

**PIATTAFORMA PER IL RINNOVO DEL
CONTRATTO**

**COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER IL
PERSONALE DIPENDENTE**

ENAV S.p.A.

SOCIETA' NAZIONALE PER L'ASSISTENZA AL VOLO

1 gennaio 2012 – 31 dicembre 2014

Presentata da

FIT-CISL UILT UGL-T

Piattaforma contrattuale CCNL ENAV 2012-2014

Premessa.

Le **OO.SS.LL. FIT-CISL, UILT e UGL-T** affrontano il rinnovo del contratto di **ENAV S.p.A.** consapevoli della difficile situazione del sistema Italia, che caratterizza l'attuale contesto economico e sociale del Paese.

In questo panorama sicurezza, innovazione, sviluppo e salario, sono da tempo le priorità indicate **FIT-CISL, UILT e UGL-T** per ridare slancio e vigore alla economia e che, unitamente ad una occupazione stabile e di qualità, possono mantenere e garantire un elevato livello di coesione sociale.

Le **OO.SS.LL.** firmatarie del presente documento hanno da sempre improntato tutte la loro politica contrattuale e di confronto sindacale ad una convinzione profondamente radicata nella loro storia: non esiste una efficace azione di rappresentanza e di tutela delle Lavoratrici e dei Lavoratori senza un comportamento del Sindacato volto a favorire lo sviluppo complessivo del Paese anche attraverso una crescita qualificata del settore e, prioritariamente, dell'Azienda in cui opera il Sindacato stesso.

Nello scenario Europeo, in cui si inserisce il fattore della concorrenza tra *Providers*, diventa essenziale considerare il "fattore lavoro", con la sua qualità, le sue competenze, le sue necessità e i suoi bisogni, quale l'elemento centrale intorno a cui costruire la sfida della competitività del servizio, senza dover intaccare i livelli di sicurezza e di qualità fin qui raggiunti e unanimemente riconosciuti. In questo ambito il lavoro svolto in questi anni dalle **OO.SS.LL.** in Europa, attraverso **ETF**, rappresenta un patrimonio indiscutibile che viene ora messo a disposizione per conseguire traguardi ambiziosi e innovativi.

Lo strumento attraverso cui si deve raccogliere e vincere questa sfida è un **Contratto di Lavoro** che coniughi la capacità di governare la inevitabile trasformazione dello scenario del Trasporto Aereo europeo nei prossimi anni con l'obiettivo di costruire relazioni industriali che perseguano il miglior equilibrio possibile fra le esigenze di performance aziendale e le aspettative dei lavoratori.

In tale contesto **FIT-CISL, UILT e UGL-T** ritengono necessario perseguire modelli di tipo partecipativo che qualifichino in tal senso positivamente i rapporti tra le Parti, ai vari livelli e con vari strumenti. A tal fine si individuano, quali valori del CCNL:

- a) la centralità della contrattazione collettiva nella gestione delle problematiche e dell'evoluzione del rapporto di lavoro;
- b) la strategicità del sistema di relazioni industriali quale strumento di governo dei processi aziendali;
- c) Il riconoscimento, la valorizzazione e lo sviluppo delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori;

- d) l'individuazione di un assetto relazionale che sia sempre più fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento dei motivi di conflitti;
- e) la funzionalità di un assetto contrattuale coerente ad una dinamica delle relazioni di lavoro orientato alla crescita economica e ad un sostenibile sviluppo occupazionale.

Tutto ciò premesso, l'accordo Quadro per la riforma degli assetti contrattuali, firmato tra le Parti Sociali il 22 gennaio 2009, offre alle Lavoratrici e ai Lavoratori di **ENAV** una straordinaria possibilità di ridefinire il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, attraverso l'introduzione di elementi normativi ed economici in grado di cogliere la sfida di coniugare la crescita economica, lo sviluppo occupazionale e l'aumento di produttività nell'ambito complessivo della Società.

Il raggiungimento di tali obiettivi può essere ottenuto attraverso un confronto su proposte che abbiano come orizzonte la dimensione europea nella quale si muove il settore dell'Assistenza al Volo, le sue ricadute sull'Aviazione Civile, e l'elevato grado di professionalità espresso dai Lavoratori che operano all'interno di **ENAV**.

La proposta della **FIT-CISL, UILT e UGL-T**, organica nei contenuti e tesa a cogliere tutti gli aspetti normativi che possono condurre nella direzione indicata, prevede una serie di punti qualificanti senza trascurare aspetti politici essenziali quali quelli della partecipazione, della concertazione e dalla bilateralità.

Come negli anni passati, si conferma la validità di un modello che vede inserita in una "**Parte Generale**" i principi generali di applicazione contrattuale di tutte le Lavoratrici e i Lavoratori di ENAV S.p.A. , e di una "**Parte Specifica per Categorie Professionali**" in cui sono contenute le specificità di ogni singola Categoria Professionale, al fine di valorizzare le rispettive peculiarità.

E' indispensabile citare in premessa come le recenti dinamiche che hanno evidentemente colpito e messo in crisi il Trasporto Aereo nazionale ed internazionale, determinando anche gravi di tipo occupazionale nel settore, l'implementazione tecnologica, la razionalizzazione dei costi, la nascita di nuove tipologie di business non hanno minimamente intaccato il ruolo fondamentale della risorsa umana all'interno della filiera dei servizi dell'Assistenza al Volo.

Piuttosto, tutti questi elementi hanno accresciuto e fatto comprendere ancora di più, se mai ce ne fosse stato bisogno, la centralità del valore delle Lavoratrici e dei Lavoratori impiegati nella la fornitura dei servizi di assistenza alla Navigazione Aerea.

Roma 31 Ottobre 2011

Le Segreterie Nazionali

FIT - CISL

UILT

UGL-T

Piattaforma per il rinnovo del CCNL del personale dipendente di ENAV s.p.A.

Parte Generale.

- Comprendere nelle Disposizioni generali le innovazioni introdotte nella Contrattazione Collettiva dall'Accordo Quadro del 22 Gennaio 2009, a partire dall'applicazione dell'indice IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia) quale indicatore dei prezzi al consumo per il triennio di riferimento ai fini della dinamica degli effetti economici dei Contratti Collettivi.

Relazioni Industriali/ Sindacali.

- 1) Rappresentanza e rappresentatività.
- 2) Regolamentazione dei Conflitti.
- 3) Informazione e Consultazione.

La **FIT-CISL**, **UILT** e **UGL-T** ritengono indispensabile la convinzione culturale di entrambe le Parti sul valore della concertazione, come unico strumento capace di garantire con continuità uno stato delle Relazioni Industriali unanimemente valutato eccellente.

A tal fine occorre:

- Potenziare gli istituti di confronto tra **OO.SS.LL.** e **ENAV** per la prevenzione e risoluzione dei conflitti collettivi e delle controversie individuali. Rendere effettivo e potenziare l'istituto del Comitato dei Saggi.
- Prevedere ulteriori organismi di tipo paritetico per la condivisione di strategie e obiettivi necessari per il mantenimento degli elevati standard di qualità e competitività aziendali, nonché per le innovazioni di tipo organizzativo.

Tutele sociali.

- 1) Conferma delle tutele sociali previste dalla attuale disciplina contrattuale.
- 2) Individuazione di specifiche politiche di Genere e per la Famiglia.
- 3) Definizione di una normativa, inserita nel Contratto, che disciplini in modo chiaro ed univoco la fruizione di benefici e permessi collegati alla tutela della salute, paternità, maternità, handicap e loro relativo trattamento economico.
- 4) Previsione di una disciplina che tuteli il nucleo del familiare del dipendente deceduto durante il periodo di servizio, anche attraverso apposite procedure di assunzione dei figli.
- 5) Esclusione dal periodo di comporta delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro.

- 6) Definizione di procedure atte a garantire la possibilità anche per il personale operativo di usufruire di modalità di lavoro a tempo parziale.
- 7) Inserimento nel contratto della attuale normativa in materia di tutela legale dei dipendenti e di tutela economica in caso della perdita di idoneità fisica prevista dalle certificazioni professionali.
- 8) Previsione dell'utilizzo del "Telelavoro", laddove possibile.

Servizi Assistenziali

- 1) Definizione di nuovi istituti, coerenti con i principi e le opportunità previsti dalla normativa in vigore sulla bilateralità, per la fornitura di servizi ricreativi ed assistenziali (ad es. Cral, Cassa Mutua per i Dipendenti, ecc.)
- 2) Individuazione della possibilità di istituire, presso gli impianti maggiori, asili nido aziendali o, in alternativa sugli impianti più piccoli, possibilità di condividere l'utilizzo di asili aziendali già presenti nelle sedi aeroportuali.

Ordinamento Professionale.

La **FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT e UGL-T** ritengono che la definizione di un nuovo Ordinamento Professionale per tutto il personale di **ENAV** sia la vera questione contrattuale che le **OO.SS.LL.** e l'Azienda devono affrontare, e risolvere, per poter dare una risposta ormai da troppo tempo attesa da molti Lavoratori e Lavoratrici , e nel contempo liberare quelle energie e competenze che sono indispensabili ad **ENAV** per poter riaffermare la sua leadership in ambito europeo, in vista delle sfide e delle opportunità che il "**Single European Sky**" e "**BluMed** " propongono.

Classificazione del Personale.

- 1) Inserimento all'interno delle Categorie Professionali di tutte le figure attualmente senza una precisa collocazione (A.M.O., F.I.S.O., ecc. ecc).
- 2) Definizione di procedure che prevedano un accordo preventivo con le **OO.SS.LL.** in caso di creazione di nuove figure professionali.
- 3) Istituzione di procedure definite che, anche attraverso valutazioni di titoli e competenze, consentano il passaggio all'interno della stessa Categoria Professionale verso profili superiori.
- 4) Definizione di procedure per il passaggio da una Categoria Professionale ad un'altra, con previsione di precedenza al personale già in servizio nel caso di concorsi esterni.
- 5) Definizione di contingenti e procedure per l'assunzione dall'esterno di personale in deroga ai parametri di ingresso previsti.
- 6) Identificazione di un profilo professionale specifico per il personale investito di responsabilità derivanti dall'applicazione del D.L. 81/2008.

Trattamento di Trasferta.

- 1) Revisione della attuale normativa per le parti non più attuali o che avessero bisogno di modificazioni.
- 2) In particolare, revisione dei meccanismi in atto per le trasferte di lunga durata o per quelle trasferte giornaliere, tipiche del personale Tecnico, con difficoltà di conciliazione tra le esigenze di intervento richieste e le modalità di gestione amministrativa prevista.
- 3) Norme specifiche per le missioni del personale Radiomisure.

Orario di lavoro.

- 1) Superamento della differenziazione economica tra orario H35 e H36 per le Categorie Operative, al fine di poter realizzare condizioni di impiego flessibile tra la linea operativa e la struttura. Conseguente coerente normativa in merito a criteri di selezione e formazione per il personale da impiegare, in via temporaneo e/o permanente, in struttura.
- 2) Mantenimento delle condizioni economiche previste per il personale in linea operativa per quel personale, impiegato in struttura, che mantiene le competenze secondo le modalità previste dalla vigente normativa.
- 3) Definizione di una indennità di funzione specifica per il personale operativo impiegato in struttura che non mantiene le competenze di specializzazione, secondo uno schema legato alle abilitazioni e alla anzianità operativa reale.
- 4) Definizione di un orario di impiego del personale operativo completamente esaustivo di tutte le attività legate al conseguimento, mantenimento e accrescimento delle abilitazioni e delle competenze possedute, su una turnazione ciclica e avvicendata superiore alle attuali 136h/30gg attuali e tendente alle 144h/30gg, con modalità di riconoscimento economico equivalenti a quelle già utilizzate nel passato, con un rafforzamento delle attività di formazione continua. Tale processo, tendente anche all'omogeneizzazione per impianti omologhi delle fasce di lavoro straordinario prestato, potrà essere effettuato anche attraverso una diversa modalità di resa dell'istituto della Reperibilità.
- 5) Inserimento, all'interno dell'orario di lavoro operativo, di tutte quelle attività indispensabili al mantenimento delle Licenze Professionali e delle Certificazioni rilasciate da ENAC. (Visita medica , accertamenti tossicologici, ecc.ecc.).
- 6) Conferma degli attuali limiti di impiego di orario, al fine di garantire gli alti elevati standard di qualità e sicurezza.
- 7) Creazione dell'istituto Banca ore per il personale impiegato in regime orario h36.

- 8) Ridefinizione delle flessibilità complessive, in ingresso e in uscita, del personale impiegato in struttura per salvaguardare esigenze individuali e familiari nel rispetto della fornitura dei servizi.

Ferie.

- 1) Modificazione del conteggio delle ferie per il personale operativo, in relazione alla effettiva tipologia di turno prevalente a livello nazionale.
- 2) Definizione di criteri per la concessione delle ferie al di fuori di quelle previste nel periodo estivo, con particolare riferimento alle modalità temporali di richiesta, concessione o negazione.
- 3) Ferie rigenerative: attivazione dell'istituto delle ferie rigenerative per la Categoria Professionale dei Controllori del Traffico Aereo e dei Naviganti.

Formazione professionale

- 1) Realizzazione di percorsi di formazione reali da compiersi nell'ambito della durata contrattuale per il mantenimento delle competenze professionali e linguistiche, in particolar modo per quelle Categorie Professionali oggetto di verifiche periodiche, al fine di mantenere gli elevati livelli di conoscenza e di "fluency" prevista degli standard ICAO.
- 2) Inserimento, all'interno delle parti specifiche delle Categorie Professionali, delle quantità minime di ore previste per la formazione continua e l'aggiornamento professionale.

Previdenza complementare:

- 1) Inserimento nel CCNL delle voci stipendiali che formano l'ammontare dei contributi previsti per il dipendente e per la Società
- 2) Previsione di procedure per l'unificazione dei Fondi Previdenziali del Trasporto Aereo, secondo le modalità che saranno eventualmente previste dalla normativa di riferimento.
- 3) Contributo di solidarietà (D.Lgs. 149/97):
Istituzione di una Commissione paritetica per individuare lo strumento normativo atto a reindirizzare le risorse oggi erogate a titolo di "Contributo di Solidarietà" (D.Lgs n° 149/97) verso la previdenza complementare ovvero, in subordine, verso l'aumento della aliquota contributiva per il calcolo della pensione.

Assicurazione Sanitaria.

- 1) Conferma della polizza sanitaria prevista per i dipendenti ENAV S.p.A.
- 2) Recupero dell'atto fondante l'istituzione della Polizza Sanitaria per i dipendenti ENAV, al fine di consentire la partecipazione delle **OO.SS.LL.** alle modalità di definizione della Polizza stessa.

Parte economica.

L'Accordo Quadro del 22 gennaio 2009, così come integrato dall'accordo del 15 Aprile 2010 con Confindustria, prevede che gli incrementi contrattuali siano composti dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso Contratto Collettivo Nazionale di lavoro di categoria.

Pertanto in tale voce dovranno rientrarvi le seguenti voci fisse e continuative:

Minimo contrattuale.

Indennità integrativa speciale conglobata.

Ria.

Ria quadri.

Scatto anomalo.

Elemento distinto della retribuzione.

Superminimo professionale.

Superminimo da ristrutturazione salariale.

Maggiorazione superminimo quadri.

Indennità di funzione.

Indennità di turno.

Indennità di controllo, tecnica informatica, volo.

Elemento aggiuntivo della retribuzione.

Tredicesima e quattordicesima mensilità.

- 1) Studio di una possibile riduzione per accorpamento di voci stipendiali.
- 2) Adeguamento delle voci facenti parte della tredicesima e quattordicesima mensilità in applicazione dell'accordo del 15 Aprile, così come descritto precedentemente.
- 3) Lavoro domenicale e notturno: ridefinizione della retribuzione relativa a queste due particolari fattispecie.
- 4) Lavoro straordinario. Il lavoro straordinario viene confermato nei limiti degli attuali limiti di impiego, con un incremento del valore della singola ora di straordinario.
- 5) Eliminazione delle differenziazioni previste dall'art.50, punto 5 del CCNL 2008-2012.
- 6) Istituzione di una indennità per il personale istruttore in linea operativa.

Benefit

- 1) Previsione di benefit ordinari e straordinari da somministrare al personale dell'Enav quali ad esempio buoni benzina, convenzioni con operatori di telefonia, prestiti agevolati, leasing di autovetture etc.etc.

Categorie Professionali

Definizione di una disciplina che regolamenti e privilegi in via prioritaria i processi di mobilità interna attraverso percorsi di crescita tra le varie Categorie Professionali rispetto alle assunzioni esterne, unitamente ad una normativa chiara ed esaustiva per le promozioni di merito.

Categoria Professionale Controllori del Traffico Aereo.

- 1) Recepimento all'interno della Categoria Professionale dei controllori del Traffico Aereo della normativa nazionale in merito alla Certificazione Professionale.
- 2) Definizione dei profili professionali in armonia a quanto previsto dal Regolamento in termini di abilitazioni e specializzazioni dell'abilitazione.
- 3) Relief: utilizzo del relief come "pausa -pranzo" in quegli enti e per quegli orari in cui non è possibile esercitare il diritto alla ristorazione in modo effettivo.
Disciplina del relief negli enti in cui la sua fruizione è prevista per accorpamento di posizioni.
- 4) Istituzione del Relief per i CTA impiegati presso gli UAAV/NAAV.
- 5) Estensione dell'istituto della esaustività anche nello spezzone notturno.
- 6) Turnazione pubblicata su base annuale.

Categoria Professionale Esperto di Assistenza al Volo.

- 1) Inserimento all'interno dei profili professionali, oltre a quanto già previsto, delle nuove attribuzioni assegnate al personale EAV dalla Regolamentazione ENAC.
- 2) Istituzione del Relief per il personale i EAV impiegato in linea operativa.
- 3) Istituzione di percorsi formativi specifici, anche linguistici, per il mantenimento e l'accrescimento dei livelli di competenza professionale richiesti.
- 4) Turnazione pubblicata su base annuale.

Categoria Professionale personale Meteorologo.

- 1) Inserimento all'interno dei profili professionali, oltre a quanto già previsto, delle nuove attribuzioni assegnate al personale Meteorologo dalla Regolamentazione ENAC.
- 2) Inserimento in modo organico all'interno della Categoria Professionale del personale A.M.O.
- 3) Sviluppo di nuovi profili professionali legati alle implementazioni previste per il personale Meteorologo all'interno del Centro Unico in coordinamento con gli ACC e la CFMU.
- 4) Sviluppo della formazione professionale continua per il personale Previsore Meteorologico
- 5) Turnazione pubblicata su base annuale.

Categoria Professionale Naviganti.

- 1) Articolazione di un orario di lavoro per il personale Navigante (in accordo con le linee guida di tutto il personale operativo) più aderente alla specificità del lavoro svolto, anche al fine di poter cogliere le occasioni di business legate ad attività svolte all'estero.
- 2) Procedure di effettuazione delle missioni più snelle e funzionali all'attività Radiomisure.
- 3) Adeguamento indennità di volo ed aggiornamento delle specifiche mansioni di ogni profilo professionale.
- 4) Definizione di programmi di addestramento per il conseguimento delle massime professionalizzazioni nell'ambito delle diverse Categorie Professionali che operano nella Funzione Radiomisure

Categorie Professionale Personale Tecnico, Informatico e Amministrativo.

Per queste tre categorie si ritiene necessario:

- 1) Prevedere nuove declaratorie e profili professionali più rispondenti alle modificazioni introdotte nel corso degli ultimi anni dall'evoluzione societaria di ENAV S.p.A.;
- 2) Prevedere passaggi da un profilo professionale ad un altro, all'interno della stessa Categoria Professionale, mediante prestabilite procedure di valutazione di titoli e capacità professionali.
- 3) Istituzione di una Commissione Paritetica che valuti le dinamiche di crescita del personale negli ultimi anni e che proponga, laddove ritenuto necessario, interventi correttivi.
- 4) In particolare per il personale Tecnico si ritiene necessaria l'istituzione di una nuova figura professionale che, passando anche attraverso un processo di riqualificazione, possa svolgere funzioni di controllo e verifica nei confronti delle attività svolte da Technosky.

Quadri.

Riconferma dell'applicazione per il personale Quadro della normativa contrattuale prevista per le singole Categorie Professionali di riferimento, fatto salvo quanto specificatamente previsto per loro.

- 1) Individuazioni di precise norme per la copertura di posizioni di Quadro vacanti, o di nuova istituzione, previa ricerca interna prioritariamente all'inserimento di personale dall'esterno, in particolar modo attraverso la valorizzazione del personale inserito ai livelli apicali delle Categorie Professionali.
- 2) Incremento della formazione tecnico manageriale e adeguamento della formazione tecnico operativo per Quadri di impianti omogenei.
- 3) Previsione di particolari disposizioni per il lavoro festivo e notturno dei Quadri di struttura.