

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 giugno 2007 si sono incontrate le delegazioni di ENAV con le OO.SS.LL. per dare seguito a quanto convenuto con gli accordi sottoscritti in data 22 febbraio, 08 maggio e 20 luglio 2006 ed in particolare agli impegni assunti con il verbale di riunione del 17 maggio 2007.

In tale contesto, soprattutto in ordine al rinnovato spirito concertativo, è stata ribadita la comune volontà di dare attuazione, nella completezza dei loro contenuti, a tutte le tematiche affrontate nei suindicati confronti.

Proprio a tal fine vengono allegare, quali parti integranti del presente accordo, le singole intese relative alle sotto elencate tematiche:

- premio di risultato 2006 (allegato n°1);
- mobilità geografica (allegato n°2);
- ordinamento professionale (allegato n°3).

Nell'obiettivo di mantenere performances di efficienza in linea con la ripresa della domanda di traffico ed in considerazione del maggior impegno profuso nel corso del 2006, tanto più della dichiarata disponibilità al mantenimento di tale livello di responsabilità, con lo scopo di garantire l'eccellente andamento di erogazione del servizio di assistenza e controllo del traffico aereo, pur in presenza di variabili in grado di incidere significativamente sul suo risultato, la Società - nel dare accoglimento a quanto rappresentato dalle organizzazioni sindacali e contenuto nel verbale di riunione del 17 maggio u.s. circa l'impegno a confermare i valori retributivi percepiti - provvederà ad anticipare a tutti i lavoratori presenti nel 2006 ed attualmente in servizio, in via straordinaria ed in una unica soluzione, con le competenze del mese di agosto p.v., quota parte delle risorse, complessivamente pari a 5,5 Mln. di €, individuate per il finanziamento di altre tematiche contrattuali.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Scher', 'The', and various initials.]

Le modalità distributive delle quantità economiche sopra indicate avverranno con i criteri con cui è stata distribuita la parte variabile del premio di risultato 2005.

A tal riguardo le Parti convengono che la distribuzione della parte variabile del PdR 2006 di cui all'accordo posto in allegato n°1 venga effettuata nel mese di agosto p.v. in coincidenza con la distribuzione della risorse straordinarie sopra indicate, attraverso una unica trattativa di livello nazionale e senza , pertanto, ricorrere alla prevista distribuzione a livello di impianto/sede, tra la società e le r.s.a. locali, di cui all'art. 1, comma 2, lettera G) dell'accordo aziendale del 10.04.2004.

A far data dal 31 dicembre 2007 le quantità economiche sopra indicate (complessivamente pari a 6 Mln. di €) saranno trasformate per 14 mensilità, nel superminimo professionale di ogni categoria e formalmente erogate con la retribuzione del mese di gennaio 2008 secondo lo schema posto in allegato e parte integrante del presente accordo (allegato n°4).

Con riferimento al nuovo ordinamento professionale dal mese di settembre p.v. si darà inizio agli avanzamenti nelle classi stipendiali in relazione alla nuova classificazione del personale di cui all'accordo posto in allegato n° 3.

Le restanti disponibilità economiche accantonate per l'ordinamento e destinate al consolidamento degli aspetti professionali del personale operativo CTA, pari a 2,5 Mln. di €, verranno utilizzate a far data dal 1° aprile 2009 a condizione che alla suddetta data sia stato completato il nuovo modello di relazioni industriali in linea con le previsioni individuate nel verbale di accordo del 22.02.2006 e contenute nella proposta allegata quale contributo aziendale per un indispensabile supporto da produrre nelle sedi istituzionalmente interessate alla definizione di tale tematica (allegato n°5).

A garanzia del principale interesse rappresentato dall'utenza, le OO.SS.LL., nella convinzione dell'esigenza di recupero di un sereno clima nei rapporti sindacali all'interno del settore del trasporto aereo e nella consapevolezza dell'alta qualità e professionalità che contraddistingue tutti lavoratori di ENAV, dichiarano di revocare da subito tutte le vertenze sindacali e le azioni di sciopero in essere nonché di non attivare sino a tutto il 31 gennaio 2008 alcuna iniziativa di natura conflittuale.

Le parti si danno atto che laddove venissero riscontrati errori o situazioni in contrasto con l'applicazione delle vigenti norme contrattuali, derivanti dall'applicazione del presente accordo si procederà ad una immediata verifica congiunta per individuare le eventuali azioni correttive.

Con la sottoscrizione del presente verbale le Parti si danno atto della completa e definitiva soluzione di tutte le argomentazioni contrattuali contenute negli accordi quadro ed aziendale del 10.04.2004.

Roma, 28.06.2007

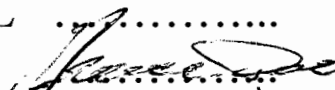
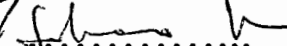
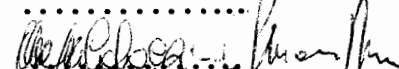
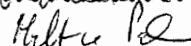
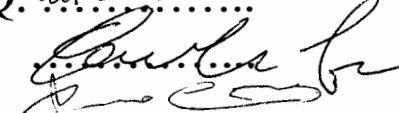

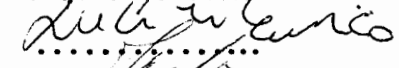

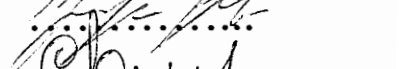
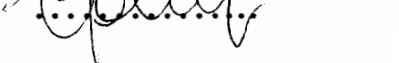

ENAV







OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL 
UIL - T 
UGL - T
CISAL - AV 
ASSIVOLO Q. 
LICTA 
ANPCAT 
CILA - AV 
SACTA 
U.P. 
ANPAC 
USPPI 

ACN.P.P.



INTEGRAZIONE SUPERMINIMO PROFESSIONALE A FAR DATA DAL 1° GENNAIO 2008

Per quanto attiene al personale quadro si precisa che è compreso in ciascuna della categorie professionali.

CTA	AWY/R	€ 280,00
	AWY e SAAV	€ 210,00
	R/APP e R/TWR	€ 150,00
	APP-TWR	€ 110,00
EAV		€ 70,00
METEO		€ 70,00
NAVIGANTI	Comandanti	€ 280,00
	Piloti	€ 200,00
	Tecnici Volo	€ 60,00
TECNICI		€ 50,00
INFORMATICI		€ 50,00
AMMINISTRATIVI		€ 50,00
OPERAI		€ 30,00

Premio di Risultato 2006

In data 28 giugno 2007, in applicazione di quanto convenuto negli accordi del 10.04.2004 e del 8 maggio 2006 e facendo seguito al verbale di accordo del 24.05.2007 sulla quantificazione della parte variabile del premio di risultato relativa all'anno 2006, si sono incontrate, presso la sede di via Salaria in Roma, Enav S.p.A. e le OO.SS.LL. per l'individuazione dei budgets relativi a ciascuna categoria ed impianto/sede.

Tenuto conto che nel mese di marzo 2007 si è provveduto ad anticipare l'erogazione della parte fissa del premio pari a € 9.796.000,00, le Parti convengono di procedere alla distribuzione della parte variabile del premio 2006, rispettivamente pari a € 5.200.000,00, nei relativi budgets di categoria ed impianto/sede.

Pertanto, avuto riguardo alle modalità distributive utilizzate negli anni precedenti nonché della già avvenuta anticipazione della parte fissa del premio 2006, i budgets della parte variabile del premio 2006 delle categorie CTA, EAV, MET, PIL, TV, TAM sono così determinati:

CTA	4.147.841,73 euro
EAV	646.258,99 euro
MET	33.669,06 euro
PIL	58.920,86 euro
TV	15.899,28 euro
TAM	297.410,07 euro.

In applicazione di quanto espressamente previsto dall'accordo del 17 novembre 2006 ai fini della distribuzione del premio viene istituito il budget della categoria dei Quadri.
Il budget della categoria Quadri è complessivamente pari a 624.871,71 euro.

Sempre in applicazione di quanto sopra nell'ambito delle diverse categorie professionali vengono identificati budgets distinti per il personale dipendente dalle sedi di Academy, AOIS e NOF.

La ripartizione di ciascun budget di categoria avviene attraverso l'apprezzamento di elementi di produttività collegati ai ricavi da unità di servizio e agli organici di ciascun impianto/sede.

MODALITA' DI PAGAMENTO

I budgets delle suddette categorie sono ripartiti in budgets di impianto/sede e i relativi importi saranno distribuiti con le competenze del mese di agosto p.v. con gli stessi criteri utilizzati per la distribuzione del premio di risultato del 2005.

Le Parti, al fine di procedere al pagamento del premio nei tempi sopra previsti, convengono di non dare attuazione a quanto previsto dall'art 1, comma 2, lettera G) dell'accordo aziendale del 10.04.2004 limitatamente alla prevista negoziazione a livello locale.

Il premio di risultato spetta al personale in servizio nell'anno, ad eccezione dei dimissionari incentivati nello stesso anno.

Con l'erogazione del premio di risultato 2006 le Parti convengono di non applicare quanto indicato dall'art. 5, punto 1, comma 6 dell'accordo aziendale del 10.04.2004 e punto 3 dell'accordo del 28.03.2003, limitatamente al trattamento economico previsto per l'erogazione del premio, così

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

come individuato nell'accordo del 07.12.2002 per quanto attiene il personale neoassunto. Il premio pertanto verrà integralmente corrisposto al personale neoassunto per la parte di anno effettivamente prestata.

Gli importi individuali spettanti a ciascun dipendente sono decurtati – in misura pari ad 1/26 dell'importo mensilizzato – per le assenze dal lavoro dovute alle seguenti causali:

1. malattia, esclusa quella dipendente da causa di servizio, ricovero ospedaliero e convalescenza;
2. permesso retribuito per esami o per studio;
3. congedo parentale;
4. malattia bambino;
5. altre assenze non retribuite per qualsiasi motivo.

Le somme a qualunque titolo decurtate sono utilizzate per finanziare la polizza sanitaria a favore del personale.

* * *

Nell'ambito dell'erogazione del premio di risultato 2007 i criteri di distribuzione dello stesso saranno oggetto di una verifica congiunta alla luce delle risultanze dell'applicazione dell'accordo del 27.06.2007.

Roma, 27.06.2007

ENAV



Handwritten signatures for ENAV, including a large signature at the top, followed by several smaller ones, and a signature at the bottom that appears to be 'Roberto Finamore'.

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - T
UGL - T
CISAL - AV
ASSIVOLO Q.
LICTA
ANPCAT
CILA - AV
SACTA
U.P.
ANPAC
USPPI

ATH

MOBILITA' GEOGRAFICA

1. GENERALITA'

1.1 I trasferimenti, sia a carattere definitivo che temporaneo, possono avvenire con le seguenti modalità:

- a domanda;
- su ricerca aziendale;
- per esigenze di servizio o ristrutturazione
- per selezione;
- previa professionalizzazione.

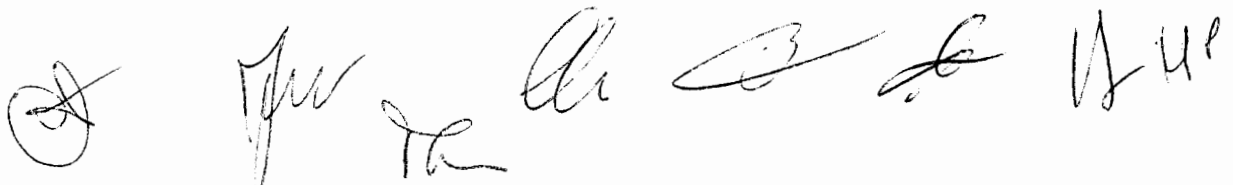
1.2 La Società nell'assegnare il personale neo-assunto, al fine di ottimizzare la disponibilità quantitativa e qualitativa degli organici e di realizzare percorsi professionali coerenti ed efficaci - nel rispetto delle certificazioni professionali eventualmente necessarie - avendo particolare riguardo alla garanzia di stanzialità sulla sede d'assegnazione, provvederà nell'ordine:

- alla sostituzione del personale nelle prime posizioni delle graduatorie di mobilità pubblicate per le sedi specificatamente indicate dalla Società;
- alla copertura delle carenze organiche;
- alla sostituzione del personale temporaneamente assegnato in supporto operativo.

1.3 Qualora una sede carente d'organico non dovesse risultare richiesta e/o l'eventuale assegnazione del personale neo-assunto, non dovesse, comunque, colmare la carenza, la Società, nel rispetto di quanto previsto al punto 1.2, effettuerà un'apposita ricerca tra il personale già in servizio ed in possesso dei requisiti necessari.

1.4 Nel caso in cui tali necessità perdurassero, la funzione Risorse Umane disporrà trasferimenti per far fronte alle esigenze aziendali. In questo caso, sarà fornita preventiva informazione alle OO.SS.LL. e la Società disporrà eventuali trasferimenti definitivi o temporanei (minimo 121 giorni calendariali, massimo 730 giorni calendariali), mettendo in mobilità il personale della categoria professionale interessata e scegliendo prioritariamente tra i dipendenti in servizio presso le sedi che dovessero risultare in eccedenza d'organico.

1.5 In caso di eccedenza di personale di uno o più profili professionali presso una determinata sede, previo confronto con le OO.SS.LL., la Società procederà al trasferimento di detto personale verso sedi carenti d'organico dello stesso profilo professionale. In tale caso la funzione Risorse Umane provvederà al trasferimento per esigenze di servizio, in via definitiva o temporanea. In quest'ultimo caso verrà disposta una mobilità per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali, e non superiora a 730 giorni calendariali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and initials 'HUP' on the right.



Handwritten signature.



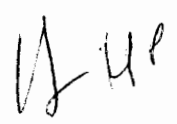
Handwritten signature.



Handwritten signature.



Handwritten signature.



Handwritten initials 'HUP'.

1.6 Il dipendente che a qualsiasi titolo, ad eccezione dei trasferimenti per esigenze di servizio e per ristrutturazione, è assegnato o trasferito presso una sede, ha l'obbligo di permanervi per un periodo minimo di 7 anni durante il quale non sarà inserito nelle graduatorie di mobilità geografica.

1.7 Le necessità di ripianamento organico delle funzioni presenti presso la Sede Centrale (incluse quelle per l' Academy, di Roma e Forlì, per l'AOIS e per il Centro di Sperimentazione e Simulazione), così come quelle di eventuali altri settori a specifico contenuto professionale, saranno soddisfatte mediante selezione nazionale per requisiti e titoli; tali selezioni saranno avulse dalle graduatorie della mobilità geografica generale. Le OO.SS.LL. saranno preventivamente e formalmente informate su ogni bando di selezione interna.

2. TRASFERIMENTI A DOMANDA

2.1 A decorrere dall'anno 2008, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la Società provvederà a comunicare l'eventuali esigenze d'organico delle sedi operative.

2.2 Una volta che la funzione Risorse Umane avrà comunicato le sedi per le quali si può presentare la domanda di trasferimento, il personale in possesso dei requisiti previsti dalla presente normativa potrà inoltrare domanda di trasferimento. Tale domanda dovrà pervenire alla funzione Risorse Umane, improrogabilmente, entro il mese di febbraio per il tramite della sede di appartenenza o per raccomandata postale. Ai fini dei termini perentori fa fede il protocollo aziendale della sede d'appartenenza o il timbro postale. Le domande dovranno essere compilate utilizzando l'apposito modulo "Domanda di Trasferimento" (all. 1). Nella domanda di trasferimento dovrà essere indicata una sola sede. La Società non risponde degli eventuali errori materiali commessi dal richiedente all'atto della compilazione della domanda di trasferimento. La compilazione e l'inoltro della domanda di trasferimento vale quale autocertificazione. Il modulo "Domanda di trasferimento", pena l'annullamento della domanda, deve essere compilato in ogni sua parte

2.3 Le domande di trasferimento avranno una validità di 12 mesi, dal 1 maggio dell'anno di riferimento al 30 aprile dell'anno successivo. Pertanto, qualora il dipendente non reiteri la sua domanda di trasferimento nei termini e nei modi previsti dalla presente circolare, la domanda di trasferimento presentata l'anno precedente verrà considerata nulla.

NOTA: Il DPR 28 dicembre 2000, n. 445 che regola l'autocertificazione, prevede, all'art. 76, sanzioni penali in casi di mendace dichiarazione. Per false dichiarazioni del dipendente, ove applicabili, si adotteranno anche gli eventuali provvedimenti disciplinari previsti dal CCNL in vigore al momento della formulazione della domanda.

A collection of handwritten signatures and initials scattered at the bottom of the page, including several distinct cursive signatures and some initials like 'HR' and 'A'.

2.4 Le graduatorie di mobilità geografica, predisposte dalla funzione Risorse Umane, verranno pubblicate – in una prima versione - entro il 31 marzo di ogni anno, per ogni categoria professionale e per ogni sede di destinazione (graduatorie per ente in ingresso). Per le sedi ove non vi è necessità di ripianamento organico non verranno pubblicate graduatorie. In via eccezionale, per il 2008, al fine di garantire per tutto il personale trasparenza e continuità con il precedente regolamento, verranno pubblicate graduatorie anche per le sedi non considerate carenti.

2.5 Le graduatorie per ogni sede di destinazione (graduatorie per ente in ingresso), ordinate per punteggio, saranno trasmesse e pubblicate sulle sedi aziendali interessate. Qualora dovessero essere riscontrati errori, gli stessi dovranno essere formalmente comunicati dagli interessati alla funzione Risorse Umane, per il tramite dell'ente d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, entro e non oltre 20 giorni calendariali dalla pubblicazione delle stesse (ai fini dei termini fanno fede rispettivamente il protocollo dell'ente o il timbro postale). Ogni eventuale tardiva comunicazione non sarà tenuta in considerazione. Le graduatorie ufficiali – nella seconda e definitiva versione - saranno nuovamente pubblicate, con le eventuali correzioni apportate, entro il 30 aprile di ogni anno e avranno una validità di 12 mesi a decorrere dal 1 maggio successivo (1 maggio di ciascun anno – 30 aprile di ciascun anno successivo). I trasferimenti avvengono sulla base delle graduatorie ufficiali nella loro versione definitiva. Copia delle graduatorie, annualmente, vengono consegnate alle OO.SS.LL..

2.6 I trasferimenti verranno disposti o programmati, con riferimento alle graduatorie ufficiali definitive, con un preavviso di almeno 30 giorni. L'effettiva movimentazione, salvo diversa valutazione di entrambi gli impianti coinvolti (ente provenienza ed ente di destinazione), limitatamente al personale H35, non potrà comunque essere attuata durante il periodo 15 giugno / 15 settembre di ciascun anno.

2.7 Il dipendente e/o il responsabile dell'ente d'appartenenza, ricevuto il dispositivo di mobilità o il dispositivo di programmata mobilità, potranno differire, per circostanziati motivi, la data del trasferimento per un periodo massimo di 30 giorni. Il differimento del trasferimento dovrà essere formalmente comunicato alla funzione Risorse Umane, tramite la sede d'appartenenza, entro 7 gg. dalla ricezione del provvedimento. Il dispositivo di trasferimento, seppur differito, è irrinunciabile.

2.8 La rinuncia alla domanda di trasferimento sarà presa in considerazione solo se pervenuta prima del dispositivo di trasferimento e dovrà essere formalmente comunicata alla funzione Risorse Umane, per il tramite della sede d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, con la massima tempestività possibile.

3. TRASFERIMENTO A DOMANDA SU RICERCA AZIENDALE

3.1 Qualora, a fronte di situazioni aziendali impreviste, si verificassero esigenze di personale operativo, la funzione Risorse Umane, fermo restando quanto previsto al punto 1.2, effettuerà una ricerca aziendale riaprendo i termini di presentazione delle domande per le specifiche realtà in questione.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

3.2 Il personale interessato dovrà inoltrare alla funzione Risorse Umane, tramite la sede d'appartenenza o per raccomandata con ricevuta di ritorno, un'apposita domanda scritta.

3.3 In caso di ricezione di più domande per la stessa sede la selezione sarà effettuata con gli stessi criteri dei trasferimenti a domanda.

4. TRASFERIMENTO PER ESIGENZE DI SERVIZIO

4.1 La possibilità di effettuare trasferimenti per esigenze di servizio deve essere sempre posta in relazione a situazioni particolari che richiedano l'adozione di interventi specifici determinati dall'ampliamento dei servizi o dall'apertura di nuovi impianti.

4.2 In caso di trasferimenti per esigenze di servizio, esperiti tutti i tentativi previsti nella presente normativa, il personale interessato sarà individuato prioritariamente tra quello in servizio presso sedi in eccedenza d'organico. Il criterio di selezione - di norma - terrà conto dello stato di famiglia (priorità alla mobilità di personale celibe/nubile e con il minor nucleo familiare), nonché dell'anzianità assoluta minore.

4.3 Il provvedimento di trasferimento e le ragioni che lo hanno determinato saranno comunicate all'interessato per iscritto con un preavviso non inferiore a 30 giorni calendariali rispetto alla data di attuazione dello stesso.

4.4 Il dipendente potrà effettuare opposizione al trasferimento entro i 10 giorni successivi alla data di ricezione della comunicazione di trasferimento.

4.5 L'opposizione al trasferimento deve essere manifestata per iscritto, con l'indicazione dettagliata di tutti i motivi di opposizione; essa deve essere trasmessa alla funzione Risorse Umane, attraverso la Direzione della sede di appartenenza o per raccomandata postale.

4.6 In sede di opposizione, il dipendente può farsi assistere da un'organizzazione sindacale, firmataria del c.c.l., alla quale egli abbia conferito mandato.

4.7 Pervenuta la tempestiva opposizione, il trasferimento resta sospeso in via temporanea fino alla decisione finale da parte aziendale che dovrà avvenire nei 20 gg. immediatamente seguenti l'opposizione. Pertanto, alla data fissata il dipendente deve raggiungere la nuova sede di servizio.

4.8 Valutati i motivi di opposizione, la funzione Risorse Umane, entro il termine di quindici giorni, dalla data della ricezione della opposizione medesima, adotta un nuovo provvedimento con il quale il trasferimento impugnato viene confermato, revocato o trasformato in temporaneo.

4.9 Nel caso che esigenze di carattere organizzativo (es: ristrutturazioni, chiusura, riduzione o ampliamento di servizi, ecc..) che richiedano il trasferimento, anche non contestuale, di gruppi di dipendenti, l'Ente, previo accordo con le OO.SS.LL., e provvederà ai trasferimenti d'autorità compatibilmente con le esigenze di servizio.

4.10 I trasferimenti per esigenze di servizio potranno essere disposti anche a carattere temporaneo, con una durata minima di 121 giorni calendariali,

rinnovabili periodicamente, e comunque per un periodo di massimo 730 giorni calendariali. I dipendenti non possono rifiutare i trasferimenti temporanei per esigenze di servizio.

5. TRASFERIMENTO PER SELEZIONE

5.1 Per la copertura delle posizioni non operative che richiedono uno specifico contenuto professionale la Società predisporrà apposite selezioni.

5.2 Per tali selezioni la Società emanerà il relativo bando di partecipazione con i requisiti ed i titoli, richiesti e/o preferenziali, e predisporrà un apposito modello che dovrà essere compilato a cura del partecipante alla selezione.

5.3 Per ogni selezione sarà disposto uno specifico termine di scadenza sia per l'acquisizione delle domande che per la validità della selezione stessa e delle eventuali relative graduatorie.

5.4 Le istanze ricevute saranno di norma seguite anche da un colloquio individuale e se del caso da una prova selettiva.

5.5 In caso di idoneità di un numero di aspiranti superiore alla necessità aziendale il provvedimento di mobilità sarà disposto nei confronti del personale prescelto ad insindacabile giudizio della Società.

6. TRASFERIMENTO PREVIA PROFESSIONALIZZAZIONE

6.1 La mobilità dei dipendenti appartenenti alla categoria professionale dei CTA che comporta un trasferimento presso impianti ove la massima abilitazione esercitabile è superiore a quella di cui il richiedente è in possesso, determinerà, l'attivazione delle procedure previste per "mobilità previa professionalizzazione".

6.2 I dipendenti che inoltrano domanda di trasferimento per sedi ove è esercitata un'abilitazione di rating professionale superiore e che provengono da enti ove è, invece, esercitata un'abilitazione professionale di rating inferiore, dovranno avere, di norma, almeno un anno di servizio in ENAV nella qualifica di CTA e dovranno:

- superare l'entry-test presso l'Academy
- frequentare e superare il corso per la qualificazione necessaria a conseguire ed esercitare l'abilitazione prevista sull'impianto di destinazione.

6.3 Dopo il superamento dell'entry-test, gli interessati - utilizzando gli stessi criteri previsti per i trasferimenti a domanda - saranno inviati al corso di qualificazione professionale. La disposizione di mobilità geografica predisposta in tali casi sarà efficace solo dopo il superamento del corso. In caso di esito negativo del superamento del corso di professionalizzazione il trasferimento disposto è da considerarsi nullo ed il dipendente dovrà riprendere servizio nella sede di lavoro di provenienza. Il mancato superamento del corso, non pregiudica la graduatoria.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature on the right margin.

7 ESCLUSIONI, INCOMPATIBILITA', NORME SPECIALI

7.1 Sono esclusi dalle graduatorie di mobilità geografica tutti i Quadri. La mobilità dei Quadri aziendali avverrà, mediante provvedimento della funzione Risorse Umane, per apposita eventuale selezione a copertura di vacanze relative alle funzioni esercitate ovvero per accettazione di proposta. I Quadri possono essere temporaneamente trasferiti per comprovate esigenze di servizio, per un periodo non inferiore a 121 giorni calendariali e non superiore a 730 giorni calendariali.

7.2 Il personale che presenterà domanda di mobilità, non potendo garantire certezza e continuità d'impiego presso l'ente d'appartenenza:

- sarà escluso dalla possibilità di essere nominato e di partecipare a selezione per Supervisore operativo, Capo sala operativo, Istruttore, Responsabile/Capo turno, Standardizzatore ed ogni altra specifica professionalità attuale o istituenda chiamata ad operare presso l'impianto d'appartenenza, nessuna esclusa;
- sarà escluso dall'invio a corsi di professionalizzazione avanzata disposti per le necessità dell'impianto d'appartenenza (a mero titolo esemplificativo MEDID, Sicurezza Volo, OJTI ed altri equivalenti).

7.3 Il personale che sarà nominato Responsabile/Capo turno, certificato MEDID, Sicurezza volo, OJTI, ATFM Manager ed altri equivalenti dovrà permanere sull'impianto per altri tre anni.

7.4 I dipendenti della categoria professionale CTA, qualificati/abilitati Radar/Regione, maturano il titolo ad essere inseriti nelle graduatorie di mobilità per sede d'ingresso diverse da ACC o da quelle ove è prevista la qualificazione/abilitazione Radar/Regione purché siano trascorsi 15 (quindici) anni dalla fine del corso Radar regione frequentato per il conseguimento della certificazione, ovvero 12 (dodici) anni dal momento in cui si è conseguita l'abilitazione.

7.5 Il personale trasferito in forza della presente normativa, ove non risultino applicabili periodi maggiori, deve permanere sulla sede per la quale ha ottenuto un trasferimento per almeno 7 anni.

7.6 Al dipendente viene mantenuta la stessa anzianità di sede quando l'eventuale precedente trasferimento sia da ricondurre ad una variazione di sede. Tale norma si intende estesa anche alle variazioni di assegnazione effettuate antecedentemente all'entrata in vigore della presente regolamentazione. Per variazione di assegnazione s'intende la movimentazione del personale all'interno delle seguenti aree:

- area lombarda (Linate, Malpensa, Orio, ACC Milano);
- area romana (ACC Roma, Fiumicino, Urbe, tutte le Funzioni della Sede Centrale, Academy);
- area padovana (ACC Padova, NAAV Padova, Venezia Tessera, Venezia Lido);

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a vertical signature on the right side.

- area torinese (Torino Caselle, Torino Aeritalia, Cuneo);
- area brindisina (ACC Brindisi, ARO Brindisi, Grottaglie);
- area genovese (Genova, Albenga);
- area napoletana (Napoli, Salerno);
- area calabrese (Lamezia, Crotone);
- area eugubina (Rieti, Perugia);
- area Forlì (Academy, UAAV Forlì).

In caso di domanda di mobilità del personale interessato, tale situazione sarà riportata nelle note in calce nel modulo di domanda allegato alla bozza della nuova Circolare.

Roma, 28.06.2007

ENAV

[Handwritten signatures for ENAV: C...]
[Handwritten signature: R...]
[Handwritten signature: P...]
[Handwritten signature: T...]
[Handwritten signature: R...]

ATM RP

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
 FIT - CISL *[Signature]*
 UIL - T *[Signature]*
 UGL - T
 CISAL - AV *[Signature]*
 ASSIVOLO Q. *[Signature]*
 LICTA *[Signature]*
 ANPCAT *[Signature]*
 CILA - AV *[Signature]*
 SACTA *[Signature]*
 U.P.
 ANPAC *[Signature]*
 USPPI *[Signature]*

[Handwritten mark]

ALLEGATO N. 2

DISPOSIZIONI PER LA FORMAZIONE DELLE GRADUATORIE

Ai fini della formazione delle graduatorie si tiene conto dei seguenti parametri:

1. ANZIANITA'

1.1 Anzianità di servizio aziendale

Per ogni anno di complessivo servizio a decorrere dalla data di assunzione (per i transitati ai sensi del DPR 145/81 anche maturati presso le Amministrazioni di provenienza)

punti 0,75

1.2 Anzianità di categoria professionale

Per ogni anno di servizio maturato nella categoria professionale di appartenenza (per il personale con qualifica CTA l'anzianità decorre dalla data di 1^a abilitazione rilasciata dall'ENAV eccetto che per i transitati ai sensi del DPR 145/81)

punti 2

1.3 Anzianità di sede

Per ogni anno di servizio sulla sede di provenienza maturato nella categoria professionale di attuale appartenenza a partire dalla data di assegnazione sull'Ente

punti 1

1.4 Se trattasi di sede assegnata a seguito di trasferimento per motivi di servizio o di sedi disagiate i punteggi di cui al presente paragrafo sono raddoppiati; si considerano sedi disagiate esclusivamente le sedi di: LAMPEDUSA - PANTELLERIA.

1.5 I punteggi relativi al para 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4 verranno conteggiati in dodicesimi con arrotondamenti matematici al centesimo.

1.6 Da tutte le anzianità suddette vengono decurtati tutti i periodi trascorsi dal dipendente in aspettativa volontaria.



2. SITUAZIONE DI FAMIGLIA

2.1 Per coniuge e figli:

punti 0.5 ciascuno

Tale punteggio non si assegna per le variazioni di assegnazione.

2.2 La composizione del nucleo familiare, quando richiesta, deve essere documentata da apposita certificazione.

3. PUNTEGGIO FINALE

3.1 L'ordine di graduatoria seguirà i punteggi assegnati così come evidenziato nei paragrafi precedenti ed a parità di punteggio sarà elemento discriminante:

- il dipendente che beneficia delle prerogative di cui alla Legge 104
- l'anzianità anagrafica.



ORDINAMENTO PROFESSIONALE

In relazione a quanto contenuto nell'accordo del 10.04.2004, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi del 28.03.2003, del 22.02.2006 e del 20.07.2006, ENAV e le OO.SS.LL. con l'obiettivo di valorizzare il consolidamento e l'innalzamento degli standard professionali convengono sulla realizzazione di un nuovo ordinamento professionale articolato su criteri di progressione sia professionale che economica.

1. Pertanto, a decorrere dal 1° settembre p.v. il nuovo modello di classificazione di tutto il personale dipendente è articolato in:

- categorie professionali
- classi stipendiali
- qualifiche professionali.

2. Tutto il personale dipendente - escluso il personale quadro - è collocato nelle sotto elencate categorie professionali:

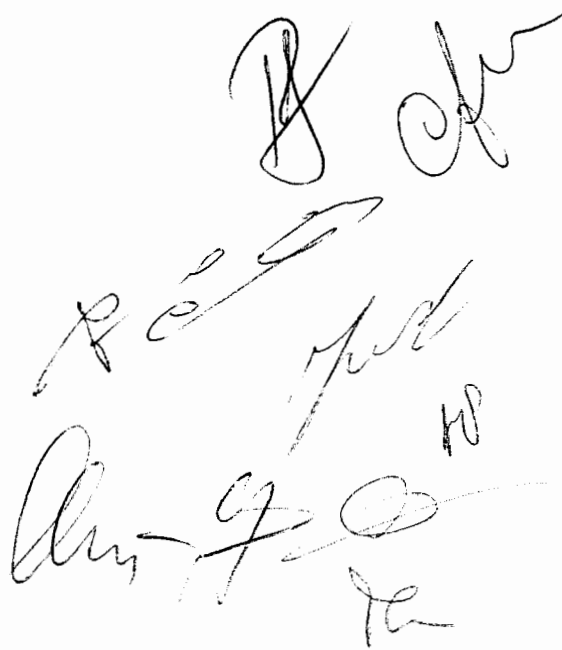
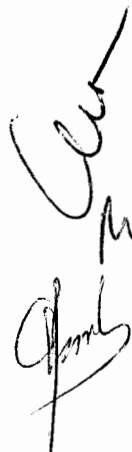
- Controllori del traffico aereo
- Esperti di assistenza al volo
- Meteorologi
- Naviganti
- Tecnici
- Informatici
- Amministrativi
- Operai

3. Le classi stipendiali, sono articolate su una scala unica per tutte le categorie, ordinata dalla classe 1 alla classe 13.

La corrispondenza tra le nuove classi stipendiali ed i parametri del precedente ordinamento è la seguente:

classe 1	par. 100
classe 2	par. 125
classe 3	par. 150
classe 4	par. 180
classe 5	par. 210
classe 6	par. 240
classe 7	par. 270
classe 8	par. 300
classe 9	par. 320
classe 10	par. 340



classe 11	par 360
classe 12	par 380
classe 13	par 400

4. Le classi stipendiali, da quella d'ingresso a quella apicale, sono differenziate per ciascuna delle categorie professionali, come di seguito indicate:

- Controllori del traffico aereo (classe 4 - 13)
- Esperti di assistenza al volo (classe 3 - 11)
- Meteorologi (classe 3 - 11)
- Naviganti (classe 3 - 11)
- Tecnici (classe 3 - 11)
- Informatici (classe 3 - 11)
- Amministrativi (classe 2 - 11)
- Operai (classe 1 - 7)

5. La progressione economica per ogni categoria professionale avviene in via automatica, a partire dalla classe stipendiale d'ingresso sino alla penultima classe in relazione all'anzianità di servizio prevista per accedere senza demerito di volta in volta da una classe stipendiale all'altra.

6. I tempi di permanenza previsti per ciascuna classe stipendiale - relativi alle singole categorie professionali - sono indicati nella tabella "A", parte integrante del presente accordo.

7. L'accesso alla classe stipendiale apicale avviene nell'ambito di ristretti limiti numerici a scelta della Società.

7.1 Per la categoria CTA ed EAV, l'accesso alle rispettive classe stipendiali apicali (CTA classe 13, EAV classe 11 e METEO classe 11) avviene in via automatica al compimento delle anzianità riportate nella tabella "A".

Norma transitoria

Con l'intento di omogeneizzare nell'ambito delle singole categorie professionali i tempi di permanenza maturati nei parametri del precedente ordinamento con quelli stabiliti dal nuovo ordinamento si procederà al riconoscimento, a tutto il personale in servizio alla data di avvio del presente ordinamento (1° settembre 2007), di un passaggio alla classe stipendiale immediatamente superiore a quella parametrica attualmente corrispondente secondo le modalità temporali di seguito indicate:

[Handwritten signatures and initials]

<u>Data ultimo passaggio di parametro</u>	<u>Data prossimo passaggio di classe</u>
anno 2000 e precedenti	Settembre 2007
anno 2001	Ottobre 2007
anno 2002	Novembre 2007
anno 2003	Dicembre 2007
anno 2004 (1° semestre)	Marzo 2008
anno 2004 (2° semestre)	Settembre 2008
anno 2005 (1° semestre)	Marzo 2009
anno 2005 (2° semestre)	Settembre 2009
anno 2006 (1° semestre)	Marzo 2010
anno 2006 (2° semestre)	Settembre 2010

Ai fini dell'individuazione dei tempi di permanenza nelle nuove classi stipendiali, al personale assunto o interessato da un avanzamento parametrico nel corso del 2007 troverà immediata riferimento quanto previsto nella allegata tabella "A".

Nell'applicazione della suindicata tabella, e solo per l'attuazione temporale della presente norma transitoria, laddove si verificassero maggiori tempi di permanenza tra una classe stipendiale e la successiva rispetto ai tempi previsti dal precedente ordinamento troverà applicazione la condizione di maggior favore.

Le parti convengono di procedere, entro la fine del 2008, ad una verifica dell'applicazione della presente norma transitoria.

8. Le parti convengono in via generale per tutte le categorie professionali di attivare efficaci processi di valorizzazione e di sviluppo, professionale e retributivo, in modo da garantire tutto il personale che risulti in possesso di maggiori capacità ed attitudini e soprattutto in grado di assumere la responsabilità delle varie posizioni organizzative, attuali e future, proprie di ciascuna categoria professionale.

8.1 Nell'ambito di ogni categoria professionale vengono, pertanto, descritte, mediante declaratorie, le qualifiche professionali in funzione delle posizioni organizzative aziendali, tenuto conto delle capacità del singolo lavoratore, direttamente collegate ad attitudini, competenze, incarichi specifici, abilitazioni, certificazioni e formazione.

8.2 A tal fine la Società s'impegna a produrre entro il 31.12.2007 per ciascuna categoria le rispettive declaratorie di ciascuna qualifica professionale in corrispondenza della rispettiva classe stipendiale.

8.3 Le declaratorie rappresentano l'espressione dei contenuti della professionalità in termini di conoscenze, responsabilità ed autonomia operativa. Ogni declaratoria è ulteriormente specificata in profili professionali.

8.4 In via del tutto esemplificativa si riportano di seguito – per ciascuna categoria – alcuni dei profili professionali corrispondenti alla declaratoria della qualifica professionale di riferimento:

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, likely representing the parties mentioned in the text above.

A vertical handwritten signature in black ink, located on the right margin of the page, extending from the middle section down to the bottom section.

A vertical handwritten signature in black ink, located on the right margin of the page, extending from the bottom section down to the very bottom.

A vertical handwritten signature in black ink, located on the right margin of the page, extending from the bottom section down to the very bottom.

A vertical handwritten signature in black ink, located on the right margin of the page, extending from the bottom section down to the very bottom.

Controllore traffico aereo	CTA junior	cl. 4
	CTA	cl. 5-13
	CTA coordinatore	cl. 5-13
	CTA istruttore	cl. 5-13

Le Parti convengono, indipendentemente dalla classe stipendiale di appartenenza di riconoscere per la figura professionale del personale CTA la possibilità di inserire nelle attività istituzionali i nuovi compiti e ruoli.

L'individuazione di tali nuove figure servirà a disciplinare anche attività che oggi sono effettuate in maniera saltuaria, quali formazione ed addestramento delle risorse, collaborazioni con vari reparti delle strutture, di istruttore operativo, di Capo isola, etc..

Pertanto, a partire dalla entrata in vigore del presente ordinamento ed in fase di prima applicazione, negli impianti ove già non prevista verrà istituita la figura operativa del "Capo turno".

All'interno di tale categoria professionale vengono tracciati, pertanto, due iter lavorativi paralleli collegati il primo al riconoscimento dell'anzianità aziendale, con i conseguenti passaggi di classe stipendiale e il secondo all'apprezzamento delle professionalità/abilitazioni acquisite attraverso l'attribuzione di una specifica indennità denominata indennità professionale.

A tal fine, si conviene di identificare economicamente la sopraccitata indennità professionale con le stesse quantità economiche erogate attualmente a titolo di indennità di turno (art. 49 del vigente ccnl).

Pertanto, a decorrere dal 1° settembre 2007 con il riconoscimento della suddetta indennità professionale al personale operativo (CTA EAV e METEO), compresi i quadri delle rispettive categorie, cessa di essere applicata l'indennità di turno.

Ferme restando le finalità proprie dell'istituto dell'indennità di turno, al personale sopra indicato, sotto la nuova voce retributiva (indennità professionale) continueranno ad essere applicati i trattamenti, economici e normativi previsti dal punto 1, articolo 49 del vigente ccnl.

Nell'ottica di cogliere maggiormente l'apprezzamento della professionalità resa dal personale in questione, a partire dal 1° aprile 2009, sarà effettuata una nuova articolazione ed omogeneizzazione dell'indennità professionale, utilizzando le risorse economiche accantonate, pari a 2,5 Mln. €.

Le Parti si riservano di valutare nel corso del prossimo rinnovo del contratto la possibilità di un eventuale estensione di tale indennità anche per il restante personale operativo.

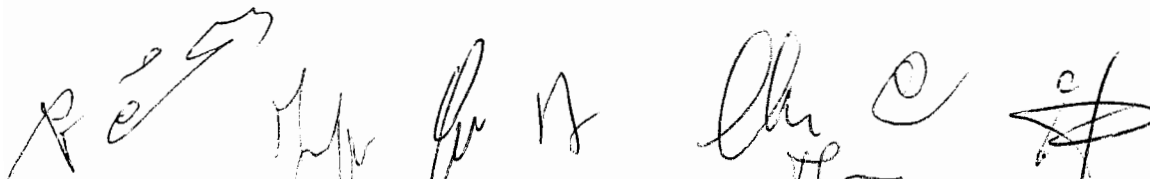
[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

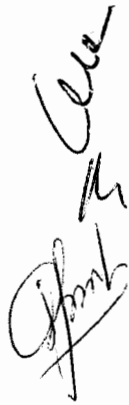


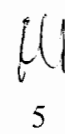
Esperto di assistenza al volo	<i>EAV junior</i>	<i>cl. 3</i>
	<i>EAV</i>	<i>cl. 4-11</i>
	<i>EAV coordinatore</i>	<i>cl. 4-11</i>
	<i>EAV istruttore</i>	<i>cl. 4-11</i>
Meteorologo	<i>Meteorologo junior</i>	<i>cl. 3</i>
	<i>Meteorologo</i>	<i>cl. 4-10</i>
	<i>Meteorologo coord.</i>	<i>cl. 4-10</i>
	<i>Meteorologo istrutt.</i>	<i>cl. 4-10</i>
Pilota	<i>Pilota</i>	<i>cl. 5-10</i>
Tecnico di volo	<i>Tecnico volo junior</i>	<i>cl. 3</i>
	<i>Tecnico volo</i>	<i>cl. 3-10</i>
Tecnico	<i>Operatore tec.</i>	<i>cl. 3-6</i>
	<i>Collaboratore tec.</i>	<i>cl. 5-10</i>
Informatico	<i>Analista prog.</i>	<i>cl. 3-6</i>
	<i>Analista sistemista</i>	<i>cl. 5-10</i>
Amministrativo	<i>Agente amm. .</i>	<i>cl. 1-4</i>
	<i>Autista</i>	<i>cl. 2-6</i>
	<i>Operatore amm.</i>	<i>cl. 3-6</i>
	<i>Collaboratore amm.</i>	<i>cl. 5-10</i>
Operaio	<i>Operaio</i>	<i>cl. 1-6</i>

* * *

Personale Quadro

Alla luce della nuova classificazione del personale individuata con l'ordinamento professionale ed in considerazione delle nuove classi stipendiali apicali identificate con lo stesso si conviene che al personale quadro CTA, a decorrere dalla retribuzione del mese di settembre p.v., il superminimo professionale sarà incremento di un importo economico mensile e per 14 mensilità in relazione alla rispettiva ripartizione professionale così come individuata nell'accordo del 28 giugno 2007.



Tale incremento viene erogato quale anticipazione della relativa quota, prevista a decorrere dal 1° gennaio 2008 derivante dalla attribuzione delle quantità economiche accantonate per il finanziamento del nuovo ordinamento professionale e ripartite nell'ambito delle diverse categorie professionali.

In tale contesto si conferma la volontà di costituire un gruppo di lavoro aziendale, che entro e non oltre il 31 dicembre 2007, dovrà individuare - sentite le diverse funzioni aziendali interessate e avuto riguardo del sistema di pesatura delle attività lavorative presenti - le distinte posizioni di lavoro in ordine ai diversi livelli di inquadramento del personale quadro.

Il nuovo inquadramento, con il conseguente incremento del minimo contrattuale, sarà effettuato in stretta correlazione con le nuove classi stipendiali identificate per le diverse categorie professionali. In tal senso le Parti individuano sin d'ora l'esigenza di effettuare, in previsione della prossima apertura delle trattative per il rinnovo del contratto, una specifica normativa contrattuale per la disciplina del rapporto di lavoro dei quadri.

* * *

Con la sottoscrizione del presente accordo le Parti si danno atto della piena realizzazione di quanto previsto dall'art. 5 - ordinamento professionale - dell'accordo aziendale del 10.04.2004.

Roma 28.06.2007



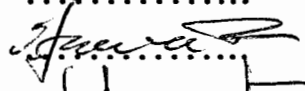

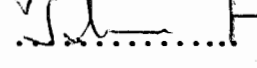

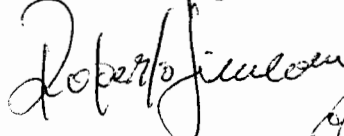
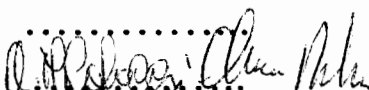

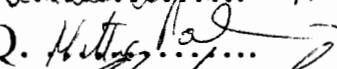








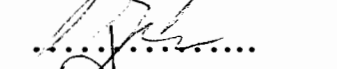

ENAV	OO.SS.LL.
	FILT - CGIL
	FIT - CISL 
	UIL - T 
	UGL - T
	CISAL - AV 
	ASSIVOLO Q. 
	LICTA 
	ANPCAT 
	CILA - AV 
	SACTA 
	U.P.
	ANPAC 
	USPPI 

TABELLA A
"NUOVE CLASSI STIPENDIALI"

Classi	CTA	EAV	MET	NAV	TEC	INF	AMM	OPERAIO
1								100 (2)
2							120 (2)	120 (4)
3		150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (2)	150 (4)	150 (5)
4	180 (2)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (5)	180 (4)	180 (5)
5	210 (4)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (5)	210 (4)	210 (5)
6	240 (4)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240 (5)	240
7	270 (4)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270 (5)	270
8	300 (4)	300 (4)	300 (5)	300 (5)	300 (5)	300 (5)	300 (5)	
9	320 (4)	320 (4)	320 (5)	320 (5)	320 (5)	320 (5)	320 (5)	
10	340 (4)	340 (2)	340	340	340	340	340	
11	360 (4)	360	360	360	360	360	360	
12	380 (2)							
13	400							

Anzianità complessiva in anni	32	32	32	32	32	32	34	21
-------------------------------	----	----	----	----	----	----	----	----

(*) permanenza in anni nella classe stipendiale

VERBALE DI ACCORDO

Nell'ottica di una maggiore semplificazione delle voci stipendiali le Parti convengono che a decorrere dal 1° gennaio 2008 l'indennità integrativa speciale" cessa di essere corrisposta come singola voce della retribuzione e viene conglobata nella voce stipendio tabellare.

Roma, 28.06.2007

ENAV

[Handwritten signatures for ENAV]
ATM PP

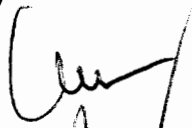

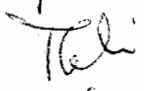

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - UILT
UGL - T
CISAL - AV
ASSIVOLO Q.
LICTA
ANPCAT
CILA - AV
SACTA
U.P.
ANPAC
USPPI

Con riferimento a quanto previsto dall'art. 2 - Ristrutturazioni salariali - dell'accordo aziendale del 10.04.2004 le Parti convengono che in caso di passaggio tra le categorie professionali EAV, Meteo, Informatici, Tecnici, Tecnici di volo, Amministrativi e le categorie professionali CTA, Piloti, Quadri la quota percepita in applicazione dell'accordo del 16.06.2004 verrà riassorbita, sia in termini di rita che di superminimo, nella quantità economica di maggior favore.

Roma 28.06.2007

ENAV





ATAA

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - T
UGL - T
CISAL - AV
ASSIVOLO Q.
LICTA
ANPCAT
CILA - AV
SACTA
U.P.
ANPAC
USPPI

Nel ribadire l'apertura alla data del prossimo 1° ottobre delle previste trattative per il rinnovo del c.c.l. in scadenza il 31.12.2007 le Parti individuano sin d'ora l'esigenza di prevedere una distinta normativa professionale per quanto attiene la categoria dei controllori del traffico aereo.

Roma 28.06.2007

ENAV

OO.SS.LL.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Roberto Janna ATTH PP

FILT - CGIL
FIT - CISL *[Handwritten signature]*
UIL - T
UGL - T
CISAL - AV *[Handwritten signature]*
ASSIVOLO Q. *[Handwritten signature]*
LICTA *[Handwritten signature]*
ANPCAT
CILA - AV *[Handwritten signature]*
SACTA *[Handwritten signature]*
U.P.
ANPAC *[Handwritten signature]*
USPPI *[Handwritten signature]*

Nell'ottica di consolidare e migliorare gli acquisiti livelli professionali del personale operativo di ENAV, tenuto conto dei processi evolutivi legati al progetto dell SINGLE EUROPEAN SKY nonché nel rispetto di quanto previsto dagli artt. 6 e 10 dell'accordo quadro del 10 aprile 2004, si conviene che, a decorrere dal 1° marzo 2007, le ore di "Continuous training" effettuate dal suddetto personale saranno considerate come orario operativo reso.

Roma, 28.06.2007

ENAV

[Handwritten signatures for ENAV]
A. C. [unclear]
P. [unclear]
R. [unclear]
T. [unclear]
R. [unclear]

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - T
UGL - T
CISAL - AV
ASSIVOLO Q.
LICTA
ANPCAT
CILA - AV
SACTA
U.P.
ANPAC
USPPI

STIPPP

VERBALE DI ACCORDO

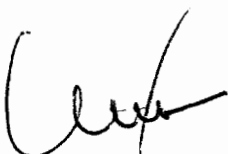
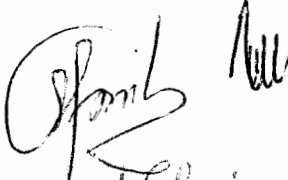
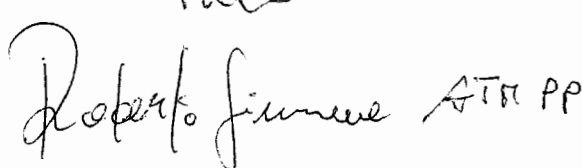
Fermo restando quanto previsto dall'art 2 – Ristrutturazioni salariali – dell'accordo aziendale del 10.04.2004 la Società si dichiara disponibile ad applicare quanto in esso disciplinato anche al personale da assumere ed assunto successivamente alla data del 10 aprile 2004.

Le Parti, pertanto, convengono di riconoscere , a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, al personale da assumere e assunto successivamente alla data del 10 aprile 2004 l'ammontare economico di cui al punto 1 dell'art. 2 –Ristrutturazioni salariali – dell'accordo aziendale del 10.04.2004 nella misura corrispondente ad un 25 % dell'importo spettante, ogni tre anni di anzianità di servizio successivi alla data di assunzione, sino al raggiungimento del complessivo 100 % dell'importo in questione dopo quattro trienni (complessivamente pari a 12 anni di servizio).

Con riferimento al punto che precede le Parti precisano che al personale assunto nel periodo 10.04.2004 e 26.06.2007 ed attualmente presente in servizio il meccanismo di riconoscimento economico percentualizzato della c.d. "ristrutturazione salariale" di cui all'accordo aziendale del 10.04.2004 inizierà a decorrere dalla data di assunzione.

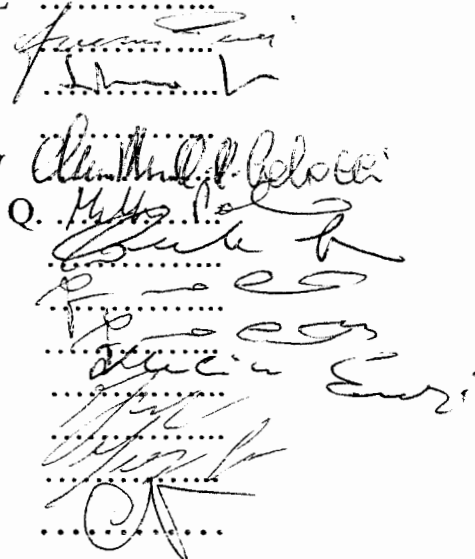
Roma, 28.06 2007

ENAV




ATR PP

OO.SS.LL.

FILT - CGIL
FIT - CISL
UIL - T
UGL - T
CISAL - AV
ASSIVOLO Q.
LICTA
ANPCAT
CILA - AV
SACTA
U.P.
ANPAC
USPPI



Da ENAV S.p.A.

a OO.SS.LL.

Con riferimento al nuovo ordinamento professionale ed in considerazione della maggiore quantità di anni di servizio previsti dai nuovi criteri di progressione professionale, Vi comunichiamo che al solo personale, attualmente in servizio, che sarà posto in quiescenza per il raggiungimento dei limite di età anagrafica previsto per la categoria professionale di appartenenza e che in tale circostanza risulti non aver raggiunto la classe stipendiale apicale sarà riconosciuto, nell'ultimo mese di servizio, un avanzamento alla classe stipendiale immediatamente superiore a quella posseduta.

Roma 28.06.2007

A handwritten signature in black ink, consisting of a cursive name followed by a stylized surname.