merito, e, dall'altro, se il personale operativo, in primo luogo, ma anche quello amministrativo, saprà bilanciare eque richieste economiche e normative con la consapevolezza di godere già di uno status e di livelli retributivi invidiabili da altre categorie di lavoratori del medesimo comparto.

2 – I Dirigenti

Facendo riferimento ad alcune riserve contenute nella Relazione della Corte sugli esercizi finanziari 2001 e 2002, confermate in una nota trasmessa dal Magistrato delegato ai vertici Enav successivamente alla ricostituzione del Consiglio di Amministrazione, sui trattamenti economici di miglior favore (rispetto a quelli previsti dal CCNL) riconosciuti ad alcuni dirigenti assunti dopo il 1° gennaio 2001 (data di trasformazione dell'Ente in SPA), la Società trasmetteva un parere legale pro-veritate di un autorevole giuslavorista ed un'analisi comparata di mercato dei livelli retributivi di alcuni ruoli dirigenziali compiuta da società di consulenza le cui conclusioni possono così riassumersi:

a- è possibile convenire condizioni contrattuali individuali di miglior favore rispetto a quelle previste dalla contrattazione collettiva;
b- i trattamenti finora pattuiti e attribuiti sono assolutamente nella media se confrontati con quelli relativi alle posizioni dirigenziali di società nazionali ed estere equiparabili a quelle di Enav;
c- di conseguenza, "va ribadita la piena coerenza e legittimità dei trattamenti economici riconosciuti da Enav ai dirigenti assunti dopo il 1° gennaio 2001".

Le conclusioni alle quali, con il conforto dei pareri citati, perviene Enav non affrontano le problematiche sulle quali la Corte, in tema di trattamento retributivo del personale dirigente e non (segnatamente i quadri), aveva sollecitato una più puntuale e trasparente fissazione di regole comportamentali della Società, per cui le riserve a suo tempo formulate permangono inalterate.

La Corte, infatti, non ha messo in dubbio le affermazioni secondo cui il rapporto di lavoro instaurato con Enav ha natura privatistica e che è possibile attribuire al dirigente (all'atto della sua assunzione) un trattamento retributivo più favorevole di quello previsto nel relativo CCNL, ma, sul presupposto (non eludibile) che Enav è sì una SpA ma a capitale interamente pubblico, per cui una sana gestione finanziaria non dovrebbe abbandonare la finalità del contenimento della spesa (principio, peraltro, che proprio nelle società private – ove prevale il lucro – dovrebbe essere applicato in misura più rigida), aveva dubitato: a) in punto di legittimità, dell'estensibilità dei trattamenti di favore al personale non dirigente (in particolare i quadri); b) in punto di economicità ed efficienza, del riconoscimento ai dirigenti neoassunti di trattamenti retributivi "personalizzati" più favorevoli di quelli del personale di pari professionalità e di maggiore anzianità già dipendente della Società; c) sempre in punto di economicità ed efficienza (ma anche di ragionevolezza e giustificatezza), della misura del livello retributivo accordato in assenza di parametri comparativi formalizzati che non fossero quelli generici e volatili del "mercato".

In ordine alle procedure da seguire nell'ipotesi di assunzione di personale dirigenziale al di fuori di una procedura concorsuale "aperta", principi di sana gestione richiedono una preventiva analisi della presenza

nell'organico di personale di professionalità adeguata all'incarico che si vuole ricoprire (perché vacante o di nuova costituzione) e la comparazione dei "curricula" professionali, oltre alla necessaria presenza di pluralità di candidati esterni.

E ciò in quanto Enav, pur rivestendo la figura giuridica di SpA, rimane pur sempre un organismo con forti connotati pubblicistici che, come tale, dovrebbe privilegiare criteri di procedura selettiva trasparenti e severi, garanti di una scelta più affidabile che non quella su "chiamata diretta", fondata su valutazioni fiduciarie (oltre che di merito), che possa evitare il dubbio di una componente "personalizzata" e non meritocratica nell'assunzione.

Tale tipo di procedura di scelta del personale dirigente (e non), peraltro, non è in linea – sotto il profilo dell'equità, dell'efficienza organizzativa e dell'economicità – proprio con i principi che vengono applicati dalle società "private" ai quali gli organi di vertice di Enav affermano di volersi ispirare, con lo scopo di giustificare valutazioni operate al di fuori di ogni vincolo procedurale, cioè valutazioni assolutamente discrezionali fondate prevalentemente sulla conoscenza personale.

All'applicazione analogica delle più affidabili procedure di ispirazione pubblicistica nell'assunzione di unità di personale dirigenziale dovrebbe, a maggior ragione, far ricorso Enav - quale società pubblica - nella determinazione degli emolumenti retributivi (segnatamente il d.lgs. n.165/2001), essendo in gioco aspetti di economicità e di sana gestione finanziaria in presenza di un CCNL.

Il nuovo CCNL

Enav, peraltro, ha avuto il merito di siglare (20 novembre 2004) con le Organizzazioni sindacali un nuovo CCNL (scaduto il 31.12.2001) che, sotto il profilo normativo ed economico, conferisce al rapporto di lavoro del personale investito di funzioni dirigenziali una più chiara sistemazione operativa valorizzando l'incidenza meritocratica del singolo soggetto.

Di seguito si riassumono i tratti salienti del nuovo contratto.

Analogamente a quanto avvenuto per il CCNL "Impiegati e Quadri", il nuovo CCNL Dirigenti avrà decorrenza 01/01/2004 con durata quadriennale per la parte normativa fino al 31/12/2007 e biennale per la parte economica fino al 31/12/2005.

PARTE ECONOMICA

Per il biennio economico 2002-2003 verrà corrisposta "una tantum" ai soli dirigenti in servizio all'1/1/2004, che erano in servizio nel biennio, di una somma pari a € 2.200 per l'anno 2002 e pari a € 4.500 per l'anno 2003 a titolo di recupero dell'inflazione reale registrata nel periodo (2,5% per il 2002 e 2,7% per il 2003).

Tali importi sono stati calcolati sulle voci contrattualmente previste (minimo contrattuale e superminimo professionale base) in aderenza all'Accordo Interconfederale del '93 e non producono effetti di trascinamento sulle retribuzioni 2002/2003.

Per il biennio economico 2004-2005 verrà applicata, sulla base retributiva del gennaio 2004 (comprensiva dell'inflazione reale registrata

nel 2002/2003 del 5,2% pari a € 365 mensili), la percentuale di inflazione programmata 2004 pari al 1,70% corrispondente ad un incremento mensile di euro 125 a decorrere dal giugno 2004, e della percentuale di inflazione programmata 2005 pari a 1,5% corrispondente ad un incremento mensile di euro 112 a decorrere dal giugno 2005.

A regime (1/6/05), rispetto al 31/12/2001, l'incremento mensile sarà pari a euro 602. Conseguentemente, la retribuzione lorda annua per il livello minimo di dirigente passa da euro 90.650 a euro 98.800 alla data dell'1/6/2005.

Il costo complessivo dell'intervento "una tantum" 2002-2003 ammonta a euro 370.000; quello degli incrementi retributivi gennaio/dicembre 2004 a euro 510.000; tali somme risultano comprese negli accantonamenti 2003 e nelle previsioni di spesa 2004.
Il costo complessivo degli incrementi retributivi gennaio/dicembre 2005 ammonterà a € 650.000.

RISTRUTTURAZIONE VOCI STIPENDIALI

Al fine di semplificare l'attuale struttura retributiva, le parti hanno convenuto che, con decorrenza 1/1/2004, la parte fissa della retribuzione si compone soltanto delle seguenti tre voci:

- Minimo contrattuale (nel quale viene a confluire l'indennità integrativa speciale);
- Superminimo professionale (nel quale viene a confluire l'indennità di posizione individuale ed ogni ulteriore, eventuale importo

individualmente corrisposto al 31/12/2003, a qualsiasi titolo, al singolo dirigente;

- Aumenti di anzianità: le parti hanno concordato di adeguare detto istituto a quanto verrà definito tra Confindustria e Federmanager in sede di rinnovo del CCNL dirigenti aziende industriali. Al riguardo, si prevede l'abolizione dell'istituto per i dirigenti neo promossi e/o neo assunti.

PREMIO DI RISULTATO INDIVIDUALE

E' stato convenuto di rivedere profondamente gli assetti della retribuzione variabile prevedendo un sistema di incentivazione per obiettivi per tutta la dirigenza Enav, come "auspicato" dal Consiglio di Amministrazione attraverso il Comitato Remunerazioni.

Con effetto dall'1/1/2005 è stato attuato un sistema di valutazione dei risultati individuali in funzione del quale ad ogni dirigente, in relazione alla specificità della funzione/posizione ricoperta, vengono assegnati obiettivi professionali unitamente alla comunicazione dei pesi relativi e dei parametri di misurazione degli stessi.

A fronte del raggiungimento integrale degli obiettivi il premio di risultato individuale è pari al 20% della retribuzione annua lorda.

Nell'ambito di tali obiettivi è comunque assegnato un obiettivo, comune a tutti i dirigenti, collegato alla complessiva produttività aziendale.

Se il raggiungimento di un accordo contrattuale costituisce sempre un momento positivo nella "dialettica" del rapporto di lavoro, va osservato che la possibile riduzione del trattamento complessivo per

i dirigenti che vantano una maggiore anzianità, non appare immune da rischi di conflittualità.

PARTE NORMATIVA

Così come avvenuto per la ristrutturazione delle voci retributive, obiettivo dell'Accordo di rinnovo del CCNL è stato quello di uniformare quanto più possibile la parte normativa del CCNL da rinnovare a quanto previsto dalla contrattazione collettiva dei dirigenti di aziende industriali, contratto che costituisce un punto di riferimento consolidato e autorevole per tutta la dirigenza industriale e non (commercio, istituti di credito, imprese assicurative etc.)

In particolare sono stati regolamentati o ridefiniti i seguenti punti:

- Risoluzione del rapporto di lavoro

E' stata adeguata la normativa aziendale a quella prevista dal CCNL dirigenti industria.

In caso di ingiustificatezza del licenziamento, quando riconosciuta dal previsto Collegio Arbitrale, la normativa adottata prevede, oltre all'indennità sostitutiva del preavviso, una indennità supplementare compresa tra un minimo, pari al preavviso più due mensilità, e un massimo pari a ventidue mensilità.

- Responsabilità connesse alle prestazioni

In coerenza con quanto già previsto nel CCNL impiegati e Quadri, le parti hanno convenuto che Enav, fatti salvi i casi di dolo o colpa grave, assuma su di sé le conseguenze economiche per atti e fatti compiuti dal dirigente nello svolgimento delle sue funzioni.

Questo comporta, con le salvezze di cui sopra, l'integrale pagamento da parte di Enav anche dei danni materiali e/o morali che il dirigente sia chiamato a risarcire al danneggiato e/o alla parte offesa, con impedimento del successivo diritto di rivalsa.

- Previdenza integrativa

In linea con quanto attualmente previsto per il restante personale, si è stabilito di aderire con decorrenza 1/1/2004 al Fondo dirigenti dell'industria (Previndai). Tale adesione comporta, allo stato, una contribuzione di Enav al Fondo pari al 3% della retribuzione globale lorda del dirigente, con un tetto retributivo massimo di euro 85.000. Il costo aziendale si attesta su circa euro 210.000, comprensivo degli oneri di legge.

- Trattamento di missione

In sostituzione dell'attuale disciplina che prevede, oltre al rimborso delle spese di viaggio e pernottamento, l'erogazione di una indennità di trasferta pari a euro 203 (per trasferte superiori a otto ore), si è convenuto di passare, a decorrere dal 01/01/2005, ad un sistema di rimborso a piè di lista (nei limiti di spesa definiti dall'Azienda) con un limitato ritocco di

quanto già previsto per spese non documentabili. La nuova disciplina comporterà un risparmio annuo stimato in almeno euro 150 mila.

- Trasferimenti

Al fine di ridurre i disagi dei dirigenti nei casi di mobilità per esigenze di servizio, e di consentire, nel contempo, una più agevole utilizzazione delle risorse, è stato convenuto di elevare da 18 a 24 mesi (CCNL dirigenti Industria) l'indennità forfettaria di trasferimento, limitandola ai soli casi di riconosciuto disagio. Enav potrà inoltre stipulare direttamente il contratto di locazione per il dirigente che trasferisce la propria residenza anagrafica, consentendo che il periodo di locazione, ad invarianza di costi per l'Azienda, possa superare il detto termine di 24 mesi.

- Ferie

E' stato convenuto che la durata massima delle ferie venga fissata, a partire dall'1/1/2004, in 35 giorni (nel CCNL scaduto fino a 38 giorni in ragione della anzianità di servizio); fanno eccezione i dirigenti che avevano già maturato 38 giorni al 31/12/2003. Tale modifica comporterà un risparmio aziendale stimato di circa euro 50 mila.

- Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali

Enav si è impegnata a realizzare ed a comunicare alla rappresentanza sindacale dei dirigenti un sistema oggettivo e trasparente

di valutazione e pesatura delle posizioni dirigenziali. In coerenza con quanto ormai consolidato nell'ambito delle imprese industriali il sistema di valutazione terrà conto del diverso contributo che i ruoli dirigenziali danno ai risultati aziendali, dell'equità retributiva interna e del confronto con il mercato esterno degli assetti retributivi.

- Assistenza sanitaria integrativa

Enav si è impegnata a contribuire nella misura di ¾ del premio di polizza al costo della assistenza sanitaria Assidai, che offre prestazioni sanitarie integrative a quelle già esistenti fornite dal Fasi (Fondo assistenza sanitaria dirigenti). Rimarrà a carico del dirigente ¼ del premio di polizza.

E' stata , altresì, introdotta la previsione che il dirigente possa sottoporsi annualmente, con oneri a carico dell'Azienda, ad un check-up sanitario di base (composto da accertamenti diagnostici mirati ed esami di laboratorio).

Il costo complessivo per l'Azienda delle due suddette provvidenze è stimato in circa euro 100.000.

3 – La formazione

Le attività di addestramento e formazione Enav sviluppate nel biennio 2003 e 2004 sono riassunte qui di seguito secondo aree omogenee.

Le aree considerate sono le seguenti:

- Formazione Operativa
- Formazione Eurocontrol
- Formazione on the job
- Formazione Linguistica
- Formazione Amministrativa/Specialistica
- Formazione Informatica
- Formazione Manageriale/Gestionale

Formazione operativa

E' il cuore della formazione Enav. E' quella attraverso la quale si diffonde il "sapere" del controllo aereo. Essa percorre e attraversa tutte le fasi di sviluppo della vita professionale del controllore di volo.
La formazione operativa si rivolge sia al personale neo assunto con i corsi ab-initio e la formazione di base, sia al personale gia' esperto con la formazione avanzata. La formazione continua interviene poi a mantenere costante e aggiornato il livello delle competenze del personale operativo su tematiche specifiche quali la gestione dei flussi di traffico, gestione dei piazzali, gestione delle inchieste, sistemi di sicurezza, corsi meteo, supervisione delle sale di controllo.
La Formazione operativa ha registrato un costante e significativo aumento nel biennio 2003-2004. Nel 2003 e' aumentata del 46,2% rispetto all'anno precedente e del 24.8% nel 2004 attestandosi a 46.274 ore erogate.

Formazione Eurocontrol

Nell'ambito dell'organizzazione europea per la sicurezza al volo, la Formazione mantiene stretti rapporti con lo IANS (Institute Air Navigation Services) sia per lo sviluppo di progetti specifici (es. e-learning), sia per un continuo interscambio e confronto al fine di mantenere gli standard formativi di Enav al piu' alto livello internazionale, e per l'erogazione diretta di moduli formativi su specifiche tematiche internazionali.

Formazione on the job

Tali attivita' rientrano a pieno titolo nella formazione e rappresentano il punto di raccordo tra i momenti d'aula e il lavoro operativo, garantendo che le nozioni apprese divengano un patrimonio consolidato, sperimentato e praticato di conoscenze e capacita' individuali.

La valorizzazione, sia quantitativa che qualitativa, dell' on the job training appare inoltre armonica con gli standard di sicurezza propri dell'Enav e coerente con quanto previsto dagli accordi contrattuali recentemente sottoscritti, dove l'Azienda si e' impegnata a contabilizzare e consuntivare tutte le attivita' di formazione e rendere il piu' trasparente possibile il lavoro svolto.

Con 16.650 ore l'OJT nel 2004 è pari al 22% della formazione totale.

Formazione Linguistica

La conoscenza della lingua Inglese, importante in un mondo sempre piu' globalizzato, diventa addirittura vitale per chi, come il controllore del traffico aereo, ha necessita' di utilizzarla come strumento di lavoro quotidiano. L'Enav ha pertanto sempre destinato grandi risorse e attenzione alla formazione linguistica. Questo tipo di attenzione si esplicita non solo attraverso il numero di ore ma anche attraverso la ricerca di quelle formule e modalita' che permettano un effettivo ed efficace apprendimento della lingua.

In quest'ottica va letto il rallentamento registrato nel 2004 (-23,0% su 2003), anno durante il quale la Società ha esplorato nuove modalita' di formazione linguistica che, in linea con gli accordi contrattuali sottoscritti, verranno applicate nel corso del 2005.

Formazione Amministrativa/Specialistica

Destinata a tutto il Personale dell'Enav, sulla base di specifiche richieste provenienti dai responsabili delle Funzioni, la formazione amministrativa/specialistica, tende a soddisfare esigenze di aggiornamento professionale (es. nuove normative, nuovi principi contabili, nuove tecniche specialistico/funzionali) o specifici fabbisogni individuali. Può riguardare anche argomenti di natura informatica, semprechè gli interventi siano limitati a piccoli numeri della popolazione aziendale. Data la sua caratteristica viene erogata da Istituti esterni attraverso la partecipazione a corsi, brevi seminari o conferenze.

Formazione Informatica

La formazione Informatica e' destinata anch'essa a tutto il personale. A differenza della formazione amministrativa che si sostanzia, per lo piu', attraverso interventi individuali, quella informatica si rivolge normalmente a gruppi, anche ampi, di popolazione aziendale. Essa viene erogata per garantire l'aggiornamento delle conoscenze tecniche al variare della nuova tecnologia introdotta in Azienda.

La sua natura ne rende l'andamento fluttuante essendo essa variabile dipendente della tecnologia informatica.

Dopo i numeri importanti del 2002 (6.846 ore) e del 2003 (2.821 ore), nel 2004 non si sono riscontrate variazioni tecnologiche tali da suggerire investimenti formativi in ambito informatico.

Formazione Manageriale/Gestionale

E' mirata a quel segmento della popolazione aziendale, il middle ed il top management, che e' chiamata a gestire le variabili critiche (umane, organizzative, economiche) per il conseguimento delle finalità istituzionali.

La formazione manageriale tende a diffondere e sviluppare i valori aziendali allineandoli e integrandoli con le esigenze del mercato e con le strategie aziendali ed offre gli stimoli e gli strumenti gestionali necessari alla realizzazione del cambiamento.

Questa formazione ha avuto un particolare impulso nel 2004 (2.500 ore erogate) e continuera' ad averla nel corso del 2005 con il

corso quadri ed il progetto di diffusione dei valori aziendali per i dirigenti.

FORMAZIONE	Ore 2003	Ore 2004
Operativa	37070	46274
Eurocontrol	5376	2744
Inglese	5890	4532
Amministrativa	4991	1992
Informatica	2821	0
Manageriale		2500
TOTALE	**56148**	**58042**
OJT (on the job training)		16659
TOTALE		**74701**

Costi

Finalità istituzionale della Funzione Formazione è quella di garantire, in coerenza con le necessità aziendali, controllori di volo perfettamente addestrati e preparati a svolgere il loro lavoro nel rispetto dei più elevati standard di sicurezza. Per far ciò la Funzione si avvale di 34 formatori interni, di tecnologie di assoluta avanguardia e di metodologie didattiche continuamente aggiornate attraverso la cooperazione con le strutture internazionali di Air Traffic Management.

I costi della Formazione operativa sono pertanto parte integrante dei costi di struttura, ivi compresi i costi del personale, gli ammortamenti e i costi generali. Discorso analogo va fatto per la Formazione *on the job* che viene erogata direttamente sul posto di

lavoro. La Formazione Eurocontrol rientra poi nel pacchetto di servizi che l'organizzazione europea offre ai suoi associati.

Il resto della Formazione viene infine o acquistata direttamente all'esterno, o progettata con l'ausilio di specialisti di volta in volta identificati. Per queste attività, che rientrano nel normale processo di acquisto di servizi, Enav ha registrato, negli anni considerati, costi pari a euro 963.000 e a euro 491.000.

B - IL SISTEMA DI ASSISTENZA ALLA NAVIGAZIONE AEREA

1 - **LO SPAZIO AEREO ITALIANO**

a) ARCHITETTURA DI SISTEMA

L'architettura dei sistemi che supportano i servizi di assistenza alla navigazione aerea in Italia è finalizzata a garantire la copertura dello spazio aereo, articolato nelle tre Fligth Information Region/Upper Information Region (FIR/UIR) di Roma, Milano, Brindisi.

I servizi di assistenza di rotta (Air Traffic Services o ATS) sono forniti dai quattro centri di controllo di area (Area Control Center o ACC) seguenti: