



UIR

Unione degli Industriali
e delle imprese di Roma

IPOTESI DI ACCORDO

In data 9 giugno 2008, in Roma, presso la sede dell'Unione Industriali di Via A. Noale n. 206, si è svolto un incontro

TRA

la Società TECHNO SKY Srl con l'assistenza della Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma, rappresentata dal Dott. Marcello Orifici,

E

Le OO.SS. FIM (CISL) – Fiom (CGIL) – UILM (UIL) nazionali e territoriali unitamente al Coordinamento nazionale delle R.S.U. Techno Sky.

PREMESSO CHE

vengono concordati i Capitoli che seguono con la precisazione che, in ordine agli istituti ivi non previsti e disciplinati, così come per quelli non espressamente modificati dal presente Accordo, troverà applicazione quanto disposto dal vigente C.C.N.L. per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata e dai vigenti Accordi Sindacali.

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Il presente Accordo esaurisce qualsiasi rivendicazione collettiva avente riflessi di carattere economico, con riferimento alla contrattazione integrativa aziendale in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

Il presente Accordo decorrerà dal 1° luglio 2008 ed avrà validità quadriennale.

RSU BERGAMO - MALPENSA - RONCHI

x RSU PALERMO

x RSU LAMEZIA, CROTONE, REGGIO CALABRIA

x RSU CATANIA

x RSU ALGHERO, OLBIA, MONTE CUDI

x RSU BOLOGNA, FORLI, BOLOGNA, ANCONA

x RSU ROMA
x RSU M. STELLA

1. INQUADRAMENTO C.C.N.L.

In considerazione del mutato contesto organizzativo ed operativo, le Parti convengono di ridefinire, a far data dal 1° luglio 2008, la struttura classificatoria sulla base di quanto previsto in materia dal vigente C.C.N.L. per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata ed in particolare di considerare i Lavoratori inquadrati in una classificazione unica articolata su 7 categorie professionali ed 8 livelli retributivi, ai quali corrispondono eguali valori minimi tabellari mensili.

La riclassificazione dei Lavoratori avverrà secondo il seguente prospetto, in base quindi all'inquadramento individuale posseduto all'atto della decorrenza della validità del presente Accordo:

CATEGORIA DI PROVENIENZA EX ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DEL 21 APRILE 1994	CATEGORIA C.C.N.L.
8a	7a
7a	6a
6a	5a super
5a	5a
4a	4a
3a	3a
2a	2a
1a	1a

Per quanto attiene alle declaratorie, ai profili ed alle relative esemplificazioni le Parti convengono di far riferimento alle disposizioni dettate in materia dal vigente C.C.N.L. per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica Privata.

2. PIANO STRATEGICO

Il Piano Industriale elaborato dalla Società per il triennio 2008-2010 individua e sviluppa le azioni e le risorse necessarie per l'attuazione degli obiettivi aziendali. I suoi contenuti derivano dalle migliori previsioni che è possibile fare oggi sulla base delle possibili sinergie con la Controllante e delle opportunità offerte dal mercato esterno.

Sulla base delle attese di ENAV conseguenti all'acquisizione di Techno Sky:

► riduzione dei costi della manutenzione che, al di là di quanto già conseguito, va perseguita ulteriormente attraverso modi differenti e più evoluti di fare la manutenzione;

► opportunità di concepire l'apporto manutentivo fin dalla fase iniziale di "Progettazione dei Sistemi (Definizione degli User Requirements)";

► esigenza di poter contare su un "Partner Tecnologico" nelle expertise di manutenzione a fronte del salto tecnologico preteso dai nuovi sistemi, in primo luogo dal nuovo Sistema ATM Europeo, attualmente in fase di sviluppo;

sono stati delineati i seguenti indirizzi strategici:

► Costante sviluppo dimensionale, con una forte crescita annua della produzione effettuata internamente;

► Innovazione rispetto al modo tradizionale di fare la Manutenzione";

► Modifica del "mix" di business, con riduzione dell'incidenza del business tradizionale;

► Rilevante differenziazione di mercato (per e con ENAV e Mercato Diretto) e di Prodotto (Ingegneria di Sistema, Produzione SW, Maincontractorship e Comakership).

L'Azienda ritiene fondamentale, per il raggiungimento degli obiettivi individuati, lo sviluppo delle competenze professionali e la motivazione delle Persone, in quanto risorsa qualificante e condizionante in una attività di servizi.

Alla luce delle missioni di Techno Sky che consiste nel concorrere alla realizzazione di quella istituzionale ENAV di assicurare la sicurezza, la puntualità e l'economicità del traffico aereo attraverso il mantenimento e lo sviluppo della funzionalità delle infrastrutture tecniche al minimo costo di esercizio, sostenuti da una continua verifica di competitività sul mercato

terzo, sono state individuate le seguenti Aree di Mercato su cui operare lo sviluppo:

- Area Operativa per servizi continuativi che vengono spesi da ENAV in conto Esercizio (Sistemi ATM, altri sistemi *mission critical*, AVL, Impianti generali);
- Area Tecnica, direttamente o attraverso Costruttori, per investimenti ENAV (Installazione di sistemi ATM, Ingegneria di sistemi e software, Sistemi ATM tramite costruttore, Impianti *Misssion critical*, Impianti generali);
- Clienti "terzi" rispetto ad ENAV, per prodotti-servizi coerenti con la competenza distintiva Techno Sky (Costruttori, Gestori Aeroportuali, Trasporti nazionali, Operatori aeroportuali estero);
- Clienti "terzi" di ENAV, in quanto capo raggruppamento ed integratore di soluzioni ATM complesse, di cui TS è subfornitore;
- Mercato di risorse e servizi di Radiomisure, per ENAV o per clienti "terzi".

Sulla base della missione e delle potenzialità espresse dal mercato le scelte strategiche operate dalla società sono le seguenti:

1. Completamento/Allargamento del ruolo tradizionale verso ENAV

A partire dal 2008, Techno Sky è chiamata a una modifica del proprio ruolo tradizionale nei confronti di ENAV: infatti da una parte la responsabilità dell'Azienda sulle attività manutentive viene progressivamente estesa agli "Impianti Generali"; dall'altro, in quanto preposta alla "Funzionalità delle Infrastrutture", Techno Sky è chiamata a formulare proposte di miglioramento o sostituzione di infrastrutture già esistenti, sulla base di riscontri e valutazioni svolte nell'esercizio dell'attività manutentiva.

2. Evoluzione del "Modo di fare la Manutenzione"

L'evoluzione del modo di fare la manutenzione ha contemporaneamente obiettivi di efficienza, allineamento all'evoluzione delle tecnologie, valorizzazione delle competenze operative diffuse e piena adozione delle soluzioni di "Telecontrollo" (sulle quali ENAV ha in precedenza effettuato rilevanti investimenti attraverso il programma STN). I tempi sono cadenzati su base triennale.

3. Sviluppo di un ruolo di Partner Tecnologico nei nuovi Sistemi ENAV

Techno Sky è chiamata a partecipare ai progetti di investimento ENAV, apportando le proprie competenze distintive, nell'ottica della "manutenibilità", cioè di chi avrà poi in carico la funzionalità dei sistemi.

8

Tale nuovo ruolo prevede lo sviluppo delle attività di "Ingegneria di Sistema", che Techno Sky dovrà costituire non solo in funzione dei nuovi investimenti ENAV, ma anche con l'obiettivo di una più incisiva presenza diretta sulle attività di manutenzione.

4. Sviluppo su mercati terzi per applicazioni della competenza distintiva

Le attività sul "Mercato Diretto" (che i vincoli normativi limitano al 20% dei ricavi) hanno lo scopo fondamentale di rafforzare le capacità prestazionali Techno Sky, oltreché di apportare margine ai risultati aziendali.

...

Le scelte strategiche e la pianificazione delle vendite configurano un profilo di espansione nel triennio che prevede:

- ▶ Costante sviluppo dimensionale, con una forte crescita annua della produzione interna;
- ▶ Modifica del "mix" di *business*, con riduzione dell'incidenza del business tradizionale;
- ▶ Rilevante differenziazione del mercato.

Tali evoluzioni, rispetto alla situazione di partenza, rappresentano indiscutibilmente una sfida impegnativa per Techno Sky che, per l'ampiezza delle dimensioni in gioco, richiede di essere affrontata attraverso specifiche operazioni e fasi di Sviluppo, cadenzate nel triennio:

- Realizzare la piena integrazione di ruolo con ENAV;
- Sviluppare il Business in termini di volumi, con differenziazione di mercato;
- Portare a piena applicazione il nuovo modo di fare la manutenzione i cui tratti fondamentali possono così riassumersi:
 - ▶ Efficientamento delle prestazioni manutentive, in linea con l'evoluzione della tecnologia, già disponibile negli apparati del periodo più recente (non diversamente da quanto avviene per apparecchiature di altri settori: automobili, elettrodomestici, ecc.);
 - ▶ Allargamento di ruolo della manutenzione, atteso da ENAV come esigenza già attuale, ma che si amplifica in relazione allo sviluppo dei nuovi sistemi;

► Valorizzazione delle competenze diffuse, quale patrimonio di expertise da utilizzare per lo sviluppo della "Manutenzione Predittiva" (ovvero, intervenire preventivamente avendo razionalmente e statisticamente determinato quale è il momento di effettuare un ricambio, una sostituzione, ecc., sulla base di analisi di ricerca operativa ma anche dell'esperienza diretta del manutentore);

► Allineamento alle soluzioni di telecontrollo, non solo in termini tecnologici, ma nella completezza delle soluzioni di funzionamento operativo e di configurazione organizzativa.

...

La missione Techno Sky modifica profondamente lo scopo e l'identità storica dell'azienda.

La finalità di Techno Sky di concorrere alla realizzazione della missione istituzionale ENAV introduce un drastico cambiamento rispetto al passato. In simmetria con ENAV anche l'identità aziendale (che investe tutte le persone dell'Azienda) risulta sostanzialmente modificata: **"Dal mondo della Difesa, dello SPAZIO e dell'ATM al solo mondo dei Servizi ATM"**. Diventare partner di ENAV nella compiutezza dei processi, delle prassi e dei comportamenti costituisce quindi un traguardo fondamentale della nuova cultura Techno Sky.

Una nuova identità, quindi, che deve costituirsi attorno alla sua competenza distintiva di assicurare la funzionalità dei sistemi tecnici complessi (ATM o analoghi)

A fronte degli obiettivi di sviluppo previsti dalla strategia adottata è, quindi, necessaria la formalizzazione degli "Investimenti" e delle "Spese Strategiche" finalizzate a produrre Innovazione. Entrambe le voci vanno riferite sia all'offerta esterna, sia al funzionamento interno e sono trattate aziendalmente come "progetti di innovazione" che dovranno essere realizzati nel periodo e che sono:

L'attuazione del progetto nuova manutenzione richiede:

- Nuova Strumentazione di Supporto
- Scomposizione tecnico-funzionale delle Infrastrutture Tecnologiche HW ENAV
- Banca Dati e Modelli Predittivi

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Vito Salzano]

[Handwritten signature: Carlo Amati]

[Handwritten signature: Lupo]

[Handwritten signature: RAG]

[Handwritten signature: Vito Salzano]

[Handwritten signature: Carlo Amati]

[Handwritten signature: Lupo]

[Handwritten signature: RAG]

[Handwritten signature: Vito Salzano]

[Handwritten signature: Carlo Amati]

- Albero di Propagazione dei Guasti
- Allineamento della fruibilità manutentiva del sistema STN

Altri progetti di ricerca e sviluppo riguardano:

- Networking Aeroportuale

Questo progetto si propone di individuare e sviluppare soluzioni, anche progressive, di “Integrazione Operativa di tutti gli Operatori Aeroportuali” secondo le modalità individuate da ENAV (che già ne ha sviluppato un primo nucleo di base in relazione ai servizi di “Apron”). In una prima fase, il progetto prevede di esaminare prodotti/componenti già disponibili sul mercato, anche esaminando possibilità di partnership con le relative società.

- **Progettazione prototipale di Carri Mobili**

Lo sviluppo di questo progetto è finalizzato alla messa a punto di carri mobili per la verifica "ground-based" di sistemi di navigazione.

- Ammodernamento Strumentale
- Laboratorio Calibrazione Strumenti
- Addestramento e Sviluppo Competenze

La decisione di puntare su “Addestramento Continuo e Sviluppo delle Competenze” inserisce questa dimensione tra gli investimenti e i programmi di Innovazione Techno Sky.

• • •

Il Modello di Sviluppo prefigurato nel Piano prevede al contempo una considerevole crescita delle attività (articolata su business differenziati) ed una rilevante modifica del mix di competenze e professionalità, anche per evoluzione delle attività tradizionali.

Techno Sky, facendo leva sul suo patrimonio di competenze distintive, si appresta quindi ad affrontare un periodo di notevole cambiamento.

Le leve utilizzate saranno:

- ▶ Responsabilizzazione del Management sui Risultati e sui comportamenti di ruolo.
- ▶ Gestione e Sviluppo delle Persone, basati su Motivazione, Apporti e Sviluppo delle Competenze.
- ▶ Formazione e Addestramento. La Formazione e Addestramento delle Persone costituisce leva strategica del processo di sviluppo pianificato e, in quanto tale, viene assunta come processo continuativo e strutturato.

Allo scopo di favorire e rafforzare l'identità e il ruolo delle Persone nel mondo dei servizi ATM, Techno Sky considera una opportunità la possibile allocazione delle attività di Addestramento nell'ambito della Scuola di Addestramento ENAV di Forlì.

L'Addestramento avrà una strutturazione articolata su due linee:

- ▶ Addestramento di inserimento per i neo-assunti;
- ▶ Aggiornamento per il personale già in organico. In particolare, nel 2008 verranno realizzati i corsi di aggiornamento relativi ai requisiti di Certificazione "Single European Sky" (ESARR 5).

In questa prospettiva, è opportuno prevedere che le attività di Addestramento possano utilizzare un Laboratorio di Addestramento Tecnico (basico e avanzato), con capacità di simulazione e "trouble shooting" che si può opportunamente prevedere nel Centro di Forlì.

Sarà inoltre verificata, nell'ambito dell'attuale sistema universitario, la possibilità che taluni dei corsi di Addestramento possano ottenere un riconoscimento nei percorsi di laurea.

3. RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, tenuto conto dell'evoluzione e degli indirizzi provenienti dall'Unione Europea, che legano il miglioramento della competitività ad un sistema di coinvolgimento dei dipendenti nella vita dell'impresa, al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali concordano di attivare un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS., ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale e del ruolo di centralità del contratto quale strumento regolatore, di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, le Parti intendono in tal modo sviluppare un sistema di confronto-consultazione sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza dei problemi posti dalla **trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa** quali meglio si evidenziano nel piano industriale della Società Techno Sky, le cui linee fondamentali sono riportate nel punto seguente del presente documento, nel pieno rispetto e concreta attuazione di quanto stabilito dal vigente CCNL Metalmeccanico.

Il coinvolgimento delle parti sociali tende a garantire l'efficacia dei diritti di informazione passando, però, attraverso il contemperamento degli interessi dell'Azienda con quelli dei Lavoratori e la collaborazione tra datore di lavoro e rappresentanti dei lavoratori, nel rispetto dei reciproci diritti ed obblighi.

Le Parti convengono, altresì, che detto sistema sia caratterizzato da rapporti sui temi di comune interesse, per consentire la conoscenza nella realtà aziendale e che permetta il concorso delle parti, ciascuna nella sfera di propria responsabilità ed interesse, per il raggiungimento delle condizioni di maggiore efficienza e competitività ed il miglioramento della qualità del servizio, anche al fine di sostenere opportunità di sviluppo occupazionale e valorizzazione delle risorse umane.

Le Parti, nell'ambito delle procedure definite dal vigente CCNL in tema di informazione e consultazione, concordano nel procedere ad effettuare incontri, ove richiesto, anche con cadenza semestrale.

Con l'obiettivo di sviluppare l'analisi ed il confronto, potranno essere effettuati nell'ambito delle previsioni contrattuali approfondimenti sulle informazioni fornite.

Handwritten signatures and notes:

- Top right: *[Signature]*
- Left margin (vertical): *Civetti, Vincenzo*
- Bottom left: *Alvares*
- Bottom center: *Salvo*
- Bottom right: *[Multiple signatures]*
- Far right (vertical): *[Signature]*
- Far right (vertical): *[Signature]*
- Far right (vertical): *[Signature]*
- Far right (vertical): *[Signature]*
- Far right (vertical): *[Signature]*

Nel corso di tali incontri saranno approfonditi con la R.S.U. assistita dalle strutture sindacali firmatarie del presente contratto le tematiche già disciplinate dai vigenti accordi.

In relazione alle caratteristiche dei temi alla R.S.U. e/o alle strutture territoriali può essere richiesto un impegno alla riservatezza sulle notizie e sui dati comunicati dall'impresa nell'ambito della sessione di informazione.

Roberto Sallò

[Signature]

[Signature]

Alvino

[Signature]

[Signature]

Alberto Mancuso

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Gio. Salsani

[Signature]

4. ADDESTRAMENTO E FORMAZIONE

La globalizzazione economica e sociale e la crescente concorrenza internazionale, oltre che domestica, invitano le imprese a utilizzare le risorse disponibili al fine di rafforzare la loro posizione sul mercato. La vera competitività aziendale, e cioè quella sostenibile nel tempo, deriva unicamente dalla esclusività delle risorse, difficilmente riproducibili dalla concorrenza.

La risorsa che più di ogni altra riesce a dare risposte a queste esigenze è quella umana. Da ciò deriva che una gestione efficace del personale diviene sempre più per l'impresa un obiettivo primario.

La formazione costituisce un anello di congiunzione tra azienda e forza lavoro in quanto è tesa a valorizzare il personale, vera risorsa strategica per lo sviluppo dell'impresa.

La formazione rappresenta un investimento, un impegno ed un costo che Techno Sky ha ritenuto necessario sostenere anche al fine di concorrere alla realizzazione della sua missione istituzionale ed alla massimizzazione del "Valore Totale Creato".

Per tali propositi l'Azienda, pur confermando la qualità dei suoi standard professionali, ha inteso annettere alle politiche che guidano la *mission* aziendale lo sviluppo e la crescita della professionalità delle proprie risorse. Gli obiettivi, tutti percorribili all'interno delle dinamiche di cambiamento già in precedenza illustrate, assegnano alla risorsa umana il ruolo primario di indicatore di crescita. Gli interventi formativi elaborati dall'Azienda presentano un'architettura didattica coerente con il target di riferimento, con un'attenta valutazione circa la loro conformità agli indirizzi di innovazione, qualità, efficacia e del loro valore al sostegno del business.

Gli indici di valutazione individuati dall'Azienda sono:

- **efficacia:** un progetto formativo può dirsi tale solo quando sussista una stretta proporzionalità tra gli scopi definiti e l'adeguatezza dei mezzi utilizzati;
- **efficienza:** la proposta è efficiente nella misura in cui riesce a garantire un alto livello di attendibilità dei mezzi utilizzati, dei dati e delle informazioni rilevate.

Gli strumenti formativi messi in campo dall'Azienda, siano essi di base o specialistici, sono tesi a favorire le aspettative dei dipendenti, nonché le necessità del mercato.

La programmazione è in sostanza tesa ad evitare che si verifichino circostanze di *skill shortage*. Infatti, nel momento in cui si compie un


assessment qualificato, particolari conoscenze potranno agevolare l'Azienda nelle future attività di selezione ed inserimento del personale.

Il vero patrimonio di Techno Sky è costituito dal *know - how* del proprio personale.

Per questa ragione l'Azienda annette alla crescita professionale delle sue risorse umane un'importanza fondamentale in quanto è destinata a consolidare e a migliorare la presenza sul mercato interno nonché a raccogliere la sfide lanciate dai nuovi mercati internazionali.

La formazione tecnica e manageriale delle persone che lavorano in Techno Sky costituisce la leva strategica del processo di sviluppo pianificato e, in quanto tale, viene assunta come processo continuativo e strutturato.

Per quanto riguarda il personale appartenente ai Centri Operativi l'attenzione sarà volta essenzialmente al rafforzamento delle competenze tecniche e trasversali di tali risorse favorendo l'attivazione dei talenti potenziali e la riconversione delle competenze verso le nuove tecnologie.

In particolare, il prevedibile cambiamento nella filosofia di manutenzione verrà affrontato con un'attività di formazione a lungo termine orientata verso l'individuazione e il controllo sistematico delle competenze possedute dalle persone operanti in azienda al fine di migliorare il livello del patrimonio personale e arricchirlo in maniera sinergica con l'innovazione tecnologica dell'attività di manutenzione dei sistemi ATC.

Per questo scopo verrà avviata la fase realizzativa del progetto finalizzato al rafforzamento delle competenze dei tecnici dei Centri Operativi (Progetto ATSEP) che, come prima fase, prevede l'integrazione della formazione di base di tutto il personale operativo impegnato nell'esecuzione del contratto di fornitura con la controllante ENAV, in ottemperanza della normativa europea nel campo della sicurezza del volo.

La prima fase della formazione sarà concentrata sui corsi di **Human Factor** e di **Cultura Aeronautica** dopodiché si passerà alla programmazione dei corsi tecnici specialistici.

Per il personale ingegneristico sono previste attività di formazione volte a valorizzare le competenze di base possedute, specialmente per fornire gli strumenti necessari al controllo dei programmi realizzativi e per sviluppare le attitudini al lavoro di gruppo.

Per il personale delle sedi è stato pianificato un progetto di formazione articolato che tiene conto di necessità tecniche specialistiche, formazione di base e specifiche esigenze collegate a particolari contratti di fornitura.

La partecipazione a corsi di Lingua Inglese verrà estesa a tutti coloro che dovranno possedere, a vario livello, la conoscenza di tale lingua, ormai considerata a tutti gli effetti una competenza di base per il mondo del lavoro.

L'Azienda, quindi, con il Piano di Formazione ed Addestramento 2008, intende non solo confermare gli indici ed i volumi del passato, ma implementare i percorsi formativi, nonché il perimetro dei partecipanti alle singole attività. Tutte le risorse, ciascuna proporzionalmente al proprio background ed alla propria professionalità acquisita, riceverà una dote formativa rilevante.

Per le attività formative sopra descritte, attività affidate a soggetti terzi di comprovata esperienza e qualità, verranno rilasciati attestati di partecipazione.

L'Azienda, inoltre, si impegna ad organizzare tavoli di discussione atti a far emergere eventuali criticità del sistema formativo e rilevare eventuali nuovi fabbisogni. Nel contempo, promuoverà processi di sensibilizzazione *top-down*, anche tramite l'ausilio di risorse interne, di nozioni, elementi e prassi applicative afferenti a nuove discipline.

I percorsi di formazione specifica sopra descritti saranno indirizzati a target diversi.

Quelli destinati alle risorse in ingresso, diplomate, laureate o destinate ad attività tecniche, dovranno consentire, oltre alla garanzia delle competenze strategiche aziendali, il trasferimento delle conoscenze tecnico professionali, nonché delle normative di legge e di contratto in tema di qualità, sicurezza e disciplina del rapporto di lavoro.

L'Azienda porrà inoltre particolare riguardo al trasferimento di nozioni formative relative al diritto del lavoro. I percorsi pensati per il personale tecnico, interessato da un rilevante dinamismo professionale, sono stati elaborati attraverso un processo di adattamento degli obblighi, anche di legge, imposti dal mercato di concerto con le realtà aziendali interessate.

Per la formazione di infrastruttura, l'Azienda ha voluto definire programmi per la formazione linguistica, informatica/office automation, volti a favorire il consolidamento delle competenze richieste in ingresso, nonché ad implementare le politiche di internazionalizzazione dell'Azienda.

La formazione manageriale, infine, conferma la propensione dell'Azienda a programmi formativi, aventi come obiettivo lo sviluppo manageriale e delle *best practices* tecnologiche e gestionali a supporto della competitività.

Particolarmente innovativo appare l'approccio alle problematiche dell'addestramento tecnico.

La progettazione e la programmazione degli interventi formativi e addestrativi è strettamente correlata alle attività svolte e ai nuovi profili professionali di:

- MANUTENTORE
- CONDUTTORE
- SPECIALISTA

5. SALUTE AMBIENTE E SICUREZZA

La salvaguardia della salute e della integrità psico-fisica dei lavoratori ha da sempre indotto l'Azienda ad impegnarsi nel miglioramento continuo e nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

L'Azienda intende promuovere un'autentica cultura della prevenzione, nella convinzione che il miglioramento della conoscenza dei rischi passi per la formazione (insegnamento nei target professionali e nel quadro della formazione professionale permanente) e per l'anticipazione dei rischi nuovi ed emergenti legati alle innovazioni tecniche o alle evoluzioni sociali.

L'Azienda, inoltre, ritiene che un'efficace applicazione del diritto vigente rappresenti una condizione necessaria per il miglioramento della qualità dell'ambiente di lavoro. A tal fine verranno sviluppate azioni mirate a favorire, un'attuazione corretta ed uniforme di tutte le direttive del legislatore nazionale e comunitario, incoraggiando l'elaborazione di obiettivi e metodi comuni.

La promozione di un ambiente di lavoro di qualità, che prenda in considerazione le tre dimensioni citate, richiede un'impostazione globale basata su tutti i meccanismi disponibili, nonché l'adattamento al quadro giuridico e istituzionale, tra cui:

- direttive esistenti circa le evoluzioni scientifiche ed il progresso tecnico;
- analisi delle relazioni nazionali concernenti l'applicazione delle direttive per individuare le difficoltà incontrate dai vari soggetti all'atto di attuare la legislazione;
- disamina delle nuove disposizioni legislative e dei quadri legislativi.

L'analisi comparativa e l'individuazione delle pratiche migliori dovrebbero consentire di:

- favorire la realizzazione di progressi convergenti alla fissazione di obiettivi di riduzione degli infortuni, delle malattie professionali e delle giornate lavorative perse a causa di tali infortuni e malattie;
- individuare meglio i fenomeni emergenti;
- sviluppare la conoscenza e la capacità di controllo dei costi economici e sociali causati dagli infortuni e dalle malattie professionali.

L'Azienda ritiene che il benessere sul lavoro non può essere promosso utilizzando unicamente la politica per la salute e la sicurezza, poiché è strettamente legato al perseguimento di obiettivi di protezione basati su misure preventive.

Puntare prioritariamente al recupero della centralità dell'attività di prevenzione significa non sottovalutare l'importanza dell'azione di verifica e di controllo.

Significa, invece, puntare su tre cose: informazione, formazione e investimenti per la sicurezza.

L'Azienda ritiene indispensabile investire in quelle iniziative atte a creare una nuova cultura della sicurezza sul lavoro; una cultura che penetri in profondità tra gli stessi lavoratori.

Fermo restando che la normativa vigente in materia di Sicurezza sul lavoro definisce le responsabilità dei preposti e della Direzione Aziendale per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (D.Lgs. 626/94 e successive modifiche intervenute anche ad opera del D.lgs. n. 81 del 2008), le Parti convengono che è compito primario di tutta la catena organizzativa (Datore di lavoro - Dirigenti - Preposti e Lavoratori) assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori attraverso l'allocazione delle opportune risorse umane e tecniche.

La formazione e la sensibilizzazione del personale, nonché l'esame sistematico delle politiche aziendali rappresentano un obiettivo primario volto al raggiungimento dei migliori standard in termini di clima aziendale, senso di appartenenza, produttività e qualità.

Ferma l'applicazione integrale del D.lgs. n. 626/94 e s.m. e i. (D.lgs. n. 81 del 2008), le Parti, concordando sull'importanza primaria della tutela della salute psicofisica dei lavoratori, prendono atto dell'impegno assunto dall'Azienda volto a migliorare le condizioni ambientali di lavoro dei propri dipendenti.

Ferma restando la competenza in materia dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e in considerazione dell'importanza che riveste la puntuale applicazione delle disposizioni recate dal D.lgs. 626/94 e successive modificazioni (D.lgs. n. 81 del 2008), l'Azienda manifesta la propria disponibilità a informare le OO.SS. firmatarie del presente accordo, su specifiche iniziative aventi carattere generale inerenti il sistema di garanzie volte alla sicurezza del lavoro.

Le Parti concordano altresì nell'implementare il sistema di collaborazione tra Aziendale e RLS tramite la configurazione di un portale aziendale nel quale verranno resi accessibili documenti informativi quali riviste giuridiche o di settore.

Le Parti prendono altresì atto dell'impegno assunto dall'Azienda a predisporre e consegnare al momento dell'assunzione di nuovi lavoratori schede informative sulla sicurezza.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature that appears to be "Giovanni" and others below it.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large signature that appears to be "Costa" and others below it.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature that appears to be "Giovanni" and others below it.

L'Azienda, inoltre, in caso di affidamento di servizi ad imprese appaltatrici o a lavoratori autonomi, intende prevedere forme di coordinamento e di cooperazione nell'attuazione di misure di protezione e di prevenzione.

de Sili Cretti Vincenzo

Am. Cur.

Vale's Pub.

Dele Piller

A. G. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

A. G. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

R. A. S.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

6. MERCATO DEL LAVORO

Le Parti riconoscono che, di norma, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato rappresenta la tipologia contrattuale di riferimento e ravvisa la necessità di individuare gli strumenti atti a rispondere alle esigenze di una politica attiva dell'occupazione.

In relazione, però, a specifiche esigenze produttive, e per rispondere con celerità alle richieste del mercato, le Parti concordano nel consentire il ricorso a forme contrattuali previste dalla legge (quali, ad esempio, somministrazione, apprendistato, tirocini formativi e di orientamento, contratti a tempo determinato eccetera).

In tal senso, l'Azienda conferma, comunque, la tendenza volta alla stabilizzazione dei lavoratori utilizzati con tali forme contrattuali nel momento in cui si confermano definitivamente le esigenze che hanno motivato il ricorso alle stesse.

Le Parti prendono atto dell'impegno assunto dall'Azienda affinché le risorse utilizzate con contratto di somministrazione verranno prioritariamente prese in considerazione, in funzione del periodo di prestazione e della professionalità acquisita, per le esigenze di incremento dell'organico rispondente alle caratteristiche proprie o acquisite del somministrato. In merito all'utilizzo di tale tipologia di contratto, l'Azienda si impegna a gestire la piena e puntuale applicazione delle disposizioni di legge e di contratto collettivo applicabili ai lavoratori somministrati.

Le Parti concordano sulla opportunità di informare preventivamente la RSU in merito all'utilizzo di lavoratori somministrati, unitamente al numero degli stessi ed alla durata contrattuale prevista.

L'Azienda osserverà tutte le disposizioni di legge vigenti in materia di contratto di somministrazione di lavoro, ivi comprese quelle introdotte dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247 ("Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibile, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale").

Le Parti convengono altresì sulla possibilità di fare ricorso al contratto di inserimento, riconoscendo in tale tipologia contrattuale uno strumento formativo con la finalità di inserire risorse nel proprio organico, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del singolo al contesto lavorativo.

L'Azienda, inoltre, riconosce che il contratto di inserimento è finalizzato alla acquisizione delle competenze necessarie ed indispensabili per favorire l'inserimento stabile al lavoro.

In occasione delle informative periodiche l'Azienda aggiornerà le OO.SS. in ordine alla situazione dei rapporti di consulenza in atto.

Ch. 8

The Sun

Val's Book

James Keller

AVL

Christ: Vineyard

Apple

Frederic Blower



7. APPALTI

Le Parti, anche in funzione della evoluzione strategica e del miglioramento continuo della organizzazione produttiva, al fine di rendere sempre più operativa e razionale l'attività svolta, convergono di ricorrere ad aziende terze esecutrici di talune attività decentrate, impegnandosi ad ispirare ogni scelta ad un'analisi, rigorosa, relativa ai canoni di efficienza e qualità, nonché al miglioramento del rapporto costi/benefici.

Laddove si renda organizzativamente necessario l'eventuale ricorso a forme di subappalto, le Parti prendono atto dell'impegno assunto dall'Azienda a disciplinarne contrattualmente le modalità, prevedendo che in fase di individuazione delle aziende sub-appaltatrici sia tassativamente richiesto il rispetto da parte delle stesse delle disposizioni di legge e contrattuali e sviluppando idonee azioni, prioritariamente orientate verso i fornitori nazionali, di qualificazione e miglioramento, finalizzate ad aumentare la qualità, l'affidabilità e l'efficienza.

Le Parti riconoscono l'impegno dell'Azienda a ricorrere ad aziende terze nel rispetto della normativa dettata in materia di procedure ad evidenza pubblica, subordinatamente all'impegno del rispetto delle norme contrattuali del settore di appartenenza e di quelle di legge relative alla tutela del lavoro, con particolare riferimento alla regolarità contributiva e salariale, al rispetto delle norme in materia di ambiente e sicurezza sul lavoro. L'Azienda effettuerà specifici audit tesi a verificare il costante rispetto delle normative citate, l'inosservanza delle quali costituirà causa di risoluzione dei vincoli contrattuali.

Nell'intento di perseguire i suddetti obiettivi, le Parti, in occasione degli incontri con il Coordinamento Sindacale e successivamente negli incontri locali, si impegneranno ad esaminare l'andamento del decentramento, nei suoi aspetti qualitativi e quantitativi.

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

Sub Sub
Mae Gueb
Pierluigi Vinciguerra
Cote 20

8. ORARIO DI LAVORO

Le Parti stabiliscono che, in relazione a quanto previsto dal vigente C.C.N.L. per l'Industria Metalmeccanica, nei confronti del solo personale operante, sia in regime di turnazione che normalista, presso i centri operativi esterni, qualora con un preavviso superiore alle 24 ore agli stessi venga spostato il giorno di riposo R1 (equivalente alla domenica) in precedenza già prestabilito dal piano turni, si procederà nei confronti di tali Lavoratori, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbero dovuto godere del predetto riposo R1, al pagamento della maggiorazione stabilita per il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo.

Le Parti precisano, però, che tale pagamento avverrà soltanto nel caso di spostamenti richiesti dall'Azienda per motivi produttivi ed organizzativi e non nei casi in cui tale spostamento sia susseguente ad una richiesta avanzata dai lavoratori (es. richiesta ferie non programmate, ecc.).

Alla luce delle modifiche apportate dall'Accordo del 20 gennaio 2008 per il rinnovo del C.C.N.L. per l'Industria Metalmeccanica Privata in ordine alla regola della decorrenza del lavoro notturno ("dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino"), le Parti, per mere finalità gestionali ed organizzative, stabiliscono, per tutto il personale, ad eccezione di quello operante presso gli stabilimenti di via Del Casale Cavallari e via G. V. Bona, un sistema convenzionale di computo delle ore di lavoro notturno compreso tra le ore 20.00 e le ore 08.00 del mattino a prescindere, quindi, dall'effettivo orario di inizio del lavoro del mattino di ciascun lavorativo.

Le Parti, in relazione all'art. 4 del D.lgs. n. 66 del 2003, così come modificato dal D.lgs. n. 213 del 2004, per ragioni obiettive, tecniche e inerenti l'organizzazione del lavoro, conformemente alla autonomia negoziale collettiva riconosciuta alle Parti, ritengono necessaria l'elevazione del limite di cui al comma 3 del suddetto articolo fino a dodici mesi.

Quanto sopra in ragione della particolare complessità dell'organizzazione del lavoro anche derivante dall'esistenza di oltre cinquanta siti operativi.

In funzione delle varie turnazioni di lavoro multiperiodali applicate si rende necessario un periodo di tempo congruo per poter effettuare il calcolo previsto dalla normativa.

Tenuto conto, pertanto, che l'ultimo quadrimestre oggetto di comunicazione è stato quello relativo al periodo gennaio - aprile 2008, la prossima comunicazione avrà a riferimento il periodo maggio 2008 - aprile 2009.

9. PART-TIME

L'Azienda, in linea con il Piano Industriale, intende perseguire gli obiettivi della piena occupazione.

L'Azienda, ha operato ed opera nella promozione dell'occupazione femminile, anche rendendo operativi programmi di reintegrazione dopo il congedo per maternità e disponibilità di modelli di lavoro a tempo parziale.

L'Azienda intende assumere gli strumenti più efficaci finalizzati al raggiungimento di una flessibilità equilibrata caratterizzata sia da modelli flessibili riguardanti l'orario di lavoro sia da politiche volte a migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti.

L'Azienda ha sempre promosso lo sviluppo di una politica occupazionale che producesse un rapporto equilibrato tra lavoratori a full-time e lavoratori part-time, i quali si attestano oggi su una percentuale assai ridotta.

Le Parti stabiliscono che in relazione alla diversità degli insediamenti la dinamica occupazionale sarà oggetto di verifica nel corso degli incontri con le RSU a livello locale e nel confronto generale.

Le Parti prendono atto dell'impegno assunto dall'Azienda di riconoscere all'ottimizzazione delle condizioni lavorative la natura di strumento rilevante ai fini dell'efficienza.

Fermo quanto previsto dalle disposizioni di legge, le Parti prendono altresì atto dell'impegno da parte dell'Azienda, su richiesta delle Organizzazioni Sindacali Aziendali, previa acquisizione da parte di queste del consenso del lavoratore interessato, a fornire l'elenco delle richieste giacenti e le relative motivazioni di mancato accoglimento in relazione alle istanze presentate per il passaggio da un orario part-time ad uno full-time o da un orario full-time a part-time.

Le Parti concordano, compatibilmente con le esigenze di servizio, particolarmente stringenti e limitanti nelle aree ATM, di dare priorità di accoglimento alle domande di part-time avanzate per:

- motivi di salute;
- esigenze di carattere familiare;

A parità delle sopraindicate condizioni, si terrà conto della:

- data di presentazione domande;
- anzianità di servizio.

In ogni caso verranno considerate con particolare attenzione le domande di part-time presentate dalle lavoratrici madri (o padri lavoratori), fatte salve le esigenze organizzative.



Paul Vincent

di mercato del lavoro,
incontri, ove richiesto,

[Handwritten signature]

Field of

[Handwritten signature]

Wm's Lick
A.V.C. Jackson Hill

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

Copy

Handwritten signature

Geo. Selmon.

9. AREA DI ESERCIZIO TECNICO:

La necessità di assicurare un costante e progressivo incremento del livello di operatività in alcuni Centri nevralgici per l'assistenza al volo, le strategie di evoluzione del sistema di Air Traffic Management nazionale verso i nuovi scenari operativi che si delineano in un contesto europeo e lo sforzo di tutte le componenti del comparto ATC di aumentare la capacità del "sistema", migliorando la sicurezza, e l'affidabilità, impongono l'aggiornamento e la rivisitazione di alcune scelte organizzative.

L'esigenza di minimizzare i tempi di reazione nonché quella di assistere la componente operativa nei processi di coordinamento tattico, di valutazione del rischio e di visione integrata tecnico-operativa, pongono l'Azienda nella necessità di riesaminare i requisiti di performance di alcuni presidi tecnici.

L'efficacia dell'attuale organizzazione tecnica fin qui dispiegata presso i più importanti aeroporti nazionali e presso le 4 ACC, forte di un mix di risorse di sistemisti e di specialisti cooperanti tra loro e con attività e responsabilità diversificate, può essere incrementata per far fronte alle nuove sfide.

Ferma restando l'attuale *mission* su cui si basano le Aree di gestione tecnica continuata (GTC), vale a dire il mantenimento degli impianti nelle condizioni di massima disponibilità in relazione ai dettami operativi ed alle condizioni al contorno, occorre sviluppare funzioni, indispensabili al perseguimento dei nuovi obiettivi, che dovranno essere attribuite a determinate GTC. Tali funzioni sono:

1. la responsabilità del coordinamento di tutte le attività con potenziale impatto operativo;
2. l'attività di analisi e di predisposizione di azioni necessarie alla riduzione dei rischi;
3. l'efficace supporto alla componente operativa durante la gestione delle fasi di *contingency*;
4. la gestione, per le attività tecniche, dell'inter-operabilità con i Centri limitrofi o afferenti (ACC, TWR, siti remoti).

Queste finalità aggiuntive possono essere raggiunte attraverso:

- lo sviluppo di figure professionali in grado di operare per obiettivi ed in autonomia;
- la definizione univoca ed autorevole del profilo professionale espletato;
- l'adeguamento delle competenze e la "professionalizzazione" delle risorse.

Pertanto l'Azienda intende ridisegnare la configurazione delle aree di GTC in ciascuna delle ACC di Roma, Milano, Brindisi e Padova nonché

presso gli Aeroporti di Roma Fiumicino e Milano Malpensa attraverso la trasformazione di una delle aree attuali in un'area denominata "Esercizio Tecnico", con turni di servizio attualmente in regime H24.

Il personale che opererà in queste Aree sarà quello che, oltre a svolgere le mansioni precedentemente attribuitegli, vale a dire la conduzione di impianti e/o sistemi con ampia autonomia esecutiva, è dotato di una significativa esperienza acquisita in campo ATC e possiede più estese cognizioni specialistiche e professionali nonché doti di leadership e capacità relazionali tali da gestire e coordinare situazioni e risorse in ambienti operativi complessi.

L'azienda prevede, per le risorse operanti in tali Aree una proposta formativa qualificante con corsi sulle seguenti materie:

- Strategie e Tecniche di comunicazione;
- Leadership e Organizzazione;
- Lingua inglese;
- Sistema Qualità;
- Recurrent training (presso il C.O. di appartenenza).

10. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti confermano il significato e l'importanza strategica del sistema di incentivazione collettiva rispetto alle sfide poste dal mercato, ritenendo indispensabile fattore di successo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori al raggiungimento dei risultati produttivi, industriali ed economici e, quindi, al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Tenuto conto della specificità dell'Azienda, dei servizi resi, delle modalità operative e degli obiettivi assunti a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo, in relazione alla sottoscrizione di un accordo sul Premio di Risultato, si riportano di seguito gli indicatori da prendere a riferimento per il calcolo del Premio stesso.

INDICATORI (Parametri di riferimento)

- | | |
|---|-----|
| 1) DISPONIBILITÀ FUNZIONALE DEI SISTEMI | 70% |
| 2) TEMPO MEDIO DI RIPRISTINO DELLE AVARIE | 20% |
| 3) PRODUTTIVITÀ | 10% |

A) INDICATORE DISPONIBILITÀ FUNZIONALE DEI SISTEMI

Tale indicatore esprime il livello di raggiungimento degli obiettivi previsti in ordine alla disponibilità funzionale dei sistemi che Techno Sky deve garantire in base a quanto previsto nel contratto in essere con ENAV.

Tale indicatore viene a sua volta scomposto in 3 ulteriori sub-indicatori aventi ognuno il peso a fianco indicato:

- 1) DFS gruppo A: 32% del peso dell'indicatore
- 2) DFS gruppo B: 32% del peso dell'indicatore
- 3) DFS gruppo C: 36% del peso dell'indicatore

Il Premio di Risultato per il 70% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dai tre sub-parametri in funzione degli andamenti qui di seguito specificati:

A) DFS gruppo A

Valore inferiore al 0,9940:

non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra il 0,9940 e 0,9970:

erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9970**:

erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

B) DFS gruppo B

Valore inferiore al **0,9960**:

non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra il **0,9960** e **0,9980**:

erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9980**:

erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

C) DFS gruppo C

Valore inferiore al **0,9970**:

non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra il **0,9970** e **0,9985**:

erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore superiore a **0,9985**:

erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

B) INDICATORE DEL TEMPO MEDIO DI RIPRISTINO

Tale indicatore esprime il tempo medio di ripristino delle avarie senza indisponibilità operativa.

Il Premio di Risultato per il **20%** del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei seguenti risultati:

Valore annuo superiore a **241 minuti**: non verrà erogato alcun importo;

Valore annuo compreso tra **240** e **160 minuti**:

erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il **60%** e il **99,99%** della quota parte di PDR;

Valore annuo inferiore a **160 minuti**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di DPR;

C) INDICATORE DELLA PRODUTTIVITA'

Tale indicatore esprime la quantità di Ricavo medio pro capite ed è espresso dai **RICAVI** rapportati all'organico medio dell'anno preso in considerazione.

Per **RICAVI** si intende la somma di tutte le voci riportate al conto economico da a1 ad a5.

Per "Organico Medio" si intende l'organico a libro matricola escluso il personale eventualmente distaccato nonché quello indisponibile (maternità non obbligatoria, aspettativa, servizio militare eccetera), non avente diritto alla retribuzione ordinaria nonché quello in addestramento. Per le assenze in questione di durata inferiore all'anno si terrà conto delle frazioni di mese, considerandosi come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Il Premio di Risultato, per il 10% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei seguenti risultati:

ANNO 2008

Valore inferiore a € 93.000,00: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra € 93.000,00 e € 101.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PDR;

Valore superiore a € 101.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PDR.

ANNO 2009

Valore inferiore a € 101.000,00: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra € 101.000,00 e € 124.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PDR;

Valore superiore a € 124.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PDR.

Per gli anni 2010 e 2011 le Parti stabiliscono un incremento pari al 5% annuo dei valori con l'impegno, però, di verificare la loro rispondenza agli obiettivi prefigurati in occasione della verifica biennale prevista all'ultimo capoverso del presente paragrafo.

IMPORTI LORDI ANNUI DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi lordi corrispondenti al 100% del PdR per gli anni 2008, 2009, 2010 e 2011 con erogazione nei mesi di luglio 2009, 2010, 2011 e 2012 sono riportati nella seguente tabella:

Categoria	Importo lordo			
	anno 2008	anno 2009	anno 2010	anno 2011
Sino alla 5a	2.000	2.182	2.455	2.727
5a super	2.200	2.400	2.700	3.000
6a	2.463	2.686	3.022	3.358
7a	2.775	3.027	3.406	3.784
7aQ	3.088	3.368	3.789	4.210

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra relativi al PdR non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

Le Parti si danno inoltre atto che la corresponsione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dal già citato Protocollo del 23 luglio 1993 e dalla normativa vigente in materia.

NORME GENERALI

I parametri ed i livelli di risultato previsti nel presente accordo potranno formare oggetto di discussione soltanto a valle di rilevanti modifiche tecnico-organizzative, di sensibili modifiche contrattuali o di straordinari eventi aziendali tali da pregiudicare in termini consistenti il raggiungimento degli obiettivi individuati.

Il Premio di Risultato, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai livelli dei risultati conseguiti per ciascun indicatore calcolati secondo quanto previsto nel presente accordo, verrà corrisposto in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto, al solo personale in servizio alla data dell'erogazione, in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio.

Gli importi saranno erogati in proporzione alla effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A tali esclusivi fini si considerano effettiva attività le assenze per ferie, permessi, PAR, festività, permessi retribuiti, permessi sindacali, assemblea sindacale nei limiti contrattuali, infortunio, malattia e maternità obbligatoria.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento il Premio di Risultato verrà corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio sarà ridotto in proporzione al minor orario di lavoro prestato.

Le Parti convengono che gli elementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività e redditività sono legati all'andamento economico della Azienda ed alla luce di ciò stabiliscono che è condizione utile al pagamento degli importi a titolo di Premio di Risultato la chiusura non in perdita del Bilancio Aziendale.

Le Parti concordano, inoltre, di incontrarsi entro e non oltre il primo trimestre 2010 per verificare l'andamento dei parametri nel primo biennio, nonché la rispondenza, anche in termini di confronto, degli obiettivi prefigurati in occasione della stesura del Piano Strategico/Industriale con i dati annuali aggiornati ed effettivi al fine, anche, di fissare gli obiettivi relativi all'indicatore della Produttività per gli anni 2010 e 2011.

11. REPERIBILITA'

Le parti, confermando quanto previsto dal vigente CCNL e dagli accordi aziendali in materia, stabiliscono che il tempo massimo per raggiungere il luogo di intervento non può superare le due ore dalla chiamata.

Le Parti, atteso che in attuazione del Piano Industriale si dovrà procedere all'adeguamento dell'organizzazione sul territorio anche con riferimento al numero dei presidi di Gestione Tecnica Continuata, si danno reciprocamente atto di ridefinire gli importi relativi alla indennità di Reperibilità come segue:

L'importo lordo giornaliero, fermo restando l'applicazione dei coefficienti così come di seguito riportati:

- coefficiente **1** (valore giornaliero normale da utilizzare per tutte le prestazioni di reperibilità fornite in una giornata lavorativa);
- coefficiente **1.5** (valore giornaliero per sabato o R2 da utilizzare nel caso di personale operante in regime di fuori turno per la giornata del sabato o, per il personale operante in regime di turnazione, laddove nello sviluppo del turno il giorno di riposo viene indicato con la lettera R2);
- coefficiente **2.2** (valore giornaliero per domenica, festivo o R1 da utilizzare nel caso di personale operante in regime di fuori turno per la giornata della domenica o festivo o, per il personale operante in regime di turnazione, laddove nello sviluppo del turno il giorno di riposo viene indicato con la lettera R1).

viene fissato nei seguenti valori giornalieri lordi:

Dal 1° luglio 2008 euro lordi =7,84=;

Dal 1° luglio 2009 euro lordi =9,02=;

Dal 1° luglio 2010 euro lordi =10,82=;

Dal 1° luglio 2011 euro lordi =13,00=;

Le Parti confermano che i sopra indicati importi erogati a titolo di indennità di reperibilità sono stati quantificati considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensiva degli stessi con l'unica esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

13. INDENNITA' DI OPERATIVITA' ATC

Nell'ottica dell'uniformità di obiettivi con Enav S.p.A., soprattutto in termini di efficienza, come ampiamente illustrato nel paragrafo dedicato alla formazione ed addestramento, si renderà necessario, attraverso processi di formazione permanente, aggiornare le professionalità già riconosciute al personale tecnico, con evoluzione/riconfigurazione delle stesse.

Tali figure, tutte operative presso le unità produttive esterne, saranno chiamate sempre più ad un impegno diretto e costante nelle attività di ottimizzazione dell'assistenza tecnica in favore delle necessità del cliente e, più in generale, del sistema di safety imposto dalla normativa di riferimento.

L'attestazione sui parametri di efficienza del sistema sicurezza nelle attività di volo impone il perseguimento dell'obiettivo in rispondenza a strumenti efficienti e consolidati.

La prevenzione e la risoluzione delle criticità dovrà ispirarsi ad un costante e continuo adeguamento, anche in termini probabilistici, ai livelli di massimo e tempestivo garantismo di una gestione dell'attività tecnica ottimizzata ed accreditata.

Il Tecnico è garante, nell'ambito delle proprie mansioni, della qualità delle attività svolte e della risoluzione delle criticità che possono verificarsi.

L'oggettiva flessibilità e disponibilità che caratterizzano la prestazione resa dal personale tecnico, sono subordinate al mantenimento degli standard di qualità anche in orari notturni, distribuiti in regime multiperiodale, soggetti a cambiamenti e anche determinanti la fruizione del periodo di ferie.

Tutti i lavoratori interessati alle attività di natura tecnica nell'ambito del contesto ATC, debbono, tra l'altro, garantire, anche in situazioni di emergenza e/o criticità, una disponibilità ed una flessibilità - rese anche oltre il normale orario di lavoro - una prontezza ed una celerità negli adempimenti effettuati in relazione alle singole incombenze e, quindi, un utilizzo ottimale della propria professionalità anche, ove necessario e richiesto dalla singola missione, oltre i limiti fissati dalla definizione della singola mansione.

Le Parti concordano alla luce di quanto sopra, tenuto anche conto del processo di innovazione, cambiamento e sviluppo, di riconoscere, con le decorrenze di seguito indicate, e per dodici mensilità annue, a tali figure un'indennità di operatività lorda onnicomprensiva parametrata per livello di inquadramento così fissata:

Categoria	Parametro	dal 1.7.2008	dal 1.1.2009	dal 1.1.2010	dal 1.1.2011
		Importo lordo €	Importo lordo €	Importo lordo €	Importo lordo €
3a	138	28	42	58	78
4a	146	30	45	61	82
5a	160	33	49	67	90

Idro. Scl

Idro. Scl

Moro

32

32

32

32

32

32

32

Shirley

[Handwritten signature]

Mark Carter

Dr. A. J. J. J.

1000

Book

1. ~~PA~~
Miller

[Handwritten signature]

Go Selover

15.COMMISSIONE PARITETICA SULLO SVILUPPO PROFESSIONALE

Le Parti concordano sulla necessità di istituire una Commissione Tecnica Paritetica sulle Professionalità, con lo scopo di definire i requisiti professionali e le competenze rispondenti alla evoluzione organizzativa di Techno Sky.

La Commissione sarà composta da 9 (nove) elementi nominati dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. e 4 (quattro) componenti nominati dall'Azienda.

I lavori della Commissione dovranno concludersi entro il 31 dicembre 2008.

I risultati del lavoro della Commissione dovranno essere presentati, per una valutazione complessiva, nel corso di specifici incontri a livello di Coordinamento Nazionale che dovranno concludersi entro il primo semestre 2009.

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like "Mico", "Vito", "Dante", "Alvin", "Pietro Vinciguerra", "Giuseppe", and "Gioseliani".]

16.INDENNITA' DI MISSIONE

Ferma restando la disciplina vigente che regola l'indennità di missione del personale, Le Parti convengono di incrementare, con le decorrenze di seguito riportate, gli importi nel seguente modo:

Mezza missione	Importo lordo: dal 1.7.2008 euro lordi 8,87 dal 1.7.2009 euro lordi 9,58 dal 1.7.2010 euro lordi 10,53 dal 1.7.2011 euro lordi 11,80
Missione intera	Importo lordo: dal 1.7.2008 euro lordi 17,77 dal 1.7.2009 euro lordi 19,19 dal 1.7.2010 euro lordi 21,11 dal 1.7.2011 euro lordi 23,64
Missione Europa	Importo lordo: dal 1.7.2008 euro lordi 34,16 dal 1.7.2009 euro lordi 36,89 dal 1.7.2010 euro lordi 40,58 dal 1.7.2011 euro lordi 45,45
Missione resto del mondo	Importo lordo: dal 1.7.2008 euro lordi 34,16 dal 1.7.2009 euro lordi 36,89 dal 1.7.2010 euro lordi 40,58 dal 1.7.2011 euro lordi 45,45

Gli importi indicati anno per anno sono progressivi e, quindi, comprensivi di quanto indicato per gli anni precedenti.

[Handwritten signature]

Le Parti confermano specificatamente che l'indennità di missione non ha carattere retributivo anche se eventualmente corrisposta con continuità.

Le Parti ribadiscono che tale importo è stato quantificato considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensivo degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

[Multiple handwritten signatures and initials]
Pietro Vinciguerra
Girolamo

17. RIMBORSI CHILOMETRICI

Ferma restando la disciplina vigente che regola il rimborso chilometrico dovuto alla mobilità del personale, le Parti convengono di incrementare gli importi nel seguente modo:

	Dal 1.7.08	Dal 1.7.09	Dal 1.7.10	Dal 1.7.11
Rimborsi chilometrici nel comune	€ 0,50	€ 0,54	€ 0,59	€ 0,66
Rimborsi chilometrici fuori comune	€ 0,28	€ 0,30	€ 0,33	€ 0,37

Resta confermato che l'utilizzazione del mezzo proprio per motivi di servizio deve considerarsi come ipotesi eccezionale.

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.



1

[illegible]

19. INDENNITA' TECNICA OPERATIVA

Fermo restando quanto già stabilito al Capitolo "Indennità di Operatività ATC", le Parti stabiliscono, a far data dal 1° luglio 2008, nei confronti del personale, con la eccezione di cui sotto, che alla data della sottoscrizione del presente accordo risulta ancora percepire importi a titolo di indennità tecnico operativa; di procedere all'inserimento, a far data dal 1° luglio 2008, di un importo, non riassorbibile, pari ad euro 21.00 lordi mensili sul superminimo individuale.

La quantificazione di tale importo lordo da inserire sul superminimo individuale è stata così effettuata: importo lordo mensile indennità tecnico operativa pari ad € 26,73 moltiplicato per 11 mensilità annue. Il risultato così ottenuto, pari ad euro 294,03, viene diviso per 14 mensilità ($26,73 \times 11/14 =$ euro 21.00 lorde mensili).

Le Parti precisano che tale importo non verrà erogato al personale che avrà diritto a percepire l'Indennità di Operatività ATC.

In ragione di quanto sopra, Le Parti confermano la definitiva eliminazione della voce Indennità Tecnico Operativa a tutti gli effetti, a far data dal 1° luglio 2008.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like Valerio, AKI, and others.]

20. BUONI PASTO

Ferma restando la normativa vigente in tema di servizio sostitutivo della mensa con erogazione del buono pasto, Le Parti concordano di incrementare il valore del singolo buono pasto nella misura di seguito riportata:

Dal 1° luglio 2008 euro 7,53

Dal 1° luglio 2009 euro 7,93

Dal 1° luglio 2010 euro 8,33

Dal 1° luglio 2011 euro 8,73

[Handwritten signatures and notes follow the printed text. Some legible signatures include:]
M. P. ...
V. P. ...
A. V. ...
G. S. ...
C. V. ...
P. ...
C. ...

21. INDENNITA' ISTRUTTORE

Ferma restando la disciplina vigente in materia di indennità istruttore, le Parti concordano, per il personale che svolge in via eccezionale attività di istruzione in aula, di incrementare gli importi lordi percepiti a tale titolo nella seguente misura lorda giornaliera:

Dal 1° luglio 2008 euro 22,31

Dal 1° luglio 2009 euro 24,10

Dal 1° luglio 2010 euro 26,51

Dal 1° luglio 2011 euro 29,69

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

L.C.S.

Per l'Unione degli Industriali e delle Imprese di Roma

Per la Techno Sky Srl

Per la FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL

Per le RSU