

Linee Guida per il rinnovo dell'articolo 27 vigente CCNL Personale Quadro ENAV S.p.A. - periodo 1 Gennaio 2012 - 31 Dicembre 2014 -.

Premessa

L'Associazione Sindacale Assivolo-Quadri si affaccia al rinnovo del contratto di ENAV nella piena consapevolezza che la difficile situazione economica e sociale del nostro Paese presuppone un progetto agile e flessibile, pronto a cogliere, valutare ed ottimizzare ogni cambiamento che il sistema Paese possa richiedere.

L'Assivolo-Quadri ha certamente chiara l'esigenza aziendale di dotarsi di un gruppo di Funzionari motivati e capaci di raccogliere le linee guida dettate dal Management aziendale traducendole in azioni operative efficaci, sinergiche e motivazionali nei rispettivi ambiti professionali.

Questa esigenza di sviluppo e di valorizzazione professionale deve passare attraverso regole certe e concordate di valutazione e di crescita del personale Quadro, il tutto accompagnate da riconoscimenti economici che affermino in maniera ineludibile la centralità di tali figure professionali in ambito aziendale.

L'obiettivo della presente proposta, è quello di armonizzare la reale situazione lavorativa dei Quadri con le esigenze della Società, rendendo il percorso di contrattazione più flessibile, in termini di corrispettivi riconosciuti, e maggiormente orientato nel rispondere alle dinamiche professionali vissute dal personale Quadro .

I Quadri aziendali, in ottemperanza a quanto previsto dall'articolo 2 delle Legge 13 maggio 1985 n. 190, sono formati da CTA, EAV, Tecnici e Amministrativi che, pur non appartenendo alla categoria dei Dirigenti, sono stabilmente incaricati dall'azienda a svolgere, in via continuativa e prevalente, mansioni che comportino elevate responsabilità funzionali, gestionali e organizzative, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità di potere ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi, uffici ed unità organizzative essenziali della Società o di gestione di programmi/progetti di fondamentale importanza.

I dipendenti definiti Quadri ricoprono ruoli ad alto contenuto professionale e, nell'ambito dello sviluppo e del raggiungimento degli obiettivi aziendali, effettuano con personale contributo di particolare originalità e creatività, opera di coordinamento di risorse e/o di collaboratori e/o di una o più unità organizzative di particolare complessità.

La presente proposta parte dalla considerazione che le singole professionalità vengano mantenute e valorizzate attraverso una valutazione diversificata, che sia tale da premiare le competenze delle singole categorie cogliendone le esigenze di sviluppo nelle rispettive aree professionali.

In tale contesto l'Associazione Assivolo-Quadri ritiene necessario perseguire un percorso di cooperazione virtuosa con le altre Rappresentanze sindacali e di confronto fattivo e propositivo con l'Azienda in modo da garantire alla figura professionale dei Quadri un riconoscimento completo all'interno delle singole competenze.

L'Associazione Sindacale Assivolo/Quadri, pur tenendo conto dell'attuale fase aziendale estremamente complessa e incerta, avanza di seguito la presente proposta che contiene richieste specifiche per i Quadri Enav che dovranno poi costituire le basi, su una progressione anche di lungo periodo, per lo sviluppo professionale individuale di ogni singolo Quadro.

- a) Il personale Quadro è articolato su 3 livelli retributivi professionali definiti secondo le specifiche categorie professionali di appartenenza (CTA, EAV, TECNICI, AMMINISTRATIVI e NAVIGANTI); ogni specifica categoria professionale avrà differenti Indennità di Funzione, RIA e maggiorazione Superminimo, riconoscendo comunque a tutti i Quadri lo stesso minimo contrattuale.
- b) Per i CTA/Q la Indennità di Funzione, RIA e la maggiorazione Superminimo, suddivisa in tre fasce, è differenziata a seconda delle specificità di categoria professionale, come nell'attuale CCNL 2008/2011;
- c) Per Tecnici/Amministrativi/EAV-Q, la Indennità di Funzione, suddivisa in tre fasce, è differenziata a seconda delle specificità di categoria professionale; la RIA e maggiorazione SPM avrà la stessa suddivisione, come nell'attuale CCNL 2008/2011;
- d) La crescita professionale della figura del Quadro deve espletarsi attraverso percorsi formativi sia di carattere generale sia in riferimento alle rispettive specificità;
- e) Definizione di un sistema di valutazione degli obiettivi dei Quadri oggettivo, quantificabile e verificabile;
- f) Definizione di un sistema virtuoso che, nella formazione delle competenze dei Quadri, favorisca anche l'osmosi tra le competenze operative e le competenze organizzative.
- g) In ogni figura professionale deve essere definito inequivocabilmente il confine retributivo dei Quadri (CUD) che deve essere sempre superiore alle figure apicali delle rispettive categorie di appartenenza.
- h) Rivisitazione dell'attuale normativa concernente l'orario di lavoro festivo e notturno con particolare riferimento al personale in struttura;
- i) Revisione della normativa concernente il trattamento di trasferta;

- j) Revisione dei criteri di distribuzione del Premio di Risultato definendo una modalità che garantisca quantità economiche superiori alle figure apicali delle rispettive categorie di appartenenza.
- k) Introduzione di alcuni istituti (benefits) che da anni ormai fanno parte della dinamica del lavoro del settore privato.

Nei confronti di tale personale, ferma restando la normativa contrattuale prevista per le singole categorie professionali, trova applicazione quanto segue.

1. TRATTAMENTO ECONOMICO GENERALE

L'accordo Quadro del 22.1.2009, così come integrato dal successivo accordo con Confindustria prevede che gli incrementi contrattuali siano composti dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media del settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabiliti dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di lavoro.

Pertanto in tale voce dovranno rientrarvi le seguenti voci fisse e continue che compongono il trattamento economico del personale Quadro definite dalle declaratorie delle specifiche categorie di appartenenza (CTA; EAV; Tecnici ed Amministrativi; Naviganti)

- Minimo Contrattuale
- Superminimo Professionale
- Superminimo da Ristrutturazione Salariale
- Indennità Integrativa Speciale Conglobata
- Ria Scatti
- Ria Classi
- Ria Ristrutturale Salariale Ria Quadri (legata alla categoria professionale e fascia di appartenenza)
- Maggiorazione SPM Quadri (legata alla categoria professionale e fascia di appartenenza)
- Scatto anomalo
- Elemento Aggiuntivo Retribuzione (legato alla categoria professionale)
- Mantenimento indennità di turno
- Indennità Funzione Quadri legata alla categoria professionale e fascia di appartenenza)
- 13° e 14° mensilità.

Al personale Quadro, tenendo conto di ogni singola categoria professionale, dovrà essere riconosciuto un “premio di risultato” così determinato:

- A. PdR base - il cui valore economico dovrà essere uguale al valore apicale (composto da parte fissa e parte mobile) riconosciuto alla specifica categoria professionale di appartenenza, maggiorato di un certa percentuale determinata in sede di contrattazione;
- B. Voce Extra – il cui valore economico verrà determinato sulla base di un sistema premiante legato ad obiettivi oggettivi effettivamente raggiunti e precedentemente concordato con la Società. Questa voce sarà determinata da un extra budget che la Società metterà a disposizione del solo personale quadro.

Al personale Quadro che abbia stabilmente espletato la sua attività cui è correlata l'indennità di funzione per almeno 12 mesi, in caso di revoca dell'incarico cui è correlata la stessa indennità, conserverà la stessa retribuzione del personale Quadro, sotto forma di assegno ad personam, con esclusione del solo importo relativo all'indennità di funzione.

2. INQUADRAMENTO

Il personale quadro viene individuato dalla Società, di norma, tra il personale collocato nelle classi stipendiali di massima attestazione delle diverse categorie professionali di riferimento.

Le singole categorie vengono suddivise al loro interno in 3 livelli che potranno essere raggiunti dal personale Quadro attraverso specifici percorsi professionali.

La R.I.A., maggiorazione del Superminimo professionale ed indennità di funzione attribuita ai tre livelli retributivi di ogni singola specifica categoria, avanzate nella presente proposta contrattuale, sarà determinata nel suo preciso importo economico in considerazione del budget messo a disposizione dalla Società e concordato in sede di trattativa di rinnovo e comunque superiore alle attuali voci stipendiali definite per ciascuna categoria di appartenenza

Vista la rilevanza delle figure dei Quadri nell'ambito aziendale, ed in ottemperanza all'accordo Quadro del 22.1.2009, oltre al recupero e/o riconoscimento della percentuale dell'inflazione programmata, nel corso della vigenza contrattuale a tutti i Quadri, inseriti nell'ambito della categoria di appartenenza, verranno riconosciuti 20 punti aggiuntivi di piede parametrico.

CTA/Q

Q.1

- Supervisore ACC (*per coloro che effettueranno l'opzione di transito alla funzione di Quadro, dopo un periodo di tempo da determinare in sede di contrattazione, sarà previsto il passaggio a Q2*) - Capo Sala SAAV - Responsabile di Ufficio di SAAV – Vicari e Responsabili uffici di struttura, laddove organizzativamente prevista con nomina a Quadro, presso CAAV, UAAV e NAAV.

Q.2

- Capo Sala ACC – Capo Reparto e Staff di ACC,
- Responsabile di Settore o con incarichi speciali o particolari in Sede Centrale e Academy;
- Vicari SAAV e CAAV;

Q.3

- Vicari ACC – Responsabili di Ente Operativo.

Sarà inoltre evidenziata la valorizzazione relativa ai CTA\Q CAS e CTA\Q EXM, così come sarà previsto dall'ordinamento professionale.

IND. FUNZIONE, RIA E MAGG. SUPERMINIMO PER CTA/Q)

Fascia Q1 (Ind.Funz., RIA e maggiorazione Superminimo per CTA/Q da art. 27 CCNL 2008\2011)

Fascia Q2 (Ind.Funz., RIA e maggiorazione Superminimo per CTA/Q da art. 27 CCNL 2008\2011)

Fascia Q3 (Ind.Funz., RIA e maggiorazione Superminimo per CTA/Q da art. 27 CCNL 2008\2011)

Per tutto il personale Quadro che, alla data dell'entrata in vigore del CNL, abbia già maturato i requisiti di anzianità, gli MBO si considerano raggiunti.

Trattamento economico specifico

Per ogni Livello tutte le voci stipendiali sono uguali, variano le singole indennità legate all'attività (turno, ecc.) ed alle indennità di funzione, RIA e SPM previste per ciascun livello, comunque non inferiori a quelle previste dal CCNL 2008-2011.

I CTA/Q con più di 55 anni di età non hanno più obbligo di mantenimento delle competenze pur conservando tutte le indennità.

EAV Quadri

- Q.1 personale quadro di nuova nomina responsabile di impianto/settori/funzioni/uffici delle diverse unità organizzative della Società;
- Q.2 personale quadro responsabile di impianto/settori/funzioni/uffici delle diverse unità organizzative della Società con 5 anni di anzianità di nomina a quadro
- Q.3 personale quadro responsabile di impianto/settori/funzioni/uffici delle diverse unità organizzative della Società con 10 anni di anzianità di nomina a quadro.

RIA E MAGG. SUPERMINIMO PER EAV/Q)

Fascia 1-2-3 (Ind.Funz., RIA maggiorazione Superminimo per EAV/Q da art. 27 CCNL 2008\2011)

Per tutto il personale Quadro che, alla data dell'entrata in vigore del CNL, abbia già maturato i requisiti di anzianità, gli MBO si considerano raggiunti.

Trattamento economico specifico

Per ogni Livello tutte le voci stipendiali sono uguali, varia solo la *indennità di funzione* che sarà diversa per ogni livello retributivo e che comunque la più bassa attribuita al livello Q.1 non dovrà essere inferiore a quella attuale.

Tecnici – Amministrativi Quadri

- Q.1 personale quadro di nuova nomina responsabile di settori/funzioni/uffici o con incarichi speciali e/o particolari nelle diverse unità organizzative della Società;

- Q.2 personale quadro responsabile di settori/funzioni/uffici, con incarichi e/o comunque nominati quadri nelle diverse unità organizzative della Società con 4 (quattro) anni di anzianità di nomina a quadro;
- Q.3 personale quadro responsabile di settori/funzioni/uffici, con incarichi e/o comunque nominati quadri nelle diverse unità organizzative della Società con 7 (sette) anni di anzianità di nomina a quadro.

RIA E MAGG. SUPERMINIMO PER TECNICI E AMMINISTRATIVI/Q)

Fascia 1-2-3 (RIA, maggiorazione Superminimo per TECNICI E AMMINISTRATIVI /Q da art. 27 CCNL 2008\2011)

Per tutto il personale Quadro che, alla data dell'entrata in vigore del CCNL, abbia già maturato i requisiti di anzianità, gli MBO si considerano raggiunti.

Trattamento economico specifico

Per ogni Livello tutte le voci stipendiali sono uguali, varia solo la *indennità di funzione* che sarà diversa per ogni livello retributivo e che comunque la più bassa attribuita al livello Q.1 non dovrà essere inferiore a quella attuale.

Norma transitoria

Nel novero della norma transitoria, sarà effettuato uno specifico studio per l'ingresso nelle fasce previste per ogni singola categoria di appartenenza, considerando le peculiarità e le anzianità alla data del 31/12/2011.

3. FORMAZIONE E SVILUPPO PROFESSIONALE

Nei confronti del personale Quadro, con riferimento alla rilevanza delle funzioni assegnate, lo strumento della formazione dovrà essere utilizzato per accompagnare crescita ed evoluzione professionale.

Tale strumento servirà, altresì, da sostegno agli attuali Quadri per identificare percorsi certi al fine di assumere nuove responsabilità e nuovi ruoli in Enav.

La Società dovrà favorire specifici percorsi formativi tesi ad arricchire le capacità del personale Quadro anche attraverso l'attivazione di progetti collegati a programmi nazionali ed internazionali.

4. ORARIO DI LAVORO

La prestazione lavorativa dei Quadri deve risultare orientata al raggiungimento di obiettivi e risultati prefissati, nell'ambito di un rapporto fiduciario.

Sulla base di questa premessa, si richiede la conferma dell'attuale orario di lavoro, stabilendo diversamente nuovi criteri per il lavoro: **notturmo, prefestivo e festivo e reperibilità telefonica (quantificata in sede di contrattazione).**

Per tutti i quadri, che non svolgono attività basata su turni regolari, impegnati in attività notturna, prefestiva e/o festiva autorizzata dalla relativa Funzione Centrale, vengono riconosciute le seguenti indennità:

- **attività notturna** (dalle 20.00 alle 08.00) viene riconosciuta un'indennità oraria da definirsi in sede di contrattazione per ogni ora lavorata nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 08.00;
- **attività festiva** (domenica o festività calendariali) viene riconosciuta un'indennità da definirsi in sede di contrattazione per ogni ora lavorata; nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 08.00 (arco notturno) è prevista un'indennità aggiuntiva, da definirsi in sede di contrattazione.
- **attività prefestiva** (sabato o prefestivi calendariali) viene riconosciuta un'indennità da definirsi in sede di contrattazione, per ogni ora lavorata nella fascia oraria dalle ore 20.00 alle ore 08.00; (arco notturno) è prevista una indennità aggiuntiva, da definirsi in sede di contrattazione.
- Le ore lavorate con queste modalità non sono recuperabili.

Dopo un periodo di lavoro notturno di almeno 4 ore (indipendente dalla coincidenza delle date dei giorni interessati) al personale Quadro interessato viene riconosciuta la prima giornata lavorativa seguente come giorno di riposo.

La giornata di riposo verrà conteggiata come effettuata (per il monte orario settimanale) compreso il buono pasto relativo.

Il personale Quadro, su richiesta motivata, potrà usufruire di brevi permessi giornalieri non continuativi retribuiti, per motivi personali o familiari il cui monte ore annuale verrà determinato in sede di trattativa.

5. INDENNITA' DI MISSIONE

Per tutte le categorie dei Quadri l'indennità di missione dovrà essere rivalutata ed attribuita in maniera analoga a quella corrisposta al personale navigante.

Al personale Quadro dovrà in ogni caso essere corrisposta un'indennità giornaliera equiparata a quella del Personale Navigante-

6. BENEFIT

Riconoscimento al personale Quadro di alcuni specifici "benefits da definirsi in sede di contrattazione, che da anni ormai fanno parte della dinamica del lavoro del settore privato:

- **Utilizzo dell'Auto Aziendale.**

L'auto aziendale è oggi un benefit molto diffuso in quanto vantaggioso, in termini di efficienza, sia per il lavoratore che per l'azienda.

I vantaggi derivano dalle specifiche modalità di prestazione professionale che accomunano i quadri aziendali:

- gli orari di lavoro non ripetitivi e imprevedibili,
- le frequenti necessità di spostamenti all'esterno della sede di appartenenza..

Si richiede di estendere l'utilizzo dell'auto aziendale (oggi previsto per i dirigenti) ai quadri Q2 e Q3 con modalità specifiche e con la partecipazione del lavoratore al finanziamento.

- **Utilizzo telefono aziendale aperto a mail ed internet**
- **Assegnazione Buoni Benzina**

L'Azienda riconosce ai Quadri un rimborso forfettario, da definirsi in sede di contrazione, attraverso il rilascio di buoni benzina.

- **Aumento del Buono Pasto.**
- **Miglioramento dei termini dell'Assicurazione Sanitaria.**

7. PREVIDENZA INTEGRATIVA

In sede di trattativa per il rinnovo, viene richiesto che al personale Quadro venga riconosciuto un aumento del contributo aziendale al Fondo Pensione.

8. RESPONSABILITA' CIVILE E/O PENALE

Restano ferme le norme di tutela previste nel vigente contratto con scadenza 31 dicembre 2011 e tutte le nuove disposizioni di tutela che verranno definite in sede di rinnovo.

9. DISCIPLINA FINALE

Per quanto non espressamente riportato nella presente proposta, si richiama integralmente come parte integrante di essa, l'articolo 27 del vigente CCNL e successive modifiche ed integrazioni.

L'Azienda si impegna ad effettuare le scelte del personale Dirigente all'interno delle fasce Q.2 e Q.3 di ogni categoria professionale.

L'Azienda si impegna ad istituire un Tavolo Tecnico con i rappresentanti dei Quadri che, nell'arco di tre mesi dalla firma del nuovo Contratto, vada a definire, per ogni categoria professionale, MBO con caratteristiche di oggettiva valutazione intermedia e finale, i relativi indici di raggiungimento parziali e finali e le regole di trasparenza relative alle valutazioni degli stessi.

Le norme relative verranno individuate all'interno dello stesso Tavolo Tecnico sopra menzionato.

Al fine di transitare l'attuale situazione dei Quadri verso una definizione appropriata dei singoli Obiettivi, tutti gli MBO attualmente definiti dall'Azienda si ritengono raggiunti (Fase start-up) al 100%.

Eventuali assunzioni di personale Quadro effettuata dall'azienda non potranno avere, come parametro d'ingresso, un livello superiore a quello previsto dal livello Q.1 attribuito ad ogni categoria professionale dalla nuova contrattazione collettiva.