



Federazione Autonoma dei Sindacati dei Trasporti

Segreteria Nazionale
Dipartimento Trasporto Aereo



FAST- INFORMA

ITA AIRWAYS: FIRMATO IL CONTRATTO INTEGRATIVO 2026-2028

Retribuzioni, welfare, organizzazione del lavoro e nuove tutele per il personale di terra e navigante

Sottoscrizione	Durata	Decorrenza generale	Accordi collegati
22 luglio 2026	fino al 31 dicembre 2028	1° settembre 2026	PDR, A220/A320, riorganizzazione

Il 22 luglio 2026 FAST Confisal ha sottoscritto con ITA Airways il nuovo Contratto Integrativo di secondo livello, insieme agli accordi sul Premio di Risultato, sulla tutela economica del personale navigante tecnico delle flotte A220 e A320 e sulla gestione dei futuri processi di riorganizzazione.

Il Contratto Integrativo è valido dalla sottoscrizione fino al 31 dicembre 2028. Gli istituti decorrono, in via generale, dal 1° settembre 2026, salvo le diverse date indicate nei singoli articoli.

COME LEGGERE QUESTA INFORMATIVA

Il documento riassume le principali novità. Per la disciplina completa e per i casi individuali restano vincolanti i testi sottoscritti.

PERSONALE DI TERRA

Retribuzione e indennità

Gli stipendi conglobati aumentano in tre fasi:

- +6% dal 1° settembre 2026;
- +4% dal 1° settembre 2027;
- +5% dal 1° settembre 2028.

A titolo di esempio, il terzo livello passa da 1.575,73 euro a 1.670,27 euro nel 2026, 1.737,08 euro nel 2027 e 1.823,94 euro nel 2028, con un incremento a regime di circa 248 euro lordi mensili. Durante la vigenza dell'accordo, gli aumenti contrattuali non assorbono il superminimo individuale assorbibile.

Le indennità giornaliere sono fissate in 5,73 euro per il personale non turnista e 8 euro per il personale turnista. Per i turni h16/h24 operanti sette giorni su sette è prevista un'ulteriore indennità di 4 euro; restano inoltre specifiche maggiorazioni per turni avvicendati, attività aeroportuale e servizi tecnici di scorta a bordo.



Via delle Lampare, 2G/2F
00054 Fiumicino (RM)



+39 06 94365286



lazio@sindacatofast.it
lazio@pec.sindacatofast.it



www.sindacatofast.it



FAST CONFISAL
Federazione Autonoma
dei Sindacati dei Trasporti



Il buono pasto è riconosciuto nel valore minimo di 10 euro per ogni giornata utile, compresa la giornata svolta in lavoro agile.

Ferie, banca ore e lavoro agile

Dal 1° gennaio 2027 vengono riconosciute tre giornate aggiuntive di ferie: 25 giorni per chi lavora su cinque giorni e 29 giorni per chi lavora su sei giorni.

È introdotta la banca ore per le prestazioni oltre l'orario settimanale contrattuale, con una maggiorazione del 10% riconosciuta in fase di accumulo e successiva fruizione o liquidazione secondo le regole previste.

Lo smart working è regolato, di norma, fino a otto giornate mensili, con adesione volontaria, diritto alla disconnessione, dotazione tecnologica aziendale e mantenimento del buono pasto.

Welfare, previdenza e sanità

È previsto un borsellino welfare annuale di 500 euro. Per il personale di terra, limitatamente al 2026, l'importo è elevato a 1.000 euro. Il sistema comprende anche servizi di sostegno alla genitorialità e ai caregiver, assistenza psicologica, telemedicina e iniziative per il benessere.

Dal 1° gennaio 2027 il contributo aziendale a PrevAer è pari al 3% della retribuzione utile ai fini del TFR e sale al 4% per gli iscritti con almeno 24 mesi di anzianità aziendale e più di 50 anni. La copertura sanitaria è finanziata dall'azienda con 500 euro annui pro capite; è confermata la polizza infortuni professionali ed extraprofessionali attiva 24 ore su 24.

Anzianità, professionalità e inquadramenti

Gli aumenti periodici di anzianità maturano ogni due anni, fino a un massimo di dieci, e non sono assorbibili dagli aumenti di merito.

Dal 1° gennaio 2027 il personale di primo livello con funzioni direttive passa al livello Quadro. L'indennità di funzione viene trasformata in un importo personale non assorbibile su quattordici mensilità.

Sono inoltre disciplinate specifiche indennità per certificazioni e abilitazioni professionali del settore tecnico e CAMO, collegate all'effettivo svolgimento dei ruoli che ne richiedono il possesso.

PERSONALE NAVIGANTE

Retribuzione fissa e attività di volo

Il trattamento tabellare aumenta in tre fasi: +3% dal 1° settembre 2026, +4% dal 1° settembre 2027 e +5% dal 1° settembre 2028.

Dal 1° settembre 2026 le prime 30 ore di IVO confluiscono stabilmente nell'IVMG. La nuova IVMG viene corrisposta su quattordici mensilità, rafforzando la parte garantita della retribuzione. Per i Comandanti di medio raggio è inoltre previsto un incremento del 15% dell'IVO.

Ferie e riposi

Restano confermati 30 giorni di ferie annue. Per il personale con almeno 24 mesi di anzianità aziendale sono previsti incrementi collegati all'età, fino ad arrivare dal 2028 a 32 giorni oltre i 50 anni, 33 oltre i 55 e 35 oltre i 60.

Sono previste due ulteriori giornate di ferie per la programmazione di dieci giorni consecutivi fuori dai periodi di maggiore traffico. Per ogni giornata di ferie è inoltre riconosciuta una componente economica equivalente a 2,5 ore di volo, valorizzata sulla prima fascia IVO.

 Via Prenestina 170
00176 Roma (RM)

 +39 06 89535974

 sg@sindacatofast.it

 www.sindacatofast.it



FAST CONFESAL
Federazione Autonoma
dei Sindacati dei Trasporti



Sul medio e corto raggio, dopo almeno quattro giornate lavorative non può essere programmato un solo giorno di riposo e, nell'arco mobile di dodici giorni, devono essere assicurati almeno quattro riposi. Sul lungo raggio sono introdotte specifiche tutele per le soste e il recupero dopo le rotazioni, comprese quelle con rilevanti differenze di fuso orario.

Diarie, standby e giornate di addestramento

La diaria di linea è articolata in valori giornalieri: 47 euro per il domestico, 56 euro per l'internazionale e 77 euro per le destinazioni individuate dall'accordo, tra cui Nord America, Canada, Londra e Parigi.

Le giornate di standby non seguite da impiego sono riconosciute con 50 euro per il PNT e 30 euro per il PNC. Per giornate di aula, simulatori, formazione a distanza e visite mediche sono previsti gettoni pari a 60 euro per i Comandanti, 48 per i Piloti, 40 per i Capi cabina e 36 per gli Assistenti di volo.

Previdenza, sanità e percorsi professionali

Dal 1° gennaio 2027 il contributo aziendale a Fondaereo sale al 3% e al 4% per il personale con più di 50 anni e almeno 24 mesi di anzianità aziendale.

La copertura sanitaria Sanivolo è estesa al personale navigante e al nucleo familiare, con un contributo aziendale annuo di 2.600 euro per il PNT e 1.300 euro per il PNC.

Il contratto rende più chiari i percorsi professionali del PNT e del PNC, disciplina il recupero dell'anzianità retributiva dei neo Comandanti, riconosce le esperienze maturate in altre compagnie e definisce criteri per corsi comando, qualificazioni e selezioni interne.

PREMIO DI RISULTATO 2026-2028

UN PREMIO COLLETTIVO, NON UNA VALUTAZIONE INDIVIDUALE

Il PDR dipende dai risultati aziendali e dagli obiettivi concordati. Gli importi base non esprimono una graduatoria tra le diverse professionalità.

Il nuovo Premio di Risultato è costruito su tre indicatori: soddisfazione della clientela (NPS), risultato economico aziendale (EBITDAR o EBIT) ed eventuale obiettivo organizzativo o di reparto, con un peso massimo del 20%.

Le griglie del personale navigante e del personale di terra sono autonome e rispondono a strutture retributive differenti. Per il personale navigante l'importo base è collegato alla qualifica e all'anzianità convenzionalmente riconosciuta; per il personale di terra è collegato al livello di inquadramento.

Importi base - personale navigante

Qualifica	Fino a 19 anni	20 o più anni
Comandanti	€ 2.000	€ 2.500
Piloti	€ 1.500	€ 1.800
AVR	€ 1.200	€ 1.400
AVS	€ 1.000	€ 1.200
AV	€ 800	€ 1.000



Importi base - personale di terra

Livello	Importo base annuo
Quadro	€ 3.500
1° livello	€ 2.300
2° livello	€ 2.000
3° livello	€ 1.800
4° livello	€ 1.700
5° livello	€ 1.600
6° livello	€ 1.500
7° livello	€ 1.400
8° livello	€ 1.300
9° livello	€ 1.200

Il valore effettivamente erogato dipende dal grado di raggiungimento degli obiettivi. Sono previste soglie di accesso, meccanismi di riproporzionamento e, in caso di risultati economici superiori ai target, una crescita progressiva fino al 200% dell'importo base.

Il premio viene normalmente pagato con le competenze di giugno dell'anno successivo, dopo l'approvazione dei risultati. Può essere convertito in welfare nelle misure del 25%, 50%, 75% o 100% ed è riproporzionato nei casi previsti dall'accordo, tra cui part-time, assunzione o passaggio di livello o qualifica in corso d'anno.

NOTA SUL PERSONALE NAVIGANTE

Il valore complessivo del rinnovo per il personale navigante non si esaurisce nel PDR: comprende anche gli interventi strutturali su IVMG e IVO, diarie, standby, ferie, previdenza, sanità e percorsi professionali. Il premio non deve quindi essere letto isolatamente come misura della responsabilità o del valore della singola qualifica.

ACCORDI COLLEGATI

Tutela economica per le flotte A220 e A320

Per il 2026 viene riconosciuta al PNT operante su A220 e A320 un'integrazione economica pari al 90% della differenza individuale tra ore programmate e ore effettivamente volate, quando la riduzione deriva dalle cause tecniche, manutentive o commerciali indicate nell'accordo, al netto delle assenze in operativo.

- gennaio-giugno 2026: liquidazione ad agosto;
- luglio-agosto 2026: liquidazione ad ottobre;
- settembre-dicembre 2026: calcolo coordinato con la nuova disciplina di IVMG, IVO e riserve.



Via Prenestina 170
00176 Roma (RM)



+39 06 89535974



sg@sindacatofast.it



www.sindacatofast.it



FAST CONFESAL
Federazione Autonoma
dei Sindacati dei Trasporti



La tutela, precedentemente riferita alla flotta A220, è estesa anche agli A320 e resta applicabile fino al 31 dicembre 2026. Le Parti verificheranno entro novembre l'andamento delle attività e l'eventuale necessità di ulteriori soluzioni.

Riorganizzazione, formazione e tutela dell'occupazione

L'accordo prende atto dei cambiamenti connessi all'integrazione nel Gruppo Lufthansa, al rinnovo della flotta, alla transizione digitale e alla revisione dei processi organizzativi.

Azienda e sindacato si impegnano a confrontarsi sui programmi di formazione, upskilling e reskilling, sui corsi comando, sui cambi macchina e sull'acquisizione di nuove qualifiche, anche attraverso l'utilizzo dei fondi disponibili.

Qualora emergano potenziali eccedenze, le Parti si impegnano a ricercare soluzioni non traumatiche, privilegiando il confronto preventivo e gli strumenti volontari di accompagnamento.

VALUTAZIONE DI FAST CONFESAL

Il nuovo Contratto Integrativo rappresenta un avanzamento concreto sul piano salariale, normativo e delle tutele. Rafforza la parte stabile della retribuzione, amplia welfare, previdenza e sanità, introduce regole più definite sull'organizzazione del lavoro e riconosce specificità e professionalità del personale di terra e navigante.

La firma non esaurisce il lavoro sindacale. La fase applicativa sarà decisiva: FAST Confesal seguirà le decorrenze, la corretta erogazione degli importi, l'attuazione degli istituti e i confronti previsti dagli accordi, intervenendo in presenza di criticità o difformità.

Roma, 23 luglio 2026

**La Segreteria Nazionale
FAST Confesal – Dipartimento Trasporto Aereo**



Via Prenestina 170
00176 Roma (RM)



+39 06 89535974



sg@sindacatofast.it



www.sindacatofast.it



FAST CONFESAL
Federazione Autonoma
dei Sindacati dei Trasporti

