

CCNL 2004/2007 del personale non dirigente di ENAV

**ACCORDO QUADRO**

sottoscritto in Roma il giorno **10 aprile 2004**

tra

**ENAV SpA,**

rappresentata dalla apposita delegazione aziendale, con l'assistenza dell'Associazione industriale AGENS

e

**le Organizzazioni sindacali**

FILT CGIL - FIT CISL - UIL TRASPORTI - UGL - LICTA - ANPCAT - CILA - ASSIVOLO QUADRI - ANPAC - UP - SACTA -

**PREMESSA**

Dopo lunga e intensa trattativa - nel condiviso intento di pervenire ad un effettivo recupero di efficacia e di efficienza della complessiva azione di ENAV SpA, anche attraverso una nuova e più adeguata disciplina dell'intero comparto: con la riaffermazione in capo alla Società della sua diretta responsabilità di assicurare, in ciascun ente, impianto, e struttura, una più coerente e flessibile organizzazione e articolazione del lavoro (nel puntuale rispetto, delle disposizioni, anche pattizie, che riguardano la sicurezza del controllo del traffico aereo e la tutela della salute psico-fisica dei lavoratori); e con la definizione di un più adeguato assetto professionale ed economico di tutto il personale - le Parti convengono di dover determinare, con il presente Accordo, i capisaldi, anche economici, sulla cui base pervenire, in immediata prosecuzione, alla stesura dell'articolato del Nuovo Contratto collettivo di lavoro.

**Art. 1**  
**Decorrenza e durata del CCNL**

1. Le Parti si danno atto che in data 31 dicembre 2001 è scaduto il CCNL del personale non dirigente di ENAV S.p.A. (quadriennio 1998-2001) e che nelle more, per gli oltre due anni di vacanza contrattuale come sopra determinatasi, tale CCNL ha comunque continuato a governare, di fatto e di diritto, in regime di prorogatio, le varie materie da esso disciplinate.
2. Nel rinviare ai successivi articoli 2 e 3 del presente Accordo la definizione dell'inflazione pregressa, si conviene che il rinnovo contrattuale debba quindi riguardare l'intero quadriennio 2004-2007 sia sotto l'aspetto normativo che sotto quello economico, fatto peraltro salvo, per quest'ultimo aspetto, quanto si riterrà di dover diversamente pattuire in sede di definizione del biennio economico 2006/2007.
3. Il presente Accordo è valido ed efficace, a partire dalla data di sottoscrizione, in ogni sua parte immediatamente prescrittiva, sia in ordine alle diverse modalità di organizzazione e articolazione del lavoro sia in ordine all'attribuzione e alla corresponsione ai lavoratori, nei limiti e alle scadenze previste, del trattamento economico come appresso definito.
4. Nelle more per la stesura dell'articolato del Nuovo CCNL 2004/2007, continueranno ad applicarsi le norme del CCNL 1998/2001, e di ogni altro Accordo, nelle parti in cui non siano incompatibili con le vigenti norme di legge e con il presente Accordo.

**Art. 2**  
**Inflazione del biennio 2000-2001**

1. A definizione e saldo dell'inflazione reale relativa agli anni 2000 e 2001, a ciascuno dei dipendenti ENAV in servizio nella data di sottoscrizione del presente Accordo ed in quella del 1° gennaio 2002, viene erogata una somma una-tantum, per l'intero biennio, dei seguenti importi per ciascuna categoria:

- QUADRI € 1.900,00
- CTA € 1.500,00
- PILOTI € 1.500,00
- EAV € 1.250,00
- MET € 1.250,00

- NAV € 1.250,00
- TAM € 1.200,00

2. L'importo concretamente spettante a ciascun lavoratore sarà erogato in unica soluzione con le competenze del mese di maggio c.a., e non produrrà effetti su nessun istituto contrattuale o di legge, compreso il TFS e il TFR


**Art. 3**  
**Inflazione del biennio 2002/2003**

1. Per il biennio 2002/2003, viene riconosciuto al personale ENAV in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo (e che era in servizio anche nei due anni di riferimento, per l'intero periodo o per un minor tempo) una quota media pro-capite, a titolo di recupero dell'inflazione reale registrata per ciascuno di tali anni, corrispondente ad € 67,00 mensili per l'anno 2002 (per 13 mesi) elevata ad € 140,00 mensili per l'anno 2003 (per 13 mesi).
2. I detti incrementi verranno determinati per singole categorie e classi stipendiali, tenendo conto anche delle abilitazioni esercitate, e svilupperanno quindi, per ciascuno degli anni 2002 e 2003, gli importi mensili di cui alla **Tabella A** allegata al presente Accordo come sua parte integrante e costitutiva. Gli arretrati salariali spettanti a tale titolo verranno erogati, in misura proporzionale al periodo di servizio nel biennio, con la retribuzione del mese di maggio c.a.

**Art. 4**  
**Inflazione del biennio 2004/2005**

1. Per il biennio economico 2004-2005, sono riconosciute ai dipendenti le percentuali di incremento previste dall'inflazione programmata. I minimi delle classi stipendiali di ciascuna categoria verranno quindi rideterminati aggiungendo agli importi di cui alla **Tabella A** il seguente incremento medio mensile, distribuito su 14 mensilità:

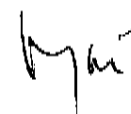
- € 61,00 a partire dal 01.06.2004, elevato ad
- € 105,00 a partire dal 01.06.2005.

- 
2. A decorrere dal 1.7.2005, a titolo di anticipazione sull'inflazione reale 2004/2005, verrà corrisposto un ulteriore incremento medio pro-capite pari a € 20,00 mensili, salvo conguaglio, attivo o passivo, da calcolare in sede di definizione del biennio economico 2006-2007, sulla base dell'inflazione reale accertata per il biennio 2004/2005.
  3. Gli incrementi di cui alla presente disposizione verranno determinati per singole categorie e classi stipendiali, così come gli incrementi del biennio 2002-2003, e svilupperanno quindi, per ciascuno dei due anni 2004 e 2005, gli importi mensili di cui alla medesima **Tabella A** di cui al precedente art. 3, comma 2.

#### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

La determinazione, ai sensi e per gli effetti di cui ai precedenti articoli 2, 3 e 4, delle somme effettivamente spettanti a ciascuna categoria, con riferimento alle singole classi stipendiali, sarà effettuata a livello nazionale, tra ENAV e OO.SS. firmatarie, entro 20 giorni dalla firma del presente Accordo.

  
Art. 5  
Quattordicesima Mensilità

 Con effetto dal 01/01/2004, il premio di sistema è trasformato in 14<sup>^</sup> mensilità. La 14<sup>^</sup> mensilità viene corrisposta con il ruolo paga del mese di giugno di ciascun anno. Essa comprende i seguenti elementi:

- Minimo stipendiale della classe di appartenenza
- Superminimo professionale
- RIA
- Scatto anomalo, se non riassorbito nella classe stipendiale
- Indennità di volo (per il personale navigante)

  
Art. 6  
Personale non Quadro in linea operativa

#### 6.1 Orario di lavoro

Per tutto il personale non Quadro in linea operativa, l'orario di lavoro è di 35 ore settimanali, per un debito annuo pro-capite di 1825/365gg.

Nell'orario di lavoro sono compresi i tempi di:

- impiego in posizione operativa, comprensivo di OJT, relief e formazione
- acquisizione dati e sovrapposizione di turno
- reperibilità
- aggiornamento professionale e addestramento non in OJT
- visita medica di idoneità psicofisica

## 6.2. Orario di impiego in posizione operativa

- A) In adempimento di quanto previsto dall'art. 4 punto 2 (parte specifica CTA) del CCNL 1998/2001, tenuto conto della particolare complessità dell'attività svolta dai CTA l'orario di impiego in posizione operativa dei CTA resta fissato, a partire dal 1° maggio 2004, in 124 ore/30gg., per gli anni 2004 e 2005, ed in 120 ore/30gg., a partire dal 01/01/2006.
- B) L'orario di impiego operativo di tutto il restante personale turnante viene fissato in 128 ore/30gg., a partire dal 1° giugno 2004. Per il solo personale EAV verranno congiuntamente individuate nel mese di ottobre 2006 le modalità per giungere nell'anno 2007, ad una ulteriore riduzione dell'orario di impiego, fino a 126 ore/30gg, attraverso un nuovo modello di organizzazione dei relativi servizi.
- C) Nelle more dei tempi oggettivamente necessari per giungere ad una più coerente utilizzazione delle risorse esistenti (anche attraverso le procedure di cui al successivo punto 6.3.) le Parti espressamente convengono che tutto il personale operativo turnante è tenuto a prestare attività operativa per gli anni 2004, 2005 e 2006 fino a 12 ore oltre i minimi di impiego operativo previsti per ciascuna categoria e fino a 8 ore oltre tali limiti a partire dal 1° gennaio 2007, sulla base di turni preventivamente pianificati dalla Società.
- D) Per gli stessi motivi di cui alla lettera C la Società potrà programmare, per l'intero quadriennio, attività di impiego operativo fino ad un massimo di 144 ore/30gg., secondo oggettivi criteri di rotazione, e in assoluta parità di trattamento tra tutti i lavoratori in servizio in ciascun impianto.
- E) Per il suddetto personale turnante, la programmazione di turni di impiego operativo fino a 144 ore/30gg. e quindi per un tempo superiore ai debiti di impiego di cui alla precedente lettera C, potrà riguardare, con conseguente obbligo del dipendente di rendere le prestazioni richieste, i soli dipendenti che entro il termine improrogabile del 30 aprile c.a. (per l'anno 2004) del 30 novembre 2004 (per l'anno 2005) del 30 novembre 2005 (per l'anno 2006) e del 30 novembre 2006 (per l'anno 2007) non abbiano formalmente

rappresentato la loro indisponibilità a rendere per l'anno di riferimento le ulteriori prestazioni di cui si tratta. La dichiarazione di indisponibilità produce effetto per l'intero anno solare e non può essere revocata.

F) L'impiego in posizione operativa del personale operativo turnante non può essere superiore a 152 ore/30 gg.

Il lavoro straordinario prestato in diretta prosecuzione del turno viene retribuito ai sensi dell'art. 11, comma 2, del presente Accordo.

Il trattamento economico relativo a ciascuna ora di impiego operativo eccedente i minimi contrattuali di ogni categoria, viene definito a livello nazionale in sede di contrattazione di II° livello.

### 6.3. Politiche per le risorse umane in linea operativa

**6.3.1.** - Al fine di favorire la piena applicazione sull'intero territorio del nuovo assetto dell'organizzazione degli impieghi operativi come sopra definiti per tutto il personale turnante e di evitare eventuali superamenti del limite massimo di impiego in posizione operativa, la Società si impegna:

- A) ad effettuare una mirata politica di formazione e sviluppo professionale verso tutte le categorie del personale ENAV, con particolare riferimento ai processi di qualificazione del personale operativo verso i CTA, che ne abbia i requisiti e le attitudini;
- B) ad effettuare opportuni interventi di mobilità territoriale e mirate assunzioni su base locale, al fine di un'adeguata implementazione degli organici e dello sviluppo dell'occupazione, in relazione anche al turnover.

**6.3.2.** - Fermo quanto previsto dall'art. 57 del CCNL 1998/2001, al fine di favorire la mobilità territoriale verso le sedi che hanno maggiori necessità di risorse umane, e per le quali non vi siano tuttavia sufficienti richieste di trasferimento, la Società provvederà a trasferire in quelle sedi, sulla base di specifiche graduatorie - con applicazione dei benefici economici previsti per i trasferimenti di ufficio per esigenze di servizio - i dipendenti che abbiano reso formale dichiarazione di disponibilità in tal senso, in esito ad appositi avvisi pubblicati presso ogni ente, impianto e struttura.

#### 6.4. Predisposizione e articolazione dei turni

- A) La predisposizione e l'articolazione dei turni appartengono alla competenza e responsabilità dell'Azienda, e saranno effettuati - in parità di trattamento tra tutti i lavoratori, e nel rispetto di ogni vigente norma imperativa e pattizia sui limiti di impiego, nel rispetto del limite di 152 ore/30gg e nel rispetto altresì di ogni vigente norma imperativa e pattizia finalizzata alla tutela psicofisica dei lavoratori stessi - in relazione alle concrete esigenze del servizio, al fine di renderlo sempre più efficiente ed efficace.
- B) I turni di impiego operativo vengono predisposti in via preventiva dalla Società, con cadenze periodiche di almeno tre mesi, e vengono comunicati al personale e alle RSA con un preavviso di almeno 15 giorni.
- C) Insieme con i turni di impiego operativo vengono contestualmente comunicati i turni di reperibilità e le ore per attività di addestramento e formazione.
- D) Negli ACC, e negli impianti dove esiste, la mattina, una consistente domanda di traffico, il turno a.m. potrà avere inizio tra le ore 06.00 e le ore 07.00, previa intesa con la locale RSA.

#### 6.5. Limiti di impiego

- A) I turni di impiego operativo relativi agli orari di impiego minimo contrattuali verranno programmati nel rispetto dei seguenti criteri:
- i lavoratori vanno alternati a rotazione in turni ciclici avvicendati nei vari spezzoni di turno programmati come necessari;
  - nelle sedi in cui siano previste diverse configurazioni operative, con posizioni H24 e HX/HJ, l'impiego del personale, laddove lo stesso sia in possesso delle necessarie abilitazioni, deve essere effettuato attraverso turni misti su tutte o parte delle posizioni, nello stesso ciclo di turno;
  - il personale eventualmente eccedente quello necessario a coprire il layout è inserito in un turno di supporto, da attivare nei giorni e nelle fasce orarie di maggiore domanda di servizio;
  - i turni non possono essere disposti per cicli di 7 giorni e per cicli multipli di 7;
  - i turni si distinguono in turni diurni (che possono svilupparsi tra le ore 07.00 e le ore 23.00) e in turni notturni (che possono svilupparsi,

comprendendo la fascia oraria 24.00/06.00, tra le ore 23.00 e le ore 07.00 del giorno successivo);

- i turni diurni si articolano: in spezzoni antimeridiani (con inizio non successivo alle ore 9.00); in spezzoni pomeridiani (con inizio non anteriore alle ore 13.00); in spezzoni serali (per il servizio che ricomprende la fascia oraria tra le ore 21.00 e le ore 24.00);
- lo spezzone di turno diurno è compreso tra le 6 e le 9 ore, elevabile a 10 ore per gli aeroporti con orario HX;
- la prestazione notturna è di norma compresa tra le ore 21.00 e le ore 07.00 del giorno successivo e non potrà essere inferiore alle 8 ore e superiore alle 12 ore;
- dopo uno spezzone di turno diurno, antimeridiano o pomeridiano, va garantito un riposo fisiologico di almeno 6 ore; dopo uno spezzone di turno serale, va garantito un riposo di almeno 9 ore;
- il riposo fisiologico dopo la fine di una prestazione notturna è di almeno 29 ore;
- non possono essere programmati più di 5 giorni lavorativi consecutivi, oltre alla reperibilità;
- vanno garantiti almeno 8 giorni liberi/mese, comprensivi dei riposi settimanali, operando le opportune riarticolazioni di turno laddove necessario.

B) Durante l'impiego in posizione operativa, il personale ha diritto al relief, da fruire all'interno della sede di lavoro, secondo le modalità previste dal CCNL 1998/2001, con divieto di accorpamento a fine turno, fatto salvo quanto dovesse convenirsi in proposito, per particolari situazioni, nella fase di stesura delle norme di dettaglio del presente Accordo.

Ogni eventuale modifica di tali modalità, specie con riferimento agli impianti ove è fornito il servizio RDR APP e il servizio radar di aerodromo, sarà oggetto di attenta valutazione tra le Parti, in sede di verifica del nuovo sistema introdotto dal presente Accordo, alla fine dell'anno 2005, con effetto dal 1° gennaio 2006.

C) Nelle more dell'applicazione dell'Accordo del 7 dicembre 2002 in materia di relief, per gli ACC, i SAAV e gli aeroporti radar APP sarà istituito il relief diurno (fascia oraria 07.00/23.00) nella misura del 33% dell'orario di impiego operativo tramite utilizzo di apposito personale aggiuntivo.



Nei suddetti impianti per l'orario notturno (fascia oraria 23.00/07.00) il relief è pari al 50% dell'orario di impiego e negli aeroporti ove fornito il servizio radar di avvicinamento il relief è pari al 50% della configurazione prevista.

#### DISPOSIZIONE TRANSITORIA

Ove il relief diurno, così come previsto al punto C dell'art. 6.5 (in relazione all'orario complessivamente disponibile anche in applicazione di quanto previsto all'art. 6.2 lettera E) non consenta l'immediata attuazione del relief stesso si applicherà quanto segue:

- Acc, Fiumicino, Malpensa, Linate: 40' ogni due ore nel periodo maggio/ottobre 2004 da fruire nella fascia oraria 07.00/23.00 con esclusione dell'ultima ora; 30' ogni due ore nel periodo novembre/aprile da fruire come sopra.
- Catania e negli aeroporti sede di radar APP: per il periodo maggio/ottobre 2004 viene concesso il relief nella misura di 30' e nella fascia oraria 07.00/23.00, laddove ciò risulti possibile per effetto della congiunta combinazione dell'organico turnante e della realizzazione dell'ipotesi in cui alla lettera E del precedente punto 6.2. Laddove le condizioni di organico turnante non consentissero tali modalità, in sede locale in accordo alle RSA, saranno definite le fasce orarie di maggior carico di lavoro per le quali accordare il relief.
- In via sperimentale, nel periodo giugno/ottobre 2004, con verifica nel mese di novembre 2004 della concreta necessità/praticabilità, con rispetto delle condizioni sopra richiamate, sugli aeroporti sede di radar APP, sarà assicurata, ad invarianza di lay-out, la presenza di tre CTA nella fascia oraria 23.00/07.00.

#### 6.6. Reperibilità

- A) Il personale operativo è tenuto ad assicurare, oltre ai turni di impiego immediatamente operativo, un turno di reperibilità a domicilio, finalizzato a fronteggiare eventuali assenze dei lavoratori in turno.
- B) La reperibilità viene programmata, con riferimento ad una giornata lavorativa ogni 30gg., per un massimo di 3 spezzoni di turno distribuiti in modo da coprire le fasi antimeridiana, pomeridiana e notturna, rispettivamente da due ore prima a un'ora dopo l'inizio del turno (per la fase di mattina e pomeriggio) e un'ora prima e un'ora dopo l'inizio del turno (per la fase notturna).
- C) Nelle sedi territoriali dove l'organico/lay-out definito non consente di coprire le esigenze di reperibilità con una sola giornata di reperibilità ogni 30 gg., l'Azienda può pianificare giornate di reperibilità in numero superiore a 1 rep./ogni 30gg., fino ad un massimo di 3rep./30gg., previo accordo con la RSA. Per ogni giornata di reperibilità aggiuntiva, il lavoratore ha diritto a

ricevere un gettone di reperibilità aggiuntiva, determinato nella misura fissa di € 50,00 per ogni lavoratore, di qualsiasi categoria e classe stipendiale.

- D) Ogni ulteriore articolazione della materia avverrà in sede di contrattazione di II° livello.

Art. 7  
Personale navigante

1. L'orario di lavoro di tutto il personale navigante è di 35 ore settimanali, per un debito annuo pro-capite di 1825/365gg, comprensive di tutte le attività.
2. Nell'orario di lavoro del personale navigante facente parte dell'equipaggio, sono compresi i tempi di cui alla parte specifica, art. 3, punto 3, lettere A, B, C e punto 5 del CCNL 1998/2001.
3. L'orario di impiego operativo del detto personale viene determinato in 128 ore/30gg. In analogia a quanto richiesto al restante personale operativo, e per soddisfare le esigenze di servizio, garantendo la massima attività operativa, il personale è tenuto a prestare il servizio oltre le 128 ore/30gg fino alle 152/30gg.
4. Per le ore eccedenti il minimo contrattuale, ciascun lavoratore percepirà i compensi orari che verranno determinati in sede di contrattazione di II° livello.
5. Per il personale di condotta e per i tecnici di volo l'impiego è programmato su turnazioni che coprono 7 giorni alla settimana con 4 giorni di impiego, di cui uno di riserva e tre giorni liberi.
6. In relazione all'orario di servizio viene resa operativa la flessibilità di impiego del personale navigante nell'arco delle 24 ore di ognuno dei 4 giorni, fermo restando il rispetto dei limiti ministeriali relativi al tempo massimo di volo (6 ore) e di servizio (13 ore).
7. Il tempo di volo radiomisure non deve eccedere i seguenti limiti di programmazione:
  - a. 4 ore giornaliere di attività su VOR/DME/TACAN/NDB/IOP e ILS con impiego del DGPS;
  - b. 3 ore giornaliere di attività sull'ILS senza impiego del DGPS;
8. Il personale di condotta eventualmente richiesto per impieghi non correlati all'attività di volo può essere impiegato in turnazione settimanale con 5 giorni di impiego e due giorni liberi. Nel caso che il periodo di impiego debba

superare i 20 giorni consecutivi nell'arco del mese, tale impiego dovrà essere concordato in sede locale con le RSA.

- 9 Il personale Tecnico di Volo per esigenze non correlate all'attività di volo può essere impiegato in turnazione settimanale con 5 giorni di impiego e due giorni liberi. Nel contesto della turnazione settimanale su 5 giorni di impiego l'orario da assicurare è di 35 ore.
- 10 Il ricorso a prestazioni eccezionali di lavoro, in aggiunta a quelle programmate, dà diritto alla retribuzione ordinaria base aumentata del 90%.

### Art. 8

#### Personale in struttura

1. L'orario di lavoro del personale in struttura (compresi gli operativi comunque addetti alla scuola di Formazione) è di 36 ore settimanali, per un debito annuo di 1877 ore. Esso resta disciplinato come segue:
- L'inizio è fissato alle 08,00, con un'elasticità massima di 60 minuti, fino alle ore 9.00, con recupero a fine prestazione giornaliera.
  - L'orario settimanale è articolato su 5 giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì.
  - La durata della giornata lavorativa va da un minimo di 6 ore ad un massimo di 10 ore, con una pausa non retribuita (da 30 a 45 minuti) da fruire all'interno della fascia oraria 12,30-14,30.
2. Allo scopo di ottimizzare l'utilizzazione degli apparati e delle infrastrutture nonché per consentire una apertura degli uffici per almeno 12 ore, il personale non Quadro può essere impiegato in turnazione, anche temporaneamente, con conseguente attribuzione dell'indennità di turno nella misura di cui al comma 2 dell'art. 49 CCNL 1998/2001, previo accordo con la locale RSA.
3. L'orario applicato settimanalmente e la durata della prestazione giornaliera sono stabiliti dall'Azienda, in relazione alle esigenze di servizio delle varie strutture, per un periodo di almeno un mese, con preavviso di almeno 10 giorni. Alle RRSSAA è data preventiva informazione in caso di variazione dello schema mensile.

4. Il personale operativo può essere impiegato in struttura, anche temporaneamente, sia presso l'impianto territoriale di appartenenza che presso strutture centrali.

Per tutto il tempo della loro utilizzazione, saranno applicati il regime orario e le connesse condizioni del personale H36.

- a. L'assegnazione temporanea può prevedere periodi di alternanza con attività di impiego operativo.
- b. L'assegnazione in struttura può essere disposta, di norma, per gli operativi che abbiano maturato un'anzianità di effettivo servizio operativo di almeno anni cinque.
- c. La Società si riserva di attribuire a tale personale una specifica indennità di funzione, in relazione alla peculiare professionalità, esperienza ed attitudine.

Art.9  
Categoria Quadri

1. Nel prendere atto che la nuova organizzazione aziendale postula una oggettiva valutazione e pesatura delle varie posizioni organizzative di pertinenza dei Quadri, le l'Azienda e le OO.SS convengono di rinviare a separato Accordo specifico, fatte salve le disposizioni di cui ai successivi punti, immediatamente efficaci, ogni questione afferente a tale categoria di personale, partendo dall'istituzione di due diversi livelli di Quadro, e dall'individuazione dei criteri di inquadramento nel livello superiore, in limiti numerici necessariamente ristretti, da definire sulla base delle effettive esigenze delle varie categorie professionali rappresentate tra i Quadri.
2. L'orario di lavoro di riferimento dei Quadri, in relazione alle loro peculiari funzioni, è di 35 ore settimanali per il personale operativo turnante e di 36 ore settimanali per i restanti Quadri. Ciascun Quadro, in relazione alle concrete esigenze funzionali ed organizzative della struttura presso la quale presta la propria opera, è tuttavia tenuto, per sua autonoma valutazione, o su specifica richiesta del dirigente di riferimento, a prolungare od articolare il suo quotidiano impegno lavorativo per tutto il tempo necessario alla soddisfazione delle dette esigenze. Ai Quadri non viene più applicato, con effetto dal 1° maggio 2004, l'istituto del lavoro straordinario e della connessa retribuzione.
3. Ai Quadri in linea operativa, compresi i Piloti, allorquando impiegati in attività turnante, si applicano i limiti di impiego della categoria di appartenenza.

4. E' soppressa per i Quadri l'indennità di disponibilità fuori orario.
5. Ai Quadri che in relazione alla posizione da essi rivestita
  - a) come responsabili di UAAV e NAAV, come CSO, come Supervisorì come Comandanti Piloti;
  - b) come responsabili di strutture operative;

sono tenuti a garantire le loro prestazioni tutte le volte che ne vengono richiesti, viene corrisposto, in relazione a tale loro obbligo, con effetto dal 1° luglio 2004, all'interno della RIA, un importo mensile di € 500,00 per i Quadri sub a e di € 300,00 per i Quadri sub b. A tutti gli altri Quadri aziendali verrà corrisposto, sempre all'interno della RIA, un importo mensile di € 100,00.

6. Fermi per i Quadri gli incrementi salariali e gli istituti economici, ove applicabili, previsti per il restante personale non dirigente, le Parti (in relazione alla nuova configurazione dell'orario di lavoro di tale categoria di personale, cd a compensazione della soppressione, per essa, dell'istituto del lavoro straordinario) convengono che a decorrere dal 1° maggio 2004 il superminimo professionale dei Quadri – tenuto conto di quanto ad essi complessivamente erogato dalla Società nell'anno 2003, a titolo di lavoro straordinario, incluso quello programmato ai sensi del comma 5 dell'art.30 del CCNL 1998/2001, ed incluse anche le prestazioni in reperibilità, per quanto concerne i Quadri operativi – resti incrementato, per l'intero quadriennio, per 14 mensilità, dalle seguenti somme medie per ciascuna professionalità:

- € 650,00 per i responsabili di UAAV
- € 550,00 per i Quadri responsabili di NAAV, per i Quadri Comandanti, per i Quadri responsabili di strutture operative, e per gli altri Quadri EAV/MET/NAV
- € 400,00 per tutti gli altri Quadri

### Art. 10

#### Addestramento e formazione professionale

1. L'Azienda, nell'assumere a suo fondamentale valore di riferimento il consolidamento e l'innalzamento degli standard di addestramento e formazione per tutto il personale ENAV, compreso quello tecnico e amministrativo, intende assicurare adeguati momenti di addestramento e di formazione avanzata e continua in particolare al personale operativo.

2. Per valutare periodicamente l'aggiornamento e il livello professionale del personale, l'Azienda si avvarrà del proficiency check, le cui modalità verranno definite a livello nazionale, con le OO.SS., in sede di stesura delle norme di dettaglio del Nuovo CCNL.
3. Al fine di conseguire e mantenere i necessari standards professionali, il personale in linea operativa è sottoposto ogni anno, nei periodi di minore domanda dei servizi istituzionali, a periodi dedicati di aggiornamento e di consolidamento della propria professionalità, e di formazione avanzata e continua, per il seguente "credito formativo" minimo individuale:
- CTA, 50 ore;
  - EAV, 30 ore;
  - MET, 30 ore;
  - TEC e INF, 25 ore.
4. Al fine del necessario refresh della lingua inglese, i CTA e i Piloti parteciperanno, ogni cinque anni, a corsi di lingua inglese articolati nel quinquennio in 2 periodi ciascuno di due settimane. Uno dei due periodi verrà trascorso all'estero, presso qualificate istituzioni di Paesi di lingua madre inglese. Per il restante personale la Società attiverà mirati programmi di formazione linguistica soprattutto per gli EAV e i MET.
6. In occasione di innovazioni tecnologiche e/o operative, la Società provvede a predisporre per tutto il personale interessato un adeguato iter di informazione/aggiornamento/addestramento.
7. Nelle sedi ove sono previste abilitazioni o livelli professionali differenziati, la Società si adopererà per avviare gradualmente il personale interessato ai cicli di formazione necessari per il conseguimento della professionalità più elevata prevista per la stessa sede e categoria.
8. Le modalità di effettuazione della formazione professionale sono annualmente stabilite dall'Azienda, in modo differenziato per categoria e sede, sulla base di apposita programmazione, previa informativa alle OO.SS. nazionali stipulanti il presente Accordo.

**Art. 11**  
**Lavoro straordinario**

1. In aggiunta al debito orario di servizio previsto dalle precedenti disposizioni per ciascuna categoria di personale, ogni dipendente non Quadro è tenuto, se richiesto, nel rispetto di quanto previsto dalle vigenti disposizioni legislative,

ad effettuare lavoro straordinario, nel limite massimo individuale di 250 ore annuali, normalmente in prosecuzione del lavoro ordinario.

2. Per tutto il personale non Quadro, il compenso per ciascuna ora di lavoro straordinario è pari alla retribuzione oraria, maggiorata di una percentuale variabile in funzione del giorno (feriale o festivo) e della fascia oraria in cui esso è effettuato. Le maggiorazioni sono le seguenti:

- feriale diurno, dalle ore 08,00 alle 20,00 delle giornate lavorative, 10%;
- feriale notturno, dalle 20,00 alle 08,00 delle giornate lavorative, 15%;
- feriale diurno giorno non lavorativo, dalle 08,00 alle 20,00 dei giorni liberi, 30%;
- feriale notturno giorno non lavorativo, dalle 20,00 alle 08,00 dei giorni liberi, 35%;
- festivo diurno, dalle 08,00 alle 20,00 dei giorni di festività o di riposo settimanale, 40%;
- festivo notturno, dalle 20,00 alle 08,00 dei giorni di festività o di riposo settimanale, 45%.

3. Le ore di impiego operativo rese da parte del personale in linea operativa, compreso il personale navigante, oltre i minimi contrattuali di impiego previsti per ciascuna categoria, non costituiscono lavoro straordinario e sono retribuite con i compensi orari che verranno specificamente previsti per ogni categoria nella contrattazione di II° livello.

### Art. 12 Lavoro domenicale

Al personale operativo turnante che nel periodo giugno/settembre di ciascun anno venga chiamato a prestare la sua attività nella giornata di domenica, tra le ore 0,00 e le ore 24.00, sulla base di turni ciclici e avvicendati, viene corrisposto, per ogni ora di servizio domenicale, un compenso pari ad una maggiorazione del 25% della retribuzione oraria o, se più favorevole, del compenso previsto per le ore di impiego operativo aggiuntivo.

**Art. 13**  
**Fruizione delle ferie**

Fermo il rispetto della vigente disciplina, al personale in linea operativa - che in relazione alle esigenze di servizio dell'impianto di appartenenza, accetti, su richiesta della Società, di posticipare ad epoca successiva al 30 settembre di ciascun anno (per almeno 7 giorni lavorativi feriali) una parte delle ferie a lui già concesse nel periodo 6 giugno/23 settembre in applicazione di quanto previsto dal CCNL 1998/2001 - viene riconosciuto uno specifico compenso aggiuntivo, per ogni giornata di ferie posticipata, pari al 50% della retribuzione giornaliera a lui spettante, comprensiva dell'eventuale compenso per attività prestata oltre il minimo di impiego.

**Art. 14**  
**Responsabilità civile e Assistenza legale.**

Ogni dipendente ENAV è direttamente responsabile, secondo le leggi penali, civili e amministrative, degli atti da lui compiuti nell'esercizio della sua attività di istituto.

1. Le Parti convengono che per gli atti posti in essere dal dipendente nell'espletamento della sua attività di istituto, o comunque connessi al servizio, e per i quali l'Azienda non si sia costituita contro il dipendente medesimo, nello stesso o in separato giudizio, la responsabilità civile si estende anche alla Società, fatto salvo il diritto della stessa di rivalersi successivamente nei confronti dei responsabili del fatto illecito.
2. Le Parti convengono, quindi, che la Società sia tenuta ad assicurare ai propri dipendenti non soltanto il patrocinio legale e tecnico di cui ai successivi commi, ma anche l'integrale pagamento - in precaria sostituzione del singolo dipendente, la cui responsabilità sia stata accertata con sentenza passata in giudicato - dei danni materiali e/o morali che tale dipendente sia stato condannato a risarcire al danneggiato e/o alla parte offesa.
3. Il pagamento dei danni come sopra effettuato dalla Società, direttamente o attraverso eventuale Società assicuratrice, impedisce l'esercizio del diritto di rivalsa nei confronti del dipendente e dei suoi eredi, ad eccezione delle ipotesi in cui la responsabilità del dipendente sia stata dichiarata a titolo di dolo o colpa grave.



4. La Società, su richiesta scritta dell'interessato, si impegna ad assicurare assistenza legale e tecnica, in ogni stato e grado di giudizio - con provvisoria assunzione a proprio carico di ogni relativo onere economico per spese processuali ed onorari professionali, forensi e tecnici - ai dipendenti che si trovino implicati in procedimenti di responsabilità amministrativa, civile e penale, per fatti relativi all'espletamento del loro servizio in ENAV.
5. Il dipendente, ove non intenda farsi assistere e difendere dall'avvocato eventualmente individuato dalla Società ai sensi del successivo comma 7, ha facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con oneri a carico dell'Azienda, nei limiti tuttavia delle tariffe professionali medie.
6. ENAV S.p.A., in tutti i procedimenti civili, penali e amministrativi in cui siano stati chiamati in causa, per atti relativi al loro servizio di istituto, i dipendenti Enav, ha facoltà, a tutela dell'esigenza societaria di individuare con il dipendente una comune linea valutativa/difensiva volta a garantire gli interessi aziendali di integrare, con un avvocato di fiducia della Società, ed a sue esclusive spese, il Collegio di difesa del dipendente, con l'espresso consenso di quest'ultimo.
7. Nel caso in cui, con sentenza passata in giudicato, venga affermata la responsabilità civile del dipendente a titolo di dolo o colpa grave, e nel caso in cui, in sede penale, venga affermata, con sentenza irrevocabile, la responsabilità penale del dipendente, la Società ha diritto alla restituzione delle somme da essa anticipate ai sensi dei precedenti comma 5 e 6, per spese legali ed onorari.

**Nota a verbale.**

Su espressa richiesta delle OO.SS. - che mirano a pervenire, in favore dei dipendenti ENAV, ad una totale esclusione da qualsivoglia onere economico ad essi comunque facente carico per atti e fatti a qualsiasi titolo commessi, anche a titolo di colpa grave - l'Azienda, che, per quanto qui interessa, è già assicurata con le Assicurazioni Generali S.p.A. in ordine ai danni arrecati a terzi in conseguenza dell'espletamento dell'attività professionale svolta dalla Società, dai suoi dipendenti e dalle persone delle quali deve rispondere, si impegna a condurre un'accurata indagine di mercato per verificare se e quale spazio esista per dare integrale copertura assicurativa, con pagamento del premio a carico di ciascun dipendente, fatti salvi eventuali contributi percentuali a carico dell'Azienda, a tutti i rischi professionali, anche per colpa grave che incombono sul personale ENAV.

All'esito di tale indagine, l'Azienda informerà le OO.SS. sulle eventuali proposte di assicurazione ad essa pervenute, al fine di verificare congiuntamente ogni possibile percorso successivo.

**Art.15**  
**Norme finali e transitorie**

- 1) Alla stesura dell'articolato del nuovo CCNL 2004/2007 dovrà concordemente pervenirsi in tempi brevi, tra la Società e le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, al massimo entro 3 mesi dalla sua sottoscrizione.
- 2) In tale occasione si provvederà, tra l'altro: a definire le linee guida per l'implementazione/ripristino di una Associazione Nazionale Dopolavoro ENAV provvista di proprio statuto e regolamento, secondo quanto già previsto dall'Accordo del 07/12/2002, al fine di favorire attività ricreative, culturali e sportive con modalità diffuse sull'intero territorio nazionale;
- 3) Al fine di avviare e consolidare un nuovo e più proficuo clima di relazioni industriali, le Parti convengono sull'opportunità di individuare momenti e strumenti di confronti non conflittuali, e di sinergia, verso la soddisfazione delle esigenze dei lavoratori, nella contemporanea salvaguardia di quelle aziendali.
- 4) Nelle more per la definizione dell'articolato del nuovo CCNL, e comunque fino a tutto il 31 dicembre 2004, le OO.SS. si impegnano a revocare gli scioperi indetti e ad astenersi da ogni azione sindacale di valenza nazionale, sulle materie oggetto del presente Accordo e della successiva stesura del CCNL.

OO.SS.NN

FILT-CGIL *Alberto D'Aluisio*  
*Relato, Paolo...*  
 FIT-CISL *...*  
 UILT *...*  
 UGL-T *...*  
 ANPAE *...*  
 UNIONE PILOTI *...*  
 SACTA *...*  
 CILA-AV-ATHPP *...*

*ENAV per*  
*...*  
*AGENS*  
*...*

ASSINDA *...*  
 ANPCAT - ATHPP *...*  
 LICATA - ATHPP *...*

# TABELLA A dell'Accordo Quadro





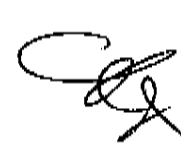



## INCREMENTI SALARIALI

- una tantum per il 2000 e il 2001 (art.2)
- Incrementi per il 2002 e il 2003 (art. 3)
- Incrementi per il 2004 e il 2005 (art. 4)

	INCREMENTI MEDI	CTA	EAV	MIET	NAV	TAM	QUA	
UNA TANTUM	-----	1.500	1.250	1.250	Pilotti 1500 TV 1250	1.200	1.900	
INCREMENTO ANNUO 2002 (13 MESI)	872	969	782	841	1.153	659	1.261	
INCREMENTO ANNUO 2003 (13 MESI)	1.814	2.015	1.626	1.750	2.399	1.370	2.623	
TOTALE ARRETRATI	4.077	4.484	3.607	3.791	4.908	3.228	5.784	
	01/01/04	140	155	123	129	198	103	195
INCREMENTO MENSILE	01/06/04	+ 61	224	177	186	286	149	282
INCREMENTO MENSILE	01/06/05	+ 44	272	216	226	348	182	343
INCREMENTO MENSILE	01/07/05	+ 20	294	233	245	376	196	371





CCNL 2004/2007 del personale non dirigente di ENAV**ACCORDO AZIENDALE**

sottoscritto in Roma il giorno **10 aprile 2004**

con riferimento all'Accordo Quadro del **10 aprile 2004**.

tra

**ENAV SpA,**

rappresentata dalla apposita delegazione aziendale



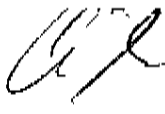
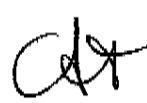

e

**le Organizzazioni sindacali**

FILT CGIL - FIT CISL - UIL TRASPORTI - UGL - LICTA - ANPCAT - CILA  
- ASS. VOLO QUADRI - ANPAC - UP - SACTA

**Art. 1****Premio di risultato (PdR)**

1. Con effetto dal 01/01/2004, viene soppresso il premio di sede. In sua sostituzione viene istituito il **Premio di Risultato (PdR)**.
2. Al PdR si applica la disciplina di cui ai seguenti punti.
  - A) Il PdR è ripartito in separati budget di categoria, secondo quanto già previsto per il soppresso premio di sede.
  - B) Ciascun budget è costituito: da un minimo garantito, in misura di norma corrispondente al 40% dell'ammontare del premio di sede 2003, quale risulterà spettante a ciascuna categoria ed impianto ai sensi della "clausola transitoria" posta in calce alla presente norma; da una parte variabile, determinata ai sensi dei successivi punti.

- 




- C) Il PdR viene erogato a consuntivo, ed è ancorato agli incrementi annui di produttività aziendale verificatisi in ciascun anno rispetto a quella consuntivata per l'anno precedente. Per il solo anno 2004, verrà erogato, in via anticipata, nel mese di settembre, il 70% della parte fissa del PdR.
- D) La produttività è determinata dal rapporto tra il numero complessivo di movimenti assistiti nel periodo gennaio-dicembre di ciascun anno (IFR, VFR e locali) e il numero medio dei dipendenti aziendali (con esclusivo riferimento ai siti CTA, EAV e MET, e ai Quadri afferenti alle dette Categorie professionali) desunto dai dati di bilancio di ciascun anno di esercizio.
- E) Il PdR è rapportato anche alla qualità del servizio prestato, a decorrere dal momento in cui risulteranno applicabili i relativi criteri di ponderazione, specificatamente concordati tra l'Azienda e le OO.SS. firmatarie del presente Accordo, sulla base di quanto verrà elaborato da apposito gruppo di lavoro paritetico.
- F) A fronte della verifica a consuntivo dei risultati complessivamente raggiunti dall'Azienda con riferimento ai parametri di cui ai precedenti punti, ogni incremento di produttività acquista, ai fini del PdR, il valore fisso di:
- € 1.000.000,00 al raggiungimento di 5 decimi del primo punto; in caso di mancato raggiungimento, nell'anno di riferimento, di tale percentuale minima, i decimi di incremento inferiori a 0,5 vengono portati a credito dell'anno successivo;
  - € 200.000,00 ulteriori per ogni decimo di punto dal 6° decimo del primo punto fino al 2° punto compreso;
  - € 120.000,00 ulteriori per ogni decimo di punto oltre il 2° punto, espressamente convenendosi che le quantità economiche dovute per i decimi di punto oltre il 6° punto vengano destinate ad istituti di interesse generale da individuare congiuntamente tra le Parti.
- G) Il PdR, parte fissa e parte variabile, viene ripartito tra tutti i lavoratori ENAV, all'interno dei singoli budget di categoria e di impianto. La concreta determinazione delle quantità economiche a ciascun dipendente spettanti a titolo di PdR sarà effettuata presso ogni impianto territoriale, d'intesa tra la Società e la locale RSA, secondo le quantità attribuite ad ogni singolo impianto, per ogni singola categoria, in sede di accordo a livello nazionale tra Società e OO.SS firmatarie.
- H) Il PdR viene corrisposto a consuntivo, nel mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento. Esso viene erogato in ragione

dell'effettiva presenza in servizio di ciascun lavoratore nell'anno di riferimento, e secondo i criteri di decurtazione connessi alle assenze definiti nel CCNL 1998/2001 (nella parte premio di produzione e produttività) espressamente convenendosi che vanno escluse da trattenuta le assenze per congedo matrimoniale.

- I) Per il personale operativo impiegato in attività di struttura a livello territoriale, il PdR è fondato su un rapporto proporzionale tra l'anzianità da ciascuno maturata nel pregresso servizio immediatamente operativo - espressamente valendo come servizio operativo, ai presenti fini, anche il 50% del servizio in struttura, dovunque prestato - e il PdR che in quel medesimo impianto spetta al personale di pari categoria e abilitazioni impiegato in turnazione ciclica avvicendata. Il rapporto proporzionale è: \* del 30% per un'anzianità di servizio operativo non superiore a 5 anni; \* del 50% per un'anzianità di servizio operativo fino a 10 anni; \* del 80% per un'anzianità di servizio operativo fino a 20 anni; \* del 100% per un'anzianità di servizio operativo superiore a 20 anni.
- J) Per il personale operativo impiegato in attività di struttura a livello centrale, la concreta entità del PdR a ciascun lavoratore spettante viene determinata in sede locale, tra Società e RSA, con riferimento al budget di impianto riconosciuto a ciascuna delle categorie professionali interessate, tenendo conto dell'anzianità di servizio operativo da ciascuno posseduta secondo la parametrizzazione di cui al precedente punto I, per quanto applicabile.
- K) Le Parti si danno atto che le erogazioni come sopra definite hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal protocollo 23.7.1993 e disciplinato dall'art. 2 del DL 25 marzo 1997, n. 67, convertito con legge 23.5.1997, n.135.

#### CLAUSOLA TRANSITORIA

Il saldo del premio di sede 2003 sarà effettuato con le competenze del mese di luglio 2004. L'ammontare complessivo del premio è pari a quello dell'anno 2002, con un incremento di € 6.000.000,00 e verrà ripartito nei budget di categoria e di impianti secondo i criteri che verranno concordemente individuati tra ENAV e OO.SS firmatarie.

Le Parti provvederanno poi a concordare, impianto per impianto, gli importi a ciascuno concretamente spettanti, tenuto conto di quanto da ognuno già percepito per effetto delle varie anticipazioni finora erogate.

Il Premio di sede 2003 per il Personale Navigante, viene rapportato al valore dei compensi che verranno definiti per i CTA RFI di Roma ACC.

Per i Comandanti il rapporto è del 100%; per i piloti dell'80%; per i Tecnici di Volo è del 55%.

I concreti importi a ciascuno spettanti verranno determinati in sede locale.

Art. 2Ristrutturazioni salariali

1. Nel salario del personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, e che era in servizio anche nell'anno 2003, viene trasferito, distribuito su 14 mensilità, a decorrere dal 1° luglio 2004, il 60% dell'ammontare delle somme a ciascun dipendente spettante come premio di sede anno 2003, nelle categorie di riferimento. Per gli EAV, i MET e i TAM viene trasferito il 90% di dette somme.
2. Per i CTA, i Piloti e i Quadri, il travaso avverrà nel superminimo professionale, con importi da differenziare sulla base delle abilitazioni da ciascuno possedute, quando richieste, e della concreta complessità delle varie strutture territoriali di assegnazione, a tal fine raggruppate in fasce.
3. Per il restante personale il travaso avverrà nella RIA, non riassorbibile e pensionabile. Previa specifica verifica tecnica tra le Parti, si conviene di trasferire tutavia quota/parte di tale somma (in misura non superiore ad € 100,00) nel superminimo professionale di ogni categoria.
4. Nella 13<sup>a</sup> mensilità del Personale Navigante va computata anche l'indennità di volo. Tale indennità viene spalmata su 14 mensilità.

Art. 3Retribuzione delle ore di impiego operativo

- A) Il lavoro straordinario prestato in diretta prosecuzione del turno viene retribuito ai sensi dell'art.11, comma 2, dell'Accordo Quadro.
- B) Il trattamento economico aggiuntivo, per ciascuna ora di impiego operativo eccedente i minimi contrattuali di ciascuna categoria, quali definiti nel predetto Accordo Quadro, per tutto il personale operativo e per il personale navigante facente parte dell'equipaggio, ammonta, per ciascuna categoria, agli importi orari fissi di cui alla TABELLA A allegata al presente Accordo come sua parte integrante e costitutiva.

Norme speciali

1. Per l'intero periodo di validità del nuovo CCNL, con effetto dal 01/06/2004, al personale operativo turnante in servizio negli impianti dove la Società programmerà, turni di impiego operativo superiori ai minimi di impiego dovuti da ciascuna categoria, verrà corrisposto in

via anticipata, ogni mese, per 12 mesi - all'interno di una specifica voce "anticipazione compenso aggiuntivo" - l'ammontare dei compensi relativi alle prime 8 ore di impiego programmate oltre il minimo contrattuale, retribuite con l'importo orario previsto per ciascun lavoratore per le prime 8 ore di impiego aggiuntivo.

2. I lavoratori che si siano resi disponibili a prestare attività di impiego operativo programmato fino a 144 ore/30gg., avranno titolo a ricevere il pagamento anticipato, nella detta indennità, di altre 8 ore di impiego, ove programmate, retribuite con l'importo orario per ciascuno previsto per le ore di impiego aggiuntivo dalla 9<sup>a</sup> alla 16<sup>a</sup>.
3. Con le competenze del mese successivo alla scadenza del periodo di validità dei turni di servizio complessivamente programmati la Società procederà al conguaglio, attivo o passivo, dei compensi aggiuntivi definitivamente spettanti sulla base delle ore di impiego operativo effettivamente rese nel periodo.  
Per ogni giornata di assenza, fino alla concorrenza con quanto anticipato per ciascun mese, va portata in detrazione, in aggiunta a quanto già previsto in materia dalla vigente normativa generale e pattizia, 1/20 della somma mensilizzata.
4. Anche il personale navigante facente parte dell'equipaggio percepirà il pagamento in via anticipata, ogni mese, per 12 mesi, all'interno di una specifica voce "anticipazione compenso aggiuntivo", l'ammontare dei compensi relativi alle ore di impiego programmate oltre il minimo contrattuale.  
Ogni quattro mesi, con le competenze del mese successivo alla scadenza del periodo di riferimento, la Società procederà al conguaglio, attivo o passivo, dei compensi aggiuntivi definitivamente spettanti sulla base delle ore di impiego operativo effettivamente rese nel periodo. Per ogni giornata di assenza, fino alla concorrenza con quanto anticipato per ciascun mese, va portata in detrazione, in aggiunta a quanto già previsto in materia dalla vigente normativa generale e pattizia, 1/20 della somma mensilizzata.
5. Per effetto dell'abbattimento dello straordinario, viene confermato il recupero, realizzato nel 2003 rispetto al 2002, a favore di tutto il personale non Quadro, della somma complessiva di € 1.565.000,00 pari al 35% dello straordinario (incluso quello programmato ai sensi del comma 5 dell'art.30 del CCNL 1998/2001). Tale somma, da articolarsi tra le varie categorie professionali, in misura proporzionale al recupero per ciascuna di esse conseguito, viene interamente devoluta a compensare i costi del nuovo inquadramento e la riforma dei connessi istituti retributivi.

#### Art. 4 Reperibilità

- A) Tenuto conto, da una parte, dei tempi necessari ad avviare il nuovo sistema di organizzazione del lavoro, e, dall'altra, dell'imminenza del periodo estivo, che comporta, come noto, un maggior fabbisogno di impiego operativo, per il maggior traffico aereo che si sviluppa in tale periodo, le Parti espressamente convergono che negli ACC, e negli Aeroporti a maggiore densità di traffico quali preventivamente individuati dalla competente struttura operativa centrale - per il solo periodo dal 1° giugno 2004 al 30



settembre 2004 - La Società è legittimata a predeterminare in posizione operativa, per tutto il personale operativo turnante addetto all'impianto, il previsto turno di reperibilità (1/ogni 30 gg.).

- B) Nell'ipotesi in cui la quantità delle dichiarazioni di indisponibilità pervenute entro il 30 novembre 2004, con riferimento all'anno 2005, apparisse tale da non potere consentire, in taluno degli impianti interessati, la totale programmazione ed effettuazione delle necessarie attività di impiego, la Società potrà ricorrere, in ciascun impianto interessato, anche per l'estate dell'anno 2005, per il periodo dal 1° giugno 2005 al 30 settembre 2005, alla medesima procedura di cui alla precedente lettera A, previa opportuna intesa, a livello locale, con la RSA.
- C) Le chiamate in servizio attivo del lavoratore in reperibilità vengono considerate come rese in eccedenza ai minimi contrattuali di impiego operativo.
- D) Le prestazioni aggiuntive effettivamente rese dal lavoratore in reperibilità sono remunerate ai sensi della **TABELLA A**.
- E) In presenza di più persone in reperibilità, verrà prioritariamente chiamato in servizio il dipendente che nell'anno, a partire dal 1° gennaio, abbia complessivamente avuto il minor numero di chiamate in reperibilità. A tale scopo, è fatto obbligo di annotare, sul prospetto giornaliero, il numero di volte in cui il lavoratore in reperibilità è stato chiamato in servizio.

### Art. 5

### Ordinamento professionale

1. La totale definizione della materia sarà effettuata nella prevista fase della stesura dell'articolato del Nuovo CCNL 2004/2007 ed avverrà sulla base dei preesistenti accordi in materia, nel rispetto delle seguenti linee guida:

- il personale non Quadro appartiene alle Categorie professionali di cui appresso:
  - ❖ CTA, Controllori del Traffico Aereo;
  - ❖ EAV, Esperti di Assistenza al Volo;
  - ❖ MET, Meteorologi;
  - ❖ Naviganti.

- ❖ Tecnici;
- ❖ Informatici;
- ❖ Amministrativi;
- ❖ Supporti.

- Per ogni Categoria va previsto apposito Ordinamento professionale, che, nel dare certezza ad ogni dipendente sui tempi di progressione funzionale e retributiva all'interno della Categoria di appartenenza, sulla base di criteri di anzianità senza demerito, offra a tutti adeguati momenti di formazione avanzata e continua, di addestramento e di aggiornamento, offrendo inoltre (nello stesso interesse della Società) efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo professionale e retributivo ai dipendenti che risultino in possesso di maggiori capacità ed attitudini, e quindi in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative e funzionali che nell'ambito di ciascun Ordinamento risulterà opportuno individuare.
- Ad ogni Categoria si accede per assunzione dall'esterno e/o per selezione interna aperta a tutti i dipendenti. A tal fine saranno previsti adeguati processi di valorizzazione del personale, con acquisizione degli eventuali titoli di abilitazione e di professionalità necessari per passare da una categoria all'altra e con eventuale superamento, ove previsto, di specifico corso di formazione.
- La progressione economica avviene per classi stipendiali (ognuna provvista di un proprio minimo tabellare) in via automatica, a partire dalla classe di ingresso fino alla penultima classe di ogni Categoria, in relazione all'anzianità di servizio senza demerito volta per volta prevista per accedere da una classe all'altra.
- L'accesso alla classe apicale avviene nell'ambito di ristretti limiti numerici, a scelta dell'Azienda.
- I nuovi percorsi di progressione recati da ciascun Ordinamento si applicheranno con effetto immediato, dopo la loro definizione, a tutto il personale ENAV, sia a quello in servizio, sia a quello ancora da assumere. Per quest'ultimo continueranno ad applicarsi anche le norme già definite nel punto 3 dell'Accordo del 28/03/2003.
- Per il personale già in servizio alla data di sottoscrizione del presente Accordo, vanno previste specifiche norme transitorie, volte ad assicurare, tra l'altro:
  1. l'efficacia del vecchio sistema per coloro che entro la data del 31 dicembre c.a. matureranno titolo al parametro superiore, con diritto,

1. l'efficacia del vecchio sistema per coloro che entro la data del 31 dicembre c.a. matureranno titolo al parametro superiore, con diritto,

*Handwritten initials/signature*

*Handwritten initials/signature*

quindi, ad essere inquadrati, a partire dal 1° gennaio 2005, nella nuova classe stipendiale corrispondente al parametro come sopra raggiunto;

- 2. che l'inquadramento di ciascuno nelle nuove classi stipendiali avvenga nel rispetto del parametro rivestito e del minimo tabellare in attuale godimento, sulla base dei criteri di equiparazione previsti da ciascun Ordinamento;
  - 3. un più adeguato rapporto proporzionale tra i superminimi professionali di ciascuna categoria professionale, con particolare riferimento alle categorie dei TAM, specie per i dipendenti a più alta professionalità e specializzazione.
- Nell'ambito di ciascuna categoria - ferma la facoltà dell'Azienda di poter disporre in ogni tempo, in relazione alle proprie esigenze, e sulla base di particolari situazioni di merito, gli avanzamenti che ritenga necessari e/o opportuni - verranno previsti adeguati processi di valorizzazione professionale e retributiva che, nel rispetto degli automatismi legati all'anzianità di servizio senza demerito, consentano di tenere conto delle capacità ed attitudini di ciascuno. A tal fine potranno essere individuate specifiche figure professionali e/o posizioni organizzative e funzionali, a cui attribuire rilievo anche economico (quali ad esempio per i CTA, i Capi Turno, i Responsabili d'Isola, di Staff, di Progetto, etc). Tali figure e posizioni potranno essere rivestite soltanto da soggetti in possesso dei "requisiti minimi" previo superamento di specifici corsi formativi.

00.55.NN

*Handwritten notes:*  
SINU opt  
Cura.

FILT-CAIL *Ad'Alen's*  
*Ries/sexuali*  
*Maffettto/uffe*

FIT-CISL *Paradiso/...*  
*Legato/...*

UILT *Serbo/...*

UGL-T *Weyen...*

UNION *Luoti/...*  
 ANPAC *...*

SACTA *Vigore/...*

ANPCAT *ATA-PP*

LICTA-ATA-PP *...*

*Handwritten notes:*  
 CIL-CAV-ATA-PP  
 ASSI...  
 ASSI...  
 ASSI...

**TABELLA A**

Allegata all'Accordo aziendale

*[Handwritten signatures and initials: R, A, etc.]*

**TABELLA CTA**

	CTA					2004/2005
	r-reg	r-awy	r-app	r-twr	Twr-app	Ore
Paga oraria	€ 55,00	€ 45,00	€ 45,00	€ 43,00	€ 40,00	125°-136° ora
Paga oraria	€ 63,00	€ 54,00	€ 54,00	€ 50,00	€ 48,00	137°-144° ora
Paga oraria	€ 72,00	€ 60,00	€ 60,00	€ 57,00	€ 54,00	145°-152° ora

**TABELLA EAV/MET**

*[Handwritten signature]*

	EAV/MET					2004/2005
						Ore
Paga oraria	€ 32,00	-----	-----	-----	-----	129°-136° ora
Paga oraria	€ 37,00	-----	-----	-----	-----	137°-144° ora
Paga oraria	€ 42,00	-----	-----	-----	-----	145°-152° ora

**TABELLA TECNICI E INFORMATICI**

	TECNICI E INFORMATICI					2004/2005
						Ore
Paga oraria	€ 25,00	-----	-----	-----	-----	129°-136° ora
Paga oraria	€ 30,00	-----	-----	-----	-----	137°-144° ora
Paga oraria	€ 35,00	-----	-----	-----	-----	145°-152° ora

**TABELLA NAV**

	NAV				2004/2005
	COM.	PIL.	TV		Ore
Paga oraria	€ 63,00	€ 54,00	€ 48,00		129°-140° ora
Paga oraria	€ 72,00	€ 60,00	€ 54,00		141°-152° ora

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

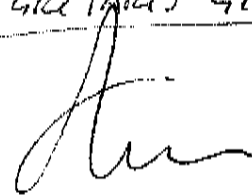
*[Handwritten signature]*

Note a verbale

L'Assivolo Quadri firma con riserva di verificare  
 con l'accordo Quadro, relativo al rinnovo CCNL  
 2004/2007 del personale non dirigente dell'ENAV spa,  
 con il proprio Direttivo, essendo al momento  
 parzialmente insoddisfatta di quanto disposto  
 dall'art 9.

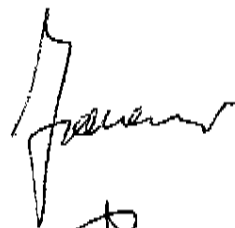
IL SEGRETARIO GEN.

Roma 10/04/04

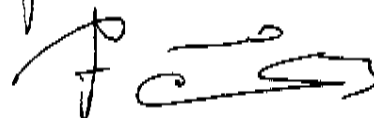


ATM-PP condivide le perplessità espresse  
 dall'Assivolo Quadri e supporterà i percorsi  
 dell'associazione maggiormente rappresentativa della  
 categoria dei quadri.

ANPCAT - ATM PP



CILA-AV - ATM PP



LICTA - ATM PP

