

## VERBALE DI ACCORDO

### CONSIDERATO

- che, grazie al particolare senso di responsabilità manifestato dalle Parti nella gestione delle fasi emergenziali 1 e 2 determinate dal COVID-19, si sia comunque potuto consentire il mantenimento dei livelli occupazionali e retributivi, garantendo, al contempo, la resa di tutti i servizi istituzionali sia di line che di staff;
- che vi è una volontà condivisa di dar seguito a quanto previsto dall'art.5 della Parte Specifica Servizi Atm del vigente CCNL in materia di contrattazione sulla quantificazione e distribuzione del premio di risultato (cassa 2020 e cassa 2021) spettante al personale non quadro delle varie categorie professionali;
- che si ritiene opportuno, laddove possibile, valutare l'adozione di misure di favore per i dipendenti con figli ovvero con conclamate situazioni di disagio,

le Parti concordano su quanto segue:

- ✓ Per il PdR -cassa 2020 e 2021- la Società accantonerà un ammontare economico fino ad un massimo complessivo pari a € 9.400.000 lordi, composto da una prima tranche, di competenza 2019, pari a € 5.100.000 lordi e una seconda tranche, di competenza 2020, rispetto alla quale l'Azienda, in via del tutto eccezionale, provvederà ad accantonare anticipatamente un importo pari a € 4.300.000 che sarà distribuito solo al verificarsi, nel 2020, delle seguenti condizioni:
  - a) continuità della redditività aziendale anche a fronte di eventuali modifiche del sistema regolatorio;
  - b) raggiungimento delle performance di eccellenza nella puntualità del servizio reso secondo i Key Performance Indicator (KPI) relativi al target puntualità dell'RP3 (Reference Period), pari a 0,20 minuti medi per volo assistito.

Al verificarsi di quanto sopra, il premio, nella misura massima di € 4.300.000 lordi, sarà corrisposto in base ai seguenti scaglioni di UdS di rotta registrati nel corso del 2020:

- € 3.000.000 sino al 30% delle UdS di rotta del 2019
- € 3.500.000 se superiori al 30% e fino al 35% delle UdS di rotta del 2019
- € 4.000.000 se superiori al 35% e fino al 40% delle UdS di rotta del 2019
- € 4.300.000 se superiori al 40% delle UdS di rotta del 2019

Il montante del PdR -cassa 2020 e 2021- sarà distribuito come segue:

- a) l'80% in base ai criteri già utilizzati per la distribuzione del PdR cassa 2019;
- b) il 20% in base ai criteri già utilizzati per la distribuzione del PdR cassa 2018.

La distribuzione della prima tranche del Premio di Risultato, di competenza 2019, avverrà con le competenze del corrente mese di luglio.

La distribuzione della seconda tranches del Premio di risultato, di competenza 2020 comunque definita in base al verificarsi delle condizioni sopra specificate, avverrà entro la fine del secondo trimestre 2021.

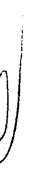
La distribuzione della prima e/o della seconda tranches di PdR riguarderà, qualora spettante, anche il personale in quiescenza che risulti in forza alla data del 31 dicembre di ciascun anno di competenza 2019/2020.

Ciò in considerazione dell'abnegazione e spirito di partecipazione dimostrato dal personale tutto nel corso del periodo emergenziale, elementi che hanno consentito all'Azienda di continuare a svolgere con professionalità e senza incertezze di sorta le attività di presidio dei servizi sia a livello di line che di staff.

Le Parti convengono, altresì, che la definizione del montante economico complessivo lordo del Premio di Risultato dei dipendenti ENAV, per gli anni successivi alla competenza 2019/2020, venga convenzionalmente definito, in via prioritaria, come quota dell'equivalente in valore assoluto del numero di UDS di rotta Italia dell'anno di riferimento del PdR, che tornerà ad essere computato annualmente. Il montante complessivo del PdR così determinato sarà soggetto agli obiettivi di puntualità stabiliti come target secondo le Key Performance Indicator (KPI) relativi ai target di puntualità validi per i periodi di riferimento, il cui eventuale sfioramento comporterà una penalizzazione della quota da erogare pari a 500.000€.

Inoltre, le Parti convengono sull'opportunità di individuare, per l'erogazione del Premio di Risultato per gli anni successivi alla competenza 2019/2020, criteri oggettivi di ripartizione che valorizzino la produttività dei singoli impianti.

- ✓ Il personale con regime orario H36 è tenuto a programmare e fruire, in accordo con il responsabile, entro il 31/10/2020, una quota ferie non inferiore all'80% di quanto maturato alla suddetta data. La presente indicazione annulla e sostituisce ogni altra disposizione in materia ferie/RFS personale con regime orario H36 con esplicito riferimento all'anno 2020. Rimane salvo il principio contrattualmente definito dell'obbligatorietà della completa fruizione delle ferie/RFS entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.
- ✓ Il personale con regime orario H35 potrà rinunciare a fruire fino a 3 giornate di ferie già programmate nel periodo 1° luglio / 30 settembre 2020. Tali giornate dovranno essere riprogrammate compatibilmente con le esigenze operative nel periodo 1° ottobre / 15 dicembre. L'eventuale rinuncia dovrà essere previamente comunicata al Responsabile con almeno 5 giorni di anticipo mentre la successiva rischedulazione dovrà necessariamente avvenire entro il 05/09/2020. Rimane salvo il principio contrattualmente definito dell'obbligatorietà della completa fruizione delle ferie/RFS entro il 31 dicembre di ciascun anno di competenza.
- ✓ Stante il mantenimento del perimetro occupazionale e retributivo, le Parti convengono, altresì, sull'opportunità di avviare un fattivo e collaborativo confronto sulle possibilità applicative del lavoro agile e, al contempo, di cogliere le opportunità di miglioramento che gli eventi hanno offerto, impegnandosi reciprocamente a progettare ed attivare concordemente le azioni da intraprendere che, di volta in volta, risulteranno ulteriormente necessarie per salvaguardare al meglio il futuro dell'azienda e dei suoi dipendenti.



Nelle more di una definizione congiunta di regole comuni per la gestione del lavoro agile, per il personale in regime orario H36, le Parti ritengono opportuno:

- a) proseguire nell'adozione del modello sino ad oggi attuato per fronteggiare l'emergenza sanitaria anche per il prossimo mese di agosto
- b) pianificare, dal mese di settembre e sino al 31/01/2021, il graduale rientro in servizio del personale, facendo parzialmente ricorso al lavoro agile, anche in ragione dell'opportunità di proseguire nell'adozione di misure di contenimento della presenza fisica nei luoghi di lavoro.
- c) consentire, compatibilmente con le caratteristiche della prestazione da rendere, al personale che si trovi in una delle sotto indicate situazioni, di optare per continuare a svolgere la propria attività esclusivamente in modalità di lavoro agile sino al 31/01/2021, fatte salve eventuali esigenze di servizio:
  - disabile nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. n. 104/92 o che abbia nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità nelle condizioni di cui all'art. 3, comma 3, della L. 104/92
  - immunodepressi o familiari conviventi di persone immunodepresse
  - genitore con figli al di sotto dei 14 anni di età, ovvero senza limiti di età in caso di disabilità, a condizione che nel nucleo familiare non vi sia altro genitore beneficiario di strumenti di sostegno al reddito nei casi di sospensione o cessazione dell'attività lavorativa o che non vi sia un genitore non lavoratore
  - lavoratrici in stato di gravidanza

Per il personale in regime orario H35, rientrante nelle fattispecie di cui al precedente punto c), verranno valutate le opportunità di passaggio in regime orario H36 compatibilmente con le esigenze di servizio e la funzionalità dell'impianto di appartenenza.

Roma, 06 luglio 2020

ENAV S.p.A.

*Enrica*  
*Gianni Caporaso*  
*NR*  
*RS*

FILT - CGIL

*Roberto*

FIT - CISL

*Antonio*

Uiltrasporti

*Marco*

UGL-TA

*Antonio*

UNICA

*Giuseppe*