

Commento di Alessandro Zampone

TITOLO IV Del contratto di lavoro del personale di volo

CAPO I DELLA FORMAZIONE DEL CONTRATTO

900. IDONEITÀ FISICA. – L'assunzione (1) degli iscritti negli **albi o nel registro del personale di volo**, destinati a far parte dell'**equipaggio**, deve essere effettuata con l'osservanza delle norme sulle visite mediche dirette ad accertare l'idoneità degli iscritti, in rapporto al servizio cui devono essere adibiti a bordo (2). Le modalità per le visite sono stabilite ai sensi del secondo comma dell'art. 734 (3).

Albi o registro del personale di volo [v. 735]; **Equipaggio** [v. 895]

(1) Il contratto di lavoro del personale di volo viene stipulato tra esercente e lavoratore che deve essere iscritto negli albi e nel registro di iscrizione del personale di volo tenuti dall'E.N.A.C. di cui all'art. 736 cod. nav. (Con l'iscrizione, l'Amministrazione aeronautica accerta, in maniera generica e preventiva, l'idoneità tecnica e quella morale del lavoratore. L'attitudine fisica viene accertata successivamente al momento dell'assunzione del lavoratore ma prima della stipula

del contratto di lavoro). Vedi art. 734.

(2) La nozione di servizio utilizzata dall'art. 905, analogamente al disposto dell'art. 334 cod. nav. per il lavoro dei marittimi, deve intendersi riferita sia ai servizi relativi all'organizzazione del lavoro a bordo, cioè ai servizi tecnici e complementari, sia alle mansioni espletate nell'ambito di essi.

(3) Comma così sostituito ex art. 7, comma 6, d. lgs. 15/03/2006, n. 151.

L'assunzione deve essere preceduta da visite mediche dirette ad accertare l'idoneità fisica degli iscritti da assumere in rapporto al servizio cui devono essere adibiti. L'inosservanza di tale obbligo da parte dell'esercente viene sanzionata con un'ammenda dall'art. 1178, commi 1 e 2.

901. Capacità dei minori degli anni diciotto. – Il minore di anni diciotto iscritto fra il personale addetto ai servizi complementari di bordo [732 lett. c] può, con il consenso di chi esercita la potestà o la tutela (1), prestare il proprio lavoro per i **servizi complementari di bordo**, stipulare i relativi contratti ed esercitare i diritti e le azioni che ne derivano (2) (3).

La revoca del consenso alla iscrizione nel registro da parte di chi esercita la [patria] potestà o la tutela, fa cessare la capacità del minore alla stipulazione di nuovi

contratti di lavoro, ma non lo priva della capacità di esercitare i diritti e le azioni che derivano da contratti precedentemente stipulati né della capacità di prestare il proprio lavoro, fino al compimento del viaggio in corso (3).

Servizi complementari di bordo [v. 732]

(1) La stipula del contratto di lavoro e l'esercizio dei relativi diritti e delle azioni conseguenti da parte dei minori degli anni diciotto presuppone il consenso dei genitori o del tutore. Circa la natura giuridica di tale espressione di consenso, si ritiene che possa essere inquadrato nell'ambito dell'emancipazione o dell'autorizzazione all'esercizio dell'impresa commerciale (Rel. Al cod. nav. n. 185).

(2) Secondo l'art. 605 cod. nav., applicabile anche al contratto di lavoro del personale di volo, all'esercente la potestà o al tutore spetta il potere di intervenire in giudizio nelle controversie e di surrogarsi al minore, mentre il

giudice può nominare a questo un curatore speciale.

(3) Comma così sostituito ex art. 7, comma 7, d. lgs. 15/03/2006, n. 151.

(4) Il consenso, una volta dato, può essere revocato ma il minore conserva la capacità di esercitare i diritti e le azioni scaturenti dai contratti conclusi in precedenza. La revoca del consenso può riguardare, oltre l'iscrizione nel registro, anche la stipula del contratto di lavoro. L'ipotesi non è esplicitamente contemplata dalla norma in commento, ma si ritiene che possa essere disciplinata dalla medesima norma facendo applicazione del criterio analogico.

Analogamente a quanto previsto per il contratto di arruolamento, la norma non prevede un'età minima per la stipula del contratto di lavoro. Diversamente dal settore marittimo, però, il codice della navigazione non indica per l'iscrizione negli albi o nel registro un'età minima la quale viene desunta dalla dottrina facendo riferimento alla disposizione di carattere penale dell'art. 1179, comma 2, cod. nav. che sottopone a sanzione l'esercente o il comandante di aeromobile che ammette a far parte dell'equipaggio una persona minore di anni quattordici. In dottrina si ritiene che, in difetto di una specifica indicazione, il limite minimo di età debba essere desunto dalle norme di diritto comune.

902. TIPI E DURATA DEL CONTRATTO. – Il contratto di lavoro può essere stipulato a tempo determinato (1) e a tempo indeterminato.

Il contratto si reputa a tempo indeterminato se la fissazione del termine non risulta giustificata dalla specialità del rapporto (2).

(1) Rispetto al contratto di arruolamento, la eccezione al contratto a tempo indeterminato è

rappresentata solo dal contratto a termine, con esclusione dell'ipotesi del contratto a viaggio, del resto

poco compatibile con le peculiarità del trasferimento aereo.

(2) La norma detta una disciplina per il rapporto di lavoro del personale di volo sostanzialmente in linea con la disposizione dell'art. 2097 cod. civ. che, prima della successiva abrogazione con legge 18.4.1962 n. 230 (art. 9), ammetteva il contratto a termine solo in presenza della specialità del rapporto (Cass. 4.2.1992 n. 1158). La norma prevede quindi un limite oggettivo al contratto a termine. Le esigenze che determinano l'apposizione del termine devono essere speciali, tali cioè da consentire l'individuazione della durata effettiva del rapporto di lavoro già al momento della conclusione del contratto. In applicazione di tale principio, la Cassazione ha ritenuto, discostandosi dall'orientamento espresso a proposito dell'interpretazione della norma di diritto comune rappresentata dall'art. 1, lett. b) della legge 230/1962, che non osti all'apposizione di un termine al contratto di lavoro del personale di volo l'esigenza, avvertita dall'esercente, di sostituire lavoratori in ferie (Cass. 21.12.1990 n. 12118). Nella specialità di cui al secondo comma della norma può essere fatta rientrare anche l'ipotesi del contratto di lavoro degli assistenti di volo concluso a termine per esigenze stagionali dell'esercente per fare fronte a punte di maggiore attività, purchè si tratti di periodi di tempo limitati durante l'anno solare. La Cassazione, infatti, ha negato

l'ammissibilità di contratti di lavoro di questo genere per periodi di tempo uguali o superiori a sette mesi non ritenendo configurabile il requisito della specialità del rapporto di cui all'articolo in commento (Cass. 29.7.1991 n. 8402; Cass. 4.2.1992 n. 1158). Con la legge 25.3.1986 n. 84 il problema dell'ammissibilità di tali assunzioni è venuto definitivamente meno sia per i lavoratori del settore aeroportuale che per il personale di volo: la legge consente le assunzioni a termine per un periodo massimo di sei mesi compresi tra aprile ed ottobre di ciascun anno e di quattro mesi per periodi di tempo diversamente distribuiti, nei limiti del 15% dell'organico aziendale. A proposito di tale legge, la Corte costituzionale con la sentenza 10.3.1994 n. 80, ha chiarito che la nuova figura di contratto a tempo determinato introdotto dalla legge n. 84 non si inserisce strutturalmente nel contratto di lavoro nautico, non ha investito nelle sue esplicazioni tipiche e non influisce su essa, in modo tale da operarne l'inserzione nell'ambito della legge 230/1962. Ai sensi dell'art. 2 del d. lgs 6 settembre 2001 n. 368 di attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa dall'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato quando l'assunzione sia effettuata da aziende di trasporto aereo o da aziende esercenti i servizi aeroportuali ed abbia luogo per lo svolgimento dei servizi operativi di terra e di volo,

di assistenza a bordo ai passeggeri e merci, con i limiti già stabiliti dalla

legge n. 84 del 1986.

La norma conferma il favore espresso dal legislatore anche nel diritto comune, per il contratto di lavoro a tempo indeterminato il quale attribuisce maggiori garanzie al lavoratore al momento della cessazione del rapporto.

903. FORMA DEL CONTRATTO. – Il contratto di lavoro a tempo indeterminato deve essere provato per iscritto.

A differenza del contratto di lavoro di diritto comune, nel contratto di lavoro del personale di volo è previsto il requisito della forma scritta ai fini della prova della sussistenza del rapporto a tempo indeterminato. L'art. 1, comma 3, della legge 230/1962, richiede la forma scritta *ad substantiam* per il contratto di lavoro a tempo determinato. Il d. lgs 6 settembre 2001, di attuazione della direttiva 1999/70 CE, prevede all'art. 1, comma 2 che l'apposizione del termine al contratto di lavoro è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale sono specificate le particolari ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo che giustificano la conclusione di contratti a termine. I contratti collettivi del settore aeronautico richiedono la forma scritta sia per il contratto a tempo indeterminato che per quello a tempo determinato.

904. CONTENUTO DEL CONTRATTO. – Il contratto di lavoro stipulato per atto scritto deve enunciare:

- 1) il nome, il luogo, la data di nascita e il domicilio del lavoratore;
- 2) la qualifica e le mansioni(1);
- 3) la decorrenza del contratto e, se questo è a tempo determinato, la relativa durata;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova(2);
- 5) la misura e le modalità della retribuzione;
- 6) l'indicazione del contratto collettivo (3), quando esista;
- 7) la data ed il luogo di conclusione del contratto.

(1) Il fatto che la norma preveda le mansioni accanto alla qualifica sta a dimostrare come il legislatore abbia inteso distinguere i due concetti, pur mantenendoli in stretta correlazione, dato che le mansioni di bordo possono essere espletate solo da chi sia in possesso dei requisiti previsti dalla legge. Le mansioni in concreto spettanti a ciascun dipendente corrispondono alla qualifica di bordo ad ognuno attribuita per contratto e rilevano

anche ai fini della determinazione della gerarchia di bordo (Cass. 3.4.1987 n. 3250)

(2) Il contratto di lavoro del personale di volo può essere preceduto da un periodo di prova che, nell'ipotesi in cui il rapporto prosegua alla fine di detto periodo per il buon esito della prova, viene computato ai fini dell'anzianità di servizio. La forma del patto di prova deve ritenersi libera non essendo applicabile la previsione

dell'art. 2906 cod. civ. (Cass. 15.9.1997 n. 9164). Il rapporto di lavoro in prova è sottoposto al termine finale incerto di cui sono stabilite la durata massima e minima. Il buon esito del periodo di prova costituisce l'evento che coincide con l'avverarsi della condizione sospensiva cui è subordinato il rapporto definitivo.

(3) L'art. 35, ultimo comma della legge 20 maggio 1970 n. 300 (Statuto dei lavoratori), mentre prevede che il contenuto degli articoli 1, 8, 9, 14, 15, 16 e 17 sia applicabile anche alle imprese di navigazione per il personale navigante, stabilisce che i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi espressi dalla legge alle imprese di navigazione per il personale navigante. In sostanza, per quel che riguarda i principi non dichiarati

espressamente applicabili in via diretta ai rapporti tra imprese di navigazione e personale navigante, viene devoluto alla contrattazione collettiva il potere di stabilire norme specifiche che diano attuazione concreta agli altri principi non dichiarati espressamente applicabili. Da tale disposizione sono sorte notevoli difficoltà interpretative con riferimento a determinate norme dello Statuto dei lavoratori, non dichiarate espressamente applicabili al personale navigante delle imprese di navigazione, quali gli artt. 18 e 7, che sono state ritenute comunque applicabili anche per i rapporti di lavoro riferibili a tale tipologia di imprese indipendentemente dalle previsioni dell'autonomia collettiva (Corte cost. 3.4.1987 n. 96; Corte cost. 23.7.1991 n. 364).

La norma stabilisce il contenuto che deve avere il contratto individuale di lavoro qualora venga stipulato per iscritto. Gli elementi essenziali del contratto sono previste a pena di nullità.

CAPO II

DEGLI EFFETTI DEL CONTRATTO

905. SERVIZIO A BORDO. – Il lavoratore non è tenuto a prestare un servizio diverso da quello per il quale è stato assunto (1).

Tuttavia a bordo il comandante dell'aeromobile, nell'interesse della navigazione, ha facoltà di adibire temporaneamente i componenti dell'equipaggio a un servizio diverso da quello per il quale sono stati assunti (2), purchè non sia inadeguato alla loro categoria e al loro grado. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, i componenti dell'equipaggio possono essere adibiti a qualsiasi servizio (3).

I componenti dell'equipaggio, che esercitano mansioni diverse da quelle per le quali sono stati assunti, hanno diritto alla maggiore retribuzione che sia connessa a tali mansioni.

(1) Il principio espresso dal primo comma della norma in questione non ha creato dubbi di incompatibilità con il principio dell'equivalenza delle mansioni espresso dall'art. 2103 cod. civ. novellato dall'art. 13 dello Statuto dei lavoratori e il divieto di mutamento *in pejus* delle mansioni cui è adibito il lavoratore. La norma ha dato modo ai giuristi di affermare e sottolineare il pionierismo del diritto speciale rispetto al diritto comune. Nonostante una differente espressione terminologica, l'art. 2103 cod. civ., nella parte in cui stabilisce il divieto di mutamento *in pejus* delle mansioni, e l'art. 905, comma 1, cod. nav. possono considerarsi norme equivalenti. Peraltro, a differenza dell'art. 2103 cod. civ. che commina genericamente la nullità dei patti contrari senza specificare se tale nullità riguardi anche le disposizioni della contrattazione collettiva, l'art. 905 cod. nav., è dichiarato esplicitamente inderogabile sia dall'autonomia collettiva che dai contratti individuali di lavoro, ai sensi dell'art. 938.

(2) La nozione di servizio utilizzata dall'art. 905, analogamente al

disposto dell'art. 334 cod. nav. per il lavoro dei marittimi, deve intendersi riferita sia ai servizi relativi all'organizzazione del lavoro a bordo, cioè ai servizi tecnici e complementari, sia alle mansioni espletate nell'ambito di essi. La giurisprudenza ha ritenuto che nell'ambito della navigazione aerea la gerarchia di bordo si determina in relazione alla qualifica e alle mansioni attribuite in concreto a ciascun lavoratore le quali, ai sensi dell'art. 904 n. 2, devono essere enunciate nel contratto di lavoro (Cass. 3.4.1987 n. 3250).

(3) Tale potere, di modificare le mansioni del lavoratore nel mero interesse della navigazione, rientra nel tipico potere privato del datore di lavoro con precisi limiti di tempo e di tutela della professionalità. In caso di necessità per la sicurezza della spedizione, il comandante può adibire i componenti dell'equipaggio a qualsiasi servizio. Questo potere ha natura pubblicistica ed è strettamente legato alle particolarità dell'ambiente in cui si svolge l'attività lavorativa e non attiene allo *ius variandi* connesso al rapporto di lavoro.

906. CARICAZIONE ABUSIVA DI MERCI. – Il comandante e gli altri componenti dell'equipaggio non possono caricare sull'aeromobile merci per proprio conto, senza il consenso scritto dell' esercente o di un suo rappresentante. Il componente dell'equipaggio, che contravviene al divieto del comma precedente, è tenuto a pagare il prezzo del trasporto in misura doppia di quella corrente nel luogo e alla data della caricazione, per il medesimo viaggio e per merce della stessa specie di quella indebitamente caricata, senza pregiudizio del risarcimento del danno.

La norma integra il c.d. divieto di paccottiglia il quale sostanzialmente è previsto a tutela dell'interesse dell'esercente a che il proprio dipendente non utilizzi il veicolo sul quale presta la prestazione lavorativa a proprio vantaggio con pericolo che vengano pregiudicate le iniziative commerciali dell'esercente stesso.

907. INDENNITÀ DI VOLO. – Al personale di volo ed a quello che viene temporaneamente comandato a prestare servizio a bordo, oltre alla retribuzione pattuita, deve essere corrisposta un'indennità di volo nella misura stabilita dalle norme corporative e in mancanza dagli usi.

L'indennità integrativa della retribuzione, nella prassi, trova adeguata regolamentazione nelle norme dei contratti collettivi del personale di volo che a volte ne negano la natura retributiva. Limitandosi il richiamo all'autonomia collettiva (norme corporative) ai soli aspetti relativi alla misura dell'indennità e non trattandosi di norma dichiarata espressamente inderogabile dall'autonomia collettiva (art. 938 cod. nav.), si ritiene che i contratti collettivi possano legittimamente negare al personale di volo tale genere di indennità e prevedere la sua sostituzione con una somma fissa.

908. CATTURA DEL LAVORATORE. – In caso di cattura avvenuta durante il servizio, il lavoratore ha diritto alla retribuzione per la durata e nella misura stabilita dalle norme corporative, e in mancanza, quando la cattura sia avvenuta senza sua colpa, per la durata di un anno.

909. MALATTIE O FERITE DEL LAVORATORE. – *Il lavoratore che contragga malattie o riporti lesioni ha diritto all'assistenza sanitaria a spese dell'esercente nei limiti stabiliti dalle norme corporative o in mancanza dagli usi, e alla retribuzione per la durata e nella misura stabilita dalle norme corporative stesse o in mancanza dagli usi.*

Tuttavia, se il lavoratore si è intenzionalmente procurato la malattia, ovvero la lesione per sua grave colpa mentre si trovava a terra e non per causa di servizio, l'esercente è ugualmente tenuto a provvedere all'assistenza sanitaria, ma ha diritto di ripeterne le spese.

Nel caso previsto dal comma precedente, il lavoratore non ha diritto alla retribuzione per tutto il tempo durante il quale è inabile al servizio.

La disciplina in questione applica al rapporto di lavoro del personale di volo il principio, presente anche nel diritto comune (art. 2110 cod. civ.), secondo il quale all'impossibilità temporanea della prestazione corrisponde il divieto di recedere dal rapporto da parte del datore di lavoro e la permanenza dell'obbligo di retribuzione. La misura e la durata della retribuzione sono stabilite dai contratti collettivi.

910. INDENNITÀ PER PERDITA DEGLI INDUMENTI. – In caso di perdita degli indumenti o del bagaglio in conseguenza di un sinistro della navigazione, spetta al lavoratore un'indennità nella misura stabilita dalle norme corporative in mancanza dagli usi.

911. COMPENSO PER PRESTAZIONI IN CASO DI PERDITA DELL'AEROMOBILE. – Il lavoratore, che, in seguito alla perdita dell'aeromobile abbia prestato la propria opera per il recupero di relitti a norma dell'art. 812, ha diritto a uno speciale compenso nella misura fissata dalle norme corporative, o, in mancanza, stabilita sulla base dei rischi corsi, delle fatiche compiute, nonché della retribuzione percepita.

CAPO III

DELLA CESSAZIONE E DELLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

912. PROROGA DEL CONTRATTO. – Il contratto di lavoro a tempo determinato cessa di diritto con la scadenza del termine stabilito, ma se il termine scade in corso di viaggio, il contratto si intende prorogato fino a quando l'aeromobile non sia ritornato nel luogo di partenza. L'esercente tuttavia può sbarcare il personale in un approdo intermedio, assumendosi le spese del rimpatrio. Anche in tal caso il contratto s'intende prorogato fino al giorno d'arrivo al luogo di partenza.

La norma, nell'ipotesi di contratto a tempo determinato, tutela sia l'interesse della spedizione, non privandola dell'apporto lavorativo di uno dei componenti durante il suo corso, sia l'interesse del lavoratore che è posto nelle condizioni di fare ritorno nel luogo di partenza.

913. CESSAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER VOLONTÀ DI UNA DELLE PARTI. – Il contratto di lavoro a tempo indeterminato cessa per volontà dell'esercente o del lavoratore, purchè ne sia dato preavviso all'altro contraente nei termini stabiliti dalle norme corporative o in mancanza dagli usi.

La norma trova corrispondenza, nel diritto comune, con l'art. 2118 cod. civ. che regola il recesso dal contratto a tempo indeterminato nel diritto comune con la differenza che la disciplina speciale non prevede l'obbligo di corrispondere l'indennità sostitutiva del preavviso. La lacuna va colmata facendo ricorso alle regole di diritto comune.

914. RISOLUZIONE DI DIRITTO DEL CONTRATTO. – Il contratto si risolve di diritto:

- 1) in caso di morte del lavoratore;
- 2) quando il lavoratore è cancellato dagli albi o dal registro, ovvero sospeso o interdetto dal titolo professionale o dall'esercizio della professione aeronautica (1);
- 3) in caso di revoca, da parte di chi esercita la [patria] potestà o la tutela, del consenso all'iscrizione del minore degli anni diciotto nel registro di cui all'art. 735 (2);

4) in caso di ritiro della licenza del lavoratore prevista dal regolamento.

(1) Non integra l'art. 914 n. 2 il mancato conseguimento da parte degli assistenti di volo dell'abilitazione all'espletamento dei compiti di pronto soccorso e di emergenza di cui al d.P.R. 620 del 1980 ed al d.m. 15 dicembre 1984 (Cass. 20.8.1987 n. 6966) i quali prevedono, tra l'altro, che debba essere assicurata sugli aeromobili italiani (per voli senza scalo di

durata superiore alle sei ore) la figura del responsabile del pronto soccorso per assicurare una più efficace tutela sanitaria sia degli equipaggi che dei passeggeri.

(2) Ora art. 736 a seguito della riforma della parte aeronautica del codice della navigazione (d. lgs. 9 maggio 2005 n. 96 e d. lgs. 15 marzo 2006 n. 151).

La norma contempla le ipotesi che determinano la fine prematura del rapporto di lavoro (risoluzione di diritto del contratto di lavoro) per fatti riferibili esclusivamente alla sfera giuridica del lavoratore che impediscono la piena realizzazione della causa del contratto stesso.

915. PRESUNZIONE DI PERDITA DELL'AEROMOBILE. – Quando si presume che l'aeromobile sia perduto (1), il contratto di lavoro si considera risolto, nei confronti degli eredi presunti del lavoratore e degli altri aventi diritto, nel giorno successivo a quello al quale risalgono le ultime notizie.

(1) L'aeromobile si considera perito quando sono trascorsi tre mesi dall'ultima notizia.

La norma si riferisce all'ipotesi della perdita presunta e non estende i medesimi effetti alla perdita effettiva del velivolo. Questa differenza si spiega con la mancanza, nel rapporto di lavoro del personale di volo, di un collegamento stretto tra lavoratore e mezzo di trasporto determinato e con il fatto che, di norma, alla presunzione di perdita dell'aeromobile si accompagna anche l'incertezza sulla sorte del lavoratore.

916. FACOLTÀ DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO DA PARTE DELL'ESERCENTE (1). – L'esercente ha facoltà, in qualunque tempo e luogo, di risolvere il contratto, salvi i diritti spettanti al lavoratore.

Tuttavia, in caso di cattura, di malattia o di ferita del lavoratore, l'esercente non può avvalersi di tale facoltà prima del decorso del periodo fissato dalle norme corporative, o in mancanza, dagli usi.

(1) La norma è stata dichiarata incostituzionale con la sentenza

della Corte costituzionale 31.1.1991 n. 41.

La Corte costituzionale ha abrogato la disposizione in commento non ravvisando più quelle esigenze particolari della disciplina di bordo, connesse alla sicurezza della navigazione che, secondo il legislatore del 1942, erano alla base del rapporto fiduciario che qualificava il rapporto di lavoro del personale della navigazione rispetto al contratto di lavoro di diritto comune. In seguito a tale intervento, preceduto da altra decisione della Corte costituzionale 3.4.1987 n. 96, che aveva giudicato applicabile la legge 604 del 1966 anche al personale marittimo navigante delle imprese di navigazione, l'ipotesi del licenziamento del personale di volo è sottoposto alla disciplina di diritto comune rappresentata dalle norme del codice civile (art. 2119), dalla legge 15 luglio 1966 n. 604 e dall'art. 18 dello Statuto dei lavoratori che contempla la reintegrazione nel posto di lavoro in caso di licenziamento dichiarato invalido.

917. CAMBIAMENTO DELL'ESERCENTE. – In caso di cambiamento dell'esercente, il nuovo esercente succede al precedente in tutti i diritti ed obblighi derivanti dai contratti di lavoro, ma il lavoratore può chiedere la risoluzione del contratto.

Se l'aeromobile è in viaggio, la risoluzione può essere chiesta solo all'arrivo in un aeroporto nazionale.

La norma tutela il principio della continuità del rapporto di lavoro conformemente al principio di cui all'art. 2112 cod. civ., prevedendo che il rapporto prosegua automaticamente con il nuovo datore di lavoro fatta eccezione per il caso che sia proprio il lavoratore a preferire la risoluzione del rapporto.

918. RETRIBUZIONE SPETTANTE AL LAVORATORE IN CASO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO. In caso di risoluzione del contratto, la retribuzione, se stabilita a tempo, è dovuta fino al giorno della risoluzione.

La norma si limita a ribadire un principio pacifico nel diritto del lavoro.

CAPO IV

DEI DIRITTI DERIVANTI DALLA CESSAZIONE DEL CONTRATTO E DALLA RISOLUZIONE DEL CONTRATTO

919. INDENNITÀ IN CASO DI CESSAZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PER VOLONTÀ DELL'ESERCENTE. – In caso di cessazione del contratto di lavoro a tempo indeterminato per volontà dell'esercente, è dovuta al lavoratore una indennità (1) pari al numero di giornate di retribuzione determinato dalle norme corporative e in mancanza dagli usi, per ogni anno o frazione di anno di servizio prestato.

(1) L'indennità prevista è sostituita dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 cod. civ. dichiarato espressamente applicabile ai rapporti della navigazione dall'art. 4 della legge 29 maggio 1982 n. 297. L'art. 1 della predetta legge, nel sostituire l'art. 2120 cod. civ., ha previsto che in ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato il lavoratore ha diritto ad un trattamento di fine rapporto calcolato sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5 e rivalutata annualmente.

Il trattamento di fine rapporto del personale aeronautico si calcola sommando per ciascun anno di servizio prestato un quota della retribuzione annuale che viene determinata e regolata dai contratti collettivi.

920. INDENNITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO. – In caso di risoluzione del contratto di lavoro a tempo indeterminato, è dovuta al lavoratore un'indennità (1) nella misura stabilita dall'articolo precedente, salvo che la risoluzione avvenga per fatto imputabile al lavoratore stesso.

(1) L'indennità prevista è sostituita dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 cod. civ. dichiarato	applicabile ai rapporti della navigazione dall'art. 4 della legge 29 maggio 1982 n.297.
espressamente	

Il trattamento di fine rapporto del personale di volo si calcola sommando per ciascun anno di servizio prestato una quota della retribuzione annuale che viene determinata e regolata dai contratti collettivi.

921. INDENNITÀ IN CASO DI PERDITA PRESUNTA DELL'AEROMOBILE. – Se il contratto di lavoro è considerato risolto ai sensi dell'art. 915, è dovuta una indennità (1) nella misura stabilita dalle norme corporative o, in mancanza, pari a due mensilità della retribuzione. L'indennità è attribuita alle persone indicate nel primo comma dell'art. 936 e ripartita fra di esse in parti uguali; in mancanza delle persone predette, l'indennità è devoluta alla cassa nazionale di previdenza per il personale aeronautico.

(1) L'indennità prevista è sostituita dal trattamento di fine rapporto disciplinato dall'art. 2120 cod. civ. dichiarato	applicabile ai rapporti della navigazione dall'art. 4 della legge 29 maggio 1982 n. 297.
espressamente	

Il trattamento di fine rapporto del personale di volo si calcola sommando per ciascun anno di servizio prestato un quota della retribuzione annuale che viene determinata e regolata dai contratti collettivi.

922. INDENNITÀ IN CASO DI RISOLUZIONE DEL CONTRATTO. –

Se l'esercente si avvale della facoltà di risoluzione del contratto a tempo indeterminato senza preavviso, ai sensi dell'articolo 916, è dovuta al lavoratore, oltre all'indennità prevista nell'articolo 920, un'altra indennità pari a tante giornate di retribuzione, quanti avrebbero dovuto essere i giorni di preavviso (1).

Nel caso previsto dal comma precedente, se il preavviso è dato in misura inferiore a quella determinata ai sensi dell'articolo 913, è dovuta un'indennità pari a tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di preavviso mancanti.

L'indennità non è dovuta se la risoluzione del contratto avviene per colpa del lavoratore.

(1) L'indennità per mancato preavviso non è dovuta nell'ipotesi in cui il contratto cessa per il raggiungimento dell'età massima pensionabile da parte del lavoratore (Cass. 20.5.1993 n. 5703).

Nel caso in cui l'esercente risolva il contratto a tempo indeterminato senza preavviso secondo la disciplina di cui all'art. 2119 cod. civ., è dovuta al lavoratore l'ulteriore indennità per il mancato preavviso.

923. DETERMINAZIONE DELL'INDENNITÀ. – Quando, a norma delle disposizioni di questo codice, una indennità è commisurata alla retribuzione stabilita nel contratto di lavoro, si intendono comprese nella retribuzione lo stipendio o la paga base e le altre indennità di carattere fisso e continuativo, a tal fine indicate dalle norme corporative.

A partire dal 1 febbraio 1977, non possono computarsi ai fini del calcolo delle indennità di cui agli articoli 919 e 920 gli ulteriori aumenti dell'indennità di contingenza e di emolumenti aventi analoga natura scattati posteriormente al 31 gennaio 1977 (1).

(1) Comma aggiunto dall'art. 1 del d.l. 1 febbraio 1977 n. 12.

CAPO V

DEL RIMPATRIO

924. OBBLIGO DI RIMPATRIO. – Quando il contratto di lavoro cessa o si risolve in luogo diverso da quello di assunzione, l'esercente è tenuto a provvedere al rimpatrio del lavoratore (1).

Se la risoluzione del contratto è avvenuta per colpa del lavoratore, ovvero per malattia o per lesioni, nei casi previsti dal secondo comma dell'articolo 909, l'esercente ha diritto di essere rimborsato dal lavoratore delle spese sostenute per il suo rimpatrio.

Qualora l'esercente non provveda, il rimpatrio è eseguito a cura e spese dell'autorità aeronautica o dell'autorità consolare. L'autorità aeronautica emette ingiunzione a carico dell'esercente per il rimborso delle spese sostenute dallo Stato (2).

(1) L'obbligo dell'esercente di provvedere al rimpatrio del lavoratore rappresenta l'aspetto esecutivo del corrispondente diritto del lavoratore preventivamente irrinunciabile. Da segnalare che il diritto di rimpatrio dei lavoratori marittimi è contemplato anche dalla Convenzione di Ginevra del 25 giugno 1926 n. 23 resa esecutiva con la legge 14 gennaio 1929 n. 417

e in vigore in Italia dal 10 ottobre 1929.

(2) Il fatto che le autorità possano provvedere al rimpatrio del lavoratore con mezzi finanziari propri con diritto di rivalsa nei confronti dell'esercente, rappresenta l'attuazione per legge di un obbligo che grava sul privato, ma che può essere eseguito d'ufficio anche da parte di organi pubblici.

Anche l'obbligo di rimpatrio rappresenta una particolare tutela prevista per il lavoratore della navigazione, come quelle concernenti il vitto e l'alloggio, l'obbligo di cura, la prescrizione. Tale obbligo è un istituto di antica tradizione.

925. CONTENUTO DELL'OBBLIGO DI RIMPATRIO. – L'obbligo di provvedere al rimpatrio del lavoratore comprende le spese necessarie per il viaggio, l'alloggio e il mantenimento, fino all'arrivo a destinazione, nonché durante l'eventuale ricovero per sorveglianza sanitaria.

Fuori dei casi previsti dal secondo comma dell'articolo precedente, l'esercente è tenuto a corrispondere al lavoratore, durante il rimpatrio, una indennità giornaliera pari alla retribuzione determinata ai sensi dell'articolo 923.

In caso di perdita dell'aeromobile, l'esercente è tenuto altresì a fornire ai componenti dell'equipaggio gli indumenti necessari.

La natura dell'indennità in parola è contrastata in dottrina anche se la soluzione più accreditata ne esclude la natura retributiva sulla base della considerazione che essa sopravviene a rapporto di lavoro oramai estinto.

926. RIMPATRIO DEL LAVORATORE AMMALATO O FERITO. – Se il lavoratore è sbarcato per malattia o lesioni, il comandante deve depositare presso l'autorità aeronautica o quella consolare la somma necessaria per la cura ed il rimpatrio, nonché l'indennità spettante al lavoratore ai sensi del secondo comma dell'articolo precedente.

All'estero, dove non sia autorità consolare, il comandante deve provvedere ricovero del lavoratore in luogo di cura, depositando presso l'ente o la persona incaricata della cura le somme indicate nel comma precedente.

Se il rimpatrio deve avvenire prima che il lavoratore sia completamente guarito, vi si provvede seguendo le prescrizioni del medico che ha avuto in cura il lavoratore

medesimo; quando il viaggio deve compiersi per aria o per mare, esso è effettuato, qualora le prescrizioni mediche lo esigano, su aeromobile o su nave provvisti del servizio sanitario.

Anche tale disposizione manifesta il rilievo che l'obbligo di rimpatrio assume nelle intenzioni del legislatore.

927. LUOGO DI RIMPATRIO. – Il rimpatrio del lavoratore si compie con il suo ritorno nel luogo di assunzione.

Tuttavia, se il lavoratore ne fa richiesta e non vi sia aumento di spesa, il rimpatrio deve essere effettuato provvedendo al ritorno del lavoratore stesso in altra località a lui indicata.

928. RIMPATRIO A MEZZO DI IMBARCO SU ALTRO AEROMOBILE.

– L'obbligo di provvedere al rimpatrio del lavoratore può essere soddisfatto, procurando alla persona sbarcata una conveniente occupazione retribuita su altro aeromobile, che si rechi nel luogo di rimpatrio o in località vicina. In quest'ultimo caso sono a carico dell'esercente le spese per la prosecuzione del viaggio fino al luogo di rimpatrio.

Se la retribuzione, percepita dal lavoratore a bordo dell'aeromobile sul quale viene imbarcato, è inferiore alla indennità spettantegli ai sensi del secondo comma dell'articolo 925, l'esercente è tenuto a corrispondergli la differenza.

Si ritiene che il rifiuto di svolgere la prestazione lavorativa a bordo di altro aeromobile corrisponda a rifiuto di rimpatrio con conseguente liberazione del datore di lavoro dal relativo obbligo. Per altri il rifiuto non libererebbe il datore di lavoro dall'obbligo del rimpatrio del lavoratore ma solo da quello di provvedere a corrispondere allo stesso l'indennità

929. RIMPATRIO DI STRANIERI ASSUNTI SU AEROMOBILI ITALIANI. – Le disposizioni di questo capo si applicano agli stranieri assunti su aeromobili nazionali, purchè gli Stati di cui essi hanno la cittadinanza assicurino eguale trattamento ai cittadini italiani.

CAPO VI

DISPOSIZIONI VARIE

930. CEDIBILITÀ, SEQUESTRABILITÀ E PIGNORABILITÀ DEI CREDITI DEL LAVORATORE VERSO L'ESERCENTE. – Le retribuzioni del lavoratore possono essere cedute, sequestrate o pignorate fino ad un quinto del loro ammontare ed esclusivamente per alimenti dovuti per legge o per debiti certi, liquidi ed esigibili verso l'esercente, dipendenti dal servizio (1).

Le somme dovute dall'esercente per il rimpatrio del lavoratore, o per spese di cura, non possono essere cedute, sequestrate, né pignorate, neppure entro il limite stabilito dal comma precedente.

(1) La Corte costituzionale con la sentenza n. 72 del 15 marzo 1996 ha dichiarato incostituzionale il primo comma della norma in commento per violazione dell'art. 3 della Costituzione non ritenendo

giustificabile una disparità di trattamento del lavoratore marittimo e aeronautico, e quindi di vantaggio, rispetto alla disciplina generale dell'art. 545 cod. proc. civ.

Gli articoli 545, comma 3, e 671 cod. proc. civ. prevedono la pignorabilità della retribuzione per tutti i crediti che chiunque possa vantare per qualunque titolo nei confronti del lavoratore.

931. IMPIGNORABILITÀ E INSEQUESTRABILITÀ DI INDUMENTI E STRUMENTI. – Oltre le cose che, a norma del codice di procedura civile e delle leggi speciali, non sono soggette a sequestro né a pignoramento, non possono essere sequestrati né pignorati per alcun titolo:

- 1) gli indumenti del personale di volo, necessari per i servizi di bordo;
- 2) gli strumenti e gli altri oggetti appartenenti al personale di volo, destinati all'esercizio della professione.

Questa norma riproduce sostanzialmente il contenuto dell'art. 514, n.4, cod. proc. civ. che dichiara assolutamente impignorabili gli strumenti, gli oggetti e i libri indispensabili per l'esercizio della professione, dell'arte o del mestiere del debitore. La norma in questione, però, a differenza della norma processualistica, si estende anche al sequestro giudiziario e non si riferisce esclusivamente agli strumenti ed oggetti indispensabili all'esercizio della professione.

932. ESERCIZIO DEI DIRITTI SPETTANTI AGLI EREDI E AGLI AVENTI DIRITTO IN CASO DI PERDITA PRESUNTA DELL'AEROMOBILE. – I diritti spettanti agli eredi presunti del lavoratore e gli altri aventi diritto, nel caso in cui l'aeromobile si presume perito, possono essere fatti valere soltanto dopo la cancellazione dell'aeromobile dal registro d'iscrizione.

933. EFFETTI DELLA CHIAMATA O DEL RICHIAMO ALLE ARMI. – Gli effetti della chiamata o del richiamo alle armi del lavoratore sul contratto di lavoro, e il trattamento spettante in questi casi al lavoratore sono determinati da leggi speciali, dalle norme corporative, o in mancanza dagli usi.

934. PREFERENZA NELLE ASSUNZIONI. – Il personale di volo che sia riconosciuto non più idoneo al servizio di volo, anche a causa di malattia, ha diritto di essere preferito, entro i limiti delle sue attitudini, nelle assunzioni di personale non navigante.

935. OBBLIGO DELL'ASSICURAZIONE. – L'esercente ha l'obbligo di assicurare contro i rischi di volo (1) secondo le modalità e nei limiti stabiliti dalle norme corporative, il personale navigante abitualmente o occasionalmente addetto al servizio di volo.

L'assicurazione esonera l'esercente dalla responsabilità per infortuni di volo del personale nei casi previsti dalla legge sull'assicurazione obbligatoria degli infortuni sul lavoro (2).

Per i rischi diversi da quelli di volo, si applicano le disposizioni delle leggi speciali (3).

(1) I rischi assicurati concernono tutti gli infortuni verificatisi durante il tempo di volo come viene definito dalla contrattazione collettiva. Sono i contratti collettivi che indicano le modalità ed i termini dell'assicurazione in parola, ne individuano l'ammontare dei capitali da assicurare per morte, invalidità permanente e temporanea, perdita dei brevetti e delle abilitazioni.

(2) L'esercente, una volta adempiuto l'obbligo assicurativo in

parola, rimane esonerato dalla responsabilità nei casi previsti dalla legge sulla assicurazione obbligatoria degli infortuni di lavoro.

(3) Per i rischi diversi da quelli di volo si applicano le disposizioni delle leggi speciali e cioè la disciplina sull'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni nel cui ambito va ricompreso anche il rapporto del personale di volo.

Si tratta di un'assicurazione obbligatoria ma rimane pur sempre un'assicurazione privata conclusa dall'esercente in nome proprio ma per conto dei propri dipendenti; a differenza delle assicurazioni sociali, in questo caso manca l'elemento dell'automaticità del rapporto tra assicuratore e lavoratore, nonché l'autonomia della prestazione assicurativa rispetto al sinallagma contrattuale: in assenza di un contratto regolarmente stipulato e del pagamento dei premi, l'assicuratore privato non è tenuto alla prestazione assicurativa.

936. Diritti del beneficiario. Il coniuge ed i figli dell'assicurato sono beneficiari di diritto dell'assicurazione di cui all'articolo precedente nel caso di morte dell'assicurato.

Tuttavia, all'atto della stipulazione della polizza o successivamente, l'assicurato può designare un beneficiario per un terzo della somma assicurata, se ha figlio o coniuge e figli, e per una metà se ha soltanto il coniuge.

In caso di successivo matrimonio o sopravvenienza di figli, i diritti del beneficiario designato in polizza si riducono alle quote indicate nel precedente comma.

La ripartizione tra il coniuge ed i figli dell'indennità di assicurazione loro riservata è fatta in parti uguali.

La norma dispone che il coniuge e di figli del dipendente assicurato contro gli infortuni di volo siano i beneficiari ipso iure in caso di morte conseguente all'infortunio del lavoratore. Tale disposizione è dichiarata espressamente inderogabile dall'art. 938 cod. nav.

937. Prescrizione. I diritti derivanti dal contratto di lavoro del personale di volo si prescrivono col decorso di due anni dal giorno dello sbarco nel luogo di assunzione, successivamente alla cessazione o alla risoluzione del contratto (1).

La prescrizione dei diritti spettanti agli eredi presunti del lavoratore ed agli altri aventi diritto, in caso di perdita presunta dell'aeromobile, decorre dalla data di cancellazione dell'aeromobile dal registro di iscrizione.

(1) Anche nei contratti di lavoro della navigazione deve ritenersi operante la prescrizione presuntiva di un anno del diritto dei prestatori

di lavoro per le retribuzioni corrisposte a periodo non superiori al mese, ai sensi dell'art. 2955, n. 2, cod. civ.

Rispetto alla disciplina della prescrizione dei diritti scaturenti dal rapporto di lavoro di diritto comune, il rapporto di lavoro aeronautico, si caratterizza, come il rapporto di lavoro marittimo, per una maggiore brevità del termine di prescrizione e per la particolarità della disciplina della decorrenza del termine che tiene conto delle caratteristiche di specialità che caratterizzano l'ambiente e le modalità di tempo e di luogo in cui normalmente si svolge la prestazione lavorativa del lavoratore aeronautico (e nautico).

938. Derogabilità delle norme. Le disposizioni degli articoli 900 a 905; 909, secondo comma; 917; 924 a 932; 935, 936 non possono essere derogate né dalle norme corporative né da contratti individuali di lavoro.

Le disposizioni degli articoli 908, 909, terzo comma; 911 a 916; 918 a 923; 934 possono essere derogate dalle norme corporative; non possono essere derogate dai contratti individuali di lavoro se non a favore del lavoratore.

Data di pubblicazione: 7 settembre 2007.