- consentire alla Società, grazie a un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione dei reati stessi.

Tra le finalità del Modello vi è, quindi, quella di radicare nei dipendenti, organi sociali, consulenti e partners, che operino per conto o nell'interesse della Società nell'ambito delle aree di attività a rischio, il rispetto dei ruoli, delle modalità operative, dei protocolli e, in altre parole, del modello organizzativo adottato e la consapevolezza del valore sociale di tale Modello al fine di prevenire i reati.

Aree di attività a rischio dell'Enav Spa

Con riferimento all'attività svolta da Enav Spa ed in esito alla prima fase progettuale di indagine ed identificazione delle aree e delle attività a rischio di commissione dei reati, sono state individuate le aree di attività a rischio della Società con riguardo a:

a) reati contro la PA;

b) reati societari.

Le aree di attività a rischio della società sono:

a) nei rapporti con la PA

- gestione dell'attività contrattuale con la PA, comprendente anche le fasi di gestione dei contatti diretti con esponenti della PA, la partecipazione a

gare aggiudicate con procedure ad evidenza pubblica, la gestione di contratti in affidamento diretto o di incarichi affidati in trattativa privata;

- negoziazione/stipulazione e/o esecuzione di contratti conclusi dalla Società in qualità di stazione appaltante;
- gestione delle richieste ed erogazione dei contributi e dei finanziamenti pubblici;
- gestione e controllo delle risorse finanziarie;
- gestione del contenzioso giudiziale e stragiudiziale;
- gestione degli aspetti regolati dal d.lgs. 626/94 e successive modificazioni, integrazioni ed attuazioni in tema di sicurezza ed igiene del lavoro e dal d.lgs 196/03 in materia di privacy;
- scelta e selezione di partners (Joint Venture, ATI, Consorzi, ecc.);
- partecipazione a gare d'appalto indette da enti pubblici stranieri ed acquisizione di commesse in aree geografiche dove non esiste trasparenza nelle procedure di gara;
- gestione di beni mobili registrati legati all'attività aziendale;
- gestione delle richieste di concessioni ed autorizzazioni;
- gestione degli adempimenti amministrativi e dei rapporti con gli enti previdenziali e le autorità fiscali.

b) reati societari

- attività di comunicazione di dati e/o informazioni che determinano il valore di poste di bilancio di carattere valutativo;
- determinazione della tariffa di rotta e di terminale;
- ciclo degli approvvigionamenti;
- attività di supporto e collaborazione nelle attività di controllo o di revisione legalmente attribuite al socio, ad altri organi sociali, ovvero alla società di revisione;
- comunicazioni agli organi di vigilanza e gestione dei rapporti con gli stessi.

L'Organismo di Vigilanza interno

In attuazione di quanto previsto dal decreto, la Società (delibera del 29 gennaio 2004) ha individuato come soggetto più idoneo ad assumere il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del modello, nonchè di curarne l'aggiornamento, la Funzione Audit.

Tale scelta è stata determinata dal fatto che tale Funzione è in grado di:

- offrire autonomia e indipendenza. Ciò, in considerazione anche dell'attuale organizzazione aziendale che pone la Funzione Audit alle

direttе dipendenze del Presidente e quindi autonoma rispetto alla struttura operativa;

- assicurare il più elevato livello di professionalità specifica e di continuità di azione, nonché di disponibilità delle risorse dedicate all'attività di vigilanza cui l'Organo è essenzialmente tenuto.

Nell'ambito della Funzione Audit è stata costituita un'apposita struttura dedicata agli specifici compiti di vigilanza di cui al d.lgs. 231/2001.

c)- La privacy

Come noto, il 1° gennaio 2004 è entrato in vigore il d.gs. n. 196/2003 (Codice in materia di protezione dei dati personali) con lo scopo di coordinare e razionalizzare tutta la normativa previgente in materia di protezione dei dati personali.

Alla luce delle disposizioni recate dal suddetto provvedimento legislativo, il titolare del trattamento dei dati personali pone in essere una serie di adempimenti, tra cui quelli di nominare i responsabili del trattamento, assicurare il coordinamento delle relative attività, elaborare ed aggiornare le procedure aziendali, adottando in generale ogni utile provvedimento al fine di garantire la protezione dei dati personali.

In particolare, nell'ambito delle misure minime di sicurezza indicate nel disciplinare tecnico allegato al citato d.lgs., è prevista la redazione del Documento Programmatico sulla Sicurezza nel quale devono essere individuati tutti i trattamenti svolti dall'Azienda,

l'organizzazione delle strutture preposte al trattamento, l'analisi dei rischi, le misure adottate e da adottare per garantire l'integrità e la disponibilità dei dati, nonché le misure volte a garantire la protezione delle aree e dei locali rilevanti ai fini della custodia dei dati e la loro accessibilità.

In tale Documento devono essere altresì descritti i criteri e le modalità per il ripristino dei dati a seguito di distruzione o danneggiamento, i criteri per garantire l'adozione delle misure minime di sicurezza in caso di trattamento di dati personali affidati all'esterno della struttura interessata, nonché gli interventi dedicati alla formazione professionale degli incaricati.

Al fine di adempiere alle prescrizioni in materia di privacy del d.lgs. in oggetto, nella seduta del 26 giugno 2003, il Consiglio di Amministrazione di Enav ha attribuito all'Amministratore Delegato la qualità di soggetto designato a svolgere le funzioni di titolare del trattamento dei dati personali.

La Società, al fine di garantire l'esecuzione degli adempimenti prescritti dalla normativa in materia di privacy ha elaborato un modello di struttura in cui sono state individuate tutte le figure (titolare, responsabili ed incaricati del trattamento dei dati personali) previste dalla normativa di riferimento.

L'Amministratore Delegato ha pertanto nominato i 22 responsabili aziendali del trattamento dei dati, i quali, successivamente, hanno provveduto alla nomina degli incaricati al trattamento dei dati stessi.

A scopo di efficientamento di tale modello di struttura e per specifiche esigenze funzionali ed organizzative è stata altresì individuata

la figura del Coordinatore dei Responsabili, avente il compito di coordinare le attività in materia di privacy delle strutture di riferimento.

In ossequio alle previsioni del citato d.lgs.[5] in materia di formazione, il Documento Programmatico sulla Sicurezza prevede inoltre che gli incaricati del trattamento dei dati fruiscano di idonei percorsi formativi finalizzati a sensibilizzare gli interessati in merito alle delicate responsabilità, anche di natura amministrativa e penale, afferenti al trattamento dei dati.

A tal fine, Enav si è impegnata, tra l'altro, a realizzare un programma formativo, articolato in due fasi, rivolto pressoché a tutti i dipendenti e modulato secondo la tipologia di incarico conferito e dei dati oggetto del trattamento stesso.

In una prima fase, è stato distribuito a tutti i dipendenti della Società un opuscolo informativo contenente una breve descrizione degli aspetti generali della normativa sulla privacy di recente introduzione, dei contenuti del Documento Programmatico sulla Sicurezza, nonché la descrizione delle regole comportamentali, delle modalità di identificazione ed assegnazione delle responsabilità relative al trattamento dei dati e delle sanzioni per i trasgressori.

Successivamente, il personale incaricato di effettuare un trattamento di dati personali parteciperà ai corsi di formazione articolati secondo la diversa natura dei dati oggetto di trattamento.

Tali corsi saranno realizzati attraverso l'utilizzo di supporti interattivi accessibili tramite la rete intranet/internet e, per gli incaricati

[5] L'Allegato B (Disciplinare tecnico in materia di misure minime di sicurezza) al D.Lgs. n. 196/03 prevede che il Documento Programmatico sulla Sicurezza contenga idonee informazioni riguardo *"la previsione di interventi formativi degli incaricati del trattamento, per renderli edotti dei rischi che incombono sui dati, delle misure disponibili per prevenire eventi dannosi, dei profili della disciplina sulla protezione dei dati personali più rilevanti in rapporto alle relative attività, delle responsabilità che ne derivano e delle modalità per aggiornarsi sulle misure minime adottate dal titolare"*.

al trattamento di dati sensibili e giudiziari, in considerazione della normativa e delle responsabilità connesse al trattamento di tali dati, saranno organizzati specifici corsi in aula.

5 - LA COMUNICAZIONE SOCIETARIA

L'attuale gestione Enav ha attuato una decisa svolta nella comunicazione societaria, rivolgendo l'attenzione sia sull'utente, le istituzioni ed i media così come verso i propri dipendenti.

Si è in tal modo cercato di recuperare il deficit di immagine della Società attraverso uno sforzo capillare che creasse dei *feedback* virtuosi dall'interno verso l'esterno e dall'esterno verso gli stessi dipendenti.

Per quanto riguarda gli utenti, è stata realizzata la prima Carta dei Servizi della Società così come richiesto dai principi di massima trasparenza operativa.

E' migliorato anche il rapporto con le istituzioni di riferimento grazie ad uno sforzo comunicativo che tende a dimostrare maggiore attenzione e volontà di cooperazione: con l'Agenzia Nazionale Sicurezza Volo sono stati firmati dei protocolli di cooperazione sulla comunicazione degli eventi di pericolo, mentre insieme ad Enac sono state promosse varie iniziative pubbliche sul territorio.

Nuova attenzione è stata dedicata anche al passeggero/cittadino con iniziative che mirano a superare la fisiologica distanza tra il mondo dei controllori del traffico aereo, normalmente a contatto con la propria utenza e non certo con il passeggero. E' stata infatti organizzata insieme ad altri soggetti una "Giornata dei diritti del passeggero" con la

distribuzione presso i principali aeroporti di brochure illustrative e card che davano diritto ad usufruire di una serie di servizi. Accanto a ciò, di particolare interesse, la decisione di celebrare la giornata internazionale del controllore del traffico aereo, che ha consentito a molti passeggeri di parlare direttamente con questi professionisti, normalmente non visibili, ai quali è affidata costantemente la loro sicurezza. Infine, il progetto di apertura delle torri agli studenti, un progetto della durata di due anni che porterà centinaia e centinaia di alunni a contatto con la realtà Enav direttamente sugli impianti.

E' stato inoltre realizzato il sito web istituzionale che ha affiancato quello intranet aziendale. Un passo molto importante per un'azienda che può finalmente contare su uno strumento in grado di spiegare al più vasto pubblico il complesso mondo del controllo del traffico aereo e di dare riferimenti costanti e sempre rintracciabili ad ogni possibile interlocutore. Inoltre, la realizzazione di filmati istituzionali si è rivelata molto utile per comunicare adeguatamente a tutti i possibili interlocutori in cosa consistano i servizi Enav. Essi sono stati utilizzati in manifestazioni inaugurali (nuovi impianti, etc.) e anche in occasioni istituzionali.

Per la prima volta, poi, è stato realizzato, con l'attuale gestione, un house-organ per i dipendenti. Si tratta di un mensile che viene inviato direttamente presso il domicilio dei dipendenti Enav e che ha un ruolo di collante e di riferimento culturale e informativo costante per tutti. Esso è inoltre un potente strumento di miglioramento dell'immagine per tutto il personale che può in tal modo conoscere con tempestività e con adeguata informazione le iniziative, le attività e le problematiche della propria azienda. Il giornale viene inviato a tutti gli operatori del settore

ed a varie istituzioni che in tal modo hanno la possibilità di conoscere meglio il "mondo" di Enav.

Particolare importanza va riconosciuta alla cura della Safety (sicurezza del volo), con una produzione editoriale dedicata (rubrica fissa sulla rivista aziendale "Cleared") ed uno specifico Quaderno di comunicazione interna di divulgazione relativo ad argomenti di Safety.

Su questo fronte l'attuale gestione si è sforzata di comunicare a tutti i propri interlocutori, istituzionali e non, di volere entrare in contatto, cooperare e dimostrare una nuova attenzione per le esigenze del cliente (dai tavoli tecnici di confronto alla ricerca congiunta di soluzioni).

Gli utenti e gli interlocutori istituzionali sono dunque diventati destinatari prioritari dell'attività di comunicazione di Enav.

II - L'ATTIVITA' DI GESTIONE

Premessa

Come sottolineato già nella precedente Relazione, il principio, normativamente stabilito, del *cost-recovery* cui è informata l'attività di gestione di Enav - cioè il recupero del costo del servizio fornito ai vettori aerei calcolato sul valore unitario delle tariffe applicate annualmente - conferisce al management una "tranquillità" operativa sui risultati di bilancio tale da comprimere in ambiti ridotti il rischio di impresa, non essendo privilegiato il profitto e la remunerazione dell'azionista.

Se si eccettua la difficoltà di rendere compatibile l'attuazione di una mirata politica di investimenti – non più supportata da contributi in conto capitale dello Stato e in presenza di flussi finanziari di bilancio già impegnati nel vasto impulso dato nel biennio di riferimento all'incremento di beni materiali e immateriali di funzionamento – con la politica di contenimento delle tariffe, le scelte imprenditoriali dei vertici di Enav possono, infatti, concentrarsi nella realizzazione dell'oggetto sociale con la prevalente preoccupazione di assumere la decisione "tecnica" migliore nel rapporto costo-benefici, anche nei casi in cui l'intervento sia sollecitato dall'urgenza e/o necessità e pur in presenza di un mercato caratterizzato da una produzione pressocchè monopolista.

Le scelte manageriali, pertanto, in gran parte svincolate dal risultato dell'utile di esercizio, devono puntare ad incrementare il valore dell'Azienda attraverso la crescita professionale delle risorse umane e quella tecnologica degli strumenti impiegati per la comune finalità di rendere il servizio di assistenza al volo sempre più sicuro nella prospettiva di un livello di intensità di traffico aereo in continua ascesa.

Nei paragrafi che seguono l'analisi si concentrerà su quali azioni siano state adottate, negli esercizi 2003 e 2004, per valorizzare i due "fattori produttivi" *vitali di Enav, quello umano e quello tecnologico.*

A - LE RISORSE UMANE

1- Il nuovo CCNL (personale non dirigente)

L'Accordo quadro, siglato il 10 aprile 2004, intende cogliere molti obiettivi, diretti a fornire un nuovo assetto normativo e retributivo del

personale non dirigente Enav, e a qualificarsi soprattutto per gli elementi di forte novità, tutti orientati a dare certezza in termini di quantità e qualità dei servizi che Enav dovrà garantire nel corso dei prossimi anni, in armonia alla crescita della domanda ed alla evoluzione dell'assistenza al volo in Europa.

I temi di particolare interesse, oggetto del confronto sindacale, sono stati quelli di seguito riportati:

DECORRENZA E DURATA

Il CCNL 1998/2001 è scaduto il 31/12/2001.

La nuova decorrenza contrattuale avrà invece validità per il quadriennio 1/1/2004-31/12/2007.

E' stata così innovativamente superata la consuetudine della retroattività della vigenza contrattuale. Ne resta per l'effetto disciplinato un periodo di sei anni, con la contestuale definizione, inoltre, delle code contrattuali del periodo 2000 – 2001, attraverso l'erogazione dell'una tantum di cui appresso.

PARTE ECONOMICA

Sono state definite tutte le pendenze economiche ancora esistenti, attraverso la corresponsione di:

- una somma una-tantum per il differenziale inflattivo 2000-2001;
- degli importi di differenziale inflattivo per il periodo di vacanza contrattuale 2002-2003;

- degli importi relativi al saldo del premio di sede 2003.

Nessuno degli importi di cui sopra è produttivo di effetti riflessi su qualsivoglia istituto contrattuale.

Il costo complessivo corrisponde alle somme a tal fine già accantonate dai precedenti amministratori (26 milioni di euro).

Per effetto degli incrementi salariali conseguenti all'applicazione dei tassi di inflazione reale corrisposta per gli anni 2002 e 2003 e di inflazione programmata per gli anni 2004 e 2005, al personale spetteranno quindi i seguenti incrementi salariali:

- 140 euro medi mensili dall'1/1/2003, elevati a
- 201 euro medi mensili dall'1/6/2004, elevati a
- 245 euro medi mensili dall'1/6/2005;

per un costo, nell'anno 2004, di € 12.400.000,00 e di ulteriori € 4.400.000,00 per l'anno 2005, e quindi con un incremento percentuale sulla retribuzione media annua pari a 1,7 % per il 2004 e a 1,5% per il 2005.

FORMAZIONE

E' stata valorizzata la professionalità del personale operativo, dando forte attenzione alla formazione in generale e all'aggiornamento professionale, in particolare per la categoria dei controllori di volo e a seguire per gli altri profili.

L'investimento sulla formazione è stato fatto sia con riguardo all'area della conoscenza della lingua inglese sia ponendo attenzione ai nuovi

percorsi di On Job Training previsti per le abilitazioni del personale CTA (controllori traffico aereo). Il tutto seguendo le nuove metodologie offerte dalle procedure dei *proficiency check* che certificano i risultati conseguiti.

Le parti hanno così inteso anticipare l'introduzione dei nuovi criteri formativi che entreranno in vigore nel 2006 con le nuove direttive di Eurocontrol, contenute nell'Esarr n. 5 (norme di sicurezza).

ORARIO DI LAVORO

Sono state aumentate le ore di lavoro dedicate alle attività formative, e, peraltro, senza alcun effetto negativo sulle prestazioni lavorative complessive. Infatti, l'orario di lavoro non ha subito alcuna riduzione, restando fissato per tutto il personale in 35 ore settimanali (pari a 1825 ore annue).

Inoltre, anche al fine di cogliere l'obiettivo formativo, si è proceduto ad una limitata riduzione delle ore di impiego immediatamente operativo (quello da "rendere in cuffia") dandosi del resto attuazione a quanto già previsto sul punto dal precedente contratto, secondo il quale doveva pervenirsi - entro il 2001 - alla riduzione dell'orario di impiego mensile da 130 ore/30gg. a 120 ore/30 gg.

La riduzione in questione è prevista, invece, in maniera progressiva, con un obbligo di 124 ore/30 gg. a partire dal 01/06/2004 e di 120 ore/30 gg. a partire dal 01/01/2006.

Per potere soddisfare le necessità di impiego insieme con quelle formative indispensabili, è stato comunque convenuto che nel

quadriennio di riferimento contrattuale, l'impegno operativo possa essere reso sino ad un massimo di 152 ore/30gg.

Per effetto di tale disponibilità, la Società afferma che sarà in grado di poter programmare ed ottenere con certezza la copertura dei turni, anche negli aeroporti a maggiore intensità di traffico.

Pertanto, la Società ritiene che l'Accordo in questione consentirà all'Azienda di riappropriarsi della sua necessaria autonomia organizzativa ed operativa, potendo finalmente assicurare, in ciascun ente, impianto e struttura, una organizzazione ed articolazione del lavoro più flessibile e più coerente con le esigenze del servizio, senza dover più sostenere onerose e defatiganti trattative sindacali sui singoli impianti.

La manovra complessiva sull'orario di lavoro, ha inoltre il pregio di stabilizzare, pur a fronte di una riduzione dei minimi di impiego, il montante complessivo delle prestazione aggiuntive, comprensive delle ore di reperibilità e di straordinario, ai livelli degli anni precedenti.

RISTRUTTURAZIONI SALARIALI

Il trattamento economico di tutte le categorie viene ricondotto a criteri di coerenza e trasparenza.

Il precedente sistema, accanto al salario vero e proprio, conteneva tutta una serie di istituti e premi (di sede, di risultato e di sistema) complessivamente superiori al mero trattamento stipendiale, con ingiustificate sperequazioni, anche all'interno di uno stesso impianto, tra dipendenti della medesima categoria e anzianità.

Il nuovo sistema prevede la soppressione dei vecchi premi con l'istituzione della 14^ mensilità (in sostituzione del premio di sistema) e

di un nuovo premio di risultato (in sostituzione dei premi di sede e di risultato).

Il nuovo premio è costituito da una parte fissa (pari al 40% del vecchio premio di sede) e da una parte variabile e verrà erogato a consuntivo di ciascun anno sulla base delle variazioni di effettivi parametri di produttività (movimenti traffico aereo e qualità del servizio prestato).

Rispetto all'ammontare dei precedenti premi di risultato e di sistema, il nuovo PdR produce una rilevante riduzione degli oneri aziendali, in quanto il relativo costo ammonta, per ciascun anno del biennio 2004/2005, stimato sulla base delle previsioni ufficiali di traffico e dell'andamento degli organici, a circa 5,6 milioni di euro, con un recupero di circa il 50% di quanto sarebbe spettato in applicazione dei vecchi criteri, che avrebbero infatti comportato un importo di circa 11,5 milioni di euro rispetto al precedente premio di produzione (che veniva corrisposto in via anticipata con percentuali fisse e calcolato su una base retributiva comprensiva dell'intera retribuzione, premi inclusi).

INQUADRAMENTO PROFESSIONALE E CLASSI STIPENDIALI

Per quanto attiene alla revisione della disciplina sull'inquadramento professionale e sulle classi stipendiali in cui si articola la progressione professionale ed economica di ciascun dipendente all'interno della categoria di appartenenza, tenuto conto della complessità e della rilevanza delle problematiche afferenti, si è concordato di rinviare la definizione dei contenuti ad uno specifico Accordo separato.

ALTRI ISTITUTI

Sono stati altresì regolati, con un costo complessivo di circa 3 milioni di euro, altri importanti aspetti, tra cui il complessivo riassetto normativo ed economico dei quadri e uno specifico progetto di refresh della lingua inglese presso scuole di madrelingua per tutti i CTA (controllori traffico aereo).

----°----°----°----

Come già sottolineato, l'Accordo-quadro del 10 aprile 2004 è stato inteso dalle parti come una tappa fondamentale nel rapporto fra i vertici della Società e le Organizzazioni sindacali che si spera possa produttivamente continuare nel futuro. Ad un rapporto sindacale fondato su rivendicazioni di singole "sigle", spesso in dissonanza fra di loro, alle quali il management doveva spesso cedere al fine di non trascinare un dissidio che si sarebbe negativamente ripercosso sulla normalità e continuità del servizio pubblico essenziale che Enav deve garantire, e che aveva creato nel passato uno stato di diffidenza e di rivalsa in quelle sigle sindacali le cui richieste non erano state accolte, si è sostituito in entrambi le parti un rinnovato spirito di collaborazione che è scaturito dalla riacquistata sicurezza di trovare al "tavolo delle trattative" una controparte priva di riserve mentali e pronta a riconoscere il giusto valore della controprestazione che sia compatibile con l'equilibrio di bilancio. La ritrovata reciproca fiducia potrà essere ancora rafforzata se, da un lato, i vertici di Enav adotteranno (come del resto previsto nell'Accordo) criteri selettivi trasparenti per l'accesso, le promozioni e le progressioni economiche dei dipendenti, informati a principi di