



associazione nazionale professionale assistenti di volo

ROMA - Via Marco Marulo 78 Tel. 06-51962807 - 06-51962906 Fax 06-51962094



ASSISTENTI DI VOLO
NORME A TUTELA DELLA MATERNITA'
ASSICURAZIONI • INFORTUNI
LEGGI E PROCEDURE

EDIZIONE MARZO 2006

In questo opuscolo riportiamo un compendio delle principali normative relative alla tutela della maternità, alle assicurazioni e infortuni e alle procedure previste della legge e dai regolamenti aziendali.

Si tratta di un aggiornamento rispetto alla precedente pubblicazione ormai superata, considerate le sopravvenute novità in materia.

In fondo alla pubblicazione è disponibile una bibliografia essenziale che riporta anche i siti web di utile consultazione per la stampa e la visione dei testi integrali.

I testi e le leggi sono applicabili a tutte le aziende di trasporto aereo, fatta salva condizione di miglior favore derivante da pattuizione contrattuale.

Per ogni ulteriore chiarimento o informazione sui temi esposti potete contattare l'Associazione al numero 06-51962807.

Per contatti: anpav@anpav.it

Visitate il nostro sito: www.anpav.it



associazione nazionale professionale assistenti di volo

SOMMARIO

MATERNITA'

- Trattamento economico
- Rimborso amniocentesi
- Parto
- Riposi durante il primo anno del bambino
- Astensione post-parto per il padre
- Astensione facoltativa e Congedi parentali
- Diritto di assentarsi per malattia bambino
- Adozione ed affidamento
- Divieto di licenziamento
- Esenzione dal lavoro notturno
- Genitori di figli diversamente abili
- Congedi straordinari
- Part Time
- Anticipazioni TFR

ASSICURAZIONI - INFORTUNI

- Polizza infortuni
- Rimborso spese di cura, malattia, infortunio
- Polizza integrativa
- Cliniservice
- Assicurazioni infortuni sul lavoro
- Perdita brevetto
- Inabilità temporanea al volo
- Malattia - Trattamento Economico

CTD



MATERNITA'

Dopo aver accertato la gravidanza, l'assistente di volo dovrà inviare il certificato di inabilità al volo per gravidanza, emesso da un medico convenzionato con il Servizio Assistenza Naviganti, con raccomandata A.R. al seguente indirizzo:

Alitalia - Casella 100 - V.le A. Marchetti, 111 - 00148 ROMA.

(per AZ Express -Gestione del Personale NPU via Pierpaolo Racchetti 00050 Fiumicino)

Ed informare l'Ufficio Impiego.

Sarà l'azienda a comunicare con l'Ispettorato del Lavoro per l'astensione obbligatoria anticipata e con l'IPSEMA per la corresponsione dell'indennità di maternità.

Il certificato di gravidanza deve contenere:

- dati anagrafici
- società di appartenenza
- data inizio gravidanza
- ultima mestruazione
- settimana di gestazione
- data presunta del parto
- data del certificato
- firma dell'assistente di volo e del medico

La maternità vera e propria decorre dal giorno dell'interdizione sancita dall'Ispettorato del lavoro.

Dal momento della semplice comunicazione di accertata gravidanza all'azienda, al giorno sopra indicato è considerata malattia, anche per il conteggio amministrativo.

Esempio : Comunicazione all'azienda il 28 marzo interdizione all'ispettorato del lavoro 1 aprile, il mese utile al conteggio per l'assegno di maternità sarà Marzo.

Esempio : Comunicazione all'azienda il 28 marzo interdizione all'ispettorato del lavoro 30 marzo, il mese utile al conteggio per l'assegno di maternità sarà febbraio

TRATTAMENTO ECONOMICO

Per i periodi di astensione obbligatoria (dall'inizio della gestazione fino a 7 mesi dopo il parto) l'assegno erogato dall' IPSEMA, calcolato al mese precedente l'interdizione, sarà così composto:

- l'80% delle voci fisse della retribuzione (comprensivo di 1/12 della 13^a e 14^a mensilità)
- l'80% di tutte le voci variabili (straordinari, linee speciali e conguaglio)
- l'80% del 50% delle diarie e rimborsi spese (trasporto ecc.).

Alitalia eroga mensilmente un'integrazione variabile tra il 5% e il 20% delle voci fisse; non c'è una regola fissa ma dipende dall'ammontare dell'assegno di maternità.

N.B. Dal 8° al 12° mese, l'azienda eroga il 100% delle sole voci fisse; in questo periodo vengono programmate le ferie residue e il rateo delle ferie del nuovo anno, terminate le quali l'azienda programma il corso rientro maternità ad orario ridotto, ed infine la visita IML

In caso di interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica, avvenuta prima del 180° giorno, il periodo sarà pagato come previsto per la maternità, invece dalla data di interruzione sarà corrisposta l'indennità di malattia.

L'interruzione di gravidanza spontanea o terapeutica dopo il 180° giorno dall'inizio di gestazione, è reputata parto a tutti gli effetti, con diritto quindi ai tre mesi di astensione obbligatoria e relativo trattamento economico previsto per la maternità.

L'IPSEMA corrisponde l'indennità di maternità al netto delle imposte.



AMNIOCENTESI

Non e' piu' previsto il rimborso erogato, poiche' tale prestazione e' erogabile presso ambulatori protetti ossia presso ambulatori situati nell' ambito di Istituti di ricovero ospedaliero.

Di fatto la prestazione viene eseguita secondo tempi ben definiti e comunque per le lavoratrici non e' correlabile la peculiarita' del servizio svolto, l'urgenza e la mancanza di strutture,perche', accertata la gravidanza le stesse sono esonerate dal servizio ai sensi della legge n°1204 del 30/12/1971 (gestione previdenziale I.P.se.ma.).

Ricordiamo che il servizio sanitario riconosce il trattamento gratuito alla puerpera che ha gia' compiuto 36 anni al momento del prelievo. Fanno eccezione le gestanti di eta' inferiore con accertati casi di particolari patologie familiare. Per le over 36 e' possibile effettuare la amniocentesi in regime ambulatoriale anche in cliniche convenzionate con Clinic service.

PARTO

Entro 10 giorni dalla data di ricovero è necessario comunicare alla:

RAS - V.le Shakespeare, 57 - 00144 ROMA (tel. 06.5918864 - fax 06.5925158)

Tramite raccomandata A.R. o telegramma, i seguenti dati:

- dati anagrafici
- società di appartenenza
- data del ricovero

In seguito si consegneranno all'assicurazione copie conformi delle fatture, della denuncia di ricovero e la cartella clinica.

I rimborsi previsti sono:

- 129.11 di indennità giornaliera, fino ad un massimo di € 774.69 per parto

Qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta, il con-
teggio dei successivi 7 mesi di astensione obbligatoria parte dalla effettiva data
di nascita.

L'A/V dovrà inviare, **entro 60 giorni**, a **Alitalia** casella 100 via Alessandro
Marchetti, 111 - 00148 Roma, copia del certificato di "assistenza al parto"
che verrà inviato all'IPSEMA di Genova, per il prolungamento dell'indennità
fino al compimento del 7° mese del bambino.

***RIPOSI GIORNALIERI**

DURANTE IL PRIMO ANNO DI ETÀ DEL BAMBINO

***Solo per le compagnie aeree che applicano la disposizione di legge in materia, con
rientro al lavoro al compimento del settimo mese. (non applicabile per gruppo Alitalia)**

Dall'ottavo mese fino al dodicesimo mese, dopo la nascita del bambino, le lavo-
ratrici godono di un orario di lavoro ridotto.

La legge 1204 prevede un impiego di massimo sei ore giornaliere.

La legge prevede che i periodi di riposo e i relativi trattamenti economici siano
estesi al padre lavoratore nei seguenti casi:

- i figli affidati al solo padre
- in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga per
qualsiasi motivo
- nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente

In caso di parto gemellare i periodi di riposo sono raddoppiati.

Il numero di ore di permesso non varia quando il parto è trigemino e quadri-
gemino.

ASTENSIONE POST-PARTO PER IL PADRE

La legge riconosce al padre lavoratore il diritto di astenersi obbligatoriamente
dal lavoro nei primi tre mesi dalla nascita del figlio in caso di:

- morte della madre
- grave infermità della madre



- abbandono del figlio da parte della madre
- affidamento esclusivo del bambino al padre

Il diritto in questione è riconosciuto a prescindere dalla condizione di titolarità di un rapporto di lavoro subordinato da parte della madre.

Il padre lavoratore che intenda avvalersi del diritto deve presentare al datore di lavoro la certificazione relativa. In caso di abbandono, il padre lavoratore rende una dichiarazione di assunzione di responsabilità ai sensi della legge n.15/68.

Così come previsto per la madre, anche le assenze del padre, regolarmente retribuite alla stregua di ogni periodo di astensione obbligatoria, sono computate nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità e alle ferie.

ASTENSIONE FACOLTATIVA CONGEDI PARENTALI MODALITA' DI ESERCIZIO DEL DIRITTO

Nei primi otto anni del bambino ciascun genitore, lavoratore dipendente, ha diritto di astenersi dal lavoro secondo le modalità di seguito illustrate.

Le astensioni dal lavoro dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatta salva l'ipotesi in cui ad esercitare il diritto per almeno tre mesi, sia il padre ed il suo limite massimo viene elevato a sette e, conseguentemente, il limite massimo complessivo dell'astensione dei genitori viene elevato a undici mesi.

Il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- **alla madre lavoratrice**, trascorso il periodo di astensione obbligatoria per un periodo continuativo o frazionato massimo di sei mesi;
- **al padre lavoratore**, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi; fatta salva l'ipotesi di cui sopra.
- **nel caso vi sia un solo genitore**, per un periodo continuativo o frazionato di dieci mesi.

L'esercizio del diritto, da parte del padre lavoratore, è esercitato non più "in alternativa alla madre, ma autonomamente".

Inoltre, nel limite della durata individuale e complessiva, il diritto alla astensione facoltativa può essere esercitato dai genitori anche contemporaneamente.

L'astensione può essere fruita anche se l'altro genitore non ne ha diritto.

Per esercitare il diritto ad astenersi facoltativamente dal lavoro (legge 53 dell'8 marzo 2000) il genitore è tenuto:

- 1 - preavvisare il datore di lavoro con un periodo non inferiore a quindici giorni.
- 2 - dati (nome, data di nascita) relativi al bambino in autocertificazione.

3 - redigere l'apposito modulo.

- consegnandolo a mano stanza 209 palazzina NPU-FCO.
- oppure via fax al numero 06 6563-8418 (tel. 6563-8214).

N.B. Ai fini del conteggio dei 15 giorni di preavviso, fa fede la data di ricezione del primo giorno lavorativo utile (Es. spedito sabato, giorno utile lunedì)

4 - informare della richiesta anche l'Ufficio operativo (6563-8000)

Suggeriamo ai colleghi di tenere il conteggio dei giorni di congedo, anche se l'azienda invia lettera di riscontro.

Tra due periodi di congedo ci deve essere almeno un giorno di ripresa dell'attività lavorativa.

Per Alitalia la recente normativa contrattuale prevede che la richiesta debba pervenire entro il 15 del mese precedente, fatti salvo i casi di particolare urgenza.

Tattamento economico

Per i periodi di astensione facoltativa, ai lavoratori e alle lavoratrice è dovuta:

1. fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retri -

buzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi;
2. fino al compimento dell'ottavo anno di vita del bambino e, comunque per il restante periodo di astensione facoltativa, un'indennità pari al 60% della retribuzione, solo nel caso in cui il reddito individuale non superi i 12394.97 €.

I periodi di astensione facoltativa dal lavoro sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità. Ai fini pensionistici, fino al terzo anno di vita del bambino e per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi, i periodi di astensione facoltativa sono coperti da contribuzione figurativa.

DIRITTO DEI GENITORI DI ASSENTARSI DAL LAVORO PER MALATTIA DEL FIGLIO

In caso di malattia del bambino, i genitori possono, alternativamente, richiedere permessi retribuiti, fino al compimento del terzo anno del bambino, presentando certificato di malattia rilasciato da un medico specialista del Servizio Sanitario Nazionale o con esso convenzionato.

I periodi di assenza vengono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima o altre gratifiche.

Durante le malattie del bambino di età compresa fra i tre e gli otto anni, ogni genitore, alternativamente, ha diritto di astenersi dal lavoro per cinque giorni lavorativi all'anno, sempre dietro presentazione del certificato medico.

La malattia del bambino che dia luogo a ricovero ospedaliero, interrompe il decorso del periodo di ferie in godimento, da parte del genitore.

E' indispensabile che la malattia sia certificata da un pediatra appartenente al SSN, e che il certificato riporti il timbro della ASL.

E' utile, per l'esercizio del diritto, che i genitori facciano pervenire tempestivamente al datore di lavoro, tramite raccomandata a.r. idonea documentazione medica rilasciata dalla struttura ospedaliera, accompagnata dal certificato ASL del medico di base del bambino (con la prognosi), oppure su carta intestata del pediatra che riporti il timbro della ASL.

Ai fini della fruizione dei permessi per malattia del bambino, la lavoratrice e il lavoratore sono tenuti a presentare una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, attestante che l'altro genitore non sia in astensione dal lavoro negli

Giorni di aspettativa	giorni di ferie assorbiti
Fino al 14° giorno	0
Dal 15° al 54°	1 / 12
Dal 45° al 74°	2 / 12
Dal 75° al 104°	3 / 12
Dal 105° al 134°	4 / 12
Dal 135° al 164°	5 / 12
Dal 165° al 194°	6 / 12

ADOZIONE ED AFFIDAMENTO

Astensione Obbligatoria

L'astensione obbligatoria di tre mesi dopo il parto è estesa, con il relativo diritto al trattamento economico, alle lavoratrici adottive o affidatarie per i tre mesi successivi all'effettivo ingresso del bambino non abbia superato, al momento dell'adozione o dall'affidamento, i sei anni di età.

In caso di adozione di minori stranieri il diritto è riconosciuto anche se il minore adottato ha superato i tre anni di età. (art. 3 legge 476/98). Il diritto all'astensione obbligatoria post partum è esteso anche alle lavoratrici che abbiano ottenuto bambini in affidamento temporaneo o che abbiano adottato bambini stranieri o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo (art.80 comma 2 legge184)

I tre mesi di astensione obbligatoria decorrono dal giorno successivo all'effettivo ingresso del bambino in famiglia.

La data è rilevabile dall'atto dell'Autorità competente o dal provvedimento del giudice straniero

Il diritto di avvalersi dell'astensione obbligatoria è riconosciuta anche al padre, non solo in caso di mancanza o di grave infermità della madre.

Astensione Facoltativa

I genitori che abbiano adottato e ottenuto in affidamento (anche temporaneo) un bambino possono usufruire dell'astensione facoltativa prevista per i genitori naturali e/o legittimi come illustrato dalle ultime disposizioni di legge.

Qualora, all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore abbia un'età compresa fra sei e dodici anni, il diritto di astenersi facoltativamente dal lavoro



Permessi giornalieri

Il diritto ai riposi giornalieri è riconosciuto, sino al compimento del primo anno di età del bambino, anche alle lavoratrici adottive o affidatarie o, in alternativa, al padre lavoratore.

(Circolare n° 4559/1204 10 ottobre 1988 - Ministero del lavoro).

Astensione Per Malattia Bambino

I genitori hanno diritto di assentarsi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni, ogni qualvolta le necessità lo richiedano senza limiti di tempo.

Se il minore ha un'età compresa tra i 3 e gli 8 anni, ciascun genitore alternativamente può assentarsi nella misura di 5 giorni all'anno.

Nel caso in cui il bambino all'atto dell'adozione abbia un'età compresa tra i 6 e i 12 anni il diritto ad assentarsi 5 giorni all'anno, per ciascun genitore alternativamente è riconosciuto nei primi tre anni di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Minori di nazionalità straniera

I genitori hanno diritto di assentarsi alternativamente dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore a 3 anni, ogni qualvolta le necessità lo richiedano senza limiti di tempo.

Dai 6 ai 12 anni il diritto ad assentarsi durante 5 giorni all'anno, per ciascun genitore alternativamente.

Il diritto è riconosciuto nei primi tre anni di effettivo ingresso del minore in famiglia.

Benefici Fiscali

Il 50% delle spese sostenute dai genitori adottivi per l'espletamento della procedura di adozione internazionale costituisce onere deducibile ai fini IRPEF (art.4 legge 476/)

PART TIME

Le lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo parziale, hanno diritto all'indennità di maternità, durante la gravidanza e l'astensione obbligatoria, anche nei periodi previsti di sospensione dell'attività lavorativa.

ANTICIPAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

L'anticipo del T.F.R. è normalmente corrisposto unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio dell'astensione facoltativa, pari alle spese documentabili fino ad un massimo del 70% della somma accantonata al mese precedente l'inoltro della richiesta.

DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Ai sensi dell'articolo 2, comma 1, legge 1204, la lavoratrice non può essere licenziata dall'inizio del periodo di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino. Il divieto di licenziamento è collegato allo stato obiettivo di gravidanza e puerperio. Il divieto ha lo scopo di assicurare alla lavoratrice in stato di gravidanza la tranquillità economica e psicologica necessaria per il più idoneo svolgimento fisiologico della gravidanza e dell'allattamento.

La lavoratrice, licenziata nel corso del periodo in cui opera il divieto, ha diritto di ottenere il ripristino del rapporto di lavoro mediante presentazione, entro 90 giorni dal licenziamento, i documenti comprovanti le condizioni previste dal divieto (art. 2, comma 2 legge 1204/).

Nel caso in cui il bambino sia nato morto, o sia deceduto durante il periodo di interdizione dal lavoro, il divieto di licenziamento continua ad operare per tutta la durata dell'interdizione stessa.

Ove il bambino sia deceduto dopo il periodo di interdizione e prima del compimento di un anno di età, il divieto cessa 10 giorni dopo la sua morte (art.2, DPR 1026).

Se la donna non riconosce il figlio o lo ha abbandonato appena nato, si può ritenere che il divieto operi solo fino a 3 mesi dopo il parto.

Il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione dei congedi per l'astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro per maternità/paternità, per i periodi di riposo giornaliero durante il primo anno di vita del bambino nonché per i periodi di assenza dal lavoro durante le malattie del bambino di età inferiore agli 8 anni, è nullo e non semplicemente inefficace.

Le eccezioni al divieto di licenziamento.

Il divieto non opera nel caso di:

1. Colpa grave della lavoratrice, costituente giusta causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
2. Cessazione dell'attività dell'azienda di cui essa è dipendente;
3. Ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta0
risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine;
4. Esito negativo del periodo di prova.

GENITORI DI FIGLI DIVERSAMENTE ABILI

La nuova legge sui congedi parentali ha esteso la tutela a parenti ed affini entro il terzo grado, anche se non conviventi, diversamente abili.

Art. 33 legge 5 febbraio 1992 n° 104

1. La lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap, in situazione di gravità (accertata ai sensi dell'art. 4, comma 1), hanno diritto al prolungamento fino a tre anni del periodo di astensione facoltativa dal lavoro di cui all'art. 7 della legge 30/12/71, n°1204, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati (questo tipo di astensione è retribuita al 30% e può essere fruita per tutti e tre gli anni).
2. I soggetti di cui al comma 1 non possono chiedere ai rispettivi datori di lavoro di usufruire in alternativa al prolungamento fino a tre anni del periodo di Astensione facoltativa, di due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.
3. Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, anche adottivi, di minore con handicap in situazione di gravità, parente o affine entro il terzo grado, hanno diritto a tre giorni di permesso mensile, coperti da contribuzione figurativa, fruibili anche continuativamente a condizione che la persona con handicap in situazione di gravità non sia ricoverata a tempo pieno. I permessi competono ai genitori ed ai familiari lavoratori con rapporto di lavoro pubblico o privato che assistono con continuità ed in via esclusiva un parente od affine entro il terzo grado portatore di handicap, ancorché non convivente. I permessi competono anche quando l'altro genitore non ne abbia diritto (a prescindere cioè, dalla condizione lavorativa o meno dell'altro genitore).
Agli uni e agli altri è, però, richiesta una condizione: assistere con continuità ed in via esclusiva un parente od un affine entro il terzo grado portatore di handicap.
4. Ai permessi di cui ai comma 2 e 3, che si cumulano con quelli previsti all'articolo 7 della legge 1204 del 1971, si applicano le disposizioni di cui all'ultimo comma del medesimo art. 7 legge 1204 nonché quelle contenute negli

diritto a scegliere, ove possibile la sede di lavoro più vicina al proprio domicilio e non può essere trasferito, senza il suo consenso ad altra sede.

6. Le disposizioni di cui ai comma 1,2,3,4 e 5, si applicano anche agli affidatari di persone con handicap in situazioni di gravità.

Per godere dei benefici di legge occorre ottenere, tramite ASL di appartenenza, la dichiarazione di stato di gravità da presentare all'INPS, per il rilascio dell'autorizzazione, da consegnare all'azienda.

CONGEDI STRAORDINARI

La legge 23/12/2000 n° 388 prevede per i genitori o, in caso di loro decesso, ai fratelli o sorelle conviventi di soggetti handicappati in situazione di gravità spettano alternativamente congedi straordinari per la durata massima complessiva di due anni nell'arco della vita lavorativa.

I congedi suddetti, per i lavoratori dipendenti da privati datori di lavoro, sono indennizzati dall'INPS nella misura dell'ultima retribuzione, con un massimo di 70 milioni annui per le assenze di durata annuale. Per le assenze di durata inferiore, il massimo indennizzabile è proporzionalmente ridotto.

La legge 24/12/2003 n° 350 ha abolito il requisito della decorrenza dei 5 anni dalla data del riconoscimento di grave handicap, requisito precedentemente previsto per usufruire del congedo in oggetto.

LAVORO NOTTURNO

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno, dalle ore 24 alle ore 6 :

a) la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore ai 3 anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

b) la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore ai 14 anni.

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, lettera c), della legge 9 dicembre 1977 n. 903, non sono obbligati i lavoratori che abbiano a proprio carico un soggetto diversamente abile ai sensi della legge 7 febbraio 1982, n. 104 e successive modificazioni.



ASSICURAZIONI - INFORTUNI • POLIZZA INFORTUNI A FAVORE DEL PERSONALE DI VOLO DEL GRUPPO ALITALIA

La polizza assicurativa vale per gli infortuni che il dipendente possa subire nello svolgimento dell'attività professionale e non professionale.

La garanzia prevede l'indennizzo per le conseguenze dirette ed esclusive di infortuni che producano lesioni fisiche obiettivamente constatabili, che abbiano per conseguenza la morte od un'invalidità permanente.

E' compreso il rimborso delle spese mediche, purché conseguenti all'infortunio denunciato.

Procedura da seguire in caso di infortunio

Il dipendente, che subisse un infortunio, deve:

- a) inviare entro 30 giorni dall'evento, con lettera di apertura sinistro (all. 1) l'apposito modulo di denuncia (all. 2) debitamente compilato unitamente al primo certificato medico ad

ASSITALIA Le Assicurazioni d'Italia S.p.A. - Ramo Aviazione - Corso d'Italia, 33 - 00198 Roma

E per conoscenza

G.G.L. S.p.A. - CLD Grandi Enti - Via di Santa Costanza, 11 - 00198 Roma

ALITALIA S.p.A. - Insurance Risk Management - Via Alessandro Marchetti, 111 - 00148 Roma

MARSH S.p.A. - Piazza Guglielmo Marconi, 45 - 00144 Roma

Se l'infortunio è attribuibile a responsabilità di terzi, è necessario compilare ed inviare anche il relativo modulo (all. 3).

- b) Inviare esclusivamente al GGL-CLD il modulo di "seguito sinistro" (all. 4) unitamente a fotocopia di tutta la successiva certificazione medica (prolungamenti di malattia, cartella clinica, ricevute di spesa, notule, fatture ecc.) e a guarigione avvenuta, occorrerà inviare il modulo di chiusura sinistro (all.5) unitamente ad apposito certificato di chiusura (perizia medico legale o certificazione medica rilasciata da medico specialista attestante la guarigione clinica con gli eventuali postumi da quantificare).

Le fatture relative alle spese mediche eventualmente sostenute in relazione all'infortunio sono rimborsabili entro i limiti previsti, purché al momento della liquidazione vengano consegnate in originale; in ogni caso rimangono a

carico dell'infortunato il costo della perizia medico legale e del certificato definitivo.

- c) Inviare al GGL-CLD gli originali delle ricevute di spese mediche eventualmente sostenute che verranno a richiesta restituite all'atto della liquidazione.

Interruzione della prescrizione

Si rammenta che tutti i diritti derivanti dal contratto di assicurazione si prescrivono in un anno; il termine decorre dalla data dell'ultima comunicazione scritta intervenuta tra le parti a mezzo lettera raccomandata postale. Pertanto qualora la pratica non venga definita entro tale termine è necessario inviare il modulo di interruzione della prescrizione attraverso lettera raccomandata al GGL-CLD (all.6).

Nel caso d'infortunio in servizio è obbligatorio farsi certificare la natura professionale dell'accadimento dall'ente di gestione della società di appartenenza con il modello 7881 (all.7).

N.B. In caso di infortunio in servizio è indispensabile informare il Comandante, o in mancanza il Capo Scalo, per la necessaria segnalazione, la quale è essenziale per eventuali risarcimenti. Il modello 7881 per la segnalazione, va sempre compilato dal Comandante nei casi in cui gli infortuni avvengono in volo o comunque durante le fasi in cui l'equipaggio è sotto la sua responsabilità.



Il GGL-CLD QUALE MANDATARIO DI Assitalia ha la facoltà di sottoporre l'infortunato a visita medica di controllo per verificare l'evoluzione delle conseguenze dell'infortunio.

Per eventuali chiarimenti ed informazioni ed il reperimento dei moduli citati (allegati), contattare il sig. Freda ufficio ASSITALIA Palazzo Alitalia Magliana.

RIMBORSO SPESE DI CURA MALATTIA O INFORTUNIO

In caso di malattia/ infortunio l'assistente di volo è coperto da polizza assicurativa sia ci si avvalga di strutture pubbliche, sia di istituti privati, compreso il trattamento di day hospital:

a) In caso di ricovero in ospedale, a totale carico del SSN con o senza intervento chirurgico, l'assicurato ha diritto ad un'indennità giornaliera pari a Euro 180,76, fino ad un massimo di 75 giorni.

C'è una franchigia di due giorni, quindi l'indennità viene corrisposta a partire dal terzo giorno.

b) In caso di ricovero non a totale carico del SSN, presso un istituto di cura pubblico o privato, con o senza intervento chirurgico in ambulatorio/day-hospital, all'assicurato è dovuto il rimborso delle spese documentate.

Per ogni ricovero il rimborso verrà effettuato con una franchigia assoluta di 464,81 euro e l'applicazione di uno scoperto del 10% sull'importo rimanente.

In caso di day hospital senza pernottamento o di intervento chirurgico ambulatoriale, il rimborso verrà effettuato con una franchigia assoluta di 258,23 senza però l'applicazione di alcun scoperto sull'eccedenza.

La polizza assicurativa copre le spese derivanti da:

1- accertamenti diagnostici (compresi gli onorari dei medici) effettuati anche al di fuori dell'istituto di cura o dell'ambulatorio nei 90 giorni precedenti il ricovero o l'intervento chirurgico in ambulatorio/day hospital:

2- in caso di intervento, onorari del chirurgo, dell'aiuto, dell'assistente, dell'anestesista e di ogni altro soggetto partecipante all'intervento; per i diritti di sala operatoria e materiale di intervento, ivi compresi gli apparecchi protesici e terapeutici applicati durante l'intervento stesso.

3- Assistenza medica per le cure per i trattamenti fisioterapici e rieducativi, per i medicinali e per gli esami riguardanti il periodo di ricovero.

4- Rette di degenza

5- Trasporto dell'assicurato. Ambulanza

6- Esami acquisto medicinali, prestazioni mediche chirurgiche infermieristiche, fisioterapiche e rieducative, cure termali (escluse spese alberghiere), nei 90 giorni successivi al ricovero, purché funzionalmente derivanti dall'infirmità denunciata.

Questi rimborsi avvengono dietro presentazione della documentazione medica e

POLIZZA INTEGRATIVA

La concorrenza della società assicurativa per il rimborso delle spese mediche di cui ai punti 1,2,3,4 è fino ad un massimale di 51.645,69 euro.

In caso di ricovero conseguente a grande intervento chirurgico, il massimale assicurato è elevato a 103.291,38 euro.

L'onere massimo carico della società assicurativa per l'insieme delle prestazioni di cui ai precedenti punti 5 e 6 non potrà superare l'importo di 7.230,40 euro. La garanzia è estesa al parto.

Resta inteso tra le parti che la garanzia al parto fisiologico è prestata fino ad un massimo di 774,69 euro senza applicazione di franchigia e/o scoperto.

Il rimborso viene effettuato per le spese effettivamente sostenute e documentate, indipendentemente da eventuali rimborsi da parte del SSN.

Qualora l'assicurato abbia presentato l'originale dei documenti al SSN, la società di assicurazione effettuerà il pagamento di quanto dovuto dietro presentazione di fotocopia degli originali, unitamente al documento comprovante l'avvenuta consegna degli stessi al SSN.

Le fotocopie dovranno avere in originale, il timbro dell'istituto di cura.

La denuncia del ricovero dovrà essere inviata a:

RAS Agenzia 16

Viale Shakespeare, 57 - 00144 Roma tel.06 - 5918864

A mezzo **raccomandata A.R. o telegramma** entro **10 giorni** dalla data del ricovero e solo in casi di comprovata impossibilità la denuncia potrà essere inviata oltre i 10 giorni dalla dimissione dall'istituto di cura.

La denuncia del ricovero dovrà riportare i seguenti dati:

- Data del ricovero
- Cognome e nome
- Ospedale o clinica dove è avvenuto il ricovero.

Sono esclusi dall'assicurazione:

- 1- Interventi e cure per l'eliminazione o correzioni di difetti fisici o malformazioni preesistenti alla stipula del contratto.
- 2- Applicazioni di carattere estetico (salvo quelli derivanti da infortuni).
- 3- Cure dentarie o protesi (salvo quelli derivanti da infortuni).
- 4- Aborto volontario
- 5- Effetti radioattivi
- 6- Conseguenze di eventi bellici o catastrofi naturali.
- 7- Spese per l'acquisto, la manutenzione e la riparazione di protesi o stru-



CLINISERVICE

In caso di ricovero per effetto di malattia, infortunio o parto è possibile utilizzare il circuito Cliniservice per tutto il territorio nazionale.

Il pagamento delle spese sanitarie, in caso di **strutture convenzionate**, viene direttamente effettuato dalla compagnia di assicurazione all'istituto di cura convenzionato, senza applicazione di franchigia e senza alcun esborso da parte dell'assicurato, dietro presentazione della card. all'atto del ricovero.

L'assicurazione rimborsa eventuali spese sostenute nei 90 giorni precedenti ed i 90 successivi alla data dell'intervento relativi ad analisi ed esami, visite, medicine, riabilitazione direttamente collegati ad esso documentati da fattura. L'elenco delle strutture convenzionate è reperibile presso la RAS; o sul sito Internet www.cliniservice.it.

Consigliamo eventualmente di chiedere direttamente all'istituto se è convenzionato poiché gli accordi vengono stipulati in continuazione.

La copertura assicurativa è estensibile ai familiari previo pagamento di quota annuale; per conoscere il costo rivolgersi a RAS agenzia 16 viale Shakespeare, 57 - tel. 5918864.

ASSICURAZIONE INFORTUNI SUL LAVORO

1- La compagnia è tenuta ad assicurare gli Assistenti di Volo contro gli infortuni conseguenti a rischi di volo, a norma dell'art. 985 Cod. Nav. per i seguenti capitali:

a) per morte:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesieuro154.937,0

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro87.797,67

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

A/V con anzianità aziendale superiore a 24 mesieuro
206.582,76

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro
108.455,95

c) per invalidità permanenti (generica) parziale

I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1b).

Per le percentuali di invalidità pari od inferiori al 10% i capitali assicurati sono:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesieuro49.063,41

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 18 mesieuro33.569,70

*L'assicurazione, inoltre comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi contrattualmente definiti "tempo di servizio" nelle lettere a, b, c del punto 1 dell'art. 3 parte specifica Alitalia, del contratto collettivo di lavoro.

Oltre a quanto previsto al precedente comma, l'assicurazione comprende gli infortuni subiti dagli Assistenti di Volo nei periodi di riserva a domicilio, nei periodi trascorsi fuori sede effettuati per conto della compagnia, nonché durante il tempo di trasferimento dal domicilio all'aeroporto per l'effettuazione del servizio e viceversa (se effettuato con mezzi aziendali) .2 - La compagnia assicura gli Assistenti di Volo, per morte o invalidità permanente, conseguenti a malattie endemiche (tropicali), contratte dagli Assistenti di Volo, in dipendenza dell'attività di servizio, svolta nelle aree geografiche indicate come tali dalla Organizzazione Mondiale della Sanità, per i seguenti capitali:

a) per morte:

A/V con anzianità aziendale superiore a 24 mesieuro
154.937,07

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro
87.797,67

b) per invalidità permanente (generica) assoluta:

A/V con anzianità aziendale superiore a 18 mesieuro
206.582,76

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro
108.455,95

d) per invalidità permanenti (generica) parziale

I capitali corrispondenti alle percentuali per la liquidazione infortuni, da cui derivi l'invalidità permanente (generica) parziale, applicate dall'INAIL a norma di legge; dette percentuali sono riferite ai capitali assicurati per i casi di invalidità permanente (generica) assoluta (punto 1b).

Per le percentuali di invalidità pari od inferiori al 10% i capitali assicurati sono :

A/V con anzianità aziendale superiore a 24 mesieuro
49.063,41

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro
33.569,70



Per invalidità permanente specifica (inabilità permanente al da infortunio) la compagnia assicura gli Assistenti di Volo salvo che questi non abbiano diritto alla maggiore liquidazione conseguente all'invalidità permanente (generica assoluta o parziale per i seguenti capitali:

A/V con anzianità aziendale superiore a 24 mesieuro
41.316,55

A/V con anzianità aziendale inferiore o pari a 24 mesieuro
30.987,41

L'assicurazione per le malattie professionali è effettuata solo in quanto obbligatoria per legge, nei limiti da questa fissati.

PERDITA BREVETTO

In caso di inabilità permanente al volo, le somme assicurate pro-capite sono state stabilite dal rinnovo contrattuale del 1999 nelle seguenti misure:

Età degli assicurati	capitali assicurati
Fino ai 30 anni	e u r o
51.645,69	
Dai 31 ai 40 anni	euro 38.730,27
Dai 41 ai 50 anni	euro 25.564,62
Dai 51 ai 55 ann	euro 13.634,46
Dai 56 ai 59 anni	euro 10.225,85

MALATTIA - TRATTAMENTO ECONOMICO

Si ha diritto alla corresponsione della retribuzione completa, per 12 mesi continuativi; dal 13° e fino al 18° mese è corrisposto il 50% della retribuzione.

Dal 19° al 24° mese non viene corrisposta retribuzione ma è assicurato il mantenimento del posto di lavoro.

Inabilità temporanea al volo

In caso di inabilità temporanea al volo, per breve o lunga malattia, il lavoratore è sempre tenuto al rispetto delle fasce di reperibilità domiciliare (10.00/12.00 - 17.00/19.00), compresa visita IML Straordinaria.

BIBLIOGRAFIA

- Testo unico della disposizioni legislative in materia di tutela della maternità e paternità a norma dell'art. 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53.
- Legge 5 febbraio 1992 n°104 Dlgs 151/2001

SITI WEB CONSIGLIATI

- o www.anpav.it
- o www.inps.it (circolari interpretative)
- o www.minlavoro.it
- o www.welfare.gov.it
- o www.cittadinolex.kataweb.it/indexcategory
- o www.aziendalex.kataweb.it
- o www.diritto.it
- o www.ambientediritto.it
- o www.giuricost.org/decisioni
- o www.filodiritto.com
- o www.pariopportunita.gov.it



Associazione Nazionale Professionale Assistenti di Volo
Via Marco Marulo, 78 - 00143 Roma tel.06-51962807 fax 06-51962094
www.anpav.it E-mail: anpav@anpav.it

DOMANDA DI ISCRIZIONE AL SINDACATO

Il sottoscritto _____ nato il _____

Domiciliato in _____ via _____ cap _____

Tel _____ cell _____ E-mail _____

Dipendente della societa' ALITALIA qualifica _____ matr _____

casella _____ base MXP _____ base FCO _____

fa domanda di iscrizione all'associazione ANPAV accettando tutte nome dello
statuto dell'associazione, impegnandosi a versare l'importo mensile dello
0,60% x 14 mensilita' mediante trattenuta sulla busta paga.

Contratto a tempo determinato _____ Contratto a tempo indeterminato _____

Data _____ firma _____

DELEGA ALLA SOCIETA'

Il sottoscritto _____ dipendente della societa' ALITALIA Matr. _____

Autorizzo la societa' stessa a trattenere dalle sue competenze l'importo dello
0,60% X 14 mensilita' ed a versarlo a favore dell'associazione ANPAV.

Consento che i miei dati riguardanti l'iscrizione sindacale siano comunicati al
datore di lavoro e da questi trattati nella misura necessaria all'adempimento di
obblighi previsti dalla legge (L.675 del 31.12.96)

data _____ firma _____

NOTIFICA DI DIMISSIONI DAL SINDACATO PER LA SOCIETA'

Il sottoscritto _____ a partire dalla data della presente _____
 rassegna le proprie dimissioni dal sindacato _____ contemporanea-
 mente prega codesta Societa' di sospendere, a favore di questo sindacato, le trat-
 tenute sulla busta paga che dovranno, invece, essere versate a favore dell'as-
 sociazione ANPAV

data _____ firma _____