

## FRONTESPIZIO

Addì 23 marzo 2012 in Roma,

tra

ENAV S.p.A., nelle persone del Dr. Umberto Musetti, del Dr. Cico Amorosi, del Sig. Massimo Bellizzi, del Dr. Roberto Simeone, del Sig. Marco Meli

e

- la Federazione Italiana Lavoratori dei Trasporti FILT-CGIL, rappresentata dai Sigg.ri Roberto Giacomelli Vincenzo Santoro e Andrea Ponziani;
- la Federazione Italiana Trasporti FIT-CISL, rappresentata dai Sigg.ri Roberto Perticarà, Andrea Cisternino e Guido Scotti;
- l'Unione Italiana Lavoratori Trasporti UILT, rappresentata dai Sigg.ri Luciano Cherubini, Fabrizio Andreini ed Edoardo Ordine;
- l'Unione Generale del Lavoro Trasporti UGL-T, rappresentata dal Sig. Maurizio Brogioni e Pier Luigi Ametta; ~~FARAONI ANTONIO.~~
- la Unione Sindacati Autonomi Europei Assistenza al Volo USAE-AV, rappresentata dai Sigg.ri Anna Maria Colocci e Ferdinando Cervo;
- l'ASSIVOLO QUADRI, rappresentata dai Sigg.ri Fabrizio Arfiero e Marco Zuccarello;
- la Associazione Nazionale Professionale Controllori e Assistenti traffico aereo ANPCAT-ATM-PP, rappresentata dal Sig. Stefano Francucci;
- la Lega Italiana Controllori del Traffico Aereo LICTA-ATM-PP, rappresentata dal Sig. Sandro Campanella;
- la Confederazione Italiana Lavoratori Autonomi CILA- AV ATM-PP, rappresentata dal Sig. Sandro Campanella;
- il COBAS del lavoro Privato, rappresentato dai Sigg.ri Massimo Vitelli e Fabio Olivetti;

è stato sottoscritto il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente di ENAV S.p.A.

Rel:

## PREMESSA

*[Handwritten signature]*

Le Parti stipulanti, consapevoli della gravità della crisi economica e finanziaria che ha colpito il Paese e degli impatti sociali che da questa sono e saranno determinati, intendono favorire la crescita aziendale come elemento di equilibrio e di superamento delle attuali criticità.

In questo scenario il ruolo rappresentato da ENAV può contribuire ad una concreta ed effettiva modernizzazione del settore del trasporto aereo nazionale e può, pertanto, costituire un forte elemento di accelerazione per l'economia dell'intero settore e divenire una leva di sviluppo per il superamento dell'attuale fase di crisi.

*[Handwritten mark]* La riforma del sistema di tariffazione e le dinamiche comunitarie di performance target che impedisce ai singoli fornitori di servizi del traffico aereo di scaricare parte delle spese sulla modulazione delle tariffe (cost-recovery), impegna gli stessi a cercare nuove politiche di oculata gestione dei costi e degli investimenti, pur mantenendo elevato il livello dei servizi forniti.

*[Handwritten mark]* Ed è proprio in questo specifico scenario nazionale ed internazionale che si innesta il negoziato per il rinnovo del contratto di lavoro del personale di ENAV che, in conformità con l'accordo interconfederale del 28 giugno 2011 sottoscritto da CGIL, CISL, UIL, UGL, Confindustria e le altre associazioni d'impresa, accede alle nuove regole della contrattazione nazionale.

Le Parti stipulanti, nel seguire con particolare interesse gli sviluppi dell'armonizzazione europea del sistema del controllo del traffico aereo e nel porsi come obiettivo comune la tutela e lo sviluppo del posizionamento competitivo della Società, riconoscono le difficoltà determinate dalla presenza dei vincoli normativi e dalla crescita della concorrenza a livello europeo e ritengono necessarie azioni mirate a raggiungere livelli di maggiore competitività.

Le Parti stipulanti, inoltre, seguono con attenzione il processo politico in atto di ridefinizione del sistema di ammortizzatori sociali e ne auspicano l'applicazione anche alla realtà specifica di ENAV, quale elemento in grado di coniugare le necessarie flessibilità organizzative con le garanzie e tutele del fattore lavoro.

*[Handwritten mark]* Le Parti stipulanti ritengono necessario attivare interventi tesi al miglioramento della produttività del sistema azienda ed in questa prospettiva assume particolare importanza realizzare - quale momento qualificante nelle relazioni industriali - un sistema di partecipazione, anche attraverso la definizione di nuovi organismi bilaterali, improntato sulla trasparenza e tempestività nonché sul ruolo propositivo delle organizzazioni sindacali che sia effettivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitto.

*[Handwritten mark]* Le Parti stipulanti sono, pertanto, convinte che la previsione di norme estremamente dinamiche rappresenti l'elemento caratterizzante della presente intesa di rinnovo nonché la chiave per il superamento di rischiosi irrigidimenti contrattuali riconoscendo, quali valori di riferimento, la centralità delle relazioni industriali che attraverso un costante impegno indirizzi ogni possibile sforzo nella direzione certa per cogliere tutte le possibili opportunità di forte rilancio del posizionamento aziendale.

*[Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*

## DECORRENZA, DURATA E PROCEDURE DI RINNOVO CONTRATTUALE

Il presente contratto in applicazione degli accordi interconfederali del 28 giugno e del 6 settembre 2011, ha durata triennale con decorrenza 1 gennaio 2012 e scadenza 31 dicembre 2014.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro dovranno essere presentate in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei mesi prima della scadenza del contratto.

La Società, una volta ricevute per tempo le proposte di rinnovo, dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e, comunque, per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette in materia.

## RISTRUTTURAZIONI AZIENDALI

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che le tensioni esistenti nel settore del trasporto aereo potrebbero dare luogo, anche in ENAV, a processi di ristrutturazione e/o riorganizzazione con conseguenti ricadute anche sui livelli occupazionali.

In tal caso le Parti stipulanti - prima di ricorrere all'utilizzo delle norme di cui alla legge 23 luglio 1991, n.223 ed alle possibili evoluzioni normative, posto il confronto tra Governo e Parti Sociali circa il c.d. "fattore lavoro", convengono di ricercare preliminarmente, in tempi rapidi, ogni soluzione (es. : contratti di solidarietà) idonea a salvaguardare, ove possibile, le professionalità presenti nelle realtà aziendali oggetto degli interventi.





## POLITICA DEGLI ORGANICI



La congiuntura economica che sta interessando l'intero sistema paese, si sta ripercuotendo anche sulle politiche industriali di ENAV.

Per queste sfavorevoli circostanze la politica degli organici è da considerare determinante per il contenimento dei negativi impatti sociali ed economici che l'attuale fase di stagnazione dell'economia nazionale e internazionale potrà avere sul personale della Società.

Le Parti stipulanti, pertanto, concordano nel voler realizzare tutte le possibili azioni che abbiano un positivo impatto sulle persone e che consentano, allo tempo stesso, di mantenere e migliorare il livello di eccellenza qualitativa riconosciuto alla Società anche in ambito internazionale.


E' necessario di conseguenza essere pronti a intercettare ogni minimo segnale di ripresa e a reagire alle evoluzioni del mercato in modo tempestivo.

Uno dei primi interventi, per l'attuazione di quanto sopra esposto, riguarda la metodologia di dimensionamento degli organici di ciascuna unità produttiva.

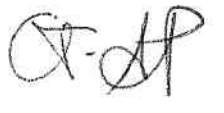






Tale metodologia dovrà essere fondata, in modo particolare per le sedi operative, su criteri di efficienza economica e di effettività della prestazione basati sull'analisi FTE (Full Time Equivalent), che consente una riparametrazione del numero di risorse a tempo pieno anche in funzione dell'apporto relativo delle ore lavorate da personale part time o con orario ridotto per qualunque altra motivazione.

Tale approccio consentirà di intercettare correttamente l'andamento dei flussi di traffico e, nello stesso tempo, soddisfare le esigenze personali dei dipendenti in termini di resa della prestazione di lavoro all'interno dell'orario contrattualmente previsto, rendendo la distribuzione degli organici modulata in funzione della tipologia del sito produttivo, dei carichi di lavoro e delle caratteristiche del personale disponibile.

A questo riguardo, dovrà essere valutata, per ciascun sito produttivo, e in particolare per le aree di staff della Sede centrale, la necessità/opportunità, in caso di carenza di organico di personale, di procedere ad individuare - attraverso specifici processi di selezione interna - le risorse in grado, per le caratteristiche personali e professionali in loro possesso, di soddisfare i fabbisogni aziendali e, solo successivamente, in caso di mancanza di risorse con i necessari requisiti richiesti, attivare il ricorso al mercato esterno.



In coerenza con quanto appena espresso, visti gli ottimi risultati conseguiti nel campo delle osservazioni meteorologiche ed a conclusione del processo di riorganizzazione del servizio di informazioni aeronautiche, la Società procederà alla trasformazione del contratto di lavoro attualmente a termine in contratto di lavoro a tempo indeterminato sia per coloro che allo stato operano come osservatori meteorologici e che verranno inseriti nella categoria esperti di assistenza al volo con il nuovo profilo professionale di "Aeronautical Meteorological Observer" ( A.M.O.) che per coloro che operano come



esperti assistenza al volo (E.A.V.) e per coloro che operano come tecnici presso ICC del SIO e l'Area Tecnica.

La Società, infine, nel triennio 2012/2014, effettuerà, previo confronto con le organizzazioni sindacali stipulanti la presente intesa, una attenta comparazione ed armonizzazione dei modelli organizzativi utilizzati per l'impiego del personale operativo tra impianti ritenuti omogenei per tipologia e quantità di traffico, al fine di poter meglio individuare eventuali aree di criticità.

*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*




## INQUADRAMENTO




Le Parti stipulanti, rinnovando gli intendimenti già reciprocamente riconosciuti in occasione della definizione del contratto del 20 giugno 2008, riconfermano l'opportunità di istituire nuovi profili professionali attribuendo alle mansioni proprie di alcune categorie un diverso ruolo organizzativo che possa essere in grado di rappresentare, nel modo più efficace, le attuali e future esigenze di sviluppo organizzativo e industriale del settore ATM.


In questa prospettiva, le Parti stipulanti, dopo aver esaminato il complessivo quadro delle attuali posizioni di lavoro e le loro reciproche relazioni funzionali, hanno avvertito l'esigenza di promuovere e sviluppare nuove professionalità, o nuovi aspetti di quelle in essere, al fine di rispondere con incisività alle attuali e future evoluzioni del settore ATM, i cui scenari di riferimento, che si stanno progressivamente ampliando e modificando, sia dal punto di vista tecnico-operativo che da quello normativo europeo, stanno profondamente modificando le missioni e le finalità delle posizioni di lavoro del settore.




Le Parti stipulanti, pertanto, dandosi reciprocamente atto di aver considerato primario obiettivo comune la tutela dello sviluppo professionale del personale, hanno inteso pervenire a un assetto delle declaratorie professionali maggiormente aderente alle nuove sfide operative che, sotto diversi profili, stanno ormai diventando realtà.




In questo senso, infatti, le Parti stipulanti riconoscono che le evoluzioni normative, operative e tecnologiche attese nel periodo di vigenza del presente contratto saranno tra le più forti che il settore ATM abbia mai avuto.




Infatti, le capacità operative e i livelli di servizio dei providers europei saranno misurati, dal 2012, in termini di costo-efficacia e capacità, con target predefiniti dalle rispettive autorità regolatrici del traffico.



Anche il nuovo "charging scheme", per la definizione delle tariffe, passando dal "cost recovery" ai "determined cost", introdurrà principi di mercato del tutto nuovi e obiettivi tecnico-economici sempre più sfidanti, con ciò determinando la necessità di dedicare un sempre più elevato livello di attenzione alla definizione dei profili professionali e alle relative declaratorie.



Non ultima, la deadline di fine 2012 per l'introduzione dei FAB europei, rappresenterà una ulteriore sfida per la Società, e aumenterà la necessità di stimolare un proattivo coinvolgimento del personale, al fine di sviluppare un sempre maggiore senso di appartenenza alla Società e di identificazione nelle sfide che dovranno essere affrontate, anche in merito alla valutazione dei principi connessi con gli studi di "Human Factor" e di "Just Culture".



Ciò premesso, le Parti stipulanti convengono di istituire e rielaborare, all'interno delle diverse aree professionali, le seguenti categorie e profili professionali:



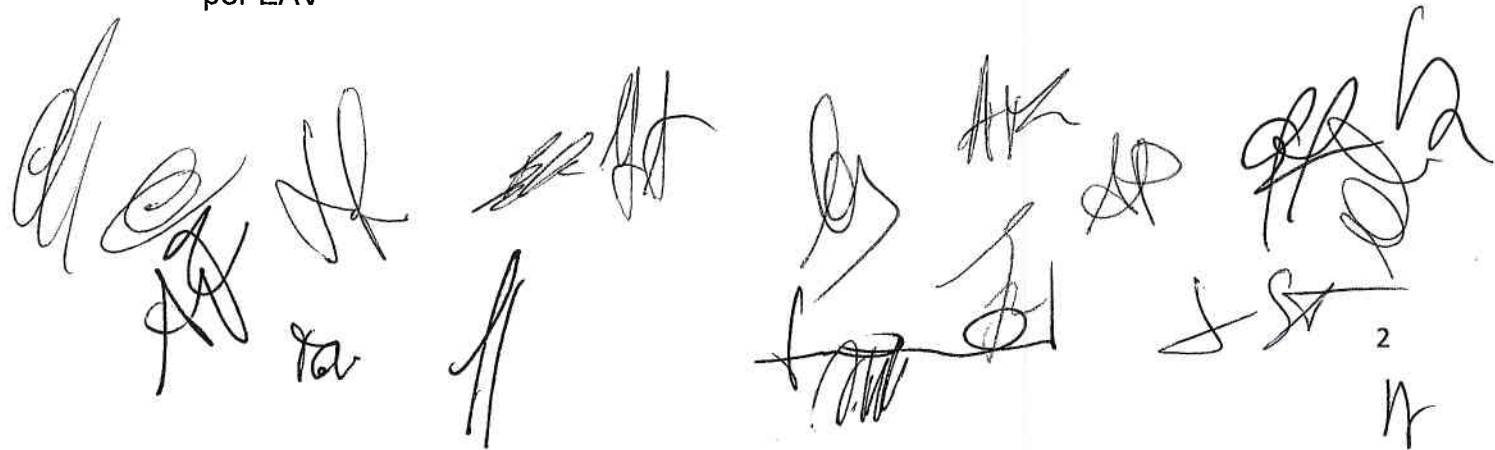


## Categoria Esperti assistenza al volo (EAV) - Declaratoria

Dipendente che, in possesso dei requisiti e capacità professionali specificamente previsti dalla licenza, può svolgere, indifferentemente e in modo disgiunto tra loro, attività di organizzazione, programmazione, controllo ed esercizio dei servizi di informazioni aeronautiche classificate come AIS (Aeronautical Information Services), FIS (Flight Information Services) e MET, queste ultime per le sole osservazioni e informazioni meteorologiche. Se richiesto, può svolgere mansioni di analisi e supporto presso gli enti centrali.

### Profili professionali

- Osservatore AMO (Aeronautical Meteorological Observer) (classe stipendiale dalla 2<sup>a</sup> alla 6<sup>a</sup>), svolge a vista, collaborando, se presente, con il FISO facente funzioni di osservatore, le attività necessarie all'esercizio del servizio di osservazione e informazione meteorologica presso le funzioni aeroportuali.
- EAV junior (AIS/MET/FIS) (classe stipendiale 3<sup>a</sup>): svolge tutte le attività necessarie all'organizzazione, programmazione, controllo ed esercizio dei servizi di informazioni aeronautiche classificate come AIS (Aeronautical Information Services), FIS (Flight Information Services) e MET, queste ultime per le sole osservazioni e informazioni meteorologiche. Per quest'ultima attività, può operare anche in collaborazione, o in sostituzione, di altro operatore appartenente alla categoria professionale degli AMO (Aeronautical Meteorological Observer). Può svolgere attività di analisi e supporto presso gli enti centrali.
- EAV (AIS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge tutte le attività necessarie all'esercizio del servizio informazioni aeronautiche (AIS), dei servizi informazioni volo e di allarme, del servizio di osservazioni e informazioni meteorologiche, del servizio telecomunicazioni aeronautiche relativamente alla gestione della messaggistica AFTN/FS; svolge attività inerenti la trattazione dei dati di traffico per finalità aziendali; nell'ambito delle proprie professionalità svolge attività di supporto delle funzioni centrali e territoriali
- EAV istruttore (AIS/MET/FIS) classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge, in aggiunta alle attività previste per il profilo EAV, attività di formazione, di addestramento, teorico e pratico, sull'impianto per l'acquisizione e il mantenimento delle competenze e delle connesse specializzazioni
- EAV docente (AIS/MET/FIS) (classi stipendiali dalla 4<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>): svolge la propria attività presso l'Academy; nell'ambito delle sue funzioni, supervisiona i corsi formativi per EAV












## Categoria Tecnici - Coordinamento Esercizio Tecnico (CET) - Declaratoria



Dipendente che assicura la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM, con particolare riferimento ai sistemi e apparati di comunicazione, navigazione e sorveglianza, agli aiuti visivi luminosi e alle infrastrutture tecnologiche e meteo, impiegate per la fornitura di servizi ATM, ivi compresa l'impiantistica di supporto. In tale ambito, curando il monitoraggio dei servizi di manutenzione affidati alle società di manutenzione, utilizza strumenti di auditing e procedure standardizzate di controllo per la valutazione dei livelli di servizio forniti dal manutentore, interagendo in autonomia con enti interni/esterni, sotto la supervisione del responsabile; svolge, direttamente o in termini di supporto, operando anche in ambito IPT (Integrated Project Team), azioni di implementazione delle modifiche ritenute necessarie per il mantenimento degli standards operativi adottati dalla Società, fornendo, ove richiesto, analisi su procedure e piani di lavoro e verificando che il livello di operatività sia adeguato alle evoluzioni normative, procedurali e tecnologiche di settore, anche con riferimento allo scenario europeo; qualora in possesso di elevate conoscenze, competenze e capacità professionali può svolgere, con rilevanti ambiti di autonomia, attività di supervisione, controllo e ispezione, proponendo eventuali azioni di miglioramento, sotto il coordinamento del responsabile.



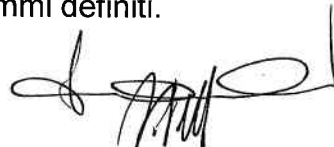


### Profili professionali

- Collaboratore tecnico - CT (classi stipendiali dalla 5<sup>a</sup> alla 10<sup>a</sup>) collabora ad assicurare la continuità di esercizio delle infrastrutture tecnologiche ATM e il mantenimento degli standards operativi, promuovendo azioni di auditing e controllo utili al miglioramento continuo del funzionamento di apparati e impianti tecnologici ATM, esprimendo capacità di analisi, sintesi e capacità di autonomia operativa.
  - Collaboratore tecnico supervisore - CTS (classi stipendiali dalla 9<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>) gestisce, coordina e supervisiona le attività di analisi tecnica e di intervento operativo, applicando conoscenze altamente specialistiche e funzionali ad assicurare il mantenimento degli standards operativi necessari, elaborando proposte di modifica e miglioramento per l'innalzamento dei livelli di safety tecnico-operativa e di qualità delle prestazioni dei servizi di manutenzione affidati alle società di manutenzione, esprimendo elevate capacità di analisi, di problem solving complesso e di leadership nella supervisione delle risorse umane a lui affidate.
- 
- 
- 
- 
- 



## Categoria Tecnici- Program Management Office Project Manager (PM) / Project Leader (PL) - Declaratoria





Dipendente che svolge, nel rispetto delle procedure/linee guida definite dalla Società in merito alla gestione tecnica dei progetti di investimento, attività di gestione/controllo di tutte le varie fasi dei progetti di investimento, con la finalità di verificare la qualità delle prestazioni e l'efficacia/efficienza delle risorse umane e finanziarie dedicate, tenendo costantemente aggiornate le stime di conclusione degli stessi e valutando criticità e scostamenti rispetto ai programmi definiti.








## Profili professionali




- Project Manager (PM) – (Quadro) svolge, nel rispetto delle procedure/linee guida definite dalla Società in merito alla gestione tecnica dei progetti di investimento, attività di coordinamento delle varie fasi dei progetti di investimento, convocando e presiedendo le riunioni dei componenti dell'IPT (Integrated Project Team), con la finalità di gestire il progetto a lui affidato lungo tutto il ciclo di vita dello stesso, di coordinare le attività dei componenti dell'IPT e di monitorare l'esecuzione dei singoli task di attività, verificando la qualità delle prestazioni e l'efficacia/efficienza delle risorse coordinate, durante tutte le fasi temporali del progetto; garantisce, operando con ampia autonomia operativa e interagendo con interlocutori interni/esterni entro ambiti di rilevante discrezionalità, il rispetto delle milestone contrattuali e tecniche, verificando gli stati di avanzamento del progetto e tenendo costantemente aggiornate le stime di conclusione dello stesso, programmando eventuali esigenze di sospensioni, proroghe o varianti, valutando eventuali criticità e misurando gli scostamenti dalla chiusura dell'intero progetto, dalla fase di redazione delle specifiche tecniche al rilascio all'entrata in esercizio tecnico-operativo.
  - Project Leader (PL) – (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> alla 11<sup>a</sup>) rappresenta, come esperto del dominio tecnologico e per le competenze/capacità tecniche in suo possesso, il punto di riferimento del proprio settore di competenza durante l'intero ciclo di vita del progetto di investimento a lui assegnato, collaborando con il PM alla definizione e all'adeguatezza dei contenuti tecnici dello stesso; in particolare, il PL, sotto il coordinamento del PM, qualora il progetto sia stato classificato come cambiamento, cura gli aspetti connessi alla safety, e contribuisce alla definizione dei requisiti tecnico-operativi, elaborando le specifiche tecniche e partecipando alle successive attività di verifica e riesame delle specifiche così come dei progetti esecutivi quando previsti, fornendo il suo contributo durante la fase realizzativa e di collaudo.
- 
- 
- 
- 






## Sicurezza sul lavoro

### Profili professionali

- Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) – (Quadro)
- 
- 
- 



Dipendente che, in possesso delle competenze tecnico-specialistiche previste dal d.lgs. 81/2008 e s.m.i. (successive modifiche o integrazioni), e con specifica designazione del datore di lavoro, coordina il servizio di prevenzione e protezione dai rischi supportando il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio, nonché delle connesse misure di prevenzione e protezione e dei relativi sistemi di controllo e gestione; supporta il datore di lavoro, in collegamento con i delegati di funzione, nella redazione e aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza; assicura la diffusione delle conoscenze nella specifica materia all'interno della Società, proponendo i programmi di informazione e



formazione dei lavoratori e partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici.

- Addetto al servizio di prevenzione e protezione (ASPP) – (classi stipendiali dalla 7<sup>a</sup> all'11<sup>a</sup>)

Dipendente che, collaborando con l'RSPP, svolge attività di supporto ai delegati di funzione designati dalla Società in tutte le attività inerenti la materia della tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro; collabora alla redazione e al continuo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e del piano di emergenza, attivando le opportune azioni di coordinamento atte a garantire l'uniformità di applicazione delle misure di prevenzione e sicurezza in ambito territoriale; assicura l'adempimento degli aspetti organizzativi effettuando attività di informazione, formazione e addestramento del personale partecipando a riunioni, consultazioni e sopralluoghi periodici, a riunioni di cooperazione e coordinamento per la gestione dei rischi da interferenze e supportando il delegato di funzioni nella redazione del documento unico di valutazione di tali rischi; supporta i delegati di funzioni, i preposti e i medici competenti nella gestione della sorveglianza sanitaria.

Le Parti stipulanti si danno, altresì, atto che fanno parte integrante del presente capitolo anche i profili professionali contenuti nell'accordo del 14 luglio 2011.

500

RJ

RJ  
RJ  
RJ  
RJ

Rel.

RJ

RJ  
RJ

RJ

RJ  
RJ

RJ

RJ  
RJ



## PERSONALE QUADRO



Le Parti stipulanti, riconoscendo che il personale quadro ricopre ruoli ad alto contenuto professionale e assume una rilevante importanza per il conseguimento degli obiettivi strategici e operativi della Società, intendono valorizzare tale personale riconoscendo il ruolo fondamentale che svolge nell'ambito della struttura gerarchica nelle diverse attività della Società.

Il dipendente quadro viene riconosciuto dalle Parti stipulanti come una risorsa fondamentale per il conseguimento dei risultati generali della Società e specifici di funzione, oltre che per la diffusione e attuazione delle politiche generali e per il miglioramento continuo delle relazioni interne.

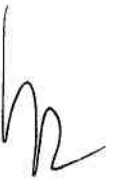
A tal fine, le Parti stipulanti concordano sulla necessaria introduzione di un sistema premiante che possa favorire il riconoscimento delle capacità e competenze individuali sulla base di criteri meritocratici appropriati e trasparenti, finalizzati a valorizzare non solo le competenze e le attitudini del personale quadro, ma anche la capacità di ottenere risultati concreti in contesti sempre più complessi e sfidanti.

Per favorire tale processo valutativo saranno attuati coerenti programmi di formazione per lo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali ritenute necessarie per competere in uno scenario di riferimento caratterizzato da sempre più veloci, e a volte imprevedibili, evoluzioni di mercato e da un quadro normativo sempre più vincolante e strutturato.

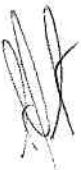
In analogia a quanto già previsto per il personale dirigente, quindi, le Parti stipulanti condividono l'esigenza di realizzare un sistema premiante annuale per sostenere una gestione meritocratica del personale quadro fondata su un sistema annuale di valutazione delle prestazioni, basato sulla consuntivazione quantitativa e qualitativa dei risultati raggiunti, a fronte di specifici obiettivi preventivamente assegnati (MBO).

Gli obiettivi assegnati a ciascun quadro saranno impegnativi e sfidanti, ma, nello stesso tempo, realistici e misurabili sulla base di criteri appropriati ed oggettivi. Le modalità di tale sistema formeranno oggetto di un apposito incontro a livello di "Osservatorio".

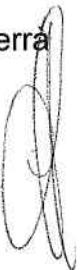








Pertanto, a partire dal mese di gennaio 2012, i criteri di erogazione dell'attuale premio di risultato non saranno più applicati al personale quadro in argomento, ma saranno integralmente sostituiti da un nuovo sistema premiante che, pur mantenendo l'attuale denominazione, sarà fondato sui criteri sopra detti.





Di conseguenza le quantità economiche presenti nel precedente premio di risultato (2011) ed erogate per tale personale saranno a disposizione della Società che provvederà in piena autonomia alla erogazione in ordine alle prestazioni registrate sulla base dei criteri sopra rappresentati.



Per il corrente anno il premio di risultato 2011 del personale quadro in argomento verrà corrisposto ancora con i vecchi criteri.







La prima erogazione del nuovo premio avverrà con la retribuzione di maggio 2013.

Le Parti stipulanti convengono, altresì, che il personale quadro - a far data dal 1 gennaio 2012 sia inquadrato su un unico livello e contestualmente saranno soppressi i due livelli d'inquadramento (A e B) di cui al contratto del 20 giugno 2008.

In applicazione di quanto previsto dall'articolo 2 della legge 13 maggio 1985 n. 190 la qualifica di quadro è attribuita a quei dipendenti che svolgono, con carattere di continuità e con elevato grado di capacità e di discrezionalità gestionale e/o organizzativa, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, attività finalizzate allo sviluppo e alla realizzazione di obiettivi, programmi e progetti aziendali, esercitando funzioni di guida, coordinamento e controllo di servizi, uffici e unità organizzative ritenute essenziali dalla Società.

I dipendenti quadri, nel perseguire il raggiungimento degli obiettivi aziendali, garantiscono un contributo di particolare originalità e creatività, operando il coordinamento di risorse umane, tecniche e/o finanziarie di una o più unità organizzative di particolare complessità.



I dipendenti quadri esprimono, nello svolgimento delle loro attività, elevate competenze specialistiche e/o gestionali, attraverso l'impiego di capacità, conoscenze ed esperienze nell'esercizio di responsabilità funzionali e/o gestionali di strutture organizzative aziendali, centrali e/o periferiche, a cui vengono assegnati, al fine di determinare una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione dei compiti ed obiettivi ad essi connessi.

I dipendenti quadri, per la loro capacità di autonomia, le competenze professionali e i livelli di esperienza posseduti - nel raggiungimento degli obiettivi assegnati - garantiscono gli interessi della Società anche operando in contesti esterni e interagendo con interlocutori istituzionali nazionali e/o internazionali.

I dipendenti quadri, devono garantire, inoltre, capacità di giudizio in grado di individuare i comportamenti organizzativi più idonei per il conseguimento degli obiettivi complessivi della Società.

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 e la sua retribuzione viene definita da una specifica politica retributiva.

L'assegnazione definitiva della qualifica di quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, avviene dopo aver svolto le nuove attività, con profitto, per almeno sei mesi continuativi.





## Retribuzione individuale di anzianità Quadri



A far data dal 1° aprile 2012 al personale Quadro in servizio spettano i seguenti importi lordi per quattordici mensilità, variabili in relazione all'incarico attribuito:

500,00 euro responsabile UAAV/NAAV, vicario ACC/SAAV/CAAV, CSO ACC /SAAV, SO, comandante, responsabile strutture operative ACC , SAAV e CAAV (tutte);


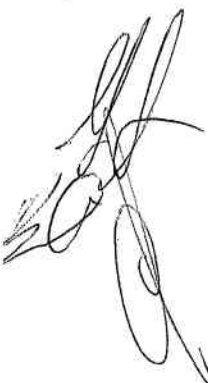
300,00 euro responsabile di una delle rimanenti strutture operative individuate nei provvedimenti di conferimento degli incarichi;

100,00 euro rimanenti Quadri.

Al personale CTA Quadro impiegato in struttura, viene riconosciuto il mantenimento della relativa RIA Quadri, commisurata percentualmente agli anni precedentemente effettuati in turnazione su sette giorni settimanali, secondo quanto di seguito riportato:

- da 0 a 5 anni 25%
- da 6 a 10 anni 50%
- da 11 a 15 anni 75%
- oltre 15 anni 100%

Per il personale CTA quadro responsabile di strutture operative o appartenente alla sede centrale sarà fatta una valutazione oggettiva delle attività svolte al fine di un eventuale incremento dell'indennità di funzione, prevista per il personale quadro impiegato in linea operativa con regime orario H35.



Del.





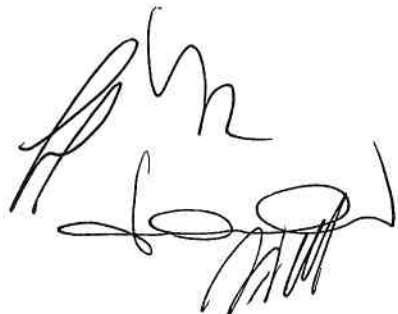
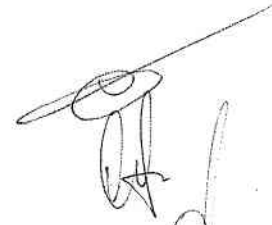
## UNA TANTUM



A compensazione del differenziale tra l'inflazione programmata per il biennio 2010-2011 e quella effettivamente realizzata a tutto il personale in servizio alla data del presente accordo viene riconosciuto un importo forfettario lordo pro-capite a titolo di "una tantum" nelle misure di seguito specificate:

Quadri	1050,00
Classe 13	950,00
Classe 12	900,00
Classe 11	850,00
Classe 10	750,00
Classe 09	700,00
Classe 08	650,00
Classe 07	600,00
Classe 06	550,00
Classe 05	450,00
Classe 04	400,00
Classe 03	350,00
Classe 02	250,00
Classe 01	250,00

Gli importi suindicati verranno corrisposti con la retribuzione del mese di aprile 2012.

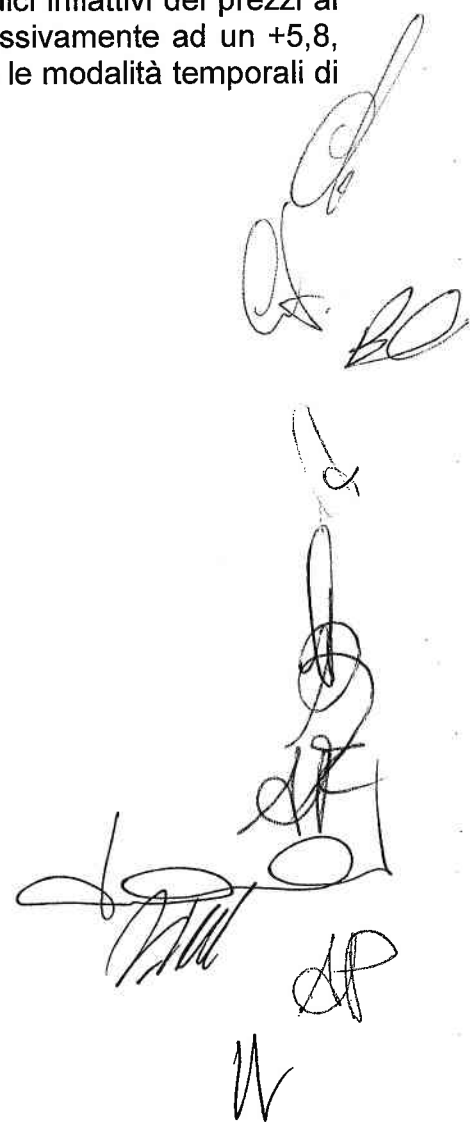




## INFLAZIONE



Le Parti stipulanti convengono, in applicazione di quanto previsto dai recenti accordi interconfederali in essere, che l'ammontare complessivo degli indici inflattivi dei prezzi al consumo armonizzati previsti nel triennio 2012/2014, pari complessivamente ad un +5,8, determinano un incremento dei minimi tabellari nelle misure e con le modalità temporali di cui all'allegata tabella "A", parte integrante della presente intesa.

  
dal  
W



# MINIMI CONTRATTUALI

## TABELLA A

### INCREMENTI MENSILI E NUOVI MINIMI IN VIGORE DAL 1 APRILE 2012

Classe	Increment.Mens.	Nuovi Minimi
1	17,00	649,00
2	21,00	811,00
3	25,00	973,00
4	30,00	1167,00
5	35,00	1361,00
6	40,00	1555,00
7	45,00	1750,00
8	50,00	1944,00
9	53,00	2073,00
10	57,00	2203,00
11	60,00	2331,00
12	64,00	2461,00
13	67,00	2591,00
14	84,00	3234,00

### INCREMENTI MENSILI E NUOVI MINIMI IN VIGORE DAL 1 LUGLIO 2013

Classe	Increment.Mens.	Nuovi Minimi
1	15,00	664,00
2	19,00	830,00
3	23,00	996,00
4	28,00	1195,00
5	33,00	1394,00
6	38,00	1593,00
7	43,00	1793,00
8	48,00	1992,00
9	51,00	2124,00
10	55,00	2258,00
11	58,00	2389,00
12	61,00	2522,00
13	64,00	2655,00
14	80,00	3314,00

### INCREMENTI MENSILI E NUOVI MINIMI IN VIGORE DAL 1 OTTOBRE 2014

Classe	Increment.Mens.	Nuovi Minimi
1	16,00	680,00
2	20,00	850,00
3	24,00	1020,00
4	29,00	1224,00
5	34,00	1428,00
6	39,00	1632,00
7	44,00	1837,00
8	49,00	2041,00
9	52,00	2176,00
10	56,00	2314,00
11	59,00	2448,00
12	62,00	2584,00
13	65,00	2720,00
14	82,00	3396,00

See  
28

h2  
AK

ph

Ad

o

B

h

W

AP

h

h

h

h

R

h


del

# SUPERMINIMO PROFESSIONALE – INDENNITA' DI FUNZIONE

Al fine di meglio apprezzare la qualità del servizio reso da tutto il personale, il relativo superminimo professionale viene incrementato nelle misure e nei tempi di seguito riportati:

qualifica professionale	abilitazione e specializzazione di abilitazione profilo	Valore incremento 1° aprile 2012	Valore incremento 1° luglio 2013	Valore incremento 1° ottobre 2014
CTA	AREA: ACS-RAD ACS-RAD-TCL	Quadro 65,00  CTA 50,00	Quadro 61,00  CTA 47,00	Quadro 61,00  CTA 47,00
CTA	AREA: ACP ACS-RAD	Quadro 55,00  CTA 45,00	Quadro 51,00  CTA 42,00	Quadro 51,00  CTA 42,00
CTA	AVVICINAMENTO: APS-RAD	Quadro 50,00  CTA 40,00	Quadro 47,00  CTA 37,00	Quadro 47,00  CTA 37,00
CTA	AVVICINAMENTO: APP	Quadro 42,00  CTA 32,00	Quadro 39,00  CTA 30,00	Quadro 39,00  CTA 30,00
CTA	AERODROMO: ADI-TWR-RAD ADI-AIR-RAD	Quadro 45,00  CTA 35,00	Quadro 42,00  CTA 33,00	Quadro 42,00  CTA 33,00
CTA	AERODROMO: ADV ADI-GMC ADI-GMC-GMS ADI-TWR ADI-AIR-TWR	Quadro 40,00  CTA 30,00	Quadro 37,00  CTA 28,00	Quadro 37,00  CTA 28,00
EAV		Quadro 42,00  EAV 27,00	Quadro 39,00  EAV 25,00	Quadro 39,00  EAV 25,00


qualifica professionale	abilitazione e specializzazione di abilitazione profilo	Valore incremento 1° gennaio 2012	Valore incremento 1° luglio 2013	Valore incremento 1° ottobre 2014
METEOROLOGO	METEO PREVISORE	Quadro 42,00 MET/P 30,00	Quadro 39,00 MET/P 28,00	Quadro 39,00 MET/P 28,00
METEOROLOGO	AMO	AMO 22,00	AMO 21,00	AMO 21,00
RADIOMISURE	PILOTA	Quadro 45,00 PIL 35,00	Quadro 42,00 PIL 33,00	Quadro 42,00 PIL 33,00
RADIOMISURE	FIO TECNICO AERONAUTICO	Quadro 40,00 FIOS - TAS 34,00 FIO - TA 29,00	Quadro 37,00 FIOS - TAS 32,00 FIO - TA 27,00	Quadro 37,00 FIOS - TAS 32,00 FIO - TA 27,00
TECNICO	QUADRO	40,00	37,00	37,00
TECNICO	COLLABORATORE TECNICO SUPERVISORE	34,00	32,00	32,00
TECNICO	COLLABORATORE TECNICO	29,00	27,00	27,00
TECNICO	OPERATORE TECNICO	24,00	22,00	22,00
INFORMATICO	QUADRO	40,00	37,00	37,00
INFORMATICO	ANALISTA SUPERVISORE	34,00	32,00	32,00
INFORMATICO	ANALISTA COORDINATORE	29,00	27,00	27,00
INFORMATICO	ANALISTA PROGRAMMATORE	24,00	22,00	22,00
AMMINISTRATIVO	QUADRO	40,00	37,00	37,00
AMMINISTRATIVO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO SUPERVISORE	32,00	30,00	30,00
AMMINISTRATIVO	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	27,00	25,00	25,00
AMMINISTRATIVO	OPERATORE AMMINISTRATIVO	22,00	21,00	21,00
AMMINISTRATIVO	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO	22,00	21,00	21,00

qualifica professionale	abilitazione e specializzazione di abilitazione profilo	Valore incremento 1° gennaio 2012	Valore incremento 1° luglio 2013	Valore incremento 1° ottobre 2014
AMMINISTRATIVO	AUTISTA	22,00	21,00	21,00
OPERAIO	OPERAIO SPECIALIZZATO	20,00	19,00	19,00
OPERAIO	OPERAIO	18,00	17,00	17,00

A far data dal 1 aprile 2012 al personale con il profilo professionale di AMO viene attribuito un superminimo professionale pari a 800,00 euro lordi mensili.

Lo stesso importo verrà attribuito al personale che oggi svolge - con contratto di lavoro a tempo determinato - attività di osservazioni meteorologiche nel momento in cui avverrà la trasformazione del suo rapporto di lavoro in contratto di lavoro a tempo indeterminato.



Al fine di consentire la partecipazione di tutte le professionalità operative interessate dall'eventuale ricerca di specifiche competenze in attività di impiego diverse da quelle abitualmente rese, la Società, nel caso in cui reputi di avvalersi sia saltuariamente che stabilmente di tali risorse in regime orario H36, utilizzerà la *indennità di funzione*, di cui al punto 4 dell'art. 59 del contratto 20 giugno 2008, così come integrato dal verbale di accordo del 14 luglio 2011, per mitigare la differenza retributiva esistente tra il personale impiegato in ~~linea~~ operativa e quello impiegato in struttura.

linea











## ORARIO DI LAVORO PERSONALE H35



In considerazione del perdurare degli effetti della grave crisi economica e tenuto conto delle diverse incognite che allo stato attuale gravano sul sistema del trasporto aereo nazionale ed internazionale le Parti stipulanti ritengono opportuno individuare da subito strumenti operativi adeguati alle esigenze di breve e medio periodo in grado di assicurare il perseguimento degli obiettivi di competitività per poter rispondere in modo tempestivo alle sfide del mercato.


La previsione di una possibile modulazione della crescita della resa dell'orario di lavoro nell'arco del triennio di vigenza del nuovo contratto viene ritenuta dalle Parti stipulanti uno strumento atto a consentire alla Società di rispondere immediatamente alle variazioni del mercato.

Pertanto, alla luce delle premesse suindicate, le Parti stipulanti convengono sin d'ora sull'esigenza di verificare, durante tutta la vigenza del presente contratto, la variazione delle condizioni aziendali e più in generale del trasporto aereo, per poter rispondere alle richieste del mercato mediante una efficienza gestionale ed un eventuale incremento dell'orario di lavoro per il personale strettamente operativo.


Le Parti stipulanti si danno atto che la possibilità di crescita della resa dell'orario di lavoro mensile – salvo intese diverse – si potrà realizzare modulatamente e, comunque, sino ad un limite massimo di 144 ore per 30 giorni.

Ciò premesso, qualora si determinasse una eventuale crescita della resa dell'orario di lavoro, saranno contestualmente potenziati i momenti formativi per il personale CTA direttamente coinvolto nella resa dei servizi.


\* \* \*








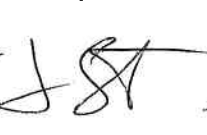

A far data dal 1° ottobre 2012, gli spezzoni di impiego sugli impianti H24 verranno normalmente articolati su tre turni da otto ore ciascuno (07,00 – 15,00, 15,00 - 23,00, 23,00 – 07,00) e predisposti in maniera ciclica e avvicendata – standardizzata a livello centrale in fase di programmazione quadrimestrale - per tutto il personale non quadro impiegato in linea operativa.




Fermi restando i limiti d'impiego previsti dal contratto del 20 giugno 2008 si conviene che la durata del turno notturno non sarà inferiore alle otto ore e superiore alle undici ore.













Successivamente alla sottoscrizione del presente accordo la Società avvierà inizialmente la fase sperimentale e successivamente monitorerà la corretta applicazione di tali



turnazioni tenendo conto delle tipologie e dimensionamento degli impianti e di eventuali accordi a livello locale sulla riduzione dei limiti di impiego e di una eventuale differente articolazione (es.: 06,30 – 14,00 e 14,00 – 22,00).

\* \* \*

La certificazione della resa operativa del personale CTA, per fini strettamente professionali, verrà certificata attraverso l'utilizzo di un badge individuale.

     
    
   
  
Del



## COMITATO DEI SAGGI





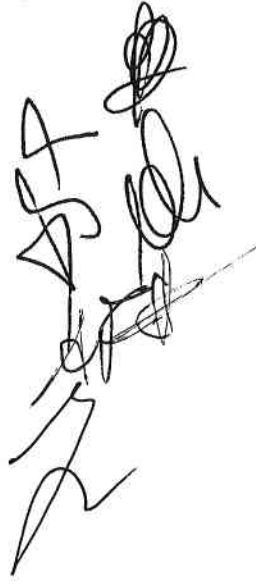
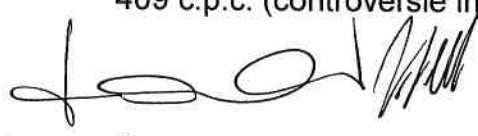
Le Parti stipulanti, in relazione a quanto previsto dall'art. 12 del contratto 20 giugno 2008 - Comitato dei Saggi - intendono rilanciare tale organismo bilaterale e procedere alla concreta ed effettiva attivazione di tale organismo e, pertanto, concordano di attribuire al suddetto comitato anche la funzione stragiudiziale di composizione delle vertenze individuali di lavoro.

Le Parti stipulanti sono convinte che tale organismo bilaterale di conciliazione rappresenti una preziosa opportunità per l'ulteriore valorizzazione del modello partecipativo delle relazioni industriali in ENAV.

Pertanto, con la comune finalità di promuovere il ricorso ad organismi bilaterali anche nel proposito del miglioramento continuo delle relazioni interne ed al fine di sviluppare un positivo clima aziendale, le Parti stipulanti convengono di attivare le previste procedure per avviare il funzionamento del Comitato dei Saggi, secondo quanto stabilito dall'art. 12 del contratto 20 giugno 2008.

Ferma restando sia per la Società che per il dipendente la facoltà di ricorso all'autorità giudiziaria ordinaria, le Parti stipulanti si impegnano a promuovere e favorire il ricorso a tale organismo bilaterale per la soluzione di controversie individuali in materia di lavoro, fatte salve le controversie riguardanti la tutela della salute e della dignità della persona, le sanzioni disciplinari dalle quali possano derivare responsabilità civili o penali a carico del lavoratore o della società e quelle da cui potrebbe derivare la risoluzione del rapporto di lavoro, che si concorda sono da ritenere, comunque, devolute al giudice ordinario.

Resta inteso che ciascuna delle parti può autonomamente proporre alla controparte di deferire al Comitato dei Saggi la soluzione della controversia sulle materie di cui all'art. 409 c.p.c. (controversie individuali di lavoro).





## ENTI BILATERALI



Le Parti stipulanti, nel riconoscere reciprocamente l'importanza della promozione sociale e professionale delle risorse umane, intendono perseguire, all'interno della Società, l'affermazione dei principi del benessere del personale all'interno dell'azienda.

Tali principi restano tra le Parti stipulanti intesi come l'insieme dei valori culturali, dei processi e delle pratiche organizzative che favoriscono, nei luoghi di lavoro, le dinamiche di una convivenza sociale orientata a sviluppare il sistema valoriale, il miglioramento continuo delle relazioni interne e l'affermazione di un comune senso di appartenenza.

A tale scopo, le Parti stipulanti intendono promuovere e migliorare il grado di benessere fisico, psicologico e sociale della comunità lavorativa nel suo complesso.

Pertanto, con la finalità di offrire ai dipendenti uno strumento di supporto e assistenza utile al miglioramento e potenziamento delle capacità individuali, le Parti stipulanti convengono di costituire uno o più organismi dedicati allo scopo, denominati "Ente Bilaterale Nazionale".











Le Parti stipulanti, altresì, riconoscono che tale ente è una libera associazione, senza fini di lucro, con natura giuridica riconducibile all'art. 36 del codice civile (ordinamento e amministrazione delle associazioni non riconosciute) e verrà introdotto tramite atto costitutivo (statuto) elaborato da una commissione paritetica composta da rappresentanti della Società e delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Tale commissione verrà attivata entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione del presente accordo e dovrà terminare i lavori indicativamente entro i successivi sei mesi.



Tale commissione dovrà definire anche l'eventuale regolamento attuativo.

Le aree di attività dell'ente nazionale bilaterale, pur liberamente definite dalle Parti, avranno, comunque, come principale finalità, l'affermazione del benessere organizzativo all'interno della Società.

A titolo meramente esemplificativo, tali attività potranno essere orientate a:

- 
- incentivare e promuovere studi e ricerche sul settore industriale di appartenenza, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione;
  - promuovere e progettare, anche attraverso convenzioni, iniziative tese all'affermazione dell'alta professionalità del personale, con particolare riferimento alla formazione continua, formazione e riqualificazione professionale, anche in collaborazione con istituzioni nazionali, europei, internazionali, nonché con altri organismi orientati ai medesimi scopi;
  - promuovere e attivare iniziative al fine di favorire l'affermazione dei valori della "Just Culture" come strumento di prevenzione e tutela della safety e di miglioramento del rapporto fiduciario tra personale operativo e la Società, con particolare riferimento all'"occurrence reporting";
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 



- 
- 
- favorire le relazioni sociali tra il personale, al di fuori dell'orario di lavoro (dopolavoro), promuovendo, gestendo e coordinando attività culturali, sociali, ricreative e assistenziali per l'impiego del tempo libero dei lavoratori, anche attraverso convenzioni con operatori esterni specializzati.

Per il sostegno finanziario delle attività dell'ente nazionale bilaterale, verranno successivamente definiti i contributi mensili a carico della Società e del dipendente.



Rel





## NORME FINALI



Le Parti stipulanti riconoscono come valori di riferimento per il presente contratto la centralità e strategicità delle relazioni Industriali quale strumento di governo dei processi aziendali, finalizzato alla creazione di un sistema di regole certe e condivise, in grado di assicurare il perseguimento di risultati sempre più avanzati e di garantire al contempo, la valorizzazione e lo sviluppo delle professionalità.

In considerazione con quanto concordato nel presente rinnovo contrattuale le Parti stipulanti convengono di procedere sollecitamente alla definizione e stesura dell'articolato del nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro 2012-2014 nei tempi strettamente necessari, comunque, non superiori a sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

In tale periodo di particolare interlocuzione connesso alla stesura del nuovo articolato contrattuale e comunque fino a tutto il 31 dicembre 2012, le organizzazioni sindacali tutte si impegnano a congelare ogni iniziativa di natura conflittuale nonché a rinunciare ad ogni azione di controversia sulle materie oggetto del presente accordo.

