

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
GRUPPO ALITALIA

In data 16 luglio 2014, presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sono presenti Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Air One S.p.a., Alitalia Loyalty S.p.a. ed Alitalia Cityliner S.p.A. (in seguito anche “Gruppo Alitalia”), CAI First e CAI Second e le OO.SS. sindacali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILTRASPORTI e UGL TRASPORTO AEREO

Premesso che

- in data 2 agosto 2013 è stata sottoscritta la Parte Generale del CCNL del Trasporto Aereo;
- in data 16 luglio 2014 è stata sottoscritta la parte specifica Vettori del CCNL sopra citato;

si conviene quanto segue

1. Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti delle società del Gruppo Alitalia;
2. Il presente accordo aziendale contiene discipline specifiche che integrano il CCNL sezione vettori sottoscritto in data 16 luglio 2014. La disciplina complessiva dei rapporti di lavoro in Azienda è definita dal CCNL citato, dal presente accordo, dal complesso di accordi sottoscritti a partire dall'accordo del 30 ottobre 2008 e dalle prassi aziendali in essere da intendersi qui richiamate;
3. Il presente accordo decorrerà dalla data odierna di sottoscrizione e gli effetti relativi al rinnovo contrattuale avranno decorrenza a partire dal secondo semestre 2017.

I. Regolazione dei rapporti di lavoro

Con riferimento all'Art. 2 Sezione Terza Personale di Terra del contratto nazionale dei vettori.

PART – TIME: Personale di terra

Ai sensi dell'art. 3, commi 7 e 8 del D. Lgs n. 61/00 come successivamente modificato e integrato, in presenza di esigenze tecnico-produttive, anche non programmabili, l'azienda ha la facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di personale a tempo parziale, nonché di richiedere la variazione in aumento della suddetta prestazione, dandone un preavviso ai soggetti interessati di almeno 48 ore. Ove l'azienda eserciti tale facoltà, la quota oraria dello stipendio mensile sarà incrementata dell'8% in caso di variazione della collocazione della prestazione e del 4% in caso di incremento della prestazione. Le due percentuali di maggiorazione non sono cumulabili ed in caso di aumento della prestazione a parità di collocazione della quantità di lavoro originariamente pattuita trova applicazione la sola maggiorazione del 4%. Ai sensi inoltre dell'art. 2120, comma 2 del c.c., la stessa non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto né di ulteriori istituti retributivi riflessi e differiti. La disponibilità allo svolgimento del



 1



rapporto di lavoro con le modalità di cui al presente paragrafo richiede il consenso del lavoratore, reso con le modalità di cui all'art. 3, comma 9 del D. Lgs. 61/00 e successive modifiche ed integrazioni.

FERIE PERSONALE NAVIGANTE

Con riferimento agli artt. 10 – Sezione Prima Personale Navigante Tecnico ed 8 – Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina del CCNL – Vettori relativamente al periodo giugno-settembre, le ferie eventualmente richieste saranno concesse dalla Azienda in misura non superiore a 10 giorni. L'accoglimento di richieste di ferie per un numero di giorni superiori a dieci sarà valutato dall'Azienda in base alle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

Entro il 30 settembre il Navigante dovrà comunicare all'Azienda la sua preferenza in ordine alla collocazione delle ferie nell'anno successivo. L'Azienda entro il 30 novembre successivo darà comunicazione scritta al Navigante dell'accettazione o dell'impossibilità di accettazione dei periodi richiesti per i mesi gennaio-maggio, ed entro il 30 aprile per i restanti mesi dell'anno. L'eventuale accettazione non pregiudica in ogni caso la possibilità dell'Azienda di procedere ad una diversa assegnazione delle ferie in presenza di sopravvenute esigenze operative.

Il godimento delle ferie deve intendersi interrotto nel caso di sopraggiunta malattia che non ne consenta la piena fruizione e che sia in ogni caso di durata non inferiore ai 3 giorni, sempre che l'interessato ne abbia dato tempestiva comunicazione all'Azienda, fornendo indicazione del luogo presso il quale può essere effettuata la visita di controllo.

COMPOSIZIONE EQUIPAGGI LUNGO RAGGIO PNC

Con riferimento all'art. 18 – Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina del CCNL – Vettori in considerazione di specifiche esigenze commerciali per alcune destinazioni internazionali e intercontinentali la Compagnia può programmare l'utilizzo fino a 2 Assistenti di Volo di nazionalità straniera impiegati secondo le normative estere applicabili. Nel rispetto delle disposizioni di legge, detti Assistenti di Volo concorrono, in aggiunta all'equipaggio minimo previsto dalla normativa, alla composizione dell'equipaggio definita a livello contrattuale salvo che non siano Assistenti di Volo certificati dall'ENAC, nel qual caso concorrono alla formazione dell'equipaggio minimo.

TITOLI DI VIAGGIO PERSONALE NAVIGANTE/FUORI SERVIZIO

Con riferimento all'art. 11 – Sezione Comune del CCNL – Vettori del CCNL, si rinvia a quanto disposto dalla regolamentazione aziendale.

ONERI DOCUMENTI PERSONALE NAVIGANTE

Con riferimento all'art. 12 – Sezione Comune del CCNL – Vettori del CCNL, l'Azienda provvederà a sostenere gli oneri relativi al rinnovo del crew member, dei visti connessi all'attività di volo, nonché dell'eventuale tassazione relativa al passaporto.

REGOLAMENTO LISTA DI ANZIANITÀ PERSONALE NAVIGANTE TECNICO

16.12.
M 2
E

Con riferimento all' art. 9 – Sezione Prima Personale Navigante Tecnico, nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, la lista di anzianità regola i passaggi ad aeromobile di livello superiore e l'avvio al corso comando. La Compagnia può procedere, sulla base delle proprie esigenze organizzative ed operative, all'assunzione diretta di Piloti e Comandanti per qualsiasi aeromobile, alla transizione ad aeromobile superiore e ad avvio al comando nella misura del 25% del fabbisogno complessivo.

Nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'Azienda, si terrà conto della lista di anzianità per i criteri di scelta del Pilota/Comandante interessato ad eventuali trasferimenti.

Nell'ipotesi di licenziamento per riduzione del personale, la lista di anzianità verrà considerata, unitamente agli altri criteri già stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva, nella formazione della graduatoria dei licenziamenti e delle eventuali riassunzioni.

Nel mese di gennaio di ogni anno, con cadenza quadrimestrale, la Compagnia curerà la pubblicazione della lista di anzianità di tutti i Piloti a tempo indeterminato e della lista di anzianità di tutti i Comandanti a tempo indeterminato e ne farà avere un esemplare a ciascun dipendente. Il dipendente che ritenga di non figurare al posto che gli spetta ha facoltà di reclamare per iscritto alla Compagnia entro 30 giorni dalla data di ricevimento della lista di anzianità. La Compagnia farà conoscere la sua decisione sul reclamo entro i 30 giorni successivi.

Le liste di anzianità dei Piloti e dei Comandanti sono compilate secondo l'ordine determinato dalle date di assunzione presso la Compagnia. In caso di parità di tali date, la precedenza sarà determinata dalla maggiore età anagrafica.

I Piloti/Comandanti giudicati idonei compiono il passaggio ad un livello di impiego superiore secondo l'ordine determinato dalla lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Possono comunque transitare ad altro livello di impiego superiore solamente i Piloti che in base all'età potranno assicurare una permanenza minima con tale impiego pari a 3 anni. L'Azienda può disporre che il Pilota in possesso dei requisiti per il passaggio ad un livello di impiego superiore opti per la permanenza nel livello di impiego in essere qualora sia previsto il suo avvio all'addestramento per il comando.

L'azienda comunicherà nel mese di gennaio di ogni anno le sessioni di addestramento previste nell'anno.

I Piloti da avviare all'addestramento per il comando vengono esaminati secondo la lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Se giudicati idonei sono avviati al comando secondo la lista di anzianità nell'ambito delle esigenze organizzative e produttive dell'azienda. Sino al concorso del 25% del totale dei Piloti da prendersi in esame per l'avviamento al comando, la Compagnia ha facoltà di procedere secondo propri criteri di scelta prescindendo dalla lista di anzianità. Gli eventuali accertati motivi di inidoneità o di esclusione saranno comunicati agli interessati i quali avranno facoltà di ricorrere alla Direzione Operazioni Volo entro 10 giorni dalla comunicazione.

La posizione del candidato che non abbia superato il corso di addestramento per il comando al quale sia stato avviato per la prima volta, sarà ripresa in esame ai fini di un secondo e definitivo avvio al corso comando non prima di un periodo pari a 2 anni a far



data dalla prima esclusione. L'eventuale esito negativo del corso sarà comunicato al Pilota per iscritto.

La rinuncia del Pilota all'avvio al corso di addestramento al comando non viene considerata prova negativa, qualora l'interessato informi della propria decisione l'Azienda entro 30 giorni dalla comunicazione riguardante la sua idoneità all'avvio al corso comando. Il Pilota rinunciatario verrà ripreso in esame per l'avvio al corso comando alla successiva convocazione della Commissione Avvio al Comando.

Ai fini del passaggio di aeromobile e dell'applicazione delle tabelle retributive gli aeromobili sono classificati dall'azienda in aeromobili di primo livello (corto/medio raggio) ed aeromobili di secondo livello (lungo raggio).

La fase dell'Advanced Course non è un periodo del Corso Comando.

RIPOSI PERSONALE NAVIGANTE

Con riferimento agli artt. 22 – Sezione Prima Personale Navigante Tecnico ed 20 – Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina del CCNL – Vettori, la spettanza di riposi per ciascun Personale Navigante viene fissata in 30 giorni per ogni trimestre di riferimento. I riposi assorbono le domeniche e le festività previste dalla vigente normativa di legge. I trimestri di riferimento sono: feb/mar/apr; mag/giu/lug; ago/set/ott; nov/dic/gen.

Il numero minimo di riposi programmabili nel mese viene fissato a 8.

Di questi giorni di riposo 2 nel periodo estivo (maggio/ottobre) e 3 nel periodo invernale (novembre/aprile) devono essere considerati inamovibili e sono individuati dalla azienda nei turni mensili, tenuto conto delle richieste del Personale Navigante, compatibilmente con le esigenze organizzative ed operative.

L'Azienda in operativo per esigenze di servizio può spostare, anticipare, rinviare o cancellare un numero massimo di 4 riposi programmati del mese, fermo restando quanto stabilito per i riposi inamovibili.

I riposi non goduti nel trimestre di riferimento, fino a concorrenza dei 30 contrattualmente previsti, potranno, a scelta del pilota, essere riassegnati nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o liquidati con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 50%.

Nel caso in cui il Personale Navigante sia contattato nel giorno di riposo e si renda disponibile all'impiego nel giorno stesso, il riposo non goduto potrà, a scelta del Personale Navigante, essere riassegnato nel trimestre successivo, in aggiunta a quelli già spettanti, o essere liquidato con un compenso sostitutivo costituito da 1/20 della retribuzione mensile maggiorata del 75%.

Altohalo 

ASSICURAZIONI PERSONALE NAVIGANTE

Con riferimento agli artt. 16 – Sezione Prima Personale Navigante Tecnico e 15 – Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina del CCNL – Vettori, le Parti si danno atto che gli elementi ivi indicati saranno oggetto di aggiornamento per quanto attiene i riferimenti all'età, rispetto all'innalzamento dell'età pensionistica. Inoltre, per quanto attiene ai massimali attualmente previsti, l'Azienda procederà a valutare gli oneri relativi ad eventuali adeguamenti. Per quanto attiene le prestazioni sanitarie integrative al Servizio Sanitario Nazionale, l'Azienda conferma l'importo di 1695 euro.

PASSAGGI DI QUALIFICA ASSISTENTI DI VOLO

Con riferimento all'art. 7 – Sezione Seconda Personale Navigante di Cabina del CCNL – Vettori, ai fini del passaggio è previsto un periodo di “facente funzioni” stabilito in:

- a) 6 mesi consecutivi durante i quali Il Capo Cabina facente funzioni abbia totalizzato almeno 300 ore di volo;
- b) 900 ore di volo anche in più riprese purché nell'arco di 24 mesi.

L'avvio al periodo di "facente funzioni" verrà formalizzato con lettera scritta da parte dell'Azienda all'AV interessato, con relativo adeguamento della retribuzione. Il periodo di assenza dal servizio per maternità congela il periodo di "facente funzioni". Ai Capo Cabina, che abbiano superato positivamente il periodo di facente funzioni verrà riconosciuta la decorrenza di qualifica come segue:

- per i casi di cui al punto a) dalla data di inizio funzioni;
- per i casi di cui al punto b) con 6 mesi di retroattività;

Verrà invece attribuita la sola differenza di stipendio per il periodo di effettivo svolgimento delle mansioni superiori ai candidati ritenuti non idonei durante lo svolgimento delle funzioni.

Le norme di cui ai capoversi precedenti del presente articolo si applicano alle promozioni da Capo Cabina a Capo Cabina Senior.

CERTIFICAZIONI

Con riferimento all'accordo sottoscritto in data 23 novembre 2009, limitatamente a quanto previsto per le indennità di certificazione/abilitazione e ferma restando la conferma delle abilitazioni/qualificazioni/certificazioni attualmente riconosciute, come peraltro già precedentemente previste nel CCI aziendale Alitalia – CAI, nonché le modalità di corresponsione delle stesse, le Parti si impegnano entro il 31 dicembre 2014 ad avviare il confronto sulle modalità di razionalizzazione.

 
5 

II. Regolamentazione equipaggi regional

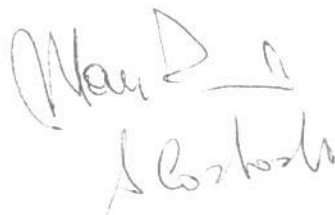
Riposi: si conferma la disciplina attualmente applicata in Cityliner.

Nel corso della vigenza del CCNL le parti sono impegnate all'armonizzazione della normativa "Regional" con quella di Corto/Medio Raggio. Parimenti sarà avviato il confronto sulle modalità da adottare per la gestione dello sviluppo professionale tra i settori "Regional" e Corto/Medio Raggio.

III. FAD

Le Parti si incontreranno entro il primo semestre 2015 per definire le modalità di addestramento/formazione a distanza.

In considerazione della specificità della contestuale sottoscrizione dell'accordo CCNL e accordo integrativo aziendale, riconducibile alla necessità di definire in tempi ristretti il contesto normativo di riferimento, le parti condividono l'opportunità che l'azienda e le RSU/RSA si incontrino nel prossimo semestre e comunque non oltre il 31 gennaio 2015 al fine di verificare congiuntamente le coerenza e l'eshaustività delle misure individuate.



Verbale di accordo

Allegato alle intese relative alla stipula del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo – Sezione VETTORI

In data 17 luglio 2014 ASSAEREO e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T hanno convenuto, in relazione alla intesa del 2 agosto 2013 per la parte generale del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Settore del Trasporto Aereo, di procedere alla necessaria revisione /integrazione del testo della stessa intesa.

Tale necessità è condivisa a fronte del mutato contesto normativo sopraggiunto a valle dell'intesa del 2 agosto 2013 con particolare riferimento al capo 1, in relazione alla sopraggiunta intesa del Testo Unico su Rappresentanza e Democrazia sindacale, nell'ambito della complessità industriale del settore; al capo 3 in relazione alla evoluzione legislativa sul mercato del lavoro; al capo 2 sulle tutele sociali per la sopraggiunta condivisione riscontrata durante il negoziato in tutte le sezioni specifiche su una migliore definizione della fase applicativa della clausola sociale; inoltre le parti hanno ritenuto di condividere l'istituzione del capo 6 - orario di lavoro – nel quale si definisce l'orario massimo di lavoro dell'industria italiana del trasporto aereo, fissato in 38 ore e 30 minuti settimanali per il personale di terra.

Le parti sono impegnate nella nuova redazione del testo di parte generale in tempi molto brevi al fine di avviare le procedure per la validazione dell'intesa per il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del settore del Trasporto Aereo, a tale scopo l'incontro si terrà nel più breve tempo possibile.

ASSAEREO


FILT-CGIL

FIT-CISL

UILT

UGL-T



Clausola di salvaguardia armonizzazione CCNL / CCAL aziendale

Allegato 3 al CCNL del Trasporto Aereo

Le Organizzazioni Sindacali dei Trasporti e le Associazioni datoriali del Trasporto Aereo ritengono di prioritario comune interesse la gestione condivisa e non traumatica del superamento della lunga fase di crisi dell'industria italiana del trasporto aereo. La Stipula del nuovo CCNL del Trasporto Aereo rappresenta per le parti un cardine fondamentale su cui poggiare il progressivo superamento delle crisi aziendali. Il CCNL definisce un contesto, prima non disponibile, di norme. La sua corretta applicazione interviene sulla competizione sleale e interrompe il dumping che si è creato nell'industria in questi lunghi anni di crisi. La corretta e verificata congiuntamente applicazione a tutte le aziende del settore è un impegno assunto dalle parti all'atto della stipula del CCNL.

Per quanto sopra le parti sono impegnate ad un percorso di armonizzazione delle condizioni preesistenti, al fine di facilitare la confluenza nella disciplina contrattuale nazionale delle condizioni in essere, retributive e normative, con particolare riguardo ai trattamenti di miglior favore, da coniugare attraverso le intese di secondo livello. Tali intese saranno definite attraverso specifici accordi aziendali entro il 30 aprile 2015.

Roma, 17 luglio 2014

ASSAEREO



FILT CGIL

FIT CISL

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO



VERBALE DI ACCORDO

In data ~~16~~¹⁷ luglio 2014, si sono incontrate Alitalia Cityliner e le OO.SS. sindacali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILTRASPORTI e UGL TRASPORTO AEREO.


Con riferimento a quanto previsto dall'accordo del 16 luglio 2014 avente ad oggetto le "misure straordinarie", le Parti convengono che il punto b) del citato accordo non troverà applicazione per il personale navigante in forza alla società Alitalia Cityliner.

L'Azienda prevede, inoltre, che qualora il personale navigante in forza alla società Alitalia Cityliner operi una quantità di ore di volo mensile inferiore a 63, si proceda con l'integrazione dell'indennità oraria aggiuntiva in misura tale da garantire il raggiungimento delle suindicate 63 ore.

In caso di attività di volo superiore alle 83 ore mensili, l'Azienda procederà ad un recupero mediante la riduzione del numero di ore da retribuire fino ad un massimo di 5.

Tale meccanismo troverà applicazione limitatamente al periodo utile al perfezionamento dell'omogeneizzazione della struttura della retribuzione degli equipaggi regional con quelli di corto raggio, medio raggio e lungo raggio, di cui al vigente CCNL – Vettori.



FILT – CGIL, 

FIT – CISL, 

UILTRASPORTI

UGL TRASPORTO AEREO.

VERBALE DI ACCORDO

In data 16 luglio 2014, presso il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti sono presenti Alitalia – Compagnia Aerea Italiana S.p.A., Air One S.p.a., CAI 1, CAI 2, Alitalia Loyalty S.p.a. ed Alitalia Cityliner S.p.A. (in seguito anche “Gruppo Alitalia”), e le OO.SS. sindacali FILT – CGIL, FIT – CISL, UILTRASPORTI e UGL TRASPORTO AEREO

Premesso che

- sussistono i presupposti per la dichiarazione dello stato di crisi delle società del Gruppo Alitalia e per l'adozione di conseguenti misure sull'organizzazione del lavoro;
- nell'ambito del percorso funzionale all'avvio di una stabile partnership internazionale con Etihad Airways le Parti intendono individuare ogni iniziativa utile a contenere le ricadute dello stato di crisi sui livelli occupazionali;
- in tale prospettiva, con la presente specifica intesa le Parti intendono individuare con effetto dal 1 gennaio 2014 misure straordinarie di contenimento del costo del lavoro a valere per l'anno 2014 con la finalità di contribuire alla gestione della crisi aziendale ed occupazionale;

si conviene

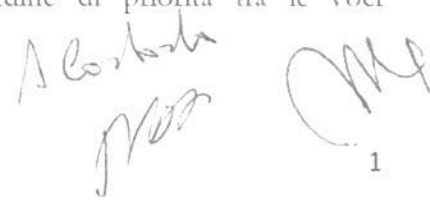
- a) di istituire un contributo di solidarietà 2014 così strutturato: per il periodo luglio-dicembre 2014 il trattamento economico collettivo subirà una riduzione percentuale progressiva, variabile in considerazione dell'entità della retribuzione complessivamente percepita su base annua con la seguente modulazione:

i. fino a €30.000:	4° di riduzione;
ii. da €30.001 a €40.000:	8° di riduzione;
iii. da €40.001 a €45.000:	10° di riduzione;
iv. da €45.001 a €60.000	11,5° di riduzione;
v. da €60.001 a €100.000:	15° di riduzione;
vi. Oltre 100.000:	17° di riduzione.

Le percentuali di riduzione sono riferite al trattamento economico complessivamente percepito dal personale (ivi inclusi eventuali trattamenti individuali). La riduzione sarà operata agendo sulla sola quota di retribuzione dovuta ai sensi della contrattazione collettiva, di qualsiasi livello, applicata. L'applicazione delle riduzioni avverrà su base mensile in considerazione della proiezione retributiva annua, con conguaglio a fine anno.

Il contributo solidaristico non è dovuto per i dipendenti la cui retribuzione annua è inferiore a €20.000.

Il contributo solidaristico per il personale navigante sarà applicato sulla retribuzione mensile utilizzando il seguente ordine di priorità tra le voci retributive:



- **stipendio base:** laddove le retribuzioni di cui al punto successivo siano capienti per l'applicazione integrale del contributo di solidarietà, lo stipendio base non sarà ridotto al di sotto del limite di €1.250 (eventualmente riproporzionati per mesi non completamente retribuiti).
 - **indennità di volo:** erogate a qualsiasi titolo (comprehensive delle indennità minimo garantite IVMG, delle indennità di volo orarie IVO o giornaliera IVG, delle indennità di ristrutturazione IVR).
- b) Nella medesima prospettiva solidaristica, nel mese di dicembre 2014 tutto il personale navigante retrocederà all'azienda un importo pari alla 13ma mensilità che, pertanto, non verrà corrisposta neanche pro rata. Restando in ogni caso esclusa la maturazione/corresponsione della 13ma mensilità del 2014, al fine di garantire l'efficacia di tale misura solidaristica si conviene che anche ai fini del calcolo degli istituti retributivi IVR/IVIA e IVI non saranno considerate le relative voci (delle buste paga ex Alitalia Lai e ex Airone) valide per la 13ma mensilità.
- c) A seguito della decontribuzione integrale per l'anno 2014 degli istituti retributivi afferenti l'indennità di volo introdotta dal decreto Destinazione Italia (D.l. 23 dicembre 2013 n. 145), relativamente ai compensi fissi e variabili di competenza di tutto il 2014, si conviene di retrocedere all'Azienda, attraverso ritenute mensili applicate nel periodo luglio 2014-gennaio 2015 (per quanto riguarda la quota variabile di dicembre 2014), quote di retribuzione tali da azzerare il beneficio netto scaturito dai minori contributi trattenuti per effetto della decontribuzione stessa.
- d) le Parti confermano altresì di prorogare sino 31 dicembre 2014 la validità della clausola di cui all'accordo del 13 febbraio 2014 che prevede per tutte le società del Gruppo la corresponsione della retribuzione mensile il primo giorno lavorativo del mese successivo, ricomprendendo in tale modalità la retribuzione afferente il mese di dicembre. Viene comunque fatta salva la data di corresponsione della 13esima mensilità dell'anno 2014 del personale di Terra, che avverrà non oltre la Vigilia di Natale.

Le parti si impegnano a ricondurre le clausole di cui al presente accordo utili all'incremento della produttività nell'ambito della vigente regolamentazione in tema di defiscalizzazione e decontribuzione, ai sensi della normativa vigente.

Le parti si danno atto che, tenuto conto della complessità nell'applicazione di quanto condiviso nell'ambito del CCNL – vettori sottoscritto in data 16 luglio 2014, gli effetti andranno a regime entro 6 mesi dalla firma del CCNL.

FILT CGIL

FIT CISI

UIL Trasporti

UGL Trasporto Aereo

[Handwritten signatures and initials]