

In tal modo sarà possibile aggiornare, in tempo reale, i vari documenti di valutazione dei rischi e i piani di emergenza per tutte le strutture aziendali.

Nello svolgimento delle attività connesse alla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro sono state prevalentemente utilizzate professionalità interne, anche per le loro profonde conoscenze della realtà aziendale; è però necessario assicurare con il normale avvicendamento anche la formazione di nuove leve per garantire la trasmissione del know how.

b) Il d.lgs 231/2001

Premessa

L'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di ENAV, avvenuta con delibera del Consiglio di Amministrazione del 27 maggio 2004, ha comportato per la Società l'esigenza di porre in essere una serie di attività finalizzate:

1. a garantire un continuo adeguamento e/o aggiornamento del Modello;
2. a definire i flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza per la realizzazione di un sistema di monitoraggio e reportistica;
3. a dare attuazione ai principi in esso contenuti.

L'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza Interno

1. Aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

In seguito ai rilevanti cambiamenti organizzativi intervenuti successivamente all'approvazione del Modello, l'Organismo di Vigilanza ha provveduto a realizzarne un aggiornamento, che è stato approvato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 7 luglio 2005.

L'attività di aggiornamento del Modello ha comportato la valutazione del nuovo assetto dei processi con riferimento alla nuova articolazione delle Funzioni sensibili. Tale attività è stata integrata con la valutazione

delle schede di autoanalisi compilate da ciascuna area e funzione aziendale, nonché con interviste mirate di approfondimento con i responsabili di alcune Funzioni particolarmente rilevanti della struttura aziendale. E' stata quindi elaborata una "mappa" aggiornata delle aree di attività a rischio.

L'Organismo di Vigilanza ha inoltre ritenuto opportuno procedere ad una revisione ed ampliamento del Codice Etico, per renderlo più aderente alla specifica realtà societaria.

2. Definizione dei flussi informativi da e verso l'Organismo di Vigilanza per la realizzazione di un sistema di monitoraggio e reportistica

L'attività in questione, svolta nel rispetto degli adempimenti previsti dal secondo comma, lettera *d*) dell'articolo 6 del d.lgs 231/2001, si è articolata nelle seguenti fasi di lavoro:

- a. identificazione del sistema delle relazioni dell'Organismo di Vigilanza all'interno dell'Azienda, articolato in tre sezioni principali che descrivono rispettivamente:
 - i. flussi informativi di carattere generale verso l'Organismo di Vigilanza, a loro volta ripartiti in informazioni obbligatorie ed informazioni non obbligatorie;
 - ii. flussi informativi dalle Funzioni aziendali coinvolte nei processi sensibili verso l'Organismo di Vigilanza, a loro volta ripartiti in "informazioni relative ai reati nei rapporti con la Pubblica Amministrazione" ed "informazioni relative ai reati societari";
 - iii. flussi informativi dall'Organismo di Vigilanza al vertice Aziendale, a loro volta ripartiti in "reportistica verso il Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale", "comunicazioni verso il Presidente del Consiglio di Amministrazione", "comunicazioni verso il Consiglio di Amministrazione".
- b. definizione, per i flussi informativi diretti all'Organismo di Vigilanza, dei contenuti specifici di ogni singolo report, della periodicità con cui tali report devono essere inviati e delle Funzioni coinvolte.

I flussi informativi così definiti sono stati condivisi e validati nel corso del 2006.

3. Verifica dell'attuazione dei principi previsti dal Modello in relazione ai processi sensibili in esso descritti

La suddetta verifica ha riguardato i seguenti aspetti:

- verifica del rispetto delle deleghe e clausole relative al d.lgs 231/2001 da inserire negli schemi contrattuali e delle procedure di gestione degli atti aggiuntivi ;
- verifica del rispetto delle norme emanate in merito alle modalità di funzionamento delle gare di appalto ad evidenza pubblica;
- processo di gestione delle richieste ed erogazione dei contributi e dei finanziamenti pubblici nazionali e comunitari.

L'analisi svolta ha evidenziato alcune situazioni critiche, che sono state segnalate alle Funzioni competenti per adeguare le procedure e i flussi informativi in essere alle prescrizioni del d.lgs 231/01.

Inoltre, con riferimento alla gestione degli atti negoziali aggiuntivi, è stata evidenziata la necessità di implementare il sistema informativo gestionale aziendale con una procedura specifica per la loro gestione, che consenta di ricollegare direttamente gli atti aggiuntivi al contratto principale cui afferiscono, rendendo così possibile il riscontro diretto del rispetto dei poteri di firma.

5 - La comunicazione societaria

ENAV ha improntato la propria strategia di comunicazione 2005 ad un preciso obiettivo: un recupero d'immagine in grado di descrivere una Società "Autorevole, Affidabile ed High Tech", consolidando i risultati sin qui ottenuti dall'inizio dell'attuale gestione. A tal fine, le "Relazioni Esterne" di ENAV hanno lavorato ad ampio raggio allo scopo di far meglio conoscere le attività di ATM presso i principali interlocutori esterni (istituzioni, utenza, altri operatori del settore, mondo

dell'informazione e passeggeri), coinvolgendo al massimo i propri dipendenti.

Il capillare lavoro di divulgazione delle attività di Enav presso le Istituzioni sembra aver dato risultati oggettivamente apprezzabili. In forza dell'impegno profuso, infatti, tutte le Istituzioni internazionali, nazionali e locali hanno costantemente dimostrato apprezzamento nei confronti di Enav, anche con atti ufficiali. Sintomatico di questo ritrovato clima di fiducia è stato il virtuale azzeramento degli atti di sindacato ispettivo delle Camere nei confronti della Società.

Inoltre, Enav ha proseguito l'azione di divulgazione nel mondo della stampa (con particolare riscontro nel settore radiotelevisivo) del ruolo dell'Azienda e della sua attenzione alla safety.

Oltre alle attività descritte nella Relazione 2003-2004 sono state realizzate ulteriori iniziative che vanno nella direzione già delineata. Tali novità, che hanno trovato ampio risalto negli organi di informazione grazie ad una azione mirata, hanno voluto testimoniare il nuovo volto della Società, e proprio per raggiungere tale obiettivo è stato ritenuto opportuno attivare alcune iniziative destinate a far conoscere maggiormente l'Azienda e le sue professionalità. Tra queste si ricordano, "La scuola in torre" e la pubblicazione (dopo il lancio del mensile aziendale Cleared nel 2004) di un Profilo aziendale destinato a presentare la Società ad un pubblico non specialistico e più allargato.

Grazie alla prima iniziativa, migliaia di studenti hanno avuto la possibilità di visitare "didatticamente" le sale operative di quattro Torri di Controllo (Bologna, Catania, Napoli e Bergamo) e avvicinare la complessità del lavoro svolto dai Controllori del Traffico Aereo e dagli altri professionisti che lavorano nell'Azienda, il tutto con un forte coinvolgimento delle istituzioni locali e della stampa. Va sottolineato che l'iniziativa ha ottenuto il patrocinio dei Ministeri competenti (istruzione e trasporti), del Parlamento europeo e di Eurocontrol ed è stata portata avanti in collaborazione con l'ANACNA (Associazione nazionale controllori navigazione aerea) ed in sintonia con Enac e le Società di Gestione aeroportuali (nel 2006 sono in programma altre tappe).

Inoltre, la scelta di mettere in evidenza la complessità dell'attività aziendale attraverso strumenti che raggiungessero il maggior numero di interlocutori possibile è stata perseguita in diverse occasioni pubbliche

(vedi Maastricht ATC 2005) attraverso la realizzazione di appositi video, brochure e documentazione descrittiva, nonché con il potenziamento del sito internet aziendale (www.enav.it) aperto nel giugno 2004. In riferimento a quest'ultimo, il secondo semestre 2005, rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, ha registrato un incremento dei visitatori di oltre il 30 per cento grazie all'apertura di nuove pagine e servizi.

Proprio a tale categoria appartiene il primo Profilo societario realizzato dalla Società, redatto in una logica adeguata ad un pubblico allargato: in pratica, una brochure istituzionale nella quale sono esplicitati, insieme ai "numeri" dell'Azienda, anche la descrizione della mission e del core-business aziendale.

Le nuove attività di "Relazioni Esterne" qui elencate si aggiungono quindi a quelle descritte nella precedente Relazione, che già metteva in evidenza il desiderio dell'attuale management di comunicare a 360° con il fine di evidenziare i profondi mutamenti in atto, il "valore pubblico" di ENAV e la safety come prerequisito di tutta l'attività aziendale.

6 - Le relazioni industriali

Nell'ultimo triennio Enav ha molto operato nel tentativo di realizzare un nuovo e più adeguato modello di relazioni sindacali; modello che, da un lato, consentisse di superare le tensioni e la conflittualità che avevano caratterizzato il passato e, dall'altro, fornisse, attraverso una forte sinergia tra impresa e sindacato, soluzioni di ampio respiro strategico al quadro competitivo che la Società aveva di fronte. Particolare attenzione è stata posta nell'azione di partecipazione e di coinvolgimento di tutte le organizzazioni sindacali sull'obiettivo prioritario di fornire un servizio ai massimi livelli di sicurezza, di efficienza e di economicità in un quadro di flessibilità e di duttilità gestionale. Un primo segno evidente di questo miglioramento è stata la forte riduzione degli scioperi, che nell'anno 2005 sono scesi a solo dodici ore di sciopero nazionale.

Altro risultato fondamentale è stato, nel 2004, la sottoscrizione del contratto collettivo di lavoro del personale Enav con il quale sono state definite tutte le code contrattuali degli anni precedenti, risalenti

addirittura al 2000, di cui si è diffusamente parlato nella precedente Relazione. Di indubbio rilievo è, poi, la stipula di un accordo assolutamente innovativo – non solo per Enav ma per tutto il settore del trasporto aereo e di servizi – attraverso il quale il Sindacato concorda sulla necessità di definire nuove regole di accesso al diritto di sciopero al fine di garantire il contemperamento degli interessi dei dipendenti con i diritti degli utenti.

L'accordo, raggiunto all'inizio del 2006, è il risultato del lavoro fatto con tutte le rappresentanze sindacali, che hanno dimostrato un grande senso di responsabilità. La crisi che attraversa il settore del trasporto aereo è collegata ai processi di liberalizzazione in atto che impongono severe ristrutturazioni a tutti i soggetti del sistema per raggiungere i necessari livelli di competitività. Si è, inoltre, in presenza di una sfavorevole situazione di mercato determinata da eventi internazionali e da un ciclo economico non favorevole a livello mondiale. Tutto ciò richiedeva un salto di qualità rispetto al passato ed un impegno "nuovo" da parte di tutti.

Sul piano del conflitto sindacale, uno dei fattori che pesano molto nelle agitazioni dei controllori del traffico aereo, è il famoso "effetto annuncio" che costringe le compagnie aeree a cancellare preventivamente o spostare i voli, anche in presenza di agitazioni proclamate da sigle meno rappresentative, di revoche dell'ultima ora o di scarsa adesione allo sciopero. Ne consegue una grave penalizzazione di tutti gli utenti del trasporto aereo, che invece devono essere maggiormente tutelati.

Nell'accordo si prendono in considerazione una pluralità di strumenti: il rafforzamento delle procedure di raffreddamento, il referendum preventivo e lo sciopero "virtuale". Nella consapevolezza che il dialogo ed il confronto rappresentino il mezzo prioritario per prevenire i conflitti si è voluto inserire un ulteriore livello di conciliazione, rispetto ai due attualmente previsti, rimesso al "Comitato dei saggi" formato da due rappresentanti sindacali e due aziendali, più un Presidente scelto di comune accordo tra le parti. Sarà quest'Organo ridotto, in ultima istanza, a pronunciarsi sulle vertenze.

Altra importante novità, la più incisiva forse, è l'introduzione del referendum consultivo e della adesione preventiva: ovvero la previsione

della consultazione del personale dipendente prima della proclamazione dello sciopero e la successiva dichiarazione individuale di adesione o meno all'agitazione. Ad incidere direttamente sulla praticabilità dello sciopero sarà proprio il pronunciamento del personale che, a fronte di una dichiarazione di voto favorevole allo stesso (con il 50%+1 dei voti), fornirà l'approvazione per procedere alla proclamazione della agitazione. Con la previsione dell'obbligo dell'adesione preventiva allo sciopero si pone rimedio alle conseguenze devastanti dell'effetto annuncio.

Con lo "sciopero virtuale" le parti si impegnano poi a sperimentare, in via alternativa, aggiuntiva e non sostitutiva di quelle tradizionali, una forma di azione sindacale che, senza produrre alcuna sospensione della prestazione lavorativa, consenta di dare continuità al servizio e di tutelare al massimo l'utenza. Il dipendente non percepisce la retribuzione, pur non astenendosi dal lavoro, e l'Azienda versa la relativa quota di retribuzione più una ulteriore quota a suo carico (da definire) in un "Fondo solidarietà" destinato ad iniziative di utilità sociale, utilizzabile in parte per pubblicizzare all'interno di quotidiani nazionali o locali le motivazioni dell'agitazione. La sua operatività sarebbe una novità assoluta nel panorama nazionale delle imprese dei servizi.

L'accordo raggiunto comprende l'impegno al rinnovo del biennio economico, alla revisione dei parametri di misurazione della produttività aziendale ed alla definizione di un nuovo ordinamento professionale, in un quadro di efficientamento dei costi aziendali, per l'anno 2006, del 5%.

Con riferimento alla tematica sulla "mobilità", per quanto attiene il personale operativo, le parti, nel condividere l'esigenza di una nuova disciplina della materia, hanno ritenuto che la stessa debba essere coordinata da opportune linee d'indirizzo che tengano complessivamente conto dei modelli organizzativi aziendali, dei regimi d'orario in vigore, delle dotazioni d'organico disponibili e del relativo turn-over.

Pertanto, a tale fine e nel perseguire una sempre più attenta politica gestionale e finanziaria, ispirata a criteri di produttività ed efficienza, è stato ritenuto necessario rendere strettamente omogeneo il collegamento che vincola i vari modelli di organizzazione aziendale alle dotazioni organiche a disposizione, affinché sia possibile pervenire, sulla

base del regime di orario in vigore e per far fronte alle esigenze del servizio, alla individuazione delle puntuali necessità di orario aggiuntivo.

Conseguentemente a tali premesse, una volta individuato l'organico necessario per ciascun impianto – a fronte del modello organizzativo aziendale e dell'orario operativo a riferimento – sarà indispensabile e prioritario attivare i provvedimenti di mobilità per quelle sedi dove fosse necessario ottimizzare le relative quantità organiche in servizio ed, al tempo stesso, privilegiare da subito, nelle fasi d'implementazione di nuove risorse, quelle sedi che dovessero risultare in evidente situazione di carenza organica.

Realizzatasi una situazione di sufficiente equilibrio, il costante processo di adeguamento degli organici, sia in funzione della permanenza di situazioni di carenza che per effetto del relativo turnover, dovrà e potrà tener conto delle aspettative/esigenze del personale che ha avanzato domanda di trasferimento attraverso l'applicazione di una nuova disciplina sulla mobilità geografica del personale, tale da poter soddisfare reciprocamente sia le esigenze aziendali, circa una rapida e definitiva copertura di eventuali necessità, sia quelle del personale interessato, circa la certezza delle sedi e la tempistica dell'eventuale relativo provvedimento.

Durante il mese di luglio 2006 è stato firmato un accordo tra Enav e sindacati sul rinnovo del biennio economico 2006/2007 che ha previsto l'adeguamento delle retribuzioni in relazione ai tassi di inflazione reale e programmata in applicazione del protocollo interconfederale del 1993.

Nell'ambito dell'accordo sono state definite ulteriori intese in materia di orario di impiego operativo, definizione degli organici e differimento ferie con l'obiettivo di garantire le risorse necessarie alla gestione dei picchi di traffico che caratterizzano la stagione estiva.

L'accordo prevede inoltre l'astensione dagli scioperi dei controllori di volo fino al 30 novembre 2006, prorogabile di ulteriori quattro mesi in funzione del raggiungimento dell'intesa in materia di ordinamento professionale.

II - L'ATTIVITA' DI GESTIONE

A - LE RISORSE UMANE

1 - La formazione

Premessa

Le attività di addestramento e formazione nel corso del 2005 hanno mantenuto e confermato la tendenza di crescita iniziata nel biennio 2003 - 2004.

Nel corso del 2005 la Società ha inoltre posto le basi strutturali, logistiche, tecniche ed organizzative per supportare i crescenti fabbisogni di personale espressi dall'Azienda sia nella dimensione quantitativa (allievi controllori per alimentare il sotto-organico di CTA) che in quella qualitativa per competere efficacemente in una dimensione di business sempre più complessa, sollecitata dalle dinamiche internazionali e dalla volontà di mantenere i più elevati standard di sicurezza e qualità di servizio.

Due fatti, al riguardo, vanno segnalati.

1. Il progetto Single European Sky: professionisti preparati e addestrati secondo standard internazionali sono prerequisito indispensabile per svolgere un ruolo attivo nel processo di integrazione dei cieli e porre Enav nelle condizioni di esercitare un ruolo primario nella gestione dello spazio aereo europeo.
2. Il processo di acquisizione di Vitrociset: la prospettiva di procedere ad eventuali acquisizioni e/o allargamento dell'attuale perimetro di business comporta uno sviluppo delle abilità manageriali delle figure chiave (dirigenti e non) per il presidio dei processi gestionali.

Gli sviluppi delle attività formative sono dunque conseguenza diretta di tali necessità.

Si riassumono di seguito le tappe più significative.

Organizzazione

Con disposizione organizzativa dell'Amministratore Delegato, la Funzione Formazione è stata trasformata in una nuova unità denominata Academy.

Il cambiamento ha l'obiettivo di evidenziare sia l'importanza della formazione manageriale (attraverso la creazione della posizione Management Training) sia la centralità della formazione operativa (attraverso la posizione Air Navigation Services Training).

Nell'ambito della formazione operativa è stata poi introdotta, in linea con gli standard internazionali, una specifica focalizzazione per la formazione ATM (Air Traffic Management) di base (Initial Training) e la formazione ATM avanzata e continua (Continuation and Development Training).

La Scuola di Forlì

Il luogo ideale per la formazione ATM di base viene identificato nel Centro di Forlì.

La scuola sorge in quello che si può considerare un vero e proprio polo aeronautico italiano: infatti, nelle vicinanze, si trovano l'Istituto Tecnico Aeronautico Statale F. Baracca e il Dipartimento di Ingegneria Aerospaziale della Facoltà di Ingegneria di Bologna, con i quali Enav ha avviato forme di stretta collaborazione per la realizzazione delle attività della scuola.

Le dotazioni tecnologiche sono tra quelle più all'avanguardia: si tratta di un simulatore radar da 16 posizioni, 6 simulatori di Torre 3D di 270° e un simulatore di volo, nonché 27 posizioni di simulatore di torre e di radar per auto-apprendimento.

L'Istituto si pone anche come Centro di valore nazionale ed internazionale per programmi di ricerca e sviluppo per la gestione e il controllo del traffico aereo avviati con Istituti di ricerca ed universitari. La scuola è stata ufficialmente aperta nel settembre 2005.

Il 17 febbraio 2006 è stato firmato tra Enav e il Rettore dell'Università di Bologna un importante protocollo d'intesa sulla cooperazione scientifica, tecnologica e didattica.

Oggi la struttura è impiegata a pieno regime e ospita 192 allievi controllori oltre ad essere già stata luogo di importanti incontri nazionali e internazionali.

La scuola di Roma

Con l'apertura del Centro di Forlì si è proceduto ad una rivisitazione delle attività del Centro di Roma "Rupicole".

In linea con quanto già annunciato nel Piano Strategico, la scuola di Roma è stata dedicata, in via prevalente ma non esclusiva, alla formazione avanzata e continua.

La sua dotazione tecnologica, unitamente alla elevata professionalità del personale docente, ha garantito il continuo aggiornamento dei controllori del traffico aereo già in forza alla Società.

Le ore erogate

Nella tabella seguente vengono presentate, per aree omogenee e seguendo lo schema di classificazione delle diverse aree di formazione, le ore complessivamente erogate.

Nella formazione operativa viene introdotta un'ulteriore specificazione tra ore di docenza e ore di formazione erogata.

Tradizionalmente, nella formazione operativa venivano segnalate solo le ore di docenza, vale a dire la quantità di ore spese complessivamente dagli istruttori e/o docenti esterni nell'insegnamento.

Oltre a tale informazione, viene riportata anche la quantità complessiva di ore che gli allievi passano in formazione. Tale dato, in particolare per la formazione avanzata e continua, assume un rilievo particolare in quanto segnala altresì il tempo che l'Azienda sottrae al lavoro operativo e destina all'aggiornamento professionale.

FORMAZIONE	ORE / ANNO			%
	2003	2004	2005	
Operativa				
docenza erogata	37.070	46.274	56.770	22,7
			162.984	
Eurocontrol	5.376	2.744	4.794	74,7
Inglese	5.890	4.532	11.000	142,7
Amministrativa	4.991	1.992	10.770	440,7
Informatica	2.821	0		
Manageriale		2.500	2.676	7,0
TOTALE	56.148	58.042	86.010	48,2
OJT (On the Job Training)		16.659	27.400	64,5
TOTALE mgl euro		74.701	113.410	51,8

Significativo è il +51,8% di ore di formazione totale rispetto all'anno precedente. Tale importante risultato è stato conseguito attraverso un +22,7% di docenza per la formazione operativa, un triplicato numero di ore di inglese, anch'esse assorbite per la gran parte dall'area operativa in vista dell'introduzione della licenza europea e del cosiddetto standard 4 ICAO, che verrà richiesto a tutti i CTA a partire dal marzo 2008, e da un forte incremento delle ore formazione/addestramento tecnico amministrativo trainate anche dalle nuove normative sulla privacy, l. n. 626/94 e security. In leggera crescita (+7%) anche la formazione manageriale che nell'anno 2005 oltre al mantenimento della formazione per i dirigenti, ha visto la partenza di importanti iniziative per la categoria dei quadri.

Delle quasi 163.000 ore di formazione operativa erogata il 30% è stato realizzato attraverso la formazione continua e avanzata. Ciò individua lo sforzo dell'Azienda nel garantire il continuo aggiornamento professionale dei controllori di volo e nel contempo l'impatto che tale impegno comporta nella gestione del personale in servizio, rappresentando, in termini di anno/uomo, circa 37 CTA virtualmente sottratti al loro lavoro quotidiano per essere destinati alle attività formative.

I costi

A fronte di un aumento totale delle ore di formazione pari al 51,8%, si è registrato un incremento dei costi pari al 25,7%. Tale incremento è stato assorbito, quasi per l'intero, dalle voci: corsi di inglese per personale operativo (vedi normativa licenza europea e standard ICAO), formazione personale operativo e formazione personale non operativo.

Sostanzialmente invariati i costi di struttura e personale. Complessivamente la spesa sostenuta nell'esercizio è stata di 977,6 migliaia di Euro, rispetto ai 490,9 migliaia di Euro dell'esercizio precedente, con un incremento percentuale del 99,1%.

2. Il costo del personale

Il "costo del personale" al 31 dicembre 2005 ammonta a 324.892 migliaia di Euro (321.503 migliaia di Euro al 31 dicembre 2004).

L'incremento netto di tale voce, rispetto all'esercizio precedente, di 3.389 migliaia di Euro è imputabile, in particolare, ai seguenti elementi:

- i) per 5.102 migliaia di Euro ad una maggiore retribuzione fissa connessa al pieno effetto derivante dall'applicazione del nuovo CCNL, siglato nell'aprile 2004, ed agli automatismi per avanzamento di parametro contrattuale;
- ii) una riduzione della retribuzione variabile per 1.174 migliaia di Euro per l'effetto combinato della riduzione dello straordinario, dell'aumentato importo unitario della nuova prestazione "ore aggiuntive" (introdotta a decorrere dal mese di maggio 2004 per il personale CTA e Naviganti e dal mese di giugno 2004 per il restante personale operativo), per la riduzione delle ferie maturate e non godute in seguito agli effetti della politica di incentivo dell'utilizzo delle ferie;
- iii) per 2.792 migliaia di Euro per la maggiore base contributiva di cui 2.241 migliaia di Euro per oneri sociali e per 551 migliaia di Euro per maggiori accantonamenti del trattamento di fine rapporto;

iv) il decremento degli altri costi per 1.993 migliaia di Euro è principalmente dovuto al minor ricorso ad incentivi all'esodo.

DESCRIZIONE	mgl euro	CONSUNTIVO 2004	CONSUNTIVO 2005	DELTA 2005/2004
SALARI ED ALTRI ASSEGNI FISSI				
Stipendi ed altri assegni fissi		166.761,80	171.336,55	4.574,75
INDENNITÀ VARIABILI				
Lavoro straordinario		4.798,40	1.933,32	-2.865,08
Disponibilità		1.365,20	381,99	-983,21
Indennità per trasferimenti		806,40	1.368,27	561,87
Permessi e RFS		3.582,50	93,09	-3.489,41
Maggiorazioni per lavoro in turno*		30.452,90	14.995,43	6.772,80
Festività coincidenti			1.229,85	
Compensi ore aggiuntive			20.626,96	
Altre indennità			373,46	
Premio di risultato		15.999,50	15.080,43	-919,07
INDENNITÀ PER MIX NAZ., ESTERE ED ADDEST.				
Missioni nazionali e Missioni estere		6.536,00	3.080,90	-3.455,10
Missioni addestrative		1.036,30	570,05	-466,25
ACCANTONAMENTO PER RFS, FERIE MATURATE E NON GODUTE E MENSILITÀ AGGIUNTIVE				
Accantonamento per RFS e ferie maturate e non godute			2.330,29	2.330,29
ONERI PREVIDENZIALI ED ASSICURATIVI				
Assicurazioni del personale		4.467,70	4.177,08	-290,62
Oneri previdenziali ed assicurativi		68.371,90	70.453,83	2.081,93
Contributi al fondo di previdenza complementare a carico azienda		4.058,40	3.607,56	-450,84
CONTRIBUTI SU RFS FERIE MATURATE E NON GODUTE E MENSILITÀ AGGIUNTIVE				
Contributi su RFS e ferie maturate e non godute			613,71	613,71
ACCANTONAMENTO TFR				
Accantonamento TFR		8.227,80	8.779,05	551,25
ALTRI COSTI DEL PERSONALE				
Incentivo all'esodo		5.000,00	2.689,42	-2.310,58
Altri costi del personale		38,60	194,90	156,30
Borse di studio e rimborsi			975,76	975,76
TOTALE		321.503,40	324.891,89	3.388,49

* Maggiorazioni per lavoro in turno. Tale voce nel 2005 è stata suddivisa in: maggiorazione per lavori in turno, festività coincidenti, compensi ore aggiuntive e altre indennità.

L'organico aziendale nel corso dell'esercizio ha subito la seguente movimentazione:

	mgl euro	31.12.04	31.12.05
Dirigenti		72	71
Quadri		298	304
Impiegati		2.929	2.904
Consistenza finale al 31 dicembre 2005		3.299	3.279
Consistenza media		3.320	3.297

L'organico aziendale suddiviso per profilo professionale è così rappresentabile:

	mgl euro	31.12.04	31.12.05
Management e Coordinamento		370	375
Controllori traffico aereo		1.429	1.443
Esperti assistenza al volo		780	740
Operatori servizio meteo		35	34
Naviganti		21	22
Amministrativi		385	391
Tecnici		159	160
Personale informatico		93	90
Personale di supporto		27	24
Consistenza finale al 31 dicembre 2005		3.299	3.279

B – IL SISTEMA DI ASSISTENZA ALLA NAVIGAZIONE AEREA**La vicenda Vitrociset****1. L'internalizzazione e le trattative per l'acquisizione del ramo di azienda**

La vicenda Vitrociset è stata il tema dominante dell'esercizio 2005 e ancor più della prima metà del 2006.

L'esternalizzazione (outsourcing) di attività operative costituisce uno strumento diffuso nelle aziende per ottimizzare le prestazioni e ridurre i costi.

L'affidamento all'esterno delle strutture aziendali di servizi può raggiungere lo scopo di ridurre l'impiego di unità di risorse, che aggraverebbero gli oneri per retribuzioni, e di ottenere un risultato migliore legato alla maggiore specializzazione professionale del fornitore di prestazioni esterne.

Tale duplice performance – finanziaria e di risultato – è oltremodo possibile quando l'individuazione del soggetto esterno cui affidare l'incarico scaturisce da una ponderata comparazione di libero mercato, quando cioè sussista una pluralità di fornitori esterni idonei ad offrire una medesima congrua prestazione che il committente sceglie discrezionalmente secondo prestabiliti criteri di selezione.

Quando la pluralità di soggetti idonei viene a mancare, per la presenza sul mercato di una posizione di monopolio o di posizione dominante, il beneficio della scelta comparativa non sussiste e gli effetti positivi di una riduzione dei costi si affievolisce fino ad annullarsi.

Il difetto di concorrenza e la conseguente necessità di affidare l'incarico ad un soggetto monopolista privato assume aspetti di più ampia problematicità quando è in gioco un servizio pubblico e ancor di più un servizio pubblico ad elevato pericolo di sicurezza quale è in genere il trasporto e quello aereo in particolare. E ciò in quanto il monopolista privato detta clausole contrattuali economicamente informate alla logica del profitto nell'esercizio di un servizio pubblico essenziale, non regolamentato se non dai contenuti pattizi sottoscritti