

Ipotesi di accordo di Ripartizione del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

ANNO 2022

Premessa

In data 12 dicembre 2022 l'Amministrazione e le OO.SS. si incontrano per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo per la ripartizione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022.

Art. 1

Il presente accordo integrativo ha efficacia dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 e si applica a tutto il personale dell'ENAC con la qualifica di dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 2

Per l'anno 2022 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente di cui all'art. 55 del CCNL del 30 maggio 2007 e ss. viene determinato sulla base delle risorse stabilite dal CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2016 - 2018, tenuto conto della normativa di riferimento in vigore, in particolare dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 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 nella 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, 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, con decorrenza 1/09/2022 sono stati assunti n. 10 Dirigenti di cui al vigente CCNL per il personale dell'Area Funzioni Centrali - triennio 2016-2018. Pertanto, il fondo in parola viene integrato con le relative risorse, sulla base dei parametri retributivi riportati nella relazione tecnica connessa alla predetta disposizione normativa, rapportati alle mensilità 2022.

A tale disposizione si aggiunge l'art. 1, comma 882 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234 (Legge di Bilancio 2022) che ha consentito, per l'anno 2022, l'inserimento nel fondo del personale Dirigente dell'importo di € 250.000,00 da destinare specificatamente ad integrare le risorse destinate alla retribuzione di risultato, secondo i criteri che saranno appresso indicati.

Alla luce di quanto sopra, il fondo relativo al personale dirigente, nel rispetto dei



limiti imposti, è stato definito in **€ 3.217.562,27**.

Per l'anno 2022, le parti concordano di vincolare l'impiego delle risorse del fondo di cui all'art. 80 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali – triennio 2016 - 2018, al netto della quota destinata a remunerare i titolari di incarichi aggiuntivi di cui all'art. 57 del CCNL relativo all'area dirigenziale ENAC 2002 – 2005 e al netto della quota di risorse di cui al predetto art. 1, comma 882, della Legge 234/2021, nei limiti percentuali del 77% per la retribuzione di posizione e per il 23% per la retribuzione di risultato, a rettifica della disposizione contenuta nell'art. 2, comma 5 del CCNI 2016 – 2018 per il personale dirigente dell'ENAC. Pertanto, il fondo in parola è destinato come segue:

- a) L'importo di **€2.269.065,90** è destinato al pagamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 53 c. 3 CCNL area dirigenziale ENAC 2002 – 2005 e art. 20 CCNL dirigenti 2006 – 2009, confermati dal predetto art. 80, comma 3;
- b) L'importo di **€677.772,93** è destinato al pagamento della retribuzione di risultato di cui all'art. 54 c. 1 CCNL area dirigenziale ENAC 2002 – 2005 e art. 21 CCNL dirigenti 2006 – 2009, confermati dal predetto art. 80, comma 3.

La retribuzione di risultato viene attribuita nei limiti delle risorse disponibili nel fondo secondo le modalità descritte nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance – Edizione 7 – anno 2022.

Le valutazioni sono il risultato del punteggio attribuito al raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati e di quello attribuito ai comportamenti organizzativi.

Nel rispetto dei principi di cui all'art. 28 del CCNL, ai dipendenti che conseguono 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.

Ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL le parti convengono che detta maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima complessiva del 26% del personale valutato.

Nel caso in cui il personale dirigente che abbia conseguito la valutazione massima superi il contingente del 26%, 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.

Ai sensi dell'art. 5 della predetta ipotesi di CCNI, ai titolari di incarico ad interim e al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, viene riconosciuta una integrazione della retribuzione di risultato con valore pari, rispettivamente, al 20% della retribuzione di posizione dell'incarico ad interim ricoperto e al 10% della relativa retribuzione di posizione.



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.

In caso di insufficienza delle risorse, la retribuzione viene proporzionalmente ridotta.

Art.3

Per l'anno 2022, i dirigenti concorrono alla ripartizione della quota di **€677.772,93** di cui all'art. 2, lett. b) del presente accordo, sulla base dei criteri del vigente sistema di valutazione della performance.

Ai dirigenti con incarico individuale di responsabilità di Direzioni centrali, per l'anno 2022, in considerazione dell'esercizio dei compiti di cui all'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001 nei confronti delle Direzioni di struttura, e delle responsabilità di indirizzo, coordinamento, supervisione, monitoraggio e controllo, così come, altresì, indicato specificatamente anche nel Sistema di valutazione vigente, e dell'assegnazione di obiettivi di elevata strategicità legati ai piani di rilancio post pandemico connessi con l'attuazione degli obiettivi delineati nelle "21 azioni strategiche dell'ENAC – Dal trasporto aereo al comparto aerospaziale" approvate dal Ministro delle infrastrutture e dei trasporti, è attribuita una retribuzione di risultato che grava sulle risorse di cui all'art.1, comma 882, della legge 234/2021 al conseguimento del livello complessivo massimo di valutazione pari ad eccellente.

I direttori che concorrono all'attribuzione della retribuzione di risultato ex art. 1, comma 882, l. n. 234/2021, tuttavia, sono esclusi dalla ripartizione di cui al comma 1 del presente articolo.

Gli importi sono espressi al netto degli oneri a carico dell'Ente.

Art. 4

Nell'ambito delle risorse destinate annualmente alla contrattazione integrativa, costituite anche sulla base delle entrate per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 57 del CCNL relativo all'area dirigenziale ENAC 2002 – 2005, la quota pari al 55% del valore complessivo di detti incarichi, al netto degli oneri a carico dell'Ente, riconosciuta ai dirigenti titolari degli stessi, per l'anno 2021, ammonta ad € 20.723,44.

In caso di ricezione di maggiori entrate, l'ente procede ad adeguare il fondo per un analogo importo, dandone contezza agli organi di controllo.

Le risorse non impiegate per la retribuzione di posizione vengono destinate alla retribuzione di risultato.

Roma, 1 dicembre 2022

ENAC

OO.SS.

CISL FP - FIT CISL



CIDA FC

FLEPAR

UIL PA

DIRSTAT – FIALP

FP CGIL

UNADIS