

**Ipotesi di accordo
Personale professionista di 1^a qualifica**

ANNO 2022

Premessa

In data 12 dicembre 2022, l'Amministrazione e le OO.SS. si incontrano per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo del personale professionista di 1^a qualifica professionale per l'anno 2022.

Art.1

Per l'anno 2022, la retribuzione di risultato erogata al personale professionista di 1^a qualifica professionale è corrisposta nella misura del 7,04% dello stipendio tabellare annuo per 13 mensilità di ciascun livello economico della qualifica di appartenenza. Tale percentuale è passibile di variazione in funzione delle disponibilità del fondo e delle valutazioni espresse.

Art. 2

Per l'anno 2022 il Fondo per le politiche di sviluppo del personale professionista di 1^a qualifica professionale 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. n. 75/2017 che ha abrogato il comma 236 dell'art. 1 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (Legge di Stabilità 2016) e dell'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito 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, entro la fine dell'anno 2022 è prevista l'assunzione di n. 84 Professionisti di 1^a qualifica professionale con ingresso nel livello economico PI1 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, secondo le rispettive date di assunzione.

Alla luce di quanto sopra, nonché della successiva riduzione permanente, pari ad € 45.315,59, per effetto del trasferimento per mobilità nei ruoli dell'ANSFISA di n. 1 dipendente, il fondo relativo al personale professionista di prima qualifica professionale, nel rispetto dei limiti imposti, è stato ridefinito in **€ 4.476.517,68**.



In caso di un numero minore di assunzioni effettivamente realizzate entro la fine del 2022, si procederà, comunque, in sede di bilancio consuntivo, a ridurre corrispondentemente l'importo del fondo.

Il fondo in parola è ripartito come segue:

- a) L'importo di **€ 1.060.004,00** è imputato al fondo quale costo storico complessivo delle progressioni economiche;
- b) L'importo di **€ 1.484.413,00** è destinato al pagamento dell'indennità professionale di cui all' Art. 92 c.2 lett. f) CCNL 1998/2001 e Art. 83 c.2 lett. f) CCNL area dirigenziale 2002/2005, come rimodulata dall'art. 3 del CCNI 2006/2009.
- c) L'importo di **€ 468.463,00** è destinato al pagamento dell'indennità aeronautica e sostitutiva dell'indennità aeronautica di cui agli Artt. 92 c.2 lett. d) e 93 CCNL 1998/2001 - Art. 83 c.2 lett. d) e g) CCNL area dirigenziale 2002/2005, come rimodulate dagli artt. 4 e 5 del CCNI 2002/2005;
- d) L'importo di **€ 283.431,00** è destinato al pagamento dell'indennità di rischio, pericolo e disagio di cui all'Art. 92 c.2 lett. e) CCNL 1998/2001 – Art. 83 c.2 lett. e) CCNL area dirigenziale 2002/2005, come rimodulata dall' Art. 6 del CCNI 2002/2005;
- e) L'importo di **€ 478.646,00** è destinato al pagamento delle indennità di posizione per gli incarichi di cui all'art. 83 del CCNL del personale non dirigente 1998/2001 – sezione professionisti;
- f) L'importo **€ 175.000,00** è destinato al costo complessivo delle progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2022, da attribuire a conclusione delle procedure selettive sulla base dei criteri di cui al successivo art. 3 della presente ipotesi di accordo, a copertura sino al 50% del personale avente titolo a partecipare alle selezioni.
- g) L'importo di **€ 526.560,68** è destinato al pagamento della retribuzione di risultato, secondo i criteri meritocratici previsti dal 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 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.
Ai sensi dell'art. 28, comma 5, del CCNL le parti convengono che detta



maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima del 20% del personale valutato.

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

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

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

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

Art. 3

Con riferimento alle progressioni economiche orizzontali relative al personale professionista di prima qualifica con decorrenza del relativo inquadramento nell'anno 2022 si riportano di seguito i criteri di valutazione del personale in possesso dei requisiti contrattualmente previsti per il passaggio al livello economico successivo.

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

- a)** Esiti della valutazione dell'attività svolta dal professionista (performance), con riferimento alla media delle valutazioni nel periodo minimo di permanenza nel livello attuale, escludendo dal calcolo le annualità di assenza dal servizio per motivazioni previste dal CCNL, fino ad un massimo **40 punti** suddivisi per fasce:

- da 1,8 a 2,49 ovvero da 4,60 a 7,00 punti 20
- da 2,50 a 3,49 ovvero da 7,01 a 9,00 punti 30
- da 3,50 a 4,0 ovvero da 9,01 a 10 punti 40

- b)** Anzianità di servizio di permanenza maturata nella prima qualifica professionale al netto dell'anzianità minima contrattualmente prevista per il passaggio nei livelli economici successivi alla data di pubblicazione del bando, **massimo 50 punti**, così ripartiti:

- 2,5 punti per ogni anno di anzianità o frazione superiore a 6 mesi, per i primi 2 anni;



- 5 punti per ogni anno di anzianità o frazione superiore a 6 mesi, per gli anni che vanno dal 3° al 5° anno;
- 8 punti per ogni anno di anzianità o frazione superiore a 6 mesi, a partire dal 6° anno.

L'anzianità di servizio utile ai fini del riconoscimento del relativo punteggio viene calcolata fino alla data di pubblicazione del bando.

c) Valutazione del curriculum del candidato, 10 punti:

- a. attività professionale per le annualità minime contrattualmente previste di permanenza minima nel livello attualmente ricoperto precedenti alla data di pubblicazione del bando, rappresentata dal candidato in un curriculum - **massimo 7 punti**;
- a. titoli professionali, coerenti e pertinenti alla attività professionale svolta e conseguiti presso Università riconosciute dallo Stato, posseduti alla data del 31/12/2021, **massimo 3 punti**, così ripartiti:

Master di 2° livello: punti 2;

Dottorato di ricerca: punti 3.

Roma, 12 dicembre 2022

ENAC

OO.SS.

CISL FP - FIT CISL

CIDA FC

FLEPAR

UIL PA

DIRSTAT – FIALP

FP CGIL

UNADIS