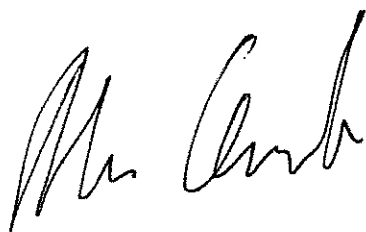


**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE
TECNICO-AMMINISTRATIVO-OPERATIVO E PROFESSIONISTA DI II°
QUALIFICA**

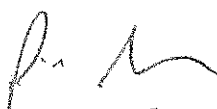
**CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI
TRIENNIO 2016 – 2018**

ENAC

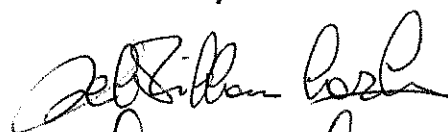


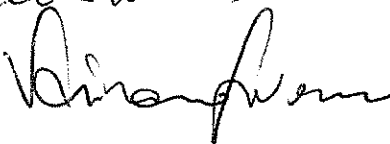
OO.SS.

CISL FP – FIT CISL 

FP CGIL 

UIL PA 

USB PI 

FLP - EPNE 

22 GIUGNO 2021



Indice

TITOLO I	4
DISPOSIZIONI GENERALI	4
Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza del contratto.....	4
Articolo 1 - Campo di applicazione	4
Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	4
Articolo 3 - Controversie interpretative e composizione dei conflitti	6
TITOLO II	7
RELAZIONI SINDACALI	7
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali.....	7
Articolo 4 - Obiettivi e strumenti	7
Articolo 5 - Informazione	7
Articolo 6 - Confronto	8
Articolo 7 - Contrattazione integrativa – articolazione	9
Articolo 8 - Contrattazione collettiva integrativa nazionale	9
Articolo 9 - Contrattazione collettiva integrativa di sede	10
Articolo 10 - Calendarizzazione degli incontri	10
Articolo 11 - Partecipazione delle rappresentanze sindacali ai tavoli tecnici.....	10
Articolo 12 - Clausole di raffreddamento.....	11
TITOLO III.....	11
ORDINAMENTO PROFESSIONALE	11
Capo I - Classificazione del personale.....	11
Articolo 13 - Sistema di Classificazione del personale	11
TITOLO IV	12
RAPPORTO DI LAVORO.....	12
Capo I - Istituti dell'orario di lavoro.....	12
Articolo 14 - Orario di lavoro	12
Articolo 15 - Turnazione ed elevazione delle maggiorazioni orarie	13
Articolo 16 - Elevazione e maggiorazione del lavoro in turno.....	13
Articolo 17 - Reperibilità	14
Articolo 18 - Lavoro straordinario.....	15
Capo II - Conciliazione tempi di vita e di lavoro.....	15
Articolo 19 - Flessibilità in entrata e uscita.....	15
Articolo 20 - Banca delle ore	16
Capo III - Ferie e festività.....	16
Articolo 21 - Ferie e riposi solidali	16
Capo IV - Permessi, assenze e congedi	17
Articolo 22 - Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari	17



Articolo 23 - Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.....	17
Articolo 24 - Assenze per malattia	18
Articolo 25 - Misura oraria del congedo parentale giornaliero	18
Articolo 26 - Diritto allo studio	18
Articolo 27 - Congedi per la formazione.....	19
Capo V – Mobilità.....	19
Articolo 28 - Mobilità presso altra amministrazione	19
Articolo 29 - Mobilità interna.....	19
TITOLO V.....	20
TRATTAMENTO ECONOMICO	20
Capo I - Trattamento economico	20
Articolo 30 - Indennità	20
Articolo 31 - Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	22
Articolo 32 - Trattamento di trasferta	24
Articolo 33 - Incentivi derivanti da legge	24
Articolo 34 - Progressioni economiche	24
Articolo 35 - Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale	25
Capo II - Professionisti di II° qualifica professionale.....	27
Articolo 36 - Fondo risorse decentrate dei professionisti di II° qualifica professionale.....	27
Articolo 37 - Retribuzione di posizione connessa all'espletamento dell'incarico	27
Articolo 38 - Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale	28
TITOLO VI	29
NORME FINALI.....	29
Articolo 39 - Verifica attuazione	29
Articolo 40 - Disapplicazioni	30
Articolo 41 - Rinvio al CCNL vigente.....	30
Dichiarazione congiunta n. 1	31
Dichiarazione congiunta n. 2	31



TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenza del contratto

Articolo 1 - Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale Integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'ENAC appartenente all'area tecnica-economica-amministrativa ed operativa, nonché ai professionisti di II° qualifica professionale, inquadrato nelle aree Funzionali del CCNL Funzioni Centrali, triennio 2016-2018.
2. I dipendenti che appartengono all'area tecnica-economico-amministrativa ed operativa dell'ENAC ed i professionisti di II° qualifica professionale costituiscono una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.
3. Il presente contratto si applica, altresì, alle ulteriori categorie di dipendenti di seguito specificate, limitatamente alle disposizioni del CCNL che espressamente vi fanno riferimento:
 - a) le lavoratrici e i lavoratori con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, limitatamente a quanto previsto dall'art. 56 del CCNL;
 - b) le lavoratrici e i lavoratori in comando da altra amministrazione pubblica afferente al comparto delle Funzioni Centrali;
 - c) le lavoratrici e i lavoratori in comando da altra amministrazione pubblica anche di comparto diverso;
 - d) le lavoratrici e i lavoratori in distacco retribuito per mandato elettivo o sindacale in quanto compatibili.
4. Il presente contratto sostituisce contratti collettivi e accordi nazionali integrativi sottoscritti precedentemente tra OO.SS. e ENAC per tutte le materie previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto delle Funzioni Centrali per il periodo 2016 – 2018, d'ora in avanti "CCNL".

Articolo 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto (d'ora in avanti CCNI) ha validità triennale.



2. Gli effetti del presente CCNI sugli istituti a carattere normativo ed economico decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione contenuta nel contratto stesso. Il presente contratto rimane in vigore fino alla stipula di quello successivo.
3. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui all'art 7 comma 6 lett. a) del CCNL saranno negoziati con cadenza annuale.
4. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto potranno essere integrati da contrattazioni successive. Ulteriori fasi di contrattazione integrativa potranno svilupparsi, inoltre, a seguito di processi riformatori e/o nuove disposizioni normative o contrattuali che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del presente accordo.
5. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del dlgs. 165/2001. A tal fine, i testi delle ipotesi frutto delle negoziazioni annuali di cui al comma 3 o delle contrattazioni previste al comma 4 del presente articolo, definiti dalle parti, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, sono inviati a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni dalla scadenza dei termini di legge senza rilievi, l'organo di governo competente dell'amministrazione può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
6. L'amministrazione trasmette, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla stipula definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi del comma 14 del presente articolo e dell'art. 8 comma 5 del CCNL corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica.
7. L'avvenuta stipula viene portata, altresì, a conoscenza di tutto il personale in servizio mediante la pubblicazione del testo sul sito Intranet e sul Portale della Trasparenza Amministrativa dell'Enac. Il medesimo testo verrà, altresì, trasmesso a tutti i dipendenti tramite comunicazione con email istituzionale (invio del link di collegamento alla pagina internet tramite email).
8. Entro 15 giorni dalla stipula del presente CCNI l'Amministrazione provvede, per le diverse articolazioni della contrattazione integrativa, a costituire o confermare le proprie delegazioni trattanti.



9. Il presente contratto alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia stata data formale disdetta da una delle parti almeno 6 mesi prima della scadenza. La disdetta può essere esercitata dall'Ente o dalle OO.SS. firmatarie anche singolarmente.
10. In caso di disdetta esercitata da una delle parti, l'Ente provvede a convocare le organizzazioni sindacali individuate dall'art. 7, comma 3, del CCNL entro sette giorni dal ricevimento della stessa.
11. Le trattative per il rinnovo del presente contratto integrativo si svolgono nel rispetto dei tempi e delle procedure previste dall'art. 8 del CCNL.

Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 9, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere i), k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), u), v) del CCNL.

Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 6, lettere a), b), c), d), e) f), g) h), j) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 9, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del dlgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45).

L'amministrazione invia all'osservatorio previsto dall'art.3 comma 6 del CCNL copia del provvedimento adottato corredato del verbale di mancato accordo dandone contestualmente informazione alle Organizzazioni Sindacali di cui all'art.7 comma 3 del CCNL.

Articolo 3 - Controversie interpretative e composizione dei conflitti

1. In caso di controversia sull'interpretazione delle disposizioni contenute nel presente CCNI, ciascuna delle parti firmatarie può formulare richiesta di interpretazione autentica in forma scritta con una sintetica descrizione degli aspetti controversi.
2. Le parti firmatarie del presente CCNI si incontrano entro venti giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

- 
3. Dell'esito dell'interpretazione viene redatto verbale da cui risultino le posizioni delle parti, l'eventuale accordo raggiunto o i motivi che non hanno portato alla sottoscrizione dello stesso. L'eventuale accordo raggiunto sostituisce la clausola in questione sin dall'inizio della vigenza del contratto.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

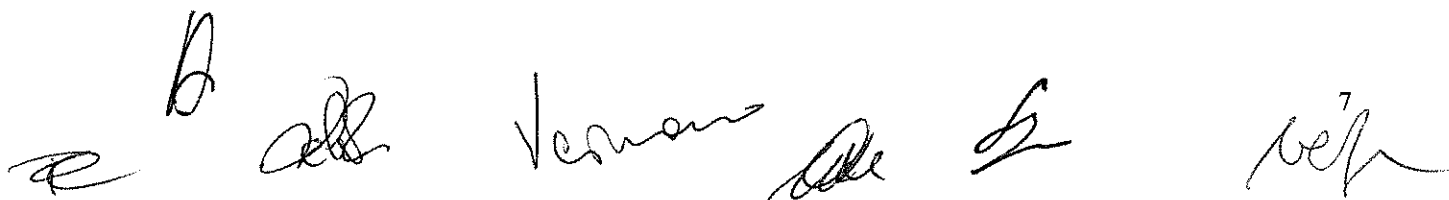
Capo I - Sistema delle relazioni sindacali

Articolo 4 - Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra ENAC e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Gli obiettivi e gli strumenti del sistema di relazioni sindacali sono quelli definiti dall'art. 3 del CCNL e si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) Partecipazione, articolata in:
 - Informazione;
 - Confronto;
 - Organismo paritetici di partecipazione.
 - b) contrattazione integrativa nazionale di amministrazione e contrattazione integrativa di sede territoriale.
2. Il presente contratto declina modalità, tempi e procedure degli istituti di cui al comma 1.

Articolo 5 - Informazione

1. L'amministrazione si impegna a fornire alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 3 e comma 4 per le materie di rispettiva competenza l'informazione nei modi previsti dall'art. 4 comma 3 del CCNL.
2. L'informazione verrà fornita preventivamente, salvo casi di urgenza.
3. L'informazione sulle materie di cui all'art. 4 comma 4 del CCNL consiste nella trasmissione alle Organizzazioni sindacali di cui al primo comma di dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.



- 
4. L'informazione sarà resa alle Organizzazioni Sindacali anche attraverso lo strumento della mail certificata ovvero di ogni altra forma di comunicazione istituzionale utilizzata. Nelle sedi di servizio le Organizzazioni Sindacali si impegnano ad effettuare le comunicazioni ai dipendenti tramite affissione, esclusivamente servendosi degli appositi spazi messi a disposizione dall'Ente.
 5. Entro cinque giorni dal ricevimento dell'informazione le organizzazioni sindacali, anche singolarmente, possono richiedere l'attivazione del confronto o della contrattazione secondo quanto stabilito dal CCNL. In tal caso l'amministrazione convoca le parti entro dieci giorni.

Articolo 6 - Confronto

1. Il confronto si avvia mediante la trasmissione alle Organizzazioni sindacali di ogni atto utile a valutare e conoscere le misure che l'Amministrazione intende adottare con le modalità previste dall'art. 5 del presente contratto.
2. Le Organizzazioni sindacali possono richiedere l'avvio del confronto entro 5 giorni dal ricevimento dell'informazione. In tal caso l'Ente convoca le parti entro 10 giorni dal ricevimento dell'informazione.
3. L'incontro può anche essere proposto dall'Ente contestualmente all'invio dell'informazione.
4. Il periodo durante il quale si svolge il confronto non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto deve essere redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
5. Sono oggetto di confronto, a livello nazionale, con i soggetti sindacali indicati al comma 3 dell'articolo 7 CCNL Funzioni Centrali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione
 - c) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - d) l'individuazione dei profili professionali;
 - e) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - f) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - g) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.
6. Sono oggetto di confronto, a livello di sede di elezione di RSU, con i soggetti richiamati dall'articolo 7 comma 4 CCNL Funzioni Centrali, i criteri di adeguamento in sede locale di quanto definito in merito all'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro.

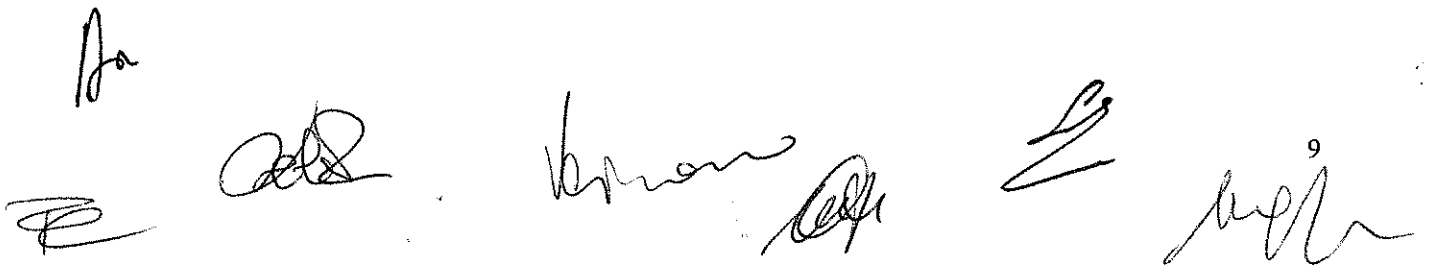
- 
7. Durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Articolo 7 - Contrattazione integrativa – articolazione

1. I livelli della contrattazione collettiva integrativa sono individuati dall'art. 7 comma 2 del CCNL.
2. Hanno la titolarità della contrattazione integrativa nazionale:
 - per Enac la delegazione costituita con atto formale dell'Ente;
 - per la parte sindacale, le organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL indicate all'art.7 comma 3 dello stesso CCNL.
3. Hanno la titolarità della contrattazione integrativa territoriale:
 - per Enac la delegazione costituita con atto formale dell'Ente;
 - per la parte sindacale, le RSU e le organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL indicate all'art. 7 comma 4.

Articolo 8 - Contrattazione collettiva integrativa nazionale

1. Alle trattative previste dai commi 3 e 4 dell'art. 2 del presente CCNI partecipa la delegazione Enac individuata al comma 2 art. 8 del presente CCNI e le delegazioni delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL che saranno formalmente comunicate all'amministrazione in tempo utile e comunque almeno 24 ore prima ovvero il giorno stesso del loro avvio.
2. Le trattative di cui al presente articolo si svolgono nel rispetto dei tempi e delle procedure previste dall'art. 8 del CCNL e dal comma 11 art. 2 del presente CCNI.
3. Compatibilmente con i tempi di cui al precedente comma le organizzazioni sindacali firmatarie effettueranno la consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori per la validazione dell'ipotesi di intesa non ancora sottoscritta. A tal fine l'Amministrazione metterà a disposizione delle Organizzazioni Sindacali richiedenti ogni strumento utile all'effettiva consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori, eventualmente anche con il ricorso alle videoconferenze, ove possibile, dando precise disposizioni agli uffici dipendenti.
4. Al termine delle trattative le parti sottoscrivono un'ipotesi di intesa che sarà inviata, a cura dell'amministrazione, agli organi di controllo nei tempi e con le modalità previste dall'art. 2, comma 5 del presente CCNI.



- 
5. Trascorsi quindici giorni dalla scadenza dei termini di legge senza che gli organi di controllo abbiano prodotto rilievi sull'ipotesi di intesa, l'Ente convoca, entro il termine di sette giorni, i soggetti firmatari per la stipula definitiva del contratto.
 6. Qualora, a causa del mancato accordo l'Amministrazione provveda ai sensi dell'articolo 8 comma 5 del CCNL alla emanazione di un provvedimento unilaterale le parti si impegnano a dare avvio al proseguimento delle trattative sui temi oggetto dell'atto unilaterale entro 5 giorni dall'adozione.
 7. Ove al termine delle trattative non si sia addivenuti a un'intesa dovrà essere redatto apposito verbale da dove risultino le posizioni delle parti e le cause di impedimento dell'accordo, al fine di permettere alle stesse di richiedere l'attivazione dell'Osservatorio paritetico di cui all'art.3 comma 6 del CCNL presso l'Aran ove previsto.

Articolo 9 - Contrattazione collettiva integrativa di sede

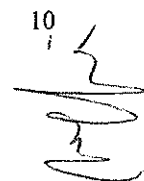
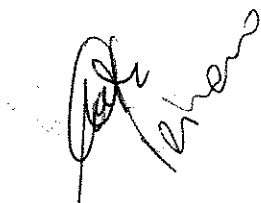
1. Ai sensi dell'art. 7 del CCNL la contrattazione collettiva integrativa di sede si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL e dal presente CCNI, tra i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL, la RSU e la delegazione di parte datoriale costituita formalmente dall'Amministrazione in tutti gli uffici individuati come autonome sedi di elezione di RSU.
2. Sono oggetto di contrattazione di sede territoriale, i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale relativamente alle materie di cui all'art. 7 comma 6, lettere i), k), l), o), p), q), v) del CCNL.

Articolo 10 - Calendarizzazione degli incontri

1. Per garantire il regolare svolgimento delle relazioni sindacali, le parti concordano, all'inizio di ogni mese, un calendario mensile di massima degli incontri. Tali incontri sono convocati dall'Amministrazione e non sono, di norma, suscettibili di rinvio, impegnandosi le parti ad assicurare per quanto possibile la loro partecipazione.
2. Le parti si danno reciprocamente atto circa l'opportunità che le convocazioni siano effettuate con il preavviso di almeno tre giorni lavorativi.

Articolo 11 - Partecipazione delle rappresentanze sindacali ai tavoli tecnici

- 
1. L'Amministrazione, può attivare, nell'ambito dell'orario di lavoro, tavoli tecnici nazionali e territoriali propedeutici alle riunioni di contrattazione integrativa ai quali è prevista la





partecipazione di componenti della Rsu o di lavoratori in servizio designati dalle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto fino ad un massimo di due rappresentanti per ciascuna Organizzazione sindacale, senza oneri a titolo di missione.

Articolo 12 - Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese dei negoziati relativi alla contrattazione integrativa o al confronto le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette e compiono ogni ragionevole tentativo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Per la composizione di conflitti possono essere attivati tavoli di raffreddamento.
4. Su richiesta da parte sindacale, per la composizione di conflitti che dovessero insorgere nelle materie di rilevanza nazionale i tavoli di cui al comma 4 sono attivati a livello nazionale con i soggetti di cui al comma 3 art.7 del CCNL.
5. Per gli eventuali conflitti che dovessero insorgere nelle materie di rilevanza territoriale, i tavoli di raffreddamento saranno attivati a livello regionale con il coinvolgimento di tutti i soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa di sede territoriale.
6. Qualora le parti non dovessero raggiungere un accordo a livello regionale, tenuto conto della rilevanza del conflitto, si potrà esperire ad iniziativa delle parti un tentativo di conciliazione al tavolo nazionale, da concludersi entro 30 giorni dalla sua attivazione.

TITOLO III

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Capo I - Classificazione del personale

Articolo 13 - Sistema di Classificazione del personale

1. Nelle more della definizione delle proposte da sottoporre alle parti negoziali del CCNL da parte della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione professionale prevista dall'art. 12 del CCNL al fine di proseguire il processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali, allo scopo di individuare le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di



riconoscimento e valorizzazione della professionalità dei dipendenti, resta in vigore il sistema di classificazione del personale previsto dal precedente CCNL e CCNI.

2. Le parti si incontreranno entro 30 giorni dalla introduzione del nuovo sistema di classificazione del personale del CCNL Funzioni Centrali allo scopo di valutare le ricadute e le applicazioni a livello di Amministrazione del nuovo sistema, salvo diversa disposizione stabilita dal CCNL.
3. Entro 30 giorni dalla stipula del presente CCNI l'Amministrazione fornisce ogni informazione utile, unitamente ad una proposta di provvedimento, su cui attivare il confronto relativamente a quanto stabilito dall'art.95 del CCNL in relazione alla istituzione di nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione.

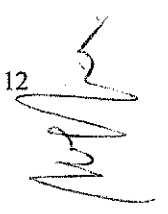
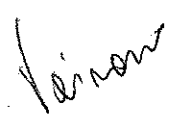
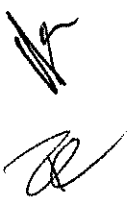
TITOLO IV

RAPPORTO DI LAVORO

Capo I - Istituti dell'orario di lavoro

Articolo 14 - Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali, svolto di norma dalle ore 8:00 alle 15:42 salvo quanto previsto dalle norme del CCNL e del presente CCNI, ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Al fine dell'armonizzazione dello svolgimento dei servizi con le esigenze complessive degli utenti, le articolazioni dell'orario di lavoro, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 17 del CCNL sono determinate presso l'ENAC come segue:
 - a) orario su cinque giorni: si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane; le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;
 - b) orario flessibile: si realizza con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera, secondo quanto previsto all'art. 26 del CCNL;





- c) turnazioni: consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art. 19 del CCNL.
3. Il lavoratore ha diritto ad un periodo di riposo consecutivo giornaliero non inferiore a 11 ore per il recupero delle energie psicofisiche.
 4. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, deve essere previsto un intervallo per pausa, non inferiore a trenta minuti.
 5. Alla definizione di ulteriori aspetti nell'articolazione dell'orario regolata nel presente articolo si provvede attraverso la contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale.

Articolo 15 - Turnazione ed elevazione delle maggiorazioni orarie

1. L'istituto delle turnazioni è regolato dall'art. 19 del CCNL e finanziato tramite il fondo risorse decentrate come previsto alla lettera c) comma 2 articolo 77 del CCNL.
2. Ai sensi dell'art. 7, comma 6, lett. t), del CCNL l'eventuale integrazione delle situazioni personali e familiari previste dal combinato disposto degli articoli 19, co. 9, e 26, co. 4, in tema di esclusione dai turni notturni e fermo restando quanto disciplinato dalla Legge n. 151 del 2001 in materia di tutela della maternità, può essere effettuata con la contrattazione integrativa di sede in relazione alle peculiari necessità rappresentate dal personale.
3. Oltre a quanto previsto in tema di esclusioni dai turni dal comma 9 art. 19 del CCNL può essere escluso dai turni notturni, a domanda e compatibilmente con le esigenze di servizio, il personale che si trovi nelle particolari situazioni personali e familiari di cui all'art. 26 comma 4 del CCNL.
4. Allo scopo di consentire un adeguato scambio di consegne è possibile prevedere nella predisposizione delle turnazioni una sovrapposizione degli orari tra personale subentrante e quello precedente da un minimo di 15 ad un massimo di 30 minuti da definire in sede locale in ragione delle attività e del tempo necessario allo scambio di consegne.

Articolo 16 - Elevazione e maggiorazione del lavoro in turno

1. Nelle strutture che presentino particolari esigenze di servizio quali, a titolo esemplificativo, le strutture territoriali dell'Ente e le segreterie di alta Direzione presso la sede della Direzione Generale, laddove le altre tipologie di lavoro non siano sufficienti, possono essere istituiti turni giornalieri di lavoro del personale, articolati nell'arco di un mese, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno.

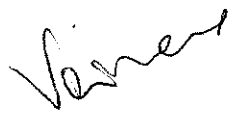


2. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i criteri previsti dall'art. 19 del CCNL.
3. Ai sensi del citato art. 19 comma 4 del CCNL, fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno.
4. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista viene corrisposta un'indennità determinata come di seguito:
 - a) Turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione del 16% della retribuzione di cui all'art. 70 comma 2 lett. a);
 - b) Turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 70 comma 2 lett. a);
 - c) Turno festivo-notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 70 comma 2 lett. a);
 - d) Turno festivo infrasettimanale: ulteriore maggiorazione oraria del 10% rispetto a quanto previsto per il turno festivo e/o notturno;
5. L'indennità viene corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione del lavoro in turno.
6. Il personale che si trovi nelle particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 26 comma 4 del CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni.
7. Per il dipendente non in turno che presti attività lavorativa nelle giornate di sabato e di domenica, si applica la disciplina dell'art. 21 del CCNL.

Articolo 17 - Reperibilità

1. L'istituto della reperibilità è regolato dall'art. 20 del CCNL e finanziato tramite il fondo risorse decentrate come previsto alla lettera c) comma 2 articolo 77 del CCNL.
2. All'istituto della reperibilità durante le ore o le giornate eccedenti l'orario ordinario di lavoro può farsi ricorso soltanto per essenziali ed indifferibili necessità di servizio che non possono essere coperte attraverso l'adozione di altre forme di articolazione dell'orario.
3. La misura dell'indennità di cui al comma 6 dell'art. 20 del CCNL è elevata ad Euro 22,00 per i dipendenti dell'ENAC.
4. Il limite di 7 volte in un mese in cui il dipendente ENAC può essere messo in reperibilità








previsto al comma 5 dell'art. 20 del CCNL può essere elevato dalla contrattazione integrativa territoriale, a fronte di effettive esigenze di servizio fino ad un massimo di 10 volte in un mese.

5. L'elevazione del limite di cui al comma 4 deve essere fatta compatibilmente con le risorse assegnate alla sede per l'istituto di cui al presente articolo.

Articolo 18 - Lavoro straordinario

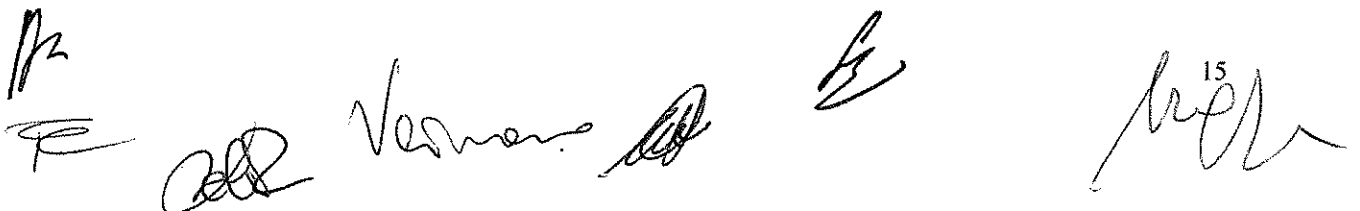
1. Ai sensi degli articoli 7 comma 6 lett. u) e 25 comma 3 del CCNL, viene confermato il limite massimo individuale di lavoro straordinario ivi previsto pari a n. 200 ore annue, salva la possibilità di aumentare tale limite individuale, comunque non oltre le 300 ore annue, per far fronte a comprovate esigenze di servizio delle strutture di segreteria di alta direzione e del personale autista, laddove le medesime non possano essere altrimenti coperte con le tipologie di lavoro ordinario.

Capo II - Conciliazione tempi di vita e di lavoro

Articolo 19 - Flessibilità in entrata e uscita

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è riconosciuta al dipendente la facoltà di avvalersi di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita anche indipendenti tra loro.
2. Le modalità di adeguamento ai criteri saranno oggetto di contrattazione collettiva integrativa di sede territoriale, che prevedrà, compatibilmente con le esigenze organizzative e nei limiti dell'orario di servizio, fasce temporali entro le quali è consentito l'inizio e il termine della prestazione lavorativa giornaliera con la possibilità di completare l'orario di lavoro anche su base settimanale.
3. Resta fermo quanto previsto dal comma 4 art. 26 del CCNL in relazione ad ulteriori forme di flessibilità in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari.
4. Al fine di garantire un adeguato scaglionamento degli ingressi da parte dei dipendenti, in via transitoria e nei limiti di durata dell'emergenza epidemiologica da Covid-19 attualmente in corso, si istituisce la seguente fascia oraria di flessibilità in entrata:

- 7:30 – 10:30;



Handwritten signatures of the representatives of the parties involved in the agreement.

Viene, altresì, istituita una ulteriore e straordinaria fascia di flessibilità in uscita dalle ore 15:00.

Nella medesima giornata il dipendente non può avvalersi di entrambe le forme di flessibilità ulteriori di cui al presente comma. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del presente articolo deve essere recuperato nell'ambito del mese successivo a quello di riferimento, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.

Al termine dell'emergenza epidemiologica tornerà in vigore l'ordinaria fascia di flessibilità dalle ore 8:00 alle ore 10:00.

Articolo 20 - Banca delle ore

1. Al fine di consentire una maggiore flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario o supplementare è istituita ai sensi dell'art. 27 del CCNL la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Qualora il dipendente ne faccia richiesta, nel conto ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, preventivamente autorizzate, entro un limite complessivo annuo individuale pari a n. 50 ore da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga (cartellino).
3. Le ore di cui al presente articolo, su richiesta del lavoratore, possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una intera giornata lavorativa, per le proprie necessità personali e familiari, fermo restando che le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, a domanda del dipendente, avviene compatibilmente con le esigenze di servizio, anche con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Capo III - Ferie e festività

Articolo 21 - Ferie e riposi solidali

1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute, le giornate di ferie e le 4 giornate di riposo per le festività soppresse, nella misura prevista dall'art. 30 del CCNL.

- 
2. In via sperimentale viene costituita una banca delle ferie nella quale ciascun dipendente può conferire entro il 30 giugno un numero massimo individuale di 5 giorni di ferie dell'anno corrente che potranno essere usufruite dagli aventi diritto secondo la disciplina del presente articolo. Al 31 dicembre di ciascun anno il conto della banca delle ferie viene azzerato.
 3. I dipendenti che versino nelle predette condizioni possono presentare specifica richiesta alla Direzione del Personale, corredata da adeguata certificazione medica, rilasciata da idonea struttura sanitaria pubblica o convenzionata, entro la data del 30 giugno, al fine di utilizzare le giornate conferite nella banca delle ferie, nella misura massima di 30 giornate per ciascuna domanda.
 4. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo complessivamente conferiti sia inferiore a quelli richiesti, le giornate saranno distribuite in misura proporzionale a tutti i richiedenti.
 5. Il dipendente richiedente può fruire delle giornate cedute esclusivamente alle condizioni previste dai commi 7, 8 e 9 del predetto art. 30 del CCNL.

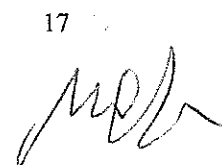
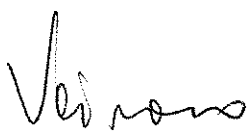
Capo IV - Permessi, assenze e congedi

Articolo 22 - Permessi orari retribuiti per motivi personali o familiari

1. Fermo restando quanto previsto dall'art. 32 del CCNL 2016-2018, al dipendente che ne faccia richiesta possono essere concesse 18 ore di permesso retribuito nell'anno solare.
2. Per i permessi di cui al comma 1 non è prevista la presentazione di giustificativi da parte del dipendente.
3. In alternativa, e per le medesime esigenze, resta ferma la possibilità di fruire dei permessi orari a recupero, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario già rese, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dal vigente CCNL.

Articolo 23 - Assenze per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici

1. Fermo restando la disciplina stabilita dall'art. 35 del vigente CCNL, ai dipendenti che decidono di avvalersene vengono riconosciuti permessi per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici fruibili sia su base giornaliera che oraria nella misura massima di 18 ore annuali, comprensive anche dei tempi di percorrenza da e per la sede di lavoro.



- 
2. Nei casi di cui al comma 12 dell'art. 35 del CCNL in cui l'incapacità lavorativa è determinata dalle caratteristiche di esecuzione e di impegno organico delle visite specialistiche, degli accertamenti, degli esami diagnostici e/o delle terapie, la relativa assenza è imputata alla malattia, con la conseguente applicazione della disciplina legale e contrattuale in ordine al relativo trattamento giuridico ed economico. In tale caso l'assenza è giustificata mediante l'attestazione di presenza di cui al comma 11 dell'art. 35, lett. a) e b).
 3. In alternativa, e per il soddisfacimento delle medesime esigenze, resta ferma la possibilità di fruire dei permessi orari a recupero, dei riposi connessi alla banca delle ore, dei riposi compensativi per le prestazioni di lavoro straordinario già rese o di altri istituti previsti dal CCNL, secondo la disciplina prevista per il trattamento economico e giuridico di tali istituti dallo stesso CCNL.

Articolo 24 - Assenze per malattia

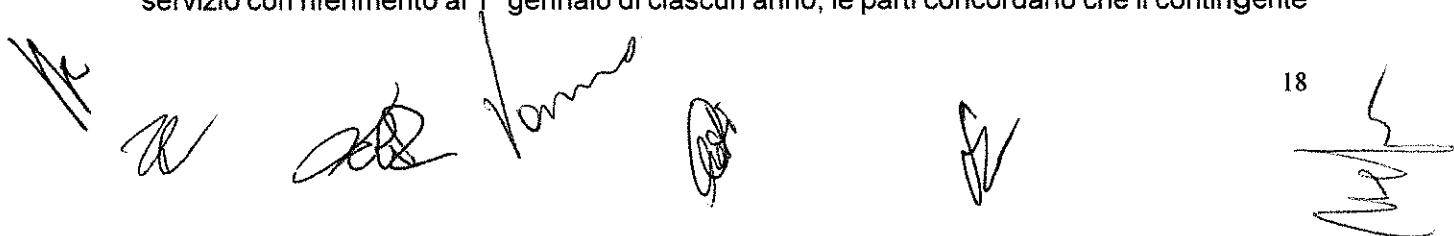
1. Per quanto concerne le assenze per malattia resta fermo quanto disciplinato dall'articolo 37 del vigente CCNL.
2. Nel caso in cui la prestazione lavorativa giornaliera del dipendente venga interrotta prima della sua regolare conclusione, causa l'improvviso insorgere di una malattia inabilitante, nel caso in cui la certificazione della malattia decorra dal giorno successivo, le ore non lavorate dovranno essere recuperate dal lavoratore con modalità concordate con l'Amministrazione o compensate con gli istituti previsti dal contratto ivi compresi i permessi previsti all'art.35 comma 1 del CCNL.

Articolo 25 - Misura oraria del congedo parentale giornaliero

1. Il congedo parentale – di cui agli articoli 32 e 33 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001 e s.m.i. - può essere fruito a giornate o ad ore intere.
2. Ai fini del presente articolo la misura mensile del congedo parentale è commisurata a 156 ore.

Articolo 26 - Diritto allo studio

1. Ai sensi dell'art. 46 del relativo CCNL, il contingente di personale ai fini della fruizione del diritto allo studio è ripartito tra le varie sedi territoriali come specificato nel relativo allegato al presente contratto.
2. Nel caso in cui le domande di fruizione di tali permessi superino il 3% del personale in servizio con riferimento al 1° gennaio di ciascun anno, le parti concordano che il contingente





di personale avente diritto, con riferimento al 1° gennaio di ciascun anno, verrà ripartito in proporzione al personale rispettivamente in servizio, tenendo conto dell'organizzazione di delle strutture dell'Ente su base centrale e territoriale.

Articolo 27 - Congedi per la formazione

1. I congedi per la formazione dei dipendenti sono concessi nella misura percentuale annua complessiva del 10% dei dipendenti dell'amministrazione con le modalità e i requisiti previsti dall'art. 47 del CCNL.
2. Nel caso in cui le richieste dei dipendenti con i requisiti previsti dall'art. 47 del CCNL non esauriscano la percentuale prevista al comma 1 potranno essere concessi i detti congedi anche ai dipendenti con almeno 2 anni di anzianità presso l'ENAC.

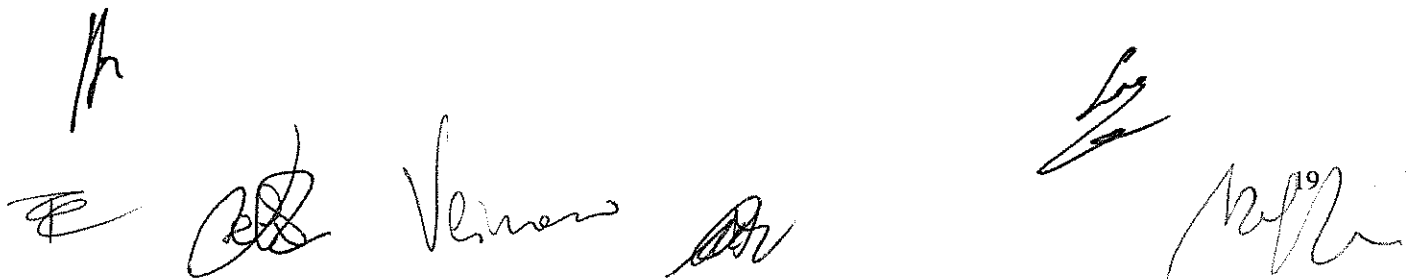
Capo V – Mobilità

Articolo 28 - Mobilità presso altra amministrazione

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 50 del CCNL in tema di passaggio diretto ad altre amministrazioni del personale in eccedenza, le parti concordano che l'adeguamento dei criteri fissati dal comma 4 del citato art. 50 a questa amministrazione saranno oggetto di specifico protocollo di intesa tra le parti indicate all'art. 7 comma 3 del CCNL.

Articolo 29 - Mobilità interna

1. L'Ente si impegna a comunicare alle parti sociali una lista di criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett. b) del CCNL.
2. Entro il mese di aprile di ciascun anno l'Ente si impegna a pubblicare un elenco dei posti disponibili sul territorio ed in Direzione Generale sulla base delle rispettive esigenze di servizio.
3. Nelle more dell'emanazione dei criteri di cui al comma 1, restano in vigore quelli attualmente vigenti.





TITOLO V
TRATTAMENTO ECONOMICO
Capo I - Trattamento economico

Articolo 30 - Indennità

1. Le seguenti indennità accessorie sono corrisposte a valere sul Fondo Risorse decentrate di cui agli artt. 76 e ss. e all'art. 90 del CCNL:

- indennità professionale per il personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa ed operativa di cui all'art. 61, comma 1, lett. h) ed i) del CCNL del 19/12/2001, secondo le discipline previgenti e nei valori di seguito riportati;
- indennità di mansione ai centralinisti telefonici non vedenti di cui all'art. 65, comma 2, lett. m) del CCNL 19/12/2001, nei valori e secondo le discipline previgenti;
- indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio (autisti), rischio (cassieri e sostituti cassieri), al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- indennità correlate allo svolgimento di attività implicant particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- indennità accessorie da corrispondere agli ispettori di volo nella misura stabilita dalla previgente disciplina contrattuale;

Tenuto conto di quanto disposto dall'art. 18 commi 3 del CCNL ENAC per il personale non dirigente, quadriennio 2006-2009, confermato dall'art. 90 comma 2 lett. g) del CCNL, è posto a carico del Fondo l'importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposta in ciascun anno al personale tecnico amministrativo ed operativo, ivi compresi gli ispettori di volo, destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto. Con particolare riguardo all'indennità professionale sopra menzionata tra le voci di ripartizione del fondo, si specifica che ai sensi dell'art. 92 comma 2 lett. a) il conferimento degli incarichi di posizione organizzativa comporta l'assorbimento dell'indennità professionale fino ad un importo pari al 12% della base di calcolo dell'indennità professionale spettante al personale tecnico economico amministrativo ed operativo relativamente alla posizione economica iniziale della categoria.

Al personale appartenente alla categoria degli ispettori di volo, con accesso al livello economico C3, vengono corrisposte le seguenti indennità in misura mensile per 12 mensilità:



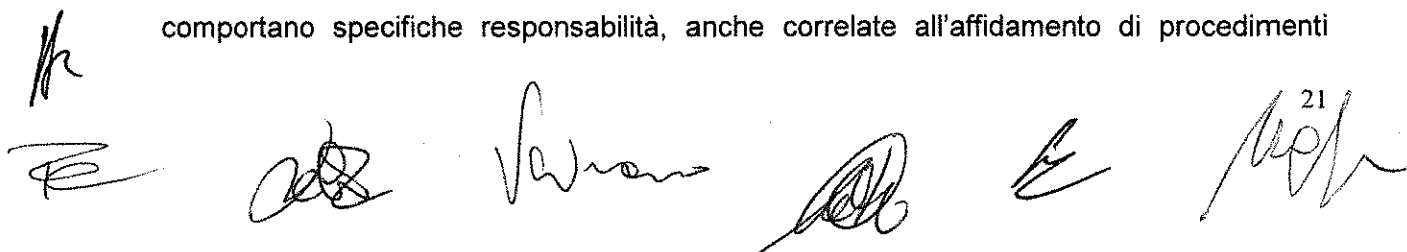
	Indennità operativa 24%	Indennità aeronautica	Ind. ex art. 65 lett. c CCNL	Ind. ex art. 65 lett. g CCNL
Ispettore di volo C3	445,89	516,46	222,94	1.862,15
Ispettore di volo C4	482,04	516,46	241,02	1.862,15
Ispettore di volo C5	521,29	516,46	260,64	1.862,15

Riguardo la corresponsione dell'indennità di ente si conferma la disciplina prevista dall'art. 90 comma 1 lett. a) del CCNL.

2. Ai titolari di posizione organizzativa viene riconosciuto il trattamento economico di seguito indicato:

Incarichi funzionali	CCNL 1998/2001 Art. 55	Lordo annuo
Ufficio Aeroportuale Livello A		Euro 13.635,00
Ufficio Aeroportuale Livello B		Euro 10.535,00
Funzione Organizzativa, quale presidio non Dirigenziale collocato nelle Direzioni della sede centrale		Euro 10.535,00
<i>Process Management</i>		Euro 7.435,00
Supervisione processi e/o attività		Euro 6.197,48

3. Al fine di compensare l'esercizio da parte dei dipendenti, appartenenti alla categoria Collaboratore dell'area tecnico-economica-amministrativa ed operativa, di compiti che comportano specifiche responsabilità, anche correlate all'affidamento di procedimenti





complessi o interdisciplinari, per il periodo di effettivo espletamento di tali funzioni, viene riconosciuta una specifica indennità pari ad Euro 3.098,74 annui, ai sensi dell'art. 65 lettera g) del CCNL 1998 – 2001, confermato dall'art. 96 del CCNL 2016 - 2018

Limitatamente alle risorse annualmente destinate a tale titolo, rientrano nei compiti sopra descritti le seguenti tipologie di attività:

- Attività di diretta collaborazione con gli Organi dell'Ente – come individuati dal d.lgs. n. 250/1997 - relativa alla gestione delle relazioni istituzionali dei medesimi;
- Istruttoria e predisposizione in via non occasionale e non prevalente di atti finanziari relativi alle entrate e alle uscite dell'Ente di importo particolarmente rilevante, sottoposti direttamente dal Collaboratore alla firma del Dirigente o dell'Organo dell'Ente;
- Attività di gestione della infrastruttura informatica a livello centrale con assunzione diretta di responsabilità risultante da provvedimenti formali.

Per esigenze sopravvenute, in sede di ripartizione annuale del relativo fondo, le parti potranno individuare ulteriori attività per le quali riconoscere la suddetta indennità.

L'indennità viene conferita con provvedimento del Direttore Generale su proposta dei responsabili delle strutture ed individua le specifiche responsabilità del Collaboratore.

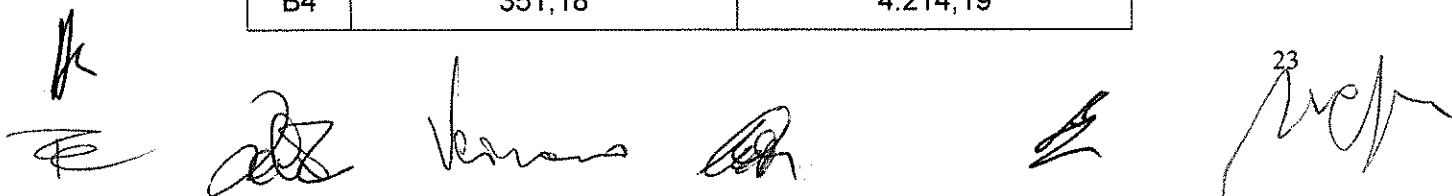
Articolo 31 - Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa

1. La definizione dei criteri di ripartizione delle risorse che costituiscono il Fondo risorse decentrate è oggetto di apposita sessione negoziale tra le parti al fine di consentire l'utilizzo delle risorse per le finalità di cui all'art. 77 del predetto CCNL.
2. La ripartizione del fondo è oggetto di contrattazione integrativa con cadenza annuale, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia, escluse le risorse già destinate alle progressioni economiche e alle posizioni organizzative relative ad annualità precedenti.
3. Le risorse disponibili sono destinate a riconoscere premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale, nonché trattamenti economici ai titolari di posizioni organizzative, indennità collegate a particolari condizioni di lavoro o implicanti specifiche responsabilità, anche di natura professionale, alle progressioni economiche, agli incentivi per la mobilità territoriale e alle politiche di welfare in favore del personale.
4. La costituzione del Fondo risorse decentrate compete all'Amministrazione ed ivi confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di

certezza, stabilità e continuità. Tale fondo è incrementato delle voci previste dall'art. 76 comma 3 del CCNL e può ulteriormente essere alimentato dagli importi variabili di cui all'art. 76 comma 4 del CCNL, applicando, altresì, gli ulteriori incrementi previsti dai precedenti contratti collettivi nazionali ENAC per le parti ancora applicabili, come individuate dall'art. 90 del CCNL.

5. Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 77, comma 1, sono ripartite tramite accordi annuali con le OO.SS. tra le voci di seguito riportate, secondo le disposizioni e le misure stabilite in accordo tra le parti:
- indennità di cui al precedente articolo 32;
 - premi e trattamenti economici correlati alla performance;
 - progressioni economiche personale tecnico-amministrativo, operativo ed ispettori di volo;
 - trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
 - incentivi alla mobilità territoriale;
 - misure di welfare integrativo in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art. 80, nonché eventuali integrazioni alle disponibilità già previste da precedenti CCNL per tali finalità;
6. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 dell'art. 77, lettere a), b), c), del CCNL una parte delle risorse di cui all'art. 76.
7. Si riporta di seguito la tabella contenente gli importi dell'indennità professionale attualmente corrisposti:

T.A.	IND PROF. 12% + ult. 12% MENSILE	IND. PROF. 12% + ult. 12% ANNUA
A1	278,48	3.341,81
A2	288,17	3.458,06
A3	295,92	3.551,01
A4	303,66	3.643,98
B1	318,84	3.826,12
B2	329,80	3.957,61
B3	340,34	4.084,04
B4	351,18	4.214,19





T.A.	IND PROF. 12% + ult. 12% MENSILE	IND. PROF. 12% + ult. 12% ANNUA
C1	367,16	4.405,96
C2	386,84	4.642,12
C3	406,52	4.878,28
C4	424,60	5.095,19
C5	444,22	5.330,70

Articolo 32 - Trattamento di trasferta

1. Al personale ispettivo inviato in trasferta si applica l'art. 90 comma 2 lett. l) del CCNL che richiama l'art. 67, comma 2 punto 12) del CCNL ENAC 1998-2001 esclusivamente quando svolge attività ispettive.

Articolo 33 - Incentivi derivanti da legge

1. Le risorse economiche derivanti da disposizioni di legge regolamenti o atti amministrativi generali che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale contribuiscono alla costituzione del fondo risorse decentrate come previsto dall'art. 76 comma 4 lett. c) e sono esclusivamente destinate alla remunerazione del personale come previsto dalla legge e dai regolamenti relativi.

Articolo 34 - Progressioni economiche

1. I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche sono oggetto di apposita negoziazione nell'ambito della contrattazione integrativa e devono rispondere ai fondamentali principi di imparzialità e trasparenza della selezione, orientati a premiare il merito, l'impegno e le responsabilità assunte dai singoli dipendenti, nonché l'esperienza lavorativa e le competenze tecniche e pratiche maturate nei limiti delle risorse disponibili.
2. I criteri per la selezione ai fini del presente articolo vengono differenziati e ponderati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie ed i profili cui si riferiscono le selezioni.
3. I criteri così definiti consentono a tutti i dipendenti di poter partecipare in condizioni di parità ed equità alle progressioni economiche all'interno della propria area di inquadramento e valorizzano, in particolare, la performance conseguita e l'esperienza professionale



maturata, evitando altresì qualunque discriminazione di genere ovvero relativa alle caratteristiche del rapporto di lavoro e alla fruizione di benefici previsti dall'ordinamento giuridico.

4. In presenza delle risorse destinate alle progressioni economiche, le procedure selettive per il riconoscimento del superiore livello economico si svolgono attraverso la valutazione dell'esperienza lavorativa e delle competenze acquisite da ciascun dipendente nell'ambito dell'attività della struttura di appartenenza e in coerenza con il proprio ruolo, effettuata da commissioni appositamente nominate con provvedimento del Direttore Generale.

Articolo 35 - Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ENAC disciplina definizione, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale.
2. Sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, previa validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 45 del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 77 del CCNL, vengono attribuiti premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.
3. Per la misurazione della performance organizzativa viene preso a riferimento il grado di raggiungimento annuale degli indicatori degli obiettivi specifici collegati alle Aree strategiche dell'Ente.
4. Per la valutazione della performance individuale si prendono a riferimento gli obiettivi assegnati e i comportamenti organizzativi espressi nel corso dell'anno.
5. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 78 del CCNL, ai dipendenti che conseguono il punteggio massimo pari a 10 nella valutazione sia degli obiettivi che dei comportamenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite del premio attribuito al personale valutato positivamente e collocato nel primo livello di merito.
6. Ai sensi dell'art. 78, comma 3, del CCNL le parti convengono che detta maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima del 20% del personale valutato con riferimento a ciascuna area funzionale.



7. Nel caso in cui il personale che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 20% relativo alla propria area funzionale, 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.
8. In caso di ulteriore parità, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza: maggiore anzianità di servizio in ENAC e maggiore età anagrafica.



Capo II - Professionisti di II° qualifica professionale

Articolo 36 - Fondo risorse decentrate dei professionisti di II° qualifica professionale

1. Le risorse del fondo per le politiche di sviluppo del personale professionista di II° qualifica professionale è ripartito tramite accordi annuali con le OO.SS. tra le voci di seguito riportate, secondo le disposizioni e le misure stabilite in accordo tra le parti:
 - Indennità professionale di cui all'art. 92 co. 2 lett. f) CCNL 1998/2001 - Art. 15 c.2 lett. f) CCNL successivo al CCNL per il personale non dirigente 2002 – 2005, come rimodulata dal CCNI 2006/2009;
 - Indennità aeronautica e sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui agli Artt. 92 c. 2 lett. d) e 93 CCNL 1998/2001 - Art. 15 c. 2 lett. d) e g) CCNL successivo al CCNL per il personale non dirigente 2002 – 2005, come rimodulate dagli artt. 4 e 5 del CCNI 2002/2005;
 - Indennità di rischio, pericolo e disagio di cui all'Art. 92 c. 2 lett. e) CCNL 1998/2001 – Art. 15 c. 2 lett. e) CCNL successivo al CCNL per il personale non dirigente 2002– 2005, come rimodulata dall' Art. 6 del CCNI 2002/2005;
 - Indennità di posizione per incarichi di elevata responsabilità ai sensi dell'art. 83 del CCNL ENAC 1998-2001 biennio economico 1998-1999, come rimodulati dalla successiva contrattazione integrativa;
 - Progressioni economiche;
 - Retribuzione di risultato.
2. Gli eventuali residui relativi a qualsiasi voce di ripartizione del fondo saranno utilizzati secondo criteri di attribuzione definiti in separata sessione negoziale.

Articolo 37 - Retribuzione di posizione connessa all'espletamento dell'incarico

1. L'indennità di posizione per gli incarichi previsti dall'art. 83 del CCNL 1998/2001 del personale non dirigente dell'ENAC – Sezione Professionisti, è fissata negli importi seguenti:
 - Funzione di direzione di unità organizzative non dirigenziali o di uffici professionali euro 13.635,00;
 - Funzioni organizzative euro 12.395,00;
 - Funzioni di elevata professionalità connesse a specifici progetti ed obiettivi, anche



straordinari pari ad euro 9.915,00;

2. L'indennità professionale è conferita secondo la disciplina del CCNL ENAC 1998-2001, art. 92 comma 2 lett. f), nella misura di seguito indicata:
 - a) livello economico 1: € 458,54;
 - b) livello economico 2: € 589,58;
 - c) livello economico 3: € 773,06;
 - d) livello economico 4: € 1.010,08;
 - e) livello economico 4 super: € 1.010,08.
3. In caso di attribuzione di incarichi di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. del CCNL 1998 – 2001, confermato dall'art. 96 del CCNL 2016 – 2018, l'indennità professionale viene assorbita fino a concorrenza della pregressa indennità di impiego, nelle misure mensili sotto riportate:
 - a) livello economico 1: € 180,76;
 - b) livello economico 2: € 266,84;
 - c) livello economico 3: € 292,66;
 - d) livello economico 4/4super: € 352,91;
4. Alla cessazione dell'incarico, si riconferma la corresponsione della misura intera della predetta indennità.

Articolo 38 - Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale

1. Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ENAC disciplina definizione, assegnazione, monitoraggio, misurazione e valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale.
2. Sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, previa validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV, ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2009, dell'art. 45 del d.lgs. n. 165/2001 e dell'art. 77 del CCNL, vengono attribuiti premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale.
3. Per la misurazione della performance organizzativa viene preso a riferimento il grado di raggiungimento annuale degli indicatori degli obiettivi specifici collegati alle Aree strategiche dell'Ente.

28



4. Per la valutazione della performance individuale si prendono a riferimento gli obiettivi assegnati e i comportamenti organizzativi espressi nel corso dell'anno.
5. Nel rispetto dei principi di cui all'art.78 del CCNL, ai dipendenti che conseguono il punteggio massimo pari a 10 nella valutazione sia degli obiettivi che dei comportamenti è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite del premio attribuito al personale valutato positivamente e collocato nel primo livello di merito.
6. Ai sensi dell'art. 78, comma 3, del CCNL le parti convengono che detta maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima del 20% del personale valutato con riferimento a ciascuna area funzionale.
7. Nel caso in cui il personale che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 20% relativo alla propria area funzionale, 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.
8. In caso di ulteriore parità, si utilizzano nell'ordine i seguenti criteri di precedenza: maggiore anzianità di servizio in ENAC e maggiore età anagrafica.

TITOLO VI

NORME FINALI

Articolo 39 - Verifica attuazione

1. Si prevede l'attivazione, a livello di ogni singola articolazione della contrattazione integrativa decentrata, di una verifica annuale di dell'attuazione del CCNI per il livello di rispettiva competenza. I soggetti coinvolti coincidono con quelli titolati in riferimento al livello di contrattazione. Tale verifica annuale si terrà entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello oggetto di verifica e si concluderà con la redazione di un documento riassuntivo delle valutazioni delle parti, trasmesso al livello di contrattazione superiore.
2. A livello di contrattazione integrativa nazionale si prevede inoltre l'attivazione di una verifica finale complessiva, da tenersi entro un mese dalla scadenza triennale del CCNI. Tale sessione si concluderà con la redazione di un documento riassuntivo delle valutazioni delle parti, che costituirà riferimento per eventuali modifiche del CCNI, con particolare riguardo

29



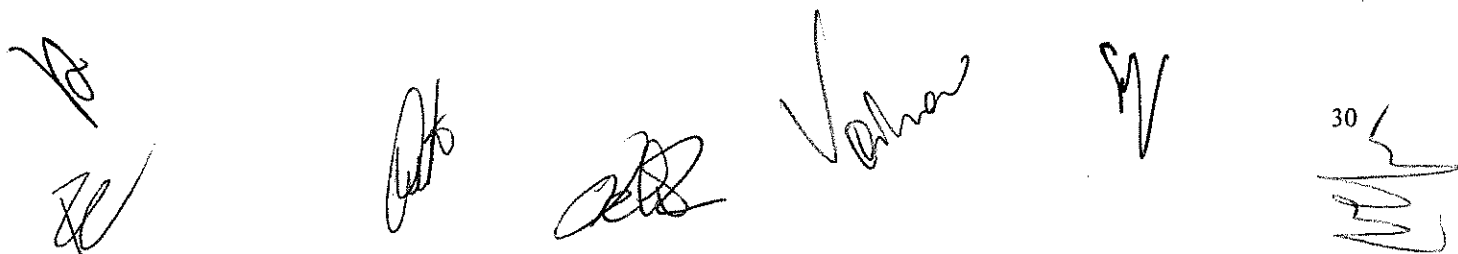
al superamento delle criticità e alla valorizzazione delle scelte che abbiano generato risultati positivi con riferimento all'azione amministrativa e al clima dell'Ente.

Articolo 40 - Disapplicazioni

1. Il presente CCNI si applica al personale tecnico-amministrativo ed operativo ed al professionista di II° qualifica professionale per la parte generale e per le sezioni di rispettiva competenza.
2. Le disposizioni del presente CCNI entrano in vigore dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva del medesimo.
3. In particolare, le disposizioni contenute nell'art. 17, nell'art. 36 e nell'art. 39 entrano in vigore a partire dall'anno 2021.
4. Il presente CCNI sostituisce il precedente contratto collettivo integrativo che, per quanto non previsto, continua ad applicarsi per le parti non precluse alla contrattazione collettiva dalle vigenti disposizioni di legge.

Articolo 41 - Rinvio al CCNL vigente

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL comparto Funzioni Centrali.



30



Dichiarazione congiunta n. 1

Il lavoro da remoto è stato uno strumento fondamentale per assicurare la continuità dei servizi pubblici alla cittadinanza durante le restrizioni imposte dai provvedimenti conseguenti all'emergenza epidemiologica da COVID-19 ed il conseguente lockdown.

I risultati registrati in termini di disponibilità e qualità dell'impegno personale e professionale da parte dei lavoratori, hanno determinato il riconoscimento del lavoro da remoto come opportunità strategica di cambiamento permanente per le amministrazioni pubbliche.

Pertanto, in attesa di una possibile regolamentazione del lavoro agile all'interno del CCNL di comparto, in cui i concetti di autonomia, flessibilità, responsabilizzazione, valorizzazione dei talenti e fiducia dovranno trovare una declinazione in grado di garantire tutela e parità di trattamento tra i lavoratori in lavoro agile e quelli impegnati nelle attività "in presenza", le parti ritengono fondamentale cogliere l'opportunità dell'esperienza del lavoro agile attuato in ENAC nel periodo emergenziale, avviando un confronto che permetta di traguardare nuovi processi organizzativi e lavorativi nel nostro Ente e contemporaneamente dia garanzia di rispetto dei diritti contrattuali, delle tutele e del benessere delle persone che lavorano in tale modalità.

Dichiarazione congiunta n. 2

In relazione a quanto previsto dall'art. 30, le parti si danno atto reciprocamente della necessità di valorizzare le specifiche professionalità, in particolare informatiche, tecniche, economiche e giuridiche, presenti in ENAC, in ragione del carattere strategico dei rispettivi settori e della gestione delle relative infrastrutture e, pertanto, si impegnano a promuovere il riconoscimento di specifiche indennità ovvero altro emolumento economico in tutte le sedi collettive ovvero in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali.

Dichiarazione congiunta n. 3

In riferimento all'evoluzione del sistema ordinamentale in conseguenza del prossimo CCNL, nell'ambito della possibile ridefinizione dei profili professionali, sarà effettuata una ricognizione per una puntuale definizione dei contenuti professionali dei profili informatici, tecnici, economici e giuridici.

Handwritten signatures of the parties involved in the declarations, including a large 'A' and several cursive signatures.

