



**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE DIRIGENTE ENAC
CCNL DELL'AREA FUNZIONI CENTRALI
TRIENNIO 2016 – 2018**

ENAC

OO.SS.

CISL FP – FIT CISL *[Signature]*

CIDA FC *[Signature]* *[Signature]*

FLEAPAR

UIL PA

[Signature]

DIRSTAT – FIALP

FP CGIL

[Signature]

UNADIS

[Signature]

5 AGOSTO 2021



Indice

Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, tempi e decorrenza del contratto	4
Art. 2 – Relazioni sindacali	4
Art. 3 – Agenda degli incontri tra le parti	5
Art. 4 – Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato	5
Art. 5 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato – Differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL	6
Art. 6 – Quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi	7
Art. 7 – Integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento di incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, nonché dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza	8
Art. 8 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990	8
Art. 9 – Criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente	8
Art. 10 – Copertura assicurativa e patrocinio legale	9
Art. 11 – Clausola di salvaguardia economica	10
Art. 12 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale	10
Art. 13 – Norme transitorie e finali	11
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1	12
DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2	12



Art. 1 – Ambito di applicazione, durata, tempi e decorrenza del contratto

1. Il presente contratto (d'ora in avanti CCNI) ha validità triennale e si applica a tutto il personale dirigente dell'ENAC, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.
2. Gli effetti del presente CCNI sugli istituti a carattere normativo ed economico decorrono dal giorno successivo alla data di definitiva sottoscrizione, salva diversa prescrizione contenuta nel contratto stesso. Il presente contratto rimane in vigore fino alla stipula di quello successivo.
3. Il CCNI è adottato all'esito delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, svolte tra le Organizzazioni sindacali e la delegazione di parte datoriale, secondo le disposizioni di cui agli artt. 7 e 8 del Contratto Collettivo dell'Area Funzioni Centrali, Triennio 2016-2018.
4. La dirigenza dell'ENAC, articolata in un'unica fascia con distinzione per livelli economici in relazione all'incarico dirigenziale assegnato, costituisce una risorsa fondamentale per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente.
5. La ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione e di risultato dei dirigenti ENAC di cui all'art. 80 del CCNL è materia oggetto di contrattazione integrativa nazionale secondo le regole previste dalla disciplina legale e contrattuale vigente.
6. Le risorse di cui al comma 1 dell'art. 80 del CCNL concorrono anche al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione, parte fissa, definita ai sensi dell'art. 78, comma 4 del CCNL e, per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato.
7. È confermata, nel rispetto delle vigenti disposizioni di legge in materia, la disciplina del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti contenuta nei precedenti CCNL ENAC. Sono altresì acquisite tutte le risorse derivanti da disposizioni di legge o regolamento che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale dirigente ENAC il cui utilizzo è comunque vincolato a quanto previsto dalle disposizioni del CCNL.
8. Entro il 31 gennaio di ogni anno l'Amministrazione comunica alle Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL l'ammontare delle risorse disponibili e attiva la negoziazione finalizzata alla individuazione di eventuali incrementi del fondo provenienti dai risparmi di gestione come previsto dalla disciplina per le politiche di sviluppo dei dirigenti del CCNL, ferme restando le previsioni di utilizzo di ulteriori risorse provenienti da specifiche disposizioni di legge.
9. Entro la data del 28 febbraio di ciascun anno le Organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2 del CCNL presentano la piattaforma per la ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo dei dirigenti ENAC e la relativa negoziazione si conclude nei termini previsti dall'art. 8 comma 4 del CCNL.

Art. 2 – Relazioni sindacali

1. In ossequio a quanto previsto dall'art. 3 del CCNL le relazioni sindacali costituiscono lo strumento per costruire rapporti stabili tra l'ENAC ed i soggetti sindacali al fine di



adottare scelte consapevoli, trasparenti e condivise tra le parti riguardo le materie oggetto di partecipazione e di contrattazione integrativa, anche di livello nazionale.

2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della Pubblica Amministrazione.
3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti su atti di valenza generale, idonee a produrre effetti sull'organizzazione o su altri aspetti del rapporto di lavoro e si concretizza attraverso informazione e confronto tra le parti nonché, mediante le attività di organismi paritetici di partecipazione appositamente costituiti.
4. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali, le parti concorrono nella partecipazione ai processi di innovazione, modernizzazione e riforma dell'ENAC al fine di contemperare le esigenze di crescita e sviluppo professionale dei lavoratori con le necessità di rafforzare ed ottimizzare le attività istituzionali dell'Ente.
5. Le parti si impegnano a rinnovare la composizione degli organismi paritetici e dei comitati previsti dal CCNL ovvero a convocare tali organismi entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCNI al fine di implementare la realizzazione di progetti ed idee nell'ambito del più generale processo di innovazione e rinnovamento dell'Ente.

Art. 3 – Agenda degli incontri tra le parti

1. Per garantire il regolare svolgimento delle relazioni sindacali, le parti concordano, all'inizio di ogni mese, un calendario mensile di massima degli incontri.
2. Gli incontri vengono articolati e programmati nel rispetto delle tempistiche indicate nel presente CCNI.
3. Tali incontri sono convocati dall'ENAC e non sono, di norma, suscettibili di rinvio, impegnandosi le parti ad assicurare per quanto possibile la loro partecipazione.
4. Le parti si danno reciprocamente atto circa l'opportunità che le convocazioni siano effettuate con il preavviso di almeno tre giorni lavorativi, salvo motivate urgenze.
5. L'Amministrazione si impegna a trasmettere in tempi congrui la documentazione relativa agli argomenti all'ordine del giorno di ciascun incontro.

Art. 4 – Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa – Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

1. La definizione dei criteri di ripartizione delle risorse che costituiscono il Fondo risorse decentrate è oggetto di negoziazione annuale tra le parti al fine di consentire l'utilizzo delle risorse per le finalità di cui all'art. 80 del predetto CCNL, nel rispetto dei vincoli



finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

2. Il Fondo di cui all'art. 80 del CCNL, incrementato dalle risorse di cui al comma 1 del predetto art. 80, remunera gli istituti economici della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.
3. Ai sensi dell'art. 78 comma 4 del CCNL il valore della retribuzione di posizione parte fissa di cui all'art. 2, comma 3, del CCNL 4/8/2010, è rideterminato in € 14.698,26 annui lordi a decorrere dal 1° gennaio 2018.
4. Per effetto di quanto previsto al comma 4, i nuovi valori minimo e massimo a regime della retribuzione di posizione sono pari rispettivamente a Euro 14.698,26 e a Euro 46.718,26 annui lordi.
5. A partire dal Fondo relativo all'anno 2020 le parti concordano di vincolare l'impiego delle relative risorse nei limiti percentuali dell'80% per la retribuzione di posizione e del 20% per la retribuzione di risultato.
6. Come previsto dall'art. 20 CCNL ENAC 2006-2008 il valore della retribuzione di posizione di cui al presente comma può essere elevato dall'Ente, entro il limite massimo del 15% dello stesso, ove siano disponibili risorse residue nell'ambito del Fondo di cui al presente articolo, in presenza di una maggiore complessità e da più ampie responsabilità operative e relazionali, individuate con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti con riferimento a talune strutture, oppure di sedi o articolazioni periferiche che presentino situazioni di particolare difficoltà organizzative e funzionali, anche connesse al contesto ambientale e geografico, accertate dall'Ente con gli atti previsti dal proprio ordinamento.
7. La retribuzione di risultato viene attribuita nei limiti delle risorse disponibili nel fondo. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo, come stabilito dall'art. 21 comma 2 del CCNL ENAC per il personale dirigente 2006-2008.
8. L'importo annuo individuale, ove spettante, della componente di risultato di cui al presente articolo non può in nessun caso essere inferiore al 20% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita, nei limiti delle risorse disponibili, ivi comprese quelle derivanti dall'applicazione del principio di onnicomprensività.
9. le risorse non utilizzate, derivanti dalla mancata copertura di funzioni dirigenziali sono destinate prioritariamente alla remunerazione degli incarichi ad interim e quindi, ove risultassero ancora disponibili, ad integrare la quota parte destinata alla retribuzione di risultato.

**Art. 5 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato –
Differenziazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 28 del CCNL**

1. La retribuzione di risultato, la cui finalità è la remunerazione della performance individuale, è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della stessa conseguiti dal dirigente, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.

M

er [signature]

[signature]

[signature]

[signature]



2. Secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'ENAC il riconoscimento economico per i dirigenti viene graduato secondo le seguenti fasce di premialità: non adeguato, parzialmente adeguato, adeguato, più che adeguato, eccellente.
3. 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. 80 del CCNL, vengono attribuiti premi e trattamenti economici correlati alla performance dei dirigenti. Per la ripartizione del budget disponibile del personale dirigente, il relativo valore viene determinato sulla base dei risultati della valutazione di ciascun dirigente, secondo la formula indicata nel predetto Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.
4. Nel rispetto dei principi di cui all'art. 28 del CCNL, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.
5. Ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL le parti convengono che detta maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima del 26% del personale valutato in servizio al 1° gennaio dell'anno di riferimento. La maggiorazione non trova applicazione per l'incarico ad interim.
6. Le disposizioni del presente articolo trovano applicazione dall'esercizio in corso alla data di definitiva sottoscrizione del presente CCNI.

Art. 6 – Quota di incremento della retribuzione di risultato dei dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi

1. Al Dirigente che svolge l'incarico aggiuntivo retribuito viene attribuita la percentuale del 55% del compenso, al netto degli oneri a carico dell'Ente. Tale disposizione trova applicazione per gli incarichi aggiuntivi relativi all'anno 2021.
2. Ai sensi dell'art. 57 del CCNL Enac per il personale dirigente, quadriennio 2002-2005, in relazione all'espletamento di incarichi aggiuntivi conferiti ai dirigenti in ragione del loro ufficio o comunque attribuiti dall'Enac o su designazione dello stesso, i relativi compensi dovuti dai terzi sono corrisposti direttamente all'Ente e confluiscono sul fondo di cui all'art. 80 del CCNL per essere destinati al trattamento economico accessorio, sulla base dell'art. 24 comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.
3. L'ENAC conferisce gli incarichi di cui al presente articolo nel rispetto del principio della rotazione al fine di garantire le medesime opportunità di valorizzazione delle specifiche professionalità, tenendo, altresì, conto del numero e del valore degli incarichi già assegnati allo stesso dirigente.
4. L'attribuzione degli incarichi aggiuntivi di cui al comma 1 deve essere improntata ai seguenti criteri:
 - competenze e capacità professionali dei singoli dirigenti;
 - natura e caratteristiche dell'incarico con riferimento ai programmi da realizzare;
 - correlazione con la tipologia delle funzioni assegnate mediante l'incarico di cui



all'art. 20 del CCNL ENAC dirigenti 2002-2005;

- rotazione.

5. L'ENAC, nell'attribuzione degli incarichi aggiuntivi, verifica che l'impegno richiesto per l'espletamento degli stessi sia compatibile con lo svolgimento delle funzioni dirigenziali attribuite con il provvedimento di incarico, anche al fine di non pregiudicare il raggiungimento degli obiettivi ivi stabiliti.
6. Entro il 31 gennaio di ciascun anno Enac fornisce alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6 del CCNL ENAC 2002-2005, l'elenco degli incarichi conferiti nel corso dell'anno precedente.
7. Nell'assegnazione degli incarichi aggiuntivi, l'Ente si attiene ai criteri generali fissati dal contratto. L'Amministrazione, inoltre, osserva l'obbligo annuale di pubblicità di tutti gli incarichi conferiti ed effettua la verifica dell'effettivo versamento nel fondo dei compensi erogati per l'espletamento di tali incarichi.

Art. 7 – Integrazione della retribuzione di risultato per l'affidamento di incarico ad interim per i periodi di sostituzione di altro dirigente, nonché dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza

1. Le parti concordano di stabilire un compenso per gli incarichi ad interim, quale maggiorazione della retribuzione di risultato, pari al 20% (valore attuale ai sensi dell'art. 16 comma 3 CCNL ENAC 2006-2009) del valore economico della retribuzione di posizione dell'incarico ad interim ricoperto.
2. Le parti concordano di stabilire il compenso da attribuire al responsabile anticorruzione, qualora aggiuntivo all'incarico principale del dirigente, l'integrazione della retribuzione di risultato con un valore economico pari al 10 % della retribuzione di posizione.

Art. 8 – Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990

1. In caso di sciopero le Direzioni dell'Ente incardinate presso la sede generale e sul territorio, nel rispetto della normativa vigente in materia, devono assicurare l'espletamento dei servizi e delle emergenze individuati di concerto in via generale e preventiva dalla parte pubblica e dalle Organizzazioni sindacali.

Art. 9 – Criteri per la definizione di speciali compensi, nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, per il dirigente che realizzi un'invenzione industriale, secondo la disciplina vigente

1. Con riferimento alla specificità di ENAC, occorre garantire una maggiorazione della retribuzione di risultato qualora il Dirigente realizzi, anche in team, invenzioni industriali dalle quali sia derivato un beneficio alla stessa Amministrazione.
2. Qualora il dirigente, nello svolgimento del rapporto di lavoro, effettui una invenzione industriale, si applicano le disposizioni dell'art. 2590 Codice Civile e quelle speciali



che regolano i diritti di invenzione.

3. In relazione all'importanza dell'invenzione rispetto all'attività istituzionale dell'Ente, la contrattazione integrativa può individuare i criteri ai fini della definizione di speciali compensi nell'ambito delle risorse destinate alla retribuzione di risultato (art. 64 CCNL ENAC 2002-2005).

Art. 10 – Copertura assicurativa e patrocinio legale

1. Ai sensi dell'art. 31 del CCNL l'Ente assume le iniziative necessarie per la copertura assicurativa della responsabilità civile del personale dirigente, ivi compreso il patrocinio legale, salvo le ipotesi di dolo e colpa grave. A tal fine, sono utilizzate le risorse finanziarie destinate a tale finalità, sulla base di quanto disposto dalle disposizioni di legge e da quelle dei precedenti CCNL regolanti la materia.
2. Ai sensi del comma 4 del predetto art. 31 del CCNL l'Ente, anche a tutela dei propri diritti ed interessi, ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile o penale per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e all'adempimento dei compiti d'ufficio nei confronti del personale non assicurato ai sensi del precedente comma 1, assume a proprio carico, a condizione che non sussista conflitto di interesse, ogni onere di difesa sin dall'apertura del procedimento, facendo assistere il dipendente da un legale di comune gradimento, anche interno all'amministrazione. In caso di sentenza di condanna esecutiva per fatti commessi con dolo o colpa grave, l'amministrazione ripeterà dal dipendente tutti gli oneri sostenuti per la sua difesa in ogni stato e grado del giudizio.
3. Al fine di dare effettività alla tutela dei dirigenti dell'ENAC, per procedimenti connessi all'attività di servizio, le parti concordano di istituire un albo di legali ai quali il dirigente può ricorrere in caso di procedimento penale o civile nei suoi confronti e il cui onorario professionale sia direttamente a carico dell'Ente, fermo restando quanto previsto dal comma 2 e dal successivo comma 6.
4. Per il dipendente interessato da procedimenti per fatti accaduti e riferiti all'attività di servizio e che non si avvalga dell'assistenza di uno dei legali iscritti al predetto albo di cui al comma 3, l'Ente provvederà al rimborso degli oneri sostenuti dal dipendente secondo un criterio generale di congruità delle spese e ferma restando la ripetizione di tali somme in caso di sentenza di condanna a norma del precedente comma 2. Sono, altresì, a carico dell'Ente e soggette ad eventuale ripetizione le spese sostenute dal dirigente, purché opportunamente documentate e provate nel loro nesso di consequenzialità con il procedimento.
5. Le disposizioni del presente articolo si applicano al dirigente anche dopo l'estinzione del rapporto di lavoro con l'ente, sempre che si tratti di fatti riferiti all'attività di servizio ed accaduti in occasione del rapporto di lavoro.
6. Le disposizioni del presente articolo non si applicano nel caso in cui il procedimento sia stato attivato su iniziativa dell'ENAC o nel caso in cui l'Ente stesso sia controparte nel procedimento.



Art. 11 – Clausola di salvaguardia economica

1. Nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione inizialmente in una percentuale pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, che si riduce progressivamente come previsto dal comma 3 dell'art. 54 del CCNL.
2. L'onere per i differenziali di posizione di cui al presente articolo è posto a carico del fondo di cui all'art. 80 del CCNL.
3. Nel caso in cui alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione inferiore di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, viene riconosciuto al dipendente, nel primo anno del nuovo incarico, un differenziale di posizione a valere sul Fondo di cui all'art. 80 del CCNL, tale da consentire il conseguimento di un valore di retribuzione di posizione pari al 90% di quella connessa al precedente incarico. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo ai sensi dell'art. 54 comma 7 del CCNL. Nella retribuzione connessa al precedente incarico non sono computati i differenziali di posizione eventualmente già attribuiti ai sensi dell'art. 54 del CCNL.

Art. 12 – Trattamento economico del personale in distacco sindacale

1. Il trattamento economico del personale in distacco sindacale è determinato secondo quanto previsto dall'art. 32 del CCNL.
2. Le parti concordano di determinare la quota dell'elemento di garanzia della retribuzione di cui al comma 1 lett. b) del predetto art. 32, erogata con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche, nella percentuale del 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo di cui all'art. 80 del CCNL, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
3. Tale elemento di garanzia dovrà essere erogato con carattere di fissità e periodicità mensile in misura pari al 90% e comunque non superiore al trattamento in godimento erogato in precedenza all'interessato al momento del distacco. La quota residua dovrà essere corrisposta contestualmente all'erogazione presso l'ENAC della retribuzione di risultato ai Dirigenti.
4. In caso di distacco part-time o frazionato, l'elemento di garanzia è riproporzionato in base alla corrispondente percentuale di distacco.



5. La disciplina di cui al presente articolo è applicata dalla data di decorrenza del presente contratto integrativo.

Art. 13 – Norme transitorie e finali

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente contratto, si rinvia al vigente CCNL dell'Area Funzioni Centrali.
2. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con il presente CCNI e non disapplicate, le disposizioni del precedente CCNI.



DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno reciprocamente atto della necessità di definire piani di welfare integrativi in favore del personale dirigente e si impegnano a rinvenire le relative fonti di finanziamento nell'ambito delle risorse economiche a ciò destinate in occasione dei prossimi rinnovi contrattuali.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti si impegnano ad individuare in separata sessione negoziale i criteri generali e la quota massima delle risorse del fondo accessorio, entro il limite stabilito dall'art. 30 comma 2 del CCNL, da definire nell'accordo di ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'ENAC al fine di incentivare la mobilità territoriale tra le sedi dell'Ente e la copertura di posizioni vacanti, favorendo, in tal modo, l'operatività e la funzionalità dei relativi servizi sul territorio, in coerenza con le esigenze organizzative ed i fabbisogni dell'Ente.

