

**Relazione illustrativa al Contratto Collettivo Nazionale Integrativo  
Personale dirigente**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione  
relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	8 ottobre 2014
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2013-2015
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"><li>• Direttore</li><li>• Dirigente responsabile del settore amministrazione, affari legali e finanza</li></ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"><li>• CGIL FP</li><li>• FIT – CISL</li><li>• UIL PA</li><li>• UIL Trasporti</li><li>• USB PI</li><li>• USPPI/APAC</li></ul> Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none"><li>• FIT – CISL</li><li>• UIL Trasporti</li></ul>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Durata e campo di applicazione b) Relazioni sindacali c) Benefici di natura assistenziale e sociale d) Destinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Si allega la Certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 1 del d.lgs. 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009
<b>Eventuali osservazioni</b> Le Organizzazioni Sindacali FP CGIL, UIL PA e USB PI, pur non sottoscrivendo il Contratto Collettivo Nazionale Integrativo Personale dirigente e professionisti I qualifica 2013-2015, hanno sottoscritto le intese di ripartizione dei relativi fondi 2013, adducendo le motivazioni riportate nella nota a verbale, allegata alle stesse ipotesi di ripartizione fondi.		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto**  
**Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse accessorie, risultati attesi, altre informazioni utili**

**a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

Il decreto-legge 25 settembre 2009, n. 135 dispone che al personale dell' Agenzia Nazionale per la Sicurezza delle Ferrovie si applica il trattamento giuridico ed economico del personale dell' Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV) e che il decreto legislativo 25 febbraio 1999, n. 66, inoltre, dispone che al personale dell' ANSV è attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC).

In data 8 ottobre 2014, la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Integrativo personale dirigente e professionisti di I<sup>a</sup> qualifica professionale relativo al triennio 2013-2015; tale contratto ha ad oggetto materie che sono demandate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 4 del CCNL ENAC per il personale dirigente per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003 e successive modifiche ed integrazioni, e si applica al personale dirigente.

Il contratto di cui trattasi disciplina le materie come di seguito specificato.

Articolo 1: viene identificato il campo di applicazione del contratto, la durata, la decorrenza e le modalità di pubblicità dello stesso.

Articolo 2: vengono riportati i principi di base che disciplinano il rapporto dell' Agenzia con le rappresentanze sindacali.

Articolo 3: viene data evidenza della disciplina del riconoscimento ai dipendenti dei benefici di natura assistenziale e sociale, secondo quanto previsto all'art. 65 del CCNL ENAC 2002 - 2005 primo biennio economico.

Articoli 4,5,6: vengono identificate le voci di destinazione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, in accordo all'art. 55 del CCNL ENAC del 30 maggio 2007.

Articolo 12: vengono riportate le disposizioni finali.

**b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Il Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti è utilizzato per l'erogazione dei seguenti compensi:

- a) retribuzione di posizione
- b) retribuzione di risultato

**c) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

L'accordo di cui trattasi risulta in linea con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, previste dal Titolo III del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in quanto prevede di destinare le risorse della retribuzione di risultato in base al raggiungimento degli obiettivi assegnati nell'anno di riferimento, nonché in relazione agli esiti della valutazione dei comportamenti organizzativi individuati nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

In accordo a quanto previsto rispettivamente ai commi 2 e 3 dell'art. 22 del CCNL 2006 - 2009 - biennio economico 2006-2007, la retribuzione di risultato è erogata individuando tre fasce di merito, collocando nella fascia più alta una quota non superiore al 30% del personale, secondo i criteri riportati nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Agenzia, di cui è stata data informativa alle OO.SS.

**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009**

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo sono quelli di supportare il raggiungimento degli obiettivi legati alla fase di avvio del funzionamento a regime dell'Agenzia, perdurando la ridotta dotazione di personale in servizio rispetto alle unità previste dalla pianta organica, così come rideterminata dal D.P.C.M. 22 gennaio 2013, in attuazione dell'art. 2 del DL 6 luglio 2012, n. 95.

Alla luce di quanto sopra esposto, l'accordo in argomento prevede di corrispondere il 37% della dotazione del fondo alla retribuzione di risultato, in linea con il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia, al fine di assicurare elevati standard qualitativi ed economici del servizio tramite la valorizzazione dei risultati conseguiti ed in concomitanza e coerenza con la pianificazione strategica.

**g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.