

VERBALE DI ACCORDO

In data **31 maggio 2013**, in Roma,

TRA

la Società TECHNO SKY Srl, rappresentata dall'Avv. Giancarlo Gugliotta, dal Dott. Giacomo Feliziani, dalla Dott.ssa Maria Cristina Sfarra e dal Dott. Manuele Marcelli

E

le OO.SS. FIM (CISL) – FIOM (CGIL) – UILM (UIL) – FISMIC nazionali, rappresentate rispettivamente da Alberto Sciatore, Sergio Bellavita, Enrico Azzaro e Silvio Battistini, e territoriali, rappresentate da Claudio Amato e Fabrizio Fiorito, unitamente al Coordinamento nazionale delle R.S.U. Techno Sky.

PREMESSO CHE

- vengono concordati i Capitoli che seguono con la precisazione che, in ordine agli istituti ivi non previsti o disciplinati solo in parte, così come per quelli non espressamente modificati dal presente Accordo, troverà applicazione quanto disposto dal vigente C.C.N.L. per i Lavoratori addetti all'Industria Metalmeccanica e della Installazione di Impianti e dagli Accordi Sindacali Aziendali vigenti al 31 dicembre 2012;

DICHIARAZIONI DELLE PARTI

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni per il rilancio delle attività operative ed economiche richiedono un clima di condivisa, vigile partecipazione al raggiungimento dei risultati aziendali.

Quanto sopra in coerenza con la missione di Techno Sky quale determinata dal Piano Industriale societario per il periodo 2013-2016 nell'ambito degli indirizzi strategici indicati da Enav nel proprio Piano Industriale quali:

- Garantire elevati livelli di performance economica nell'esecuzione delle proprie mansioni contribuendo a una riduzione dei costi legati alle attività di supporto ad Enav (Contratto di manutenzione degli impianti di assistenza al volo);
- Supportare Enav nell'ottimizzazione della propria efficacia ed efficienza operativa grazie ad una maggior integrazione nei processi;
- Affiancare Enav nelle attività di investimento consentendo di migliorare il controllo dell'intero processo e garantendo efficientamento economico;
- Valorizzare le proprie competenze e know how sui mercati esteri.

In tale ambito, l'Azienda, ferma restando la criticità dell'attuale momento in cui si trovano ad operare Techno Sky ed il Gruppo Societario di cui essa è parte, conferma la propria fiducia nei lavoratori che in questi anni hanno consentito il

[Area containing multiple handwritten signatures and initials of the parties involved in the agreement.]

Gi. Selviani

[Handwritten mark]

raggiungimento di livelli elevati di performance operativa e tecnica e ne considera l'attività come parte integrante del risultato e degli obiettivi finora perseguiti.

Le OO.SS., nel riconoscere le difficoltà di ordine economico e finanziario che impediscono al mondo della produzione e, nello specifico, al settore di attività nel quale opera Techno Sky, di realizzare in misura sempre crescente gli obiettivi economici e produttivi oggetto dell'attività aziendale, ritiene comunque che la positività dei risultati di Techno Sky e, più in generale, del Gruppo Societario di appartenenza, al di là di ogni recupero di efficienza e/o benefici fiscali, debba intendersi come conseguenza fondamentale del lavoro e dell'impegno dei dipendenti.

[Handwritten mark]

Le OO.SS., pertanto, ribadiscono che i risultati finora raggiunti debbano formare oggetto di specifico riconoscimento, unitamente all'impegno che i lavoratori continueranno a intraprendere per i futuri obiettivi aziendali, con senso di responsabilità e di sensibilità alla complessità dell'attuale momento.

[Handwritten mark]

Le parti individuano nel 1° gennaio 2014 la decorrenza del nuovo contratto integrativo aziendale e nel 31 dicembre 2016 la data di scadenza. Il contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno qualora una delle parti non ne dia formale disdetta in forma scritta almeno due mesi prima della prevista scadenza.

Il presente Accordo esaurisce qualsiasi rivendicazione collettiva avente riflessi di carattere economico, con riferimento alla contrattazione integrativa aziendale in coerenza con quanto previsto dal vigente C.C.N.L.

[Handwritten mark]

1. FORMAZIONE E SVILUPPO

Le parti convengono sull'importanza della formazione come strumento fondamentale per la valorizzazione personale e professionale delle risorse umane e quale fattore di forte miglioramento ed incremento qualitativo della produttività aziendale, alla luce anche delle profonde trasformazioni tecnologiche in atto nel settore e delle criticità del mercato e della società che impongono scelte organizzative dettate da una sempre maggiore qualificazione del personale.

[Handwritten mark]

Le parti, pertanto, ribadiscono la validità, nei capitoli ancora attuali, dei principi espressi nel capo 4, Addestramento e Formazione, del Contratto Integrativo Aziendale 8 aprile 2009.

L'Azienda, in tale prospettiva, riafferma la volontà di considerare la formazione tecnica e manageriale dei lavoratori di Techno Sky patrimonio insostituibile per lo sviluppo dell'Azienda e la sua affermazione sul mercato.

[Handwritten mark]

In questa linea, in via sperimentale e per la sola sede centrale, l'Azienda attiverà iniziative che consentano di individuare percorsi di miglioramento delle competenze e

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures]

[Handwritten mark]

G. Schiavoni

M...

di possibile sviluppo professionale dei lavoratori anche mediante la valutazione professionale del dipendente che verrà resa nota dal responsabile.

Successivamente, su richiesta del dipendente, potrà essere effettuato un esame congiunto, al fine di verificare eventuali possibilità in ordine alla evoluzione professionale dell'interessato.

[Signature]

L'Azienda, nel corso dell'informativa annuale, informerà le OO.SS. sui progetti e le attività formative previste nell'anno, sia per i dipendenti di stabilimento che per quelli operanti sul territorio, individuando il numero indicativo dei dipendenti interessati ai singoli interventi.

mi

In questa sede potranno essere rilevati nuovi fabbisogni e/o esigenze o suggerimenti per una sempre più efficace ed adeguata politica formativa.

Su richiesta delle RSU l'Azienda fornirà una ulteriore informativa in ordine all'andamento delle attività formative effettivamente svolte nell'anno.

Per quanto riguarda la formazione finanziata le Parti sottolineano la condivisione prevista dalla vigente normativa; per l'effetto l'Azienda si impegna ad un tempestivo coinvolgimento delle RSU interessate e, ove necessario, delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

[Signature]

2. ELEMENTO DI PROFESSIONALITA' AZIENDALE (E.P.A.)

Le Parti nel confermare la validità dell'accordo del 20 gennaio 2011 sul nuovo inquadramento professionale, convengono di istituire una commissione paritetica nazionale per effettuare un monitoraggio dell'istituto, alla luce delle dinamiche professionali in atto in Azienda e al fine di mantenere una continua attenzione sulla coerenza delle previsioni contrattuali con l'effettiva realtà aziendale.

[Signature]

[Signature]

Per tale motivo le Parti si incontreranno entro il 31 dicembre 2013, per una prima verifica dell'andamento dell'istituto dell'inquadramento professionale, come stabilito dall'accordo del 20 gennaio 2011 e, ove necessario, potranno essere approfondite le tematiche relative alla disciplina specifica, al fine di risolvere situazioni non coerenti con gli accordi in essere.

Inoltre la commissione effettuerà, a richiesta, un esame congiunto delle professionalità attualmente inquadrate in 4° e 5° livello al fine di verificare eventuali criticità sia in ordine all'eventuale cambio di qualifica anche da operaio ad impiegato sia al possesso dei requisiti necessari possibili per evoluzioni professionali. La commissione si riunirà, su richiesta, anche in riferimento a particolari figure professionali o ruoli operativi.

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Gi. Scriveri

In quest'ambito le Parti concordano l'eliminazione della voce "Elemento di Professionalità Aziendale", a tutti gli effetti, a partire dalla data della sottoscrizione del presente accordo.

L'erogazione di tale voce continuerà ad avvenire ad personam nei confronti del personale che già percepisce importi per tale voce.

In via transitoria e sino a tutto il 31 dicembre 2016 per il personale in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo l'istituto continuerà a produrre gli effetti secondo quanto previsto nell'accordo del 20 gennaio 2011.

Le Parti confermano che, come già previsto dall'accordo del 20 gennaio 2011, tali importi saranno riassorbiti in caso di successivo passaggio alla categoria superiore così come in caso di corresponsione di eventuali emolumenti previsti dal CCNL in materia di definizione del sistema di inquadramento professionale.

3. RELAZIONI SINDACALI

Le Parti facendo riferimento al verbale di accordo sottoscritto in data 18 aprile 1996 in materia di diritti sindacali, tenuto conto delle rilevanti novità nel frattempo intervenute sia in materia di assetto societario che di accordi confederali e CCNL vigenti, concordano sulla necessità di promuovere un sistema di relazioni industriali che, nel rispetto delle distinte prerogative e nel reciproco riconoscimento dei ruoli e attraverso le modalità previste dagli accordi citati, concorra a migliorare e consolidare le relazioni industriali, favorendo nel contempo, attraverso la creazione di un complesso di regole certe e definite, il perseguimento degli obiettivi di competitività dell'azienda, la valorizzazione delle professionalità, la partecipazione delle risorse su obiettivi di qualità oltre al miglioramento delle condizioni generali del personale Techno Sky.

Il predetto sistema di relazioni industriali avrà un assetto relazionale fattivamente orientato alla prevenzione ed al superamento delle conflittualità attraverso una sistematicità di rapporti su tematiche di comune interesse.

Il concetto di sistema di relazioni industriali sta, dunque, ad indicare che i rapporti di interazione fra le parti sociali, che sono alla base della contrattazione, non debbono essere né occasionali né episodici.

Le Parti ritengono, per questi motivi, opportuno istituire organismi e strumenti di informazione e monitoraggio.

In relazione a quanto sopra le parti convengono che la struttura qui definita della contrattazione collettiva deve costituire una rete stabile dei rapporti fra i diversi soggetti della contrattazione e, quindi, i contenuti del sistema di Relazioni Industriali

[Handwritten scribble]
mes

[Handwritten scribbles]
Adriano

[Handwritten scribbles]
[Handwritten scribbles]
[Handwritten scribbles]
[Handwritten scribbles]

[Handwritten signatures]
[Handwritten signatures]
[Handwritten signatures]
[Handwritten signatures]
[Handwritten signatures]

G. Gelorini

debbono rappresentare quell'insieme di norme, eventualmente implementabili, che esprimono una sintesi condivisa fra i diversi obiettivi delle parti contraenti.

I soggetti interessati a tale processo sono :

- l'Azienda e le sue strutture;
- le OO. SS. nazionali e territoriali;
- il coordinamento nazionale dell'insieme delle RSU;
- l'Esecutivo del Coordinamento.

Il sistema di relazioni industriali viene definito in 2 livelli di relazioni/confronto:

• **Livello Nazionale**

Riservato alle OO. SS. nazionali e territoriali, al Coordinamento Nazionale ed all'Esecutivo del Coordinamento Nazionale.

• **Livello Locale**

Riservato alle RSU aziendali di sito e alle strutture territoriali competenti

Per esplicito richiamo delle parti occorre, tuttavia, far sì che non si realizzino duplicazioni sugli stessi argomenti affrontati sui due livelli.

Il nuovo modello di relazioni industriali, per essere efficace, avrà la seguente articolazione e si doterà dei seguenti strumenti e livelli di informazione.

A. STRUMENTI:

A.1 RSU TECHNO SKY

Considerata la particolare articolazione sul territorio della Techno Sky, al fine di garantire la massima rappresentatività, le Parti concordano di modificare le aggregazioni territoriali/Comprensori di cui all'accordo del 18-4-1996, che cessa di esistere, come da allegata tabella A che forma parte integrante del presente accordo.

Contestualmente il numero massimo complessivo di RSU eleggibili è da considerarsi quello precisato a fianco di ogni aggregazione territoriale/Compensorio di cui al punto precedente.

Il numero dei componenti la RSU di ciascuna sede/Compensorio è stato individuato orientativamente in maniera da rappresentare gli addetti in forza presso le unità produttive facenti parte del comprensorio stesso.

In caso di mutamento significativo del numero degli addetti o delle dislocazioni territoriali delle sedi, o di apertura di nuove sedi, le Parti si impegnano a rivedere la composizione delle RSU/Aggregazione Territoriale/Compensorio.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten signatures]

U. S. Scriveri

I compiti, le modalità di costituzione e le prerogative delle RSU sono quelli previsti dagli accordi confederali vigenti e del CCNL.

Possono essere effettuate a livello locale riunioni di approfondimento tra l'Azienda le RSU e le strutture territoriali al fine di mettere a fattor comune i tratti e le considerazioni di carattere collettivo ed analizzare in maniera specifica le problematiche locali afferenti le singole Unità Produttive/Comprensori.

Le Parti, tenuto conto che il personale Techno Sky può operare, sia in regime di trasferta che non, presso siti e/o postazioni esterne diversi da quelli indicati nella tabella A dove non è presente in regime di area primaria personale Techno Sky, concordano di estendere la competenza su tali siti alle RSU/RLS dell'aggregazione territoriale/Comprensorio presso il quale opera stabilmente il personale interessato.

A.2 COORDINAMENTO NAZIONALE DELL'INSIEME DELLE RSU TECHNO SKY

Il Coordinamento Nazionale è titolare, congiuntamente alle OO.SS. Nazionali e territoriali firmatarie del presente accordo, della contrattazione nazionale aziendale.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU Techno Sky è composto, oltre che dai Coordinatori Nazionali delle OO.SS.NN. firmatarie del presente accordo, dalle strutture territoriali e da tutte le RSU elette in Azienda.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU Techno Sky si riunisce, previa richiesta delle OO.SS. Nazionali firmatarie del presente accordo, per ricevere l'informativa una volta l'anno, di norma entro il primo quadrimestre, ai sensi del vigente CCNL metalmeccanico e degli accordi integrativi aziendali.

L' Azienda si impegna in caso di rilevanti problematiche aziendali aventi dirette ricadute di natura occupazionale o di assetto delle sedi (es. CIG, mobilità, cessioni/acquisizioni di rami di azienda, chiusura di sedi, ecc.) a procedere alla preventiva informativa e consultazione.

Il Coordinamento Nazionale potrà, inoltre, riunirsi al di fuori delle ipotesi sopra indicate per una sola volta per definire le linee strategiche della piattaforma sindacale in caso di rinnovo del contratto integrativo aziendale e una sola volta per l'approvazione dell'ipotesi di accordo. In tal caso l'Azienda applicherà quanto previsto al punto D) Regole Comuni, punto a), per una sola riunione del suddetto Coordinamento.

A.3 ESECUTIVO DEL COORDINAMENTO

L'Esecutivo del Coordinamento Nazionale delle RSU agisce sul mandato dello stesso e ha il compito di negoziare e sottoscrivere le ipotesi d'accordo.

MCS
[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Ge. Selvini

L'esecutivo è composto dalle OO.SS. Nazionali e Territoriali firmatarie del presente accordo e da n° 16 RSU.

La comunicazione della nomina delle RSU componenti l'Esecutivo sarà effettuata dalle singole OO.SS. Nazionali secondo un percorso condiviso, tenendo in considerazione sia la rappresentatività sindacale delle RSU che il fatto che nessuna organizzazione sindacale debba avere più del 50% dei componenti.

Nella formulazione delle nomine dovranno essere osservati anche i seguenti criteri:

- ciascuna OO.SS. firmataria del presente accordo potrà nominare almeno una RSU se eletta;
- in considerazione dell'attuale numero di dipendenti della sede centrale di Roma viene stabilito che tale sede dovrà essere rappresentata da 4 (quattro) RSU;

L'esecutivo rimane in carica tre anni.

I rappresentanti dell'Esecutivo usufruiranno, per l'espletamento delle attività di loro pertinenza di permessi sindacali retribuiti aggiuntivi pari a 550 ore (dal 1° gennaio al 31 dicembre). Per gli incontri con l'Azienda vale, invece, quanto previsto dal capitolo C) Incontri con la Direzione Aziendale del presente accordo.

Le riunioni dell'Esecutivo sono convocate dalle OO.SS.NN. firmatarie del presente accordo.

Nel corso della durata del proprio mandato, i componenti dell'Esecutivo potranno essere sostituiti, definitivamente o temporaneamente, con altro componente la RSU stessa, mantenendo il criterio di appartenenza alla sigla sindacale e comprensorio, ove possibile, del dimissionario. Le sostituzioni avranno effetto con la comunicazione da parte della O.S. Nazionale di appartenenza della RSU alla D.A..

A.4 COMMISSIONI PARITETICHE

Rientra nella facoltà delle parti l'istituzione di commissioni paritetiche, con valenza istruttoria, composte da 4 (quattro) componenti di parte sindacale, individuate dall'Esecutivo del Coordinamento Nazionale delle RSU e comunicate di volta in volta dalle OO.SS.NN. alla D.A., e 4 (quattro) di parte aziendale.

Di tali commissioni, in aggiunta o sostituzione dei componenti di parte sindacale, possono far parte, previo assenso di parte aziendale, anche lavoratori Techno Sky non RSU ma in possesso di competenze utili ai fini del lavoro delle commissioni.

B) PERMESSI SINDACALI

Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni le RSU potranno disporre in termini globali all'interno di ogni singola aggregazione/comprendorio di un monte ore annuo

MS

MAO
MS

[Multiple signatures]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Y. G. Soriani

(dal 1° gennaio al 31 dicembre) determinato nella misura di 2,5 ore per ogni dipendente della aggregazione/comprendorio stesso.

La richiesta dei permessi dovrà essere notificata per iscritto, attraverso l'allegato modulo B, alla Gestione del Personale e Relazioni Sindacali per quanto riguarda le sedi centrali ed ai Responsabili delle U.O. per le sedi esterne con almeno 24 ore di preavviso escluso giorni festivi e prefestivi.

Le Parti, tenuto conto del particolare contesto in cui si trova ad operare la Techno Sky, fermo restando il rispetto delle vigenti normative in materia di fruizione di permessi di natura sindacale, concordano sull'opportunità che l'utilizzo dei permessi avvenga nel massimo rispetto possibile delle necessità di natura tecnica, organizzativa e produttiva.

C) INCONTRI CON LA DIREZIONE AZIENDALE

Le Parti concordano che non saranno ascritti al monte ore dei permessi retribuiti ad ogni RSU i permessi necessari per partecipare agli incontri locali con l'Azienda ove richiesti dalla stessa.

D) REGOLE COMUNI

a) Coordinamento Nazionale delle RSU o Riunione dell'Esecutivo

In occasione della partecipazione al Coordinamento Nazionale o all'Esecutivo, alle RSU interessate saranno rimborsate, se debitamente autorizzate attraverso il modulo allegato C in via preventiva dall'Azienda, le sole spese di viaggio, vitto ed alloggio se anticipate dagli stessi dietro presentazione di idonea giustificazione a piè di lista (modulo D allegato). L'Azienda si riserva la facoltà di scegliere gli alberghi ed i mezzi di trasporto da utilizzare salvo particolari esigenze che saranno valutate.

Come massimali di rimborso si prenderà a riferimento quanto stabilito dalle normative vigenti in materia di trasferta.

Nel caso di partenza dall'aeroporto che costituisce la propria area primaria, alle RSU interessate verrà corrisposto, per il raggiungimento dello stesso, un importo equivalente al concorso spese trasporto.

Nel caso di incontri tenuti presso la sede di Via del Casale Cavallari le RSU dovranno fruire del servizio fornito dal locale ubicato in Via G.V. Bona.

b) Incontri locali

[Handwritten mark]
MS

[Handwritten mark]
[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials]

U. Galvini

In caso di incontri locali nella propria sede di lavoro con l'Azienda nulla sarà dovuto, mentre saranno riconosciute, dietro presentazione di idonea giustificazione a piè di lista, le spese all'interno del comprensorio, preventivamente autorizzate dall'Azienda, qualora l'incontro si svolga in area non primaria su richiesta dell'Azienda.

Le Parti ribadiscono che le attività di cui sopra non costituiscono in alcun modo una forma di lavoro, né sono alla stessa equiparabili e/o riconducibili, ad alcun effetto amministrativo e/o contrattuale.

Le Parti concordano che l'applicazione del presente accordo è fissata alla data del 01/01/2014 per consentire l'espletamento di tutte le pratiche necessarie per procedere alla elezione delle nuove RSU in tutti i Comprensori che sono stati modificati rispetto alla situazione antecedente e di quelle scadute.

E) AGIBILITA'

Allo scopo di sostenere concretamente la rappresentanza sui comprensori, l'Azienda, riconoscerà alle RSU il rimborso delle spese di vitto e viaggio previa autorizzazione aziendale sui mezzi da utilizzare, per un numero di assemblee annue pari al numero di unità produttive diverse da quella primaria insistenti nel Comprensorio con un minimo di tre.

Con la sottoscrizione dell'odierna intesa le Parti si danno atto di aver definito il nuovo sistema di relazioni industriali. Per quanto sopra ogni e qualsiasi precedente accordo aziendale in materia di relazioni industriali deve intendersi decaduto a tutti gli effetti.

4. PREMIO DI RISULTATO

Le Parti per l'anno 2013 concordano di mantenere inalterati gli istituti esistenti nel contratto integrativo dell'8 aprile 2009, sia a livello economico che normativo, ad esclusione del Premio di Risultato che viene regolamentato secondo le modalità e gli indicatori previsti nel presente capitolo.

Le Parti confermando il significato e l'importanza strategica del sistema di incentivazione collettiva rispetto alle sfide poste dal mercato, ritenendo indispensabile fattore di successo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori al raggiungimento dei risultati produttivi, industriali ed economici e, quindi, al conseguimento degli obiettivi aziendali, concordano, preliminarmente, di procedere al consolidamento di importi come di seguito riportati.

In particolare, nel mese di marzo 2014, verranno erogati, a titolo di consolidamento del Premio di Risultato, i seguenti importi lordi annui parametrati per livello di inquadramento:

questo per
Decalogo

[Numerous handwritten signatures and initials]

Go Silvan

Categoria	Importi lordi annui
Sino alla 5a	909,09
5a super	1.000,00
6a	1.119,32
7a	1.261,36
7aQ	1.403,41

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto dal contratto individuale.

L'importo verrà corrisposto al solo personale in servizio alla data dell'erogazione in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente.

x x x x

Tenuto conto della specificità dell'Azienda, dei servizi resi, delle modalità operative e degli obiettivi assunti a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo, viene istituito un Premio di Risultato di natura variabile, non predeterminabile né consolidabile, connesso al raggiungimento degli indicatori, generali ed individuali, di seguito riportati.

Il Premio di Risultato disciplinato dal presente accordo, relativo all'anno 2013, segue un criterio di maturazione annuale, in ragione di anno civile (01.01 – 31.12).

INDICATORI COLLETTIVI

- 1) TEMPO MEDIO DI SOLUZIONE DELLE AVARIE 30%
- 2) TEMPO DI LAVORAZIONE STRUMENTI DI MISURA E
SENSORISTICA METEO 30%
- 3) PRODUTTIVITÀ 20%
- 4) QUALITÀ 20%

1. INDICATORE TEMPO MEDIO DI SOLUZIONE DELLE AVARIE

mes

RE-ME

Assistenza

[Multiple signatures and initials]

U. S. Lorenzi

L'indicatore fornisce una valutazione generale di efficienza nella gestione delle avarie. Tale parametro viene determinato a livello complessivo ed è rappresentato dal rapporto tra la sommatoria dei tempi di soluzione delle avarie rispetto al numero totale delle avarie stesse:

$$T_a = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{n}$$

dove:

T_a = Tempo medio di soluzione delle avarie;

T_i = Tempo di soluzione della avaria i_{ma} considerato al netto dei tempi di raggiungimento della postazione e della movimentazione delle parti di ricambio, qualora non disponibili;

n = Numero totale di avarie occorse e chiuse nel periodo di riferimento.

Il Premio di Risultato per il 30% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati così come di seguito specificati:

Valore superiore a 70 minuti: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 70 e 65 minuti: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra 64 e 60 minuti: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

Valore inferiore a 60 minuti: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

2. INDICATORE TEMPO DI LAVORAZIONE STRUMENTI DI MISURA E SENSORISTICA METEO

L'indicatore rileva il tempo medio di lavorazione delle attività di conferma metrologica dei dispositivi per misurazione (strumenti di misura e sensoristica meteo).

Tale indicatore è determinato come media aritmetica dei tempi di lavorazione (calcolati come differenza tra la data di conferma metrologica e la data di prelievo dello strumento, o la data di scadenza della validità, se quest'ultima è antecedente a quella di prelievo) rispetto al numero totale delle lavorazioni:

$$I_l = \frac{\sum_{i=1}^n T_{li}}{n}$$

dove:

Y. Beloriani

I_l = Indice di rispetto dei tempi di lavorazione per la conferma metrologica dei dispositivi per misurazione;

T_{li} = Tempo di lavorazione i_{mo} ;

n = Numero totale delle tarature eseguite nel periodo di riferimento.

Tale indicatore viene a sua volta scomposto in due ulteriori sub-indicatori aventi ognuno il peso a fianco indicato:

- 1) Indicatore del tempo di lavorazione degli strumenti di misura: **40%** del peso dell'indicatore;
- 2) Indicatore del tempo di lavorazione dei sensori meteo: **60%** del peso dell'indicatore;

Il Premio di Risultato per il 30% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dai due sub-parametri in funzione degli andamenti qui di seguito:

A) TEMPO DI LAVORAZIONE DEGLI STRUMENTI DI MISURA

Valore superiore a 60 giorni: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 60 e 47 giorni: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra 46 e 40 giorni: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

Valore inferiore a 40 giorni: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

B) TEMPO DI LAVORAZIONE DEI SENSORI METEO

Valore superiore a 43 giorni: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 43 e 24 giorni: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra 23 e 19 giorni: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

Valore inferiore a 19 giorni: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

3. INDICATORE PRODUTTIVITA'

[Handwritten signature]

Tale indicatore esprime la quantità di Ricavo medio pro capite ed è espresso dai RICAVI rapportati all'organico medio dell'anno preso in considerazione.

Per RICAVI si intende la somma di tutte le voci riportate al conto economico da a1 ad a5.

Per "Organico Medio" si intende l'organico a libro matricola escluso il personale eventualmente distaccato nonché quello indisponibile (maternità non obbligatoria, aspettativa, servizio militare eccetera), non avente diritto alla retribuzione ordinaria nonché quello in addestramento. Per le assenze in questione di durata inferiore all'anno si terrà conto delle frazioni di mese, considerandosi come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Il Premio di Risultato, per il 20% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei seguenti risultati:

Valore inferiore a € 107.000,00: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra € 107.000,00 e € 117.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra € 117.000,01 e € 122.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.

Valore superiore a € 122.000,00: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

4. QUALITA'

Techno Sky si propone di garantire un servizio di elevata qualità ed il perseguimento del miglioramento della stessa è quindi un fondamentale obiettivo strategico dell'Azienda.

Anche per la qualità le Parti ritengono, quindi, di interesse comune prevedere, in relazione agli audit di qualità, un parametro di valutazione basato sui risultati delle visite ispettive effettuate dalla Società DNV.

Per la costruzione dell'indicatore di riferimento verranno presi a riferimento i soli esiti delle visite ispettive di seguito riportate che verranno moltiplicati ognuno per un fattore correttivo, variabile in funzione degli esiti stessi, come di seguito esemplificato:

Esiti visite	Fattore correttivo
Opportunità di miglioramento	1
Osservazione	2 (es. n° 12 osservazioni x fattore 2 = 24)

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Y. Silvani

Non Conformità 2 – Minore 4 (es. n° 3 NC2 Minore x fattore 4 = 12)

La somma totale così risultante verrà divisa per il numero totale delle visite effettuate. Il risultato finale rappresenterà l'indicatore di riferimento.

Si precisa che nel caso in cui a fronte di una visita ispettiva venisse emesso un esito di Non Conformità 1 – Maggiore, il predetto Indicatore si darà comunque per non raggiunto a prescindere dai risultati raggiunti dallo stesso.

Il Premio di Risultato, per il 20% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei valori qui di seguito specificati:

- Valore superiore a 2,10: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra 2,10 e 1,90: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra 1,89 e 1,75: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;
- Valore inferiore a 1,75: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

IMPORTI LORDI ANNUI DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi lordi corrispondenti al 100% del PdR per l'anno 2013, con erogazione nel mese di luglio 2014, sono riportati nella seguente tabella:

Categoria	Importi lordi
Sino alla 5a	2.090,91
5a super	2.300,00
6a	2.574,43
7a	2.901,14
7aQ	3.227,84

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra relativi al PdR non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

Y. Salvini

Le Parti si danno inoltre atto che la corresponsione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa vigente in materia.

NORME GENERALI

MIS Il Premio di Risultato verrà corrisposto qualora l'analogo istituto venga erogato al proprio personale dal provider nazionale in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di cui al "performance scheme for air navigation services and network functions" derivante dal quadro normativo europeo basato sull'ottimizzazione e misurazione delle performance operative ed economiche dei singoli provider (vedi schema allegato E).

Il Premio di Risultato, determinato dalla somma dei valori corrispondenti ai livelli dei risultati conseguiti per ciascun indicatore calcolati secondo quanto previsto nel presente accordo, verrà corrisposto in un'unica soluzione con le competenze del mese di luglio dell'anno successivo a quello in cui è stato conseguito il risultato stesso.

Il Premio di Risultato verrà corrisposto, al solo personale in servizio alla data dell'erogazione, in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio.

Gli importi saranno erogati in proporzione alla effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A tali esclusivi fini si considerano effettiva attività le assenze per ferie, permessi, PAR, festività, permessi retribuiti, permessi sindacali, assemblea sindacale nei limiti contrattuali, infortunio, malattia e maternità obbligatoria.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento il Premio di Risultato verrà corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo a titolo di Premio sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto dal contratto individuale.

Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del premio, il premio sarà riproporzionato alla durata del contratto.

Le Parti si danno reciprocamente atto che il premio per obiettivi testé regolamentato risponde alle caratteristiche necessarie per rientrare a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle vigenti norme di legge.

Respect
Acquino
Costa
Di Mella
15
M
N
P
R
S
T
V
W
X
Y
Z

Y. B. ...

x x x x

Le Parti concordano che gli importi lordi annui relativi alla quota parte di premio di risultato consolidato che verranno erogati nei mesi di marzo degli anni 2015, 2016 e 2017 saranno i seguenti:

Categoria	03/2015	03/2016	03/2017
Sino alla 5a	1.000,00	1.090,91	1.090,91
5a super	1.100,00	1.200,00	1.200,00
6a	1.231,25	1.343,18	1.343,18
7a	1.387,50	1.513,64	1.513,64
7aQ	1.543,75	1.684,09	1.684,09

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo a titolo di quota parte di premio di risultato sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto dal contratto individuale.

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra, relativi al consolidamento di quota parte del PdR, non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

L'importo verrà corrisposto al solo personale in servizio alla data dell'erogazione in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno precedente.

x x x x

Le Parti concordano la istituzione di un Premio di Risultato di natura variabile, non predeterminabile né consolidabile, connesso al raggiungimento degli indicatori, generali ed individuali, di seguito riportati, relativo agli anni 2014, 2015 e 2016 che segue un criterio di maturazione annuale, in ragione di anno civile (01.01 - 31.12).

INDICATORI COLLETTIVI

- A) MANUTENZIONE PREVENTIVA - RIPIANIFICAZIONI PER MANCANZA DI RICAMBI/STRUMENTAZIONE/SPECIL TOOLS 15%
- B) TEMPO MEDIO DI SOLUZIONE DELLE AVARIE 20%
- C) TEMPO DI LAVORAZIONE STRUMENTI DI MISURA E SENSORISTICA METEO 15%
- D) INDICE DELLE MODIFICHE SOFTWARE CORRETTIVE DI TIPO PRIORITY IMPLEMENTATE OLTRE I TERMINI CONTRATTUALI 10%

MS

*Reading
espresso*

[Multiple signatures and handwritten notes]

Galvani

- E) INDICE DELLE MODIFICHE SOFTWARE EVOLUTIVE IMPLEMENTATE OLTRE I TERMINI CONTRATTUALI 10%
- F) PRODUTTIVITÀ 10%
- G) REDDITIVITA' 10%
- H) QUALITA' 10%

A. INDICATORE MANUTENZIONE PREVENTIVA – RIPIANIFICAZIONI PER MANCANZA DI RICAMBI / STRUMENTAZIONE / SPECIL TOOLS

L'indicatore fornisce la misura della efficacia nella gestione di strumentazione, tools e ricambi necessari all'esecuzione delle manutenzioni programmate ed è determinato dal il numero di manutenzioni riprogrammate fuori tolleranza, a causa della indisponibilità di tali attrezzature.

Il Premio di Risultato per il 15% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati così come di seguito specificati:

Valore superiore a 40 riprogrammazioni: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 40 e 20 riprogrammazioni: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra 19 e 5 riprogrammazioni: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

Valore inferiore a 5 riprogrammazioni: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR

B. INDICATORE TEMPO MEDIO DI SOLUZIONE DELLE AVARIE

L'indicatore fornisce una valutazione generale di efficienza nella gestione delle avarie. Tale parametro viene determinato a livello complessivo ed è rappresentato dal rapporto tra la sommatoria dei tempi di soluzione delle avarie rispetto al numero totale delle avarie stesse:

$$T_a = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{n}$$

dove:

T_a = Tempo medio di soluzione delle avarie;

MS

MS

MS

MS

MS

U. B. Soriani

T_i = Tempo di soluzione della avaria i_{ma} considerato al netto dei tempi di raggiungimento della postazione e della movimentazione delle parti di ricambio, qualora non disponibili;

n = Numero totale di avarie occorse e chiuse nel periodo di riferimento.

Il Premio di Risultato per il 20% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati così come di seguito specificati:

Valore superiore a 70 minuti: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 70 e 65 minuti: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra 64 e 60 minuti: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

Valore inferiore a 60 minuti: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

C. INDICATORE TEMPO DI LAVORAZIONE STRUMENTI DI MISURA E SENSORISTICA METEO

L'indicatore rileva il tempo medio di lavorazione delle attività di conferma metrologica dei dispositivi per misurazione (strumenti di misura e sensoristica meteo).

Tale indicatore è determinato come media aritmetica dei tempi di lavorazione (calcolati come differenza tra la data di conferma metrologica e la data di prelievo dello strumento, o la data di scadenza della validità, se quest'ultima è antecedente a quella di prelievo) rispetto al numero totale delle lavorazioni:

$$I_1 = \frac{\sum_{i=1}^n T_{li}}{n}$$

dove:

I_1 = Indice di rispetto dei tempi di lavorazione per la conferma metrologica dei dispositivi per misurazione;

T_{li} = Tempo di lavorazione i_{mo} ;

n = Numero totale delle tarature eseguite nel periodo di riferimento.

Tale indicatore viene a sua volta scomposto in due ulteriori sub-indicatori aventi ognuno il peso a fianco indicato:

- Indicatore del tempo di lavorazione degli strumenti di misura: 40% del peso dell'indicatore;

com
Associati
...

...
18
...

...
...
...

Y. Gelvici

- Indicatore del tempo di lavorazione dei sensori meteo: **60%** del peso dell'indicatore;

Il Premio di Risultato per il 15% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dai due sub-parametri in funzione degli andamenti qui di seguito:

a. TEMPO DI LAVORAZIONE DEGLI STRUMENTI DI MISURA

Valore superiore a 60 giorni:	non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra 60 e 45 giorni:	erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
Valore compreso tra 44 e 40 giorni:	erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;
Valore inferiore a 40 giorni:	erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

b. TEMPO DI LAVORAZIONE DEI SENSORI METEO

Valore superiore a 43 giorni:	non verrà erogato alcun importo;
Valore compreso tra 43 e 23 giorni:	erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
Valore compreso tra 22 e 19 giorni:	erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;
Valore inferiore a 19 giorni:	erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR;

D. INDICATORE DELLE MODIFICHE SOFTWARE CORRETTIVE DI TIPO PRIORITY IMPLEMENTATE OLTRE I TERMINI CONTRATTUALI

L'indicatore determina il grado di rispondenza del servizio ai requisiti contrattuali con particolare riferimento alle modifiche software ritenute più significative ed urgenti dal punto di vista dei riflessi operativi.

L'indicatore è calcolato attraverso il rapporto tra il numero di modifiche software correttive di tipo Priority chiuse oltre i termini contrattuali rispetto al totale delle rispettive modifiche chiuse nel periodo di riferimento:

G. E. Lorenzi

$$I_{MP} = \frac{N_{mp}}{N_{tp}} \times 100$$

dove:

I_{MP} = Indice delle modifiche software correttive Priority eseguite oltre i termini contrattuali;

N_{mp} = Numero di modifiche software correttive Priority chiuse oltre i termini contrattuali;

N_{tp} = Numero complessivo di modifiche software correttive Priority chiuse nel periodo di riferimento.

Il Premio di Risultato per il 10% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati così come di seguito specificati:

Valore superiore a 10%: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra 10% e 5%: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PDR;

Valore inferiore a 5% erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

E. INDICATORE DELLE MODIFICHE SOFTWARE EVOLUTIVE IMPLEMENTATE OLTRE I TERMINI CONTRATTUALI

L'indicatore determina il grado di rispondenza del servizio ai requisiti contrattuali con particolare riferimento alle modifiche software evolutive ed ai relativi tempi di implementazione.

L'indicatore è calcolato attraverso il rapporto tra il numero di modifiche software evolutive (sia adattative che migliorative) chiuse oltre i termini stabiliti rispetto al totale delle rispettive modifiche chiuse nel periodo di riferimento:

$$I_{ME} = \frac{N_{me}}{N_{te}} \times 1000$$

dove:

I_{ME} = Indice delle modifiche software evolutive eseguite oltre i termini stabiliti;

N_{me} = Numero di modifiche software evolutive chiuse oltre i termini stabiliti;

N_{te} = Numero complessivo di modifiche software evolutive chiuse nel periodo di riferimento.

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page

[Handwritten signature]

Il Premio di Risultato per il 10% del suo ammontare fissato sarà correlato al raggiungimento dei risultati così come di seguito specificati:

- Valore superiore a 10‰: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra 10‰ e 5‰: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PDR;
- Valore inferiore a 5‰: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;

F. INDICATORE PRODUTTIVITA'

Tale indicatore esprime la quantità di Ricavo medio pro capite ed è espresso dai RICAVI rapportati all'organico medio dell'anno preso in considerazione.

Per RICAVI si intende la somma di tutte le voci riportate al conto economico da a1 ad a5.

Per "Organico Medio" si intende l'organico a libro matricola escluso il personale eventualmente distaccato nonché quello indisponibile (maternità non obbligatoria, aspettativa, servizio militare eccetera), non avente diritto alla retribuzione ordinaria nonché quello in addestramento. Per le assenze in questione di durata inferiore all'anno si terrà conto delle frazioni di mese, considerandosi come mese intero le frazioni superiori a 15 giorni.

Il Premio di Risultato, per il 10% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei seguenti risultati:

ANNO 2014

- Valore inferiore a € 110.000,00: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra € 110.000,00 e € 120.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra € 120.000,01 e € 123.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.
- Valore superiore a € 123.000,00: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

ANNO 2015

- Valore inferiore a € 113.000,00: non verrà erogato alcun importo;

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Handwritten mark]

[Handwritten marks]

[Large handwritten signatures and marks at the bottom of the page]

Beloni

Valore compreso tra € 113.000,00 e € 123.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra € 123.000,01 e € 126.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.

Valore superiore a € 126.000,00: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

ANNO 2016

Valore inferiore a € 116.000,00: non verrà erogato alcun importo;

Valore compreso tra € 116.000,00 e € 126.000,00: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;

Valore compreso tra € 126.000,01 e € 129.000,00: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.

Valore superiore a € 129.000,00: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

G.INDICATORE REDDITIVITA'

Tale indicatore esprime l'andamento aziendale sotto il profilo economico.

L'indicatore di Redditività, ai fini del presente accordo, è rappresentato dal **rapporto del Risultato Industriale/EBIT con il Valore della Produzione** i cui valori verranno desunti dal Conto Economico.

DEFINIZIONE DEI PARAMETRI UTILIZZATI

A) VALORE DELLA PRODUZIONE (Ricavi)

Somma delle voci riportate in Bilancio al Conto Economico da A1 a A5.

B) COSTI OPERATIVI ESTERNI

Vedere le seguenti voci del Conto economico:

B6 – materie prime, sussidiarie, di consumo e merci;

B7 – servizi;

B8 – godimento di beni di terzi;

C) MARGINE OPERATIVO

[Handwritten marks]

[Handwritten marks]

[Multiple handwritten signatures and initials]

F. Biondi

Il Margine Operativo è rappresentato dal Valore della produzione meno i costi operativi esterni così come sopra definiti.

D) COSTO DEL LAVORO

Vedere le voci del Conto economico B9, da a) ad e).

E) AMMORTAMENTI E ONERI DIVERSI DI GESTIONE

Vedere le voci del Conto economico da B10) a B14).

F) EBIT

l'EBIT è rappresentato dal Margine Operativo meno il Costo del Lavoro e gli Ammortamenti e Oneri Diversi di Gestione come sopra definiti.

Il Premio di Risultato, per il 10% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei risultati espressi dall'indicatore EBIT in funzione degli andamenti qui di seguito specificati:

ANNO 2014

- Valore inferiore a **2,70%**: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra **2,70%** e **3,47%**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra **3,48%** e **3,97%**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.
- Valore superiore a **3,97%**: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

ANNO 2015

- Valore inferiore a **2,95%**: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra **2,95%** e **3,70%**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra **3,71%** e **4,20%**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.
- Valore superiore a **4,20%**: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

ANNO 2016

Q. Mella
Revolva

[Handwritten mark]

MCS

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

[Multiple handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

- Valore inferiore a **3,20%**: non verrà erogato alcun importo;
- Valore compreso tra **3,20%** e **3,95%**: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra **3,96%** e **4,45%**: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR.
- Valore superiore a **4,45%**: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

H. QUALITA'

Techno Sky si propone di garantire un servizio di elevata qualità ed il perseguimento del miglioramento della stessa è quindi un fondamentale obiettivo strategico dell'Azienda.

Anche per la qualità le Parti ritengono, quindi, di interesse comune prevedere, in relazione agli audit di qualità, un parametro di valutazione basato sui risultati delle visite ispettive effettuate dalla Società DNV.

Per la costruzione dell'indicatore di riferimento verranno presi a riferimento i soli esiti delle visite ispettive di seguito riportate che verranno moltiplicati ognuno per un fattore correttivo, variabile in funzione degli esiti stessi, come di seguito esemplificato:

Esiti visite	Fattore correttivo
Opportunità di miglioramento	1
Osservazione	2 (es. n° 12 osservazioni x fattore 2 = 24)
Non Conformità 2 – Minore	4 (es. n° 3 NC2 Minore x fattore 4 = 12)

La somma totale così risultante verrà divisa per il numero totale delle visite effettuate. Il risultato finale rappresenterà l'indicatore di riferimento.

Si precisa che nel caso in cui a fronte di una visita ispettiva venisse emesso un esito di Non Conformità 1 – Maggiore, il predetto Indicatore si darà comunque per non raggiunto a prescindere dai risultati raggiunti dallo stesso.

Il Premio di Risultato, per il 10% del suo ammontare, sarà correlato al raggiungimento dei valori qui di seguito specificati:

Valore superiore a 2,10: non verrà erogato alcun importo;

[Handwritten signatures and initials scattered throughout the page, including 'MIS', 'M', 'K', 'G', 'R', 'S', 'L', 'P', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

U. Gobini

- Valore compreso tra 2,10 e 1,90: erogazione di un importo progressivamente e proporzionalmente variabile tra il 60% e il 99,99% della quota parte di PdR;
- Valore compreso tra 1,89 e 1,75: erogazione di un importo pari al 100% della quota parte di PdR;
- Valore inferiore a 1,75: erogazione di un importo pari al 105% della quota parte di PdR.

IMPORTI LORDI ANNUI DEL PREMIO DI RISULTATO

Gli importi lordi annui corrispondenti al 100% del PdR per gli anni 2014, 2015 e 2016, con erogazione nei mesi di luglio 2015, 2016 e 2017, sono riportati nella seguente tabella:

Categoria	Importi lordi annui		
	anno 2014	anno 2015	anno 2016
Sino alla 5°	2.272,73	2.272,73	2.363,64
5a super	2.500,00	2.500,00	2.600,00
6a	2.798,30	2.798,30	2.910,23
7a	3.153,41	3.153,41	3.279,55
7aQ	3.508,52	3.508,52	3.648,86

Resta espressamente inteso tra le Parti che tutti gli importi di cui sopra relativi al PdR non sono utili per il calcolo del TFR e non incidono su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni.

Le Parti si danno inoltre atto che la corresponsione come sopra definita ha caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa vigente in materia.

NORME GENERALI

Il Premio di Risultato verrà corrisposto qualora l'analogo istituto venga erogato al proprio personale dal provider nazionale in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di cui al "performance scheme for air navigation services and network functions" derivante dal quadro normativo europeo basato sull'ottimizzazione e misurazione delle performance operative ed economiche dei singoli provider.

mis
M. Monti
R. Prodi
U. Gobini
Prodi

M. Monti
R. Prodi
U. Gobini
Prodi

Galviani

Il Premio di Risultato verrà corrisposto, al solo personale in servizio alla data dell'erogazione, in base alla categoria di appartenenza al 31 dicembre dell'anno di riferimento del premio.

Gli importi saranno erogati in proporzione alla effettiva attività prestata dai singoli lavoratori nel periodo di riferimento. A tali esclusivi fini si considerano effettiva attività le assenze per ferie, permessi, PAR, festività, permessi retribuiti, permessi sindacali, assemblea sindacale nei limiti contrattuali, infortunio, malattia e maternità obbligatoria.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di riferimento il Premio di Risultato verrà corrisposto in ragione di tanti dodicesimi quanti sono i mesi di effettivo servizio, intendendosi per mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo a titolo di Premio sarà fatto oggetto di riproporzionamento in relazione all'orario di lavoro dedotto dal contratto individuale.

Per quanto concerne i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, in forza alla data di erogazione del premio, il premio sarà riproporzionato alla durata del contratto.

Entro il primo trimestre dell'anno 2015 le Parti si incontreranno per effettuare una verifica sull'impianto del premio di risultato e sugli indicatori dello stesso.

Le Parti espressamente riconoscono che il premio per obiettivi testé regolamentato risponde alle caratteristiche necessarie per rientrare a pieno titolo nella previsione delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalle vigenti norme di legge.

5. REPERIBILITA'

Ferma restando la disciplina vigente in materia di Reperibilità, le Parti concordano di incrementare gli importi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

In particolare in nuovi importi sono i seguenti:

Dal 1° gennaio 2014 Euro lordi 18,27

Dal 1° gennaio 2015 Euro lordi 18,54

Dal 1° gennaio 2016 Euro lordi 18,82

[Handwritten mark]

[Handwritten notes: mes, Mar, R]

[Handwritten note: 90%]

[Handwritten note: D. M. M. M.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Multiple handwritten signatures and initials]

G. Belorini

Le Parti confermano che i sopra indicati importi erogati a titolo di indennità di reperibilità sono stati quantificati considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensiva degli stessi con l'unica esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

Le Parti, nel ribadire che la reperibilità, di norma, non può superare le due settimane mensili, possibilmente non consecutive, si incontreranno a livello locale con le RSU/OO.SS. territoriali per analizzare le motivazioni in ordine ad eventuali mancati rispetti del citato limite temporale ripetuti nel tempo e affrontare le eventuali criticità.

6. INDENNITÀ DI OPERATIVITÀ ATC

Ferma restando la disciplina vigente in materia di indennità di operatività ATC, le Parti concordano di incrementare gli importi che, dalle date sotto indicate, diventano pari a:

Categoria	Parametro	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016
3a	138	116,63	124,25	128,07
4a	146	123,35	131,50	135,62
5a	160	136,04	145,08	149,60
5a I.super.	177	150,00	160,00	165,00
6a	190	160,73	171,47	176,84
7a	210	177,86	189,73	195,66
7aQ	230	194,99	207,99	214,49

Le Parti ribadiscono che tale importo è stato quantificato considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già comprensivo degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

7. PREVIDENZA COMPLEMENTARE:

mis
Marcello
F. C.
rispetto
Orlando

M...
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Belorini

Le Parti prendono atto che a decorrere dal 1° gennaio 2014 l'importo della quota aziendale imputabile al fondo integrativo pensionistico sarà elevata dal 2% attuale al 2,5%.

8. INDENNITÀ DI MISSIONE

Ferma restando la disciplina vigente che regola l'Indennità di Missione del personale, le Parti concordano di incrementare gli importi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

In particolare in nuovi importi sono i seguenti:

Mezza missione	Importo lordo: dal 1.1.2014 euro lordi 12,69 dal 1.1.2015 euro lordi 12,88 dal 1.1.2016 euro lordi 13,07
Missione intera	Importo lordo: dal 1.1.2014 euro lordi 27,76 dal 1.1.2015 euro lordi 28,18 dal 1.1.2016 euro lordi 28,60
Missione Europa e Resto del mondo	Importo lordo: dal 1.1.2014 euro lordi 53,38 dal 1.1.2015 euro lordi 54,18 dal 1.1.2016 euro lordi 54,99

Le Parti confermano specificatamente che l'indennità di missione non ha carattere retributivo anche se eventualmente corrisposta con continuità.

Le Parti ribadiscono che tale importo è stato quantificato considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, è già

comprensivo degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

9. RIMBORSI CHILOMETRICI

Ferma restando la disciplina vigente che regola il rimborso chilometrico dovuto alla mobilità del personale, le Parti convengono di incrementare gli importi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

In particolare in nuovi importi sono i seguenti:

	Dal 1.1.2014	Dal 1.1.2015	Dal 1.1.2016
Rimborsi chilometrici nel comune	€ 0,670	€ 0,680	€ 0,690
Rimborsi chilometrici fuori comune	€ 0,376	€ 0,381	€ 0,387

Resta confermato che l'utilizzazione del mezzo proprio per motivi di servizio deve considerarsi come ipotesi eccezionale.

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

10. INDENNITÀ ISTRUTTORE

Ferma restando la disciplina vigente in materia di indennità istruttore, le Parti concordano, per il personale che svolge in via eccezionale attività di istruzione in aula, di incrementare gli importi lordi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

In particolare in nuovi importi lordi sono i seguenti:

Dal 1° gennaio 2014 euro 33,50

Galvani

Dal 1° gennaio 2015 euro 34,00

Dal 1° gennaio 2016 euro 34,51

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi con esclusione dell'accantonamento a trattamento di fine rapporto.

11. CONCORSO SPESE TRASPORTO

Ferma restando la disciplina vigente in materia di concorso spese trasporto, le Parti concordano di incrementare gli importi lordi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

Le Parti ribadiscono che trattandosi nel caso di specie di parziale rimborso spese a favore dei lavoratori interessati, i conseguenti importi non saranno utili al calcolo degli accantonamenti del TFR.

Gli importi in questione non sono parimenti computabili nel calcolo delle mensilità aggiuntive, delle ferie, dei PAR, nonché delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo e di qualsiasi altro emolumento.

12. EDRA

Ferma restando la disciplina vigente in materia di EDRA, le Parti concordano di incrementare gli importi lordi in questione secondo le percentuali e decorrenze di seguito indicate:

Dal 1° gennaio 2014 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2015 incremento del 1,5 %

Dal 1° gennaio 2016 incremento del 1,5 %

[Handwritten signature]

In particolare in nuovi importi lordi sono i seguenti:

Categoria	Parametro	01.01.2014	01.01.2015	01.01.2016
3a	135	221,51	224,76	228,07
4a	146	234,42	237,94	241,51
5a	160	256,91	260,76	264,67
5a l.super.	177	284,20	288,46	292,79
6a	190	305,07	309,64	314,29
7a	210	337,18	342,24	347,37
7aQ	230	369,30	374,84	380,46

Le Parti ribadiscono che tali importi sono stati quantificati considerando tutti i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, d'origine legale o contrattuale quali a titolo esemplificativo e non esaustivo: ferie, festività, 13ma mensilità, premio produzione, indennità varie, malattia, permessi, PAR, straordinario, maggiorazioni e, quindi, sono già comprensivi degli stessi.

13. ORARIO DI LAVORO

Le Parti convengono di affrontare in un apposito incontro, da tenersi prima dell'avvio in produzione del nuovo sistema di rilevazione delle presenze, le diverse problematiche afferenti la tematica dell'orario di lavoro quali ad esempio rilevazione presenze, pianificazione orari di lavoro, turni, ferie, ecc. ecc.

L.C.S.

Per la Techno Sky Srl

Per le OO.SS. FIM-CISL, FIOM-CGIL, UILM-UIL, FISMIC

Per le RSU Techno Sky

Tabella A - Verbale di Accordo del 31 maggio 2013

Aggregazioni Territoriali/Camprensori	N° RSU Eleggibili
CAVALLARI G.V. BONA	6
CIAMPINO M.CAVO M.CIRCEO	3
FIUMICINO URBE	3
PERUGIA FIRENZE P.LECCETA	2
BOLOGNA PARMA FORLI' APT FORLI' ACADEMY	2
PESCARA ANCONA	1
LINATE M.SETTEPANI	3
TORINO APT CUNEO GENOVA	3
MALPENSA BERGAMO MONTICHIARI	2
RONCHI VENEZIA	2
BOLZANO VERONA APT PADOVA ABANO	2
BRINDISI BARI	3
CAGLIARI ELMAS OLBIA ALGHERO	2
PALERMO M.ERICE USTICA PANTELLERIA CATANIA LAMPEDUSA	3
NAPOLI LAMEZIA R.CALABRIA M.STELLA	2

Beloni

Mercedè

[Handwritten scribble]

MIS

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

gosperto Cole

Donna

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Roberto

Techno Sky



AUTORIZZAZIONE SPESE DI VIAGGIO PER ATTIVITA' SINDACALE

Da compilarsi a cura del RSU/RLS

Il Sig.
cognome e nome matricola qualifica categoria ordine interno

Si recherà dal giorno

Presso Luogo

Per il seguente motivo: (narrato in casella laterale)

Coordinamento RSU	Riunione Esecutivo	Incontro con la D.A.	Attività RLS	Attività RSU	Altro:
-------------------	--------------------	----------------------	--------------	--------------	--------------

Presumibilmente per giorno/i

Mezzo di trasporto e classe

..... Firma di chi effettua il viaggio

IL RESPONSABILE DELLA U.O.

IL RESPONSABILE DELLA U.O. DI ZONA (SOLO PER I GHI ESTERNI)

IL DIRIGENTE RESPONSABILE

IL RESPONSABILE GESTIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI

Prenotazione Albergo: dal al Presso

Acquisto biglietti:

Mezzo di trasporto	Classe	Voio/WL	Percorso	Partenza		
				Luogo	Data	Orn

Note: Visto:

CORRESPONSIONE ANTICIPI

Data	a mezzo	EURO
"	"	"
"	"	"
"	"	"

Totale anticipi In EURO

Destinatario: RU GPS AMP ACS

Handwritten signatures and notes throughout the form, including 'Roberto' at the top and various initials at the bottom.

NOTA SPESE PER ATTIVITA' SINDACALE

Allegato i. D

RICHIEDENTE

MATR.

SEDE

CAT.

MES/ANNO

G I O R N O	ORARIO		LOCALITA'	INF 25 KM	NEL FUORI COMUNE		NEL COMUNE		FUORI DEL COMUNE		FORFETTARIO	PIE DI LISTA		ALTRA SPESA DOCUM. E/O CERTIF.	ESENZIONE	COOICE WBE/ORDINE INTERNO SAP
	PARTENZA (hh,mm)	RITORNO (hh,mm)			MEZZI PUBBLICI E PEDAGGI	AUTO PROPRIA	AUTO PROPRIA	Km	Km	VITTO (Colazione e Pasti)		ALLOGGIO (Albergo)	(euro) (11)			
1			(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)						
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																
28																
28																
30																
31																
(17) TOTALI:																

(18) ANTICIP:

FIRMA DIPENDENTE

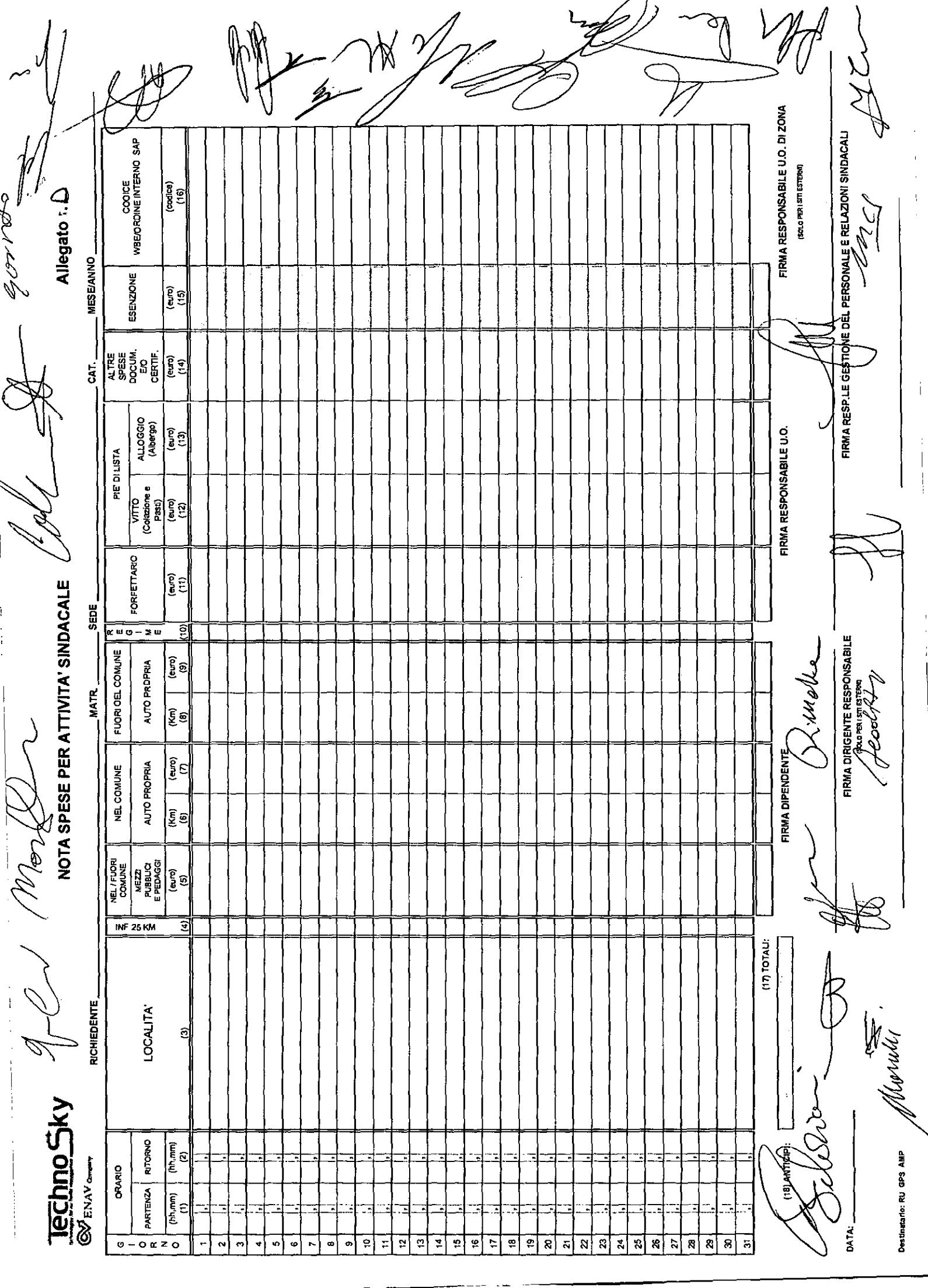
FIRMA RESPONSABILE U.O.

FIRMA RESPONSABILE U.O. DI ZONA
(SOLO PER I SITI ESTERNI)

DATA:

FIRMA DIRIGENTE RESPONSABILE
(SOLO PER I SITI ESTERNI)

FIRMA RESP. LE GESTIONE DEL PERSONALE E RELAZIONI SINDACALI



2.3 Legal requirements

definieren in fase di
↓ ↓
↑ ↑
impoveriscono

2.3.1 Table 3 summarises the KPIs and PIs specified in the revised performance regulation.

KPA	ANS performance indicators	RP1	RP2 [with ref. to Annex I]	Remarks
Safety	Effectiveness of safety management (EoS)	Monitoring	EU target [1.1.1(a)] FAB targets [2.1.1(a)]	Separate targets for NSAs and ANSPs
			National monitoring [2.1.1(a)]	Indication of the contribution at national level
	Application of severity classification scheme (RAT methodology)	Monitoring	EU target [1.1.1(b)] FAB targets [2.1.1(b)]	Separate targets for NSAs and ANSPs
			National monitoring [2.1.1(b)]	Indication of the contribution at national level
	Application of Just Culture (JC)	Monitoring	FAB targets [2.1.1(c)] National monitoring [2.1.1(c)]	Indication of the contribution at national level
	Separation infringements	Monitoring	FAB monitoring [2.1.2(c)] National monitoring [2.1.2(c)]	
	Runway incursions	Monitoring	FAB monitoring [2.1.2(c)] National monitoring [2.1.2(c)]	
	ATM-specific occurrences at ATS units	Monitoring	FAB monitoring [2.1.2(c)] National monitoring [2.1.2(c)]	
	Airspace infringements		FAB monitoring [2.1.2(c)] National monitoring [2.1.2(c)]	
	Level of occurrence reporting		FAB monitoring [2.1.2(b)] National monitoring [2.1.2(b)]	
Application of automatic data recording for separation minima infringement monitoring		FAB monitoring [2.1.2(a)] National monitoring [2.1.2(a)]		
Application of automatic data recording for runway incursion monitoring		FAB monitoring [2.1.2(a)] National monitoring [2.1.2(a)]		
Environment	Horizontal flight efficiency of last filed flight plan (KEP)	EU target	EU target [1.2.1(b)]	NM accountable
	Horizontal flight efficiency of actual trajectory (KEA)		EU target [1.2.1(a)] FAB targets [2.2.1]	
	Effectiveness of booking procedures for FUA	Monitoring	EU monitoring [1.2.2(a)] National monitoring [2.2.2(c)]	
	Rate of planning of CDRs	Monitoring	EU monitoring [1.2.2(b)] National monitoring [2.2.2(c)]	
	Effective use of CDRs		EU monitoring [1.2.2(c)] National monitoring [2.2.2(c)]	
	Additional time in taxi-out phase	See capacity KPA	National monitoring [2.2.2(a)] Airport monitoring [2.2.2(a)]	Related to outbound traffic at airports
Additional time in terminal airspace	See capacity KPA	National monitoring [2.2.2(b)] Airport monitoring [2.2.2(b)]	Related to inbound traffic at airports	
Capacity	En-route ATFM delay	EU target	EU target [1.3.1]	
		Nat/FAB targets	FAB targets [2.3.1(a)] Local monitoring [2.3.1(a)]	At most appropriate level
	Arrival ATFM delay	Monitoring	EU monitoring [1.3.2] National targets [2.3.1(b)] Airport monitoring [2.3.1(b)]	Related to inbound traffic at airports
			National monitoring [2.3.1(a)] Airport monitoring [2.3.1(a)]	Related to outbound traffic at airports
	ATFM slot adherence		National monitoring [2.3.1(b)] Airport monitoring [2.3.1(b)]	Related to outbound traffic at airports
	ATC pre-departure delay		National monitoring [2.3.1(b)] Airport monitoring [2.3.1(b)]	Related to outbound traffic at airports
Additional time in taxi-out phase	Monitoring		Moved to Environment KPA in RP2	

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

MS

FCR/MS

9/10/13

D. Mada

Acadith

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

Murci

B

Colde

[Large handwritten signatures at the bottom of the page]

KPA	ANS performance indicators	RP1	RP2 [with ref. to Annex I]	Remarks
	Additional time in arrival sequencing and metering area (ASMA)	Monitoring		Moved to Environment KPA in RP2

KPA	ANS performance indicators	RP1	RP2 [with ref. to Annex I]	Remarks
Cost-efficiency	Determined Unit Cost (DUC) for en-route-ANS (called Determined Unit Rate in RP1)	EU target	EU target [1.4.1(a)]	
		Nat/FAB targets	En route charging zone targets [2.4.1(a)]	
	Determined Unit Cost (DUC) for terminal ANS		EU target [1.4.1(b)]	This indicator applies from 2017 onwards, subject to the decision referred to in Article 10(3) of the Performance regulation.
			Terminal charging zone targets [2.4.1(b)]	
	Terminal costs	Monitoring		
	Terminal unit rate	Monitoring		
	Costs of Eurocontrol		EU monitoring [1.4.2]	Evolution of the adopted cost base as compared with the evolution of the average EU-wide en-route DUC

Table 3: Summary of KPIs and PIs in Annex I of the revised Performance Regulation

Legend: **Yellow cells** ("Monitoring") refer to performance indicators (PIs) without targets.
Orange cells ("Targets") refer to key performance indicators (KPIs) subject to target setting. Performance monitoring (measuring outcome versus targets) is implicitly included for these KPIs.
Italic text ("Monitoring") refers to a second more granular level of local PIs (breakdown for transparency reasons / monitoring purposes)

Note: Article 9(6): For their own performance monitoring and/or as part of the performance plan, Member States may decide to establish performance indicators and associated targets in addition to the key performance areas and key performance indicators [...] set out in Section 2 of Annex I. [...]

2.4 Geographical scope

2.4.1 It is understood that RP2 will apply to the EU-27 States, Norway, Switzerland, Croatia and Iceland.

ms

Handwritten signatures and notes on the right margin.

Belovien

Handwritten signatures and notes on the left margin.

Quake Muller
Deoultis
Handwritten signatures and notes in the bottom center.

Handwritten signatures and notes on the bottom right margin.