

**Accordo
Personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo
ANNO 2023**

In data 28 giugno 2024 presso la sede della Direzione Generale dell'ENAC si sono riunite la delegazione di parte pubblica, rappresentata dal Direttore Generale, dott. Alessio Quaranta, e i rappresentanti delle OO.SS. rappresentative, sul piano nazionale, del personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo per sottoscrivere in via definitiva l'accordo di ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa.

Premessa

Considerato l'esito positivo dei controlli sull'ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa del personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo per l'anno 2023 sottoscritto in data 12 gennaio u.s., esercitati in maniera congiunta, ai sensi dell'art. 40-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali – Servizio Contrattazione Collettiva e dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, comunicato con note prot. DFP-0039992-P-11/06/2024 e prot. MEF-RGS-Prot. 1666346 del 11/06/2024:

le parti concordano

di procedere ai sensi degli artt. 77 e 90, comma 2, lett. h), del CCNL per il personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018, come previsto dall'art. 60 del CCNL per il personale del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021, alla definitiva sottoscrizione del presente accordo:

Art. 1



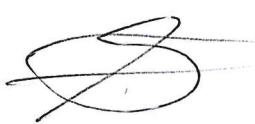



Per l'anno 2023 il Fondo per le politiche di sviluppo del personale tecnico amministrativo e ispettori di volo viene determinato sulla base delle risorse stabilite dal CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, tenuto conto della normativa di riferimento in vigore, in particolare dell'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75/2017 che ha abrogato il comma 236 dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e dell'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito dalla Legge 11 febbraio 2019, n. 12 che prevede l'adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio per effetto delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga.

Inoltre, ai sensi degli artt. 76 e 77 del CCNL Funzioni Centrali 2016 – 2018, il predetto fondo, già dal 2018, è decurtato in via definitiva dell'importo di € 192.413,57, da stanziare in appositi capitoli di bilancio destinati alla remunerazione del lavoro straordinario del personale a tempo indeterminato e determinato, calcolato sulla base della media della spesa relativa a tale voce nel triennio 2015 - 2017.

L'art. 1, comma 1004, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di bilancio 2021) ha consentito all'Ente di procedere all'assunzione di n. 378 unità complessive di personale, distribuite per categoria, in aggiunta alle vigenti facoltà assunzionali.

Con riferimento a tale disposizione, all'esito delle osservazioni formulate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, sono indicate le risorse relative alle assunzioni effettivamente realizzate nell'anno 2023, pari a complessive 161 unità di personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo di cui al vigente CCNL per il personale del Comparto Funzioni Centrali - triennio 2019-2021.

Handwritten signatures:



Pertanto, sulla base dei parametri retributivi riportati nella relazione tecnica connessa alla predetta disposizione normativa, in relazione alle predette 161 unità di personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo il fondo in parola viene integrato con le risorse su base annua per le assunzioni effettuate fino al 2022 e con le risorse rapportate alle mensilità 2023 secondo le rispettive date di assunzione.

A seguito della sottoscrizione definitiva del predetto CCNL relativo al Comparto Funzioni Centrali 2019 - 2021, avvenuta in data 9 maggio 2022, il predetto fondo è stato integrato con le risorse a regime previste dall'art. 60, comma 2, del medesimo CCNL.

Inoltre, ai sensi dell'art. 49, commi 8 e 9 del citato CCNL del Comparto Funzioni Centrali, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022), la parte variabile del fondo per il personale tecnico amministrativo, è stata integrata, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018 relativo al medesimo personale, corrispondente ad € 47.524,91 al netto degli oneri riflessi. Tali risorse sono destinate a valorizzare l'efficienza del personale nell'espletamento dei servizi, pertanto vengono ripartite a titolo di retribuzione di risultato per il medesimo personale.

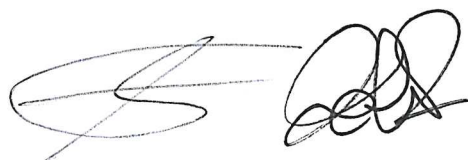
Alla luce di quanto sopra, il predetto fondo, nel rispetto dei limiti imposti, è stato determinato in **€ 6.758.412,07**.

In caso di un numero minore di assunzioni effettivamente realizzate entro la fine del 2023, si procederà, comunque, in sede di bilancio consuntivo, a ridurre corrispondentemente l'importo del fondo.

Il fondo viene ripartito come segue:

- a) L'importo di **€ 547.182,00** è destinato al pagamento delle indennità di posizione per gli incarichi di cui all'art. 55 del CCNL del personale non dirigente 1998/2001 e ispettori di volo, nelle misure previste dal CCNI per il personale tecnico amministrativo, nonché al pagamento dell'indennità di cui all'art. 65, lett. g) del CCNL 1998/2001;
- b) L'importo di **€ 1.223.182,33** è imputato al fondo quale costo storico delle progressioni economiche orizzontali;
- c) L'importo di **€ 1.960.686,00** è destinato al pagamento dell'indennità professionale;
- d) L'importo di **€ 380.000,00** è destinato al pagamento dei compensi per turni e reperibilità secondo la relativa disciplina stabilita dall'Ente;
- e) L'importo di **€ 22.401,00** è destinato al pagamento delle indennità di cui all'art. 65, comma 2, lett. d), e), m) CCNL 1998 – 2001 e precisamente:
 - indennità di rischio che remunera i dipendenti incaricati di svolgere l'attività di cassiere e l'attività soggetta al rischio connesso al maneggio di valori e denaro;
 - indennità di disagio: attribuita al personale che opera prevalentemente come autista, in pronta disponibilità di servizio;
 - indennità di mansione prevista dall'art. 9 della Legge 29 marzo 1985 n. 113 e successive modificazioni e integrazioni: riconosciuta ai centralinisti telefonici non vedenti.

Il totale degli importi di cui ai precedenti punti c), d) ed e) ammonta complessivamente a **€ 2.363.087,00**.



- f) L'importo di € **983.261,62** è destinato al pagamento delle indennità accessorie degli ispettori di volo appartenenti all'area giuridica ed economica con ingresso nel livello economico C3 ovvero inquadrati nel successivo livello economico C4 - area operativa;
- g) L'importo di € **48.084,00** è destinato alla quota di trattamento di fine rapporto relativa all'indennità di ente per il personale tecnico amministrativo;
- h) L'importo di € **3.824,00** è destinato alla quota di trattamento di fine rapporto relativa all'indennità di ente per gli ispettori di volo;
- i) L'importo di € **1.456.152,55** è destinato al pagamento della produttività del personale Tecnico Amministrativo e Operativo e, ai sensi dell'art. 77, comma 2, lett. a), b), CCNL è ripartito come di seguito indicato:
- Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa: 30% del predetto importo, pari a € 436.845,77;
 - Premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale: 70% del predetto importo, pari a €1.019.306,79.

Nel rispetto dei principi di cui all'art. 78 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, ai dipendenti che conseguono la valutazione con il punteggio massimo pari a 10, sulla base di quanto definito dal vigente sistema di valutazione della performance, Edizione 7 – anno 2022 rev.1, è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore.

Detta maggiorazione di cui all'art.77, comma 2), lettera b) del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, è determinata sul valore medio pro-capite del premio attribuito a tutto il personale valutato positivamente.

Le parti convengono che i destinatari di detta maggiorazione non possano superare la quota del 20% del personale soggetto alla valutazione della performance appartenente a ciascuna area funzionale.

Nel caso in cui il personale che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 20%, si darà precedenza a chi abbia conseguito il punteggio medio di valutazione più elevato calcolato con riferimento agli ultimi tre anni, esclusa l'annualità corrente.

In caso di ulteriore parità, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza: maggiore anzianità di servizio in ENAC e maggiore età anagrafica.

La retribuzione di risultato viene erogata in unica soluzione all'esito delle valutazioni espresse nel rispetto di quanto sopra indicato, nonché dopo la validazione della relazione sulla performance da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

- j) L'importo € **133.638,57** è destinato al costo tabellare delle progressioni economiche orizzontali da attribuire a conclusione delle procedure selettive sulla base dei criteri di cui al successivo art. 2 della presente ipotesi di accordo, a copertura sino al 50% del personale avente titolo a partecipare alle selezioni.

Gli importi destinati ai diversi istituti sono espressi al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 2

Con riferimento alle progressioni economiche orizzontali relative al personale tecnico-amministrativo e ispettori di volo si riportano di seguito i criteri di valutazione del personale in possesso dei requisiti contrattualmente previsti per il passaggio al livello economico successivo.

Si precisa che i criteri di cui alle lettere a) Valutazione della prestazione individuale e b) esperienza lavorativa sono validi per tutte le categorie di personale, mentre i successivi criteri

di cui alla lettera c) Valutazione del curriculum del candidato sono distinti per ciascuna categoria di personale come appresso indicato.

I criteri di valutazione per il passaggio di livello economico sono:

a) Valutazione della prestazione individuale

Valutazione della media della prestazione individuale nel biennio 2021-2022, punteggio massimo **40** punti suddivisi per fasce:

- da 4,60 a 7,00 punti 20
- da 7,01 a 9,00 punti 30
- da 9,01 a 10,00 punti 40

Per le annualità di assenza dal servizio per motivazioni previste dal CCNL per le quali il/la dipendente non abbia ricevuto la relativa valutazione in applicazione di quanto previsto dal relativo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, ai fini del calcolo della media delle prestazioni individuali per tali annualità si riconosce un punteggio pari a 8,00.

b) Esperienza lavorativa

L'esperienza lavorativa è relativa agli anni di servizio quale dipendente della Pubblica Amministrazione: punteggio **massimo 50 punti**, così ripartiti:

- un **massimo di 10 punti** per l'anzianità di servizio nella P.A., attribuiti come segue:
 - un **massimo di 5 punti** per l'anzianità di servizio nella P.A., attribuiti come segue:
 - 1 punto ogni 2 anni o per la frazione del periodo residuo superiore a un anno di anzianità di servizio nella P.A.;
 - un **massimo di 5 punti** per l'anzianità di servizio in ENAC, attribuiti come segue:
 - 1 punto ogni 2 anni o per la frazione del periodo residuo superiore a un anno di anzianità di servizio in ENAC;
- un **massimo di 15 punti** per l'anzianità nella P.A. nella categoria attuale attribuiti come segue:
 - 1 punto per ogni anno di anzianità o 0,5 punti per la frazione del periodo residuo superiore a 6 mesi;
- un **massimo di 25 punti** per l'anzianità nella P.A. nella posizione economica, attribuiti come segue:
 - 2,5 punti per ogni anno di anzianità o frazione del periodo residuo superiore a 6 mesi, per i primi due anni;
 - 5 punti per ogni anno di anzianità o frazione del periodo residuo superiore a 6 mesi, per gli anni che vanno dal 3° al 5°;
 - 2,5 punti per ogni anno di anzianità o frazione del periodo residuo superiore a 6 mesi, a partire dal 6° anno.

Per il personale appartenente alla categoria **Operatore**:

c) Valutazione del curriculum del candidato, 10 punti:

- attività professionale per il biennio 2021-2022 rappresentata dal candidato in un curriculum, massimo punti 7

Handwritten notes and signatures:
A
125
A

Handwritten signatures:
[Signature 1] [Signature 2] [Signature 3] [Signature 4] [Signature 5]

- titoli professionali e culturali, coerenti e pertinenti, posseduti alla data del 31/12/2022, massimo 3 punti, così assegnati:
 - a. diploma scuola secondaria di secondo grado: punti 1
 - b. laurea triennale: punti 2
 - c. laurea magistrale: punti 3

Per il personale appartenente alla categoria **Collaboratore**:

c) Valutazione del curriculum del candidato, 10 punti:

- attività professionale per il biennio 2021-2022, rappresentata dal candidato in un curriculum, massimo punti 7
- titoli professionali e culturali, coerenti e pertinenti, posseduti alla data del 31/12/2022, massimo 3 punti, così assegnati:
 - a. laurea triennale: punti 1
 - b. laurea magistrale: punti 2
 - c. 2a laurea o Master o Dottorato di ricerca o Abilitazione professionale: punti 3

Per il personale appartenente alla categoria **Funzionario**:

c) Valutazione del curriculum del candidato, 10 punti:

- attività professionale, per il biennio 2021-2022, rappresentata dal candidato in un curriculum, massimo punti 7
- titoli professionali e culturali, coerenti e pertinenti, posseduti alla del 31/12/2022, massimo 3 punti, così assegnati:
 - a. master I^ livello: punti 1
 - b. 2a laurea o master II^ livello: punti 2
 - c. Dottorato di ricerca o Abilitazione professionale: punti 3

Art. 3

Le progressioni economiche saranno attribuite a conclusione di procedure selettive secondo i criteri di cui all'art. 2 nel rispetto del limite del 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione.

La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali non potrà in ogni caso essere anteriore al 1° gennaio dell'anno di definitiva sottoscrizione dell'accordo di ripartizione del Fondo per la contrattazione integrativa relativo all'anno 2023 e non potrà essere, altresì, antecedente al 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria.

Roma, 28 giugno 2024

ENAC

Mr. Gianfranco
Alteve Dao reune
Ariane Cianci

OO.SS.

CISL FP - FIT CISL

FP CGIL

UIL PA

USB PI

FLP-EPNE

[Handwritten signatures of union representatives]

FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO OPERATIVO E ISPETTORI DI VOLO	
PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	
ANNO 2023	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	
Indennità di posizione per incarichi	547.182,00
Costo storico progressioni economiche orizzontali	1.223.182,33
Totale Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.770.364,33
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	
Sistema indennitario	2.363.087,00
Quota 6,91% tfr indennità di ente - personale TA	48.084,00
Quota 6,91% tfr indennità di ente - personale IV	3.824,00
Incentivo produttività - performance organizzativa	436.845,77
Trattamento economico performance individuale	1.019.306,79
Indennità accessorie ispettori di volo	983.261,62
Costo progressioni economiche orizzontali 2023	133.638,57
Totale Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.988.047,75
Destinazioni del Fondo sottoposte a certificazione	
Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa	1.770.364,33
Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa	4.988.047,75
Totale destinazioni del Fondo sottoposto a certificazione	6.758.412,08
Destinazioni risorse temporaneamente allocate fuori dal Fondo	
Indennità di ente TA e IV	1.352.163,00
quota ind. Ente assunzioni - legge di bilancio 2021 - assunzioni 2021 e 2022 e ratei 2023 (ta + iv)	272.726,10
quota ind. Ente costo progressioni economiche 2023	7.905,00
Ipotesi residuo	258.317,48
Totale destinazioni risorse fuori dal Fondo (compreso residuo)	1.891.111,58