

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA IPOTESI DI ACCORDO ANSV-OO.SS. IN DATA 29.11.2010

1. Premessa.

In data 29.11.2010 l'ANSV ha concluso con le OO.SS. firmatarie del CCNL ENAC due ipotesi di accordo: una (allegato "A") relativa al contratto collettivo nazionale integrativo ANSV per il personale non dirigente (quadriennio 2006-2009); l'altra (allegato "B") relativa alla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività del personale tecnico-economico-amministrativo ed operativo per l'anno 2010. Quest'ultima ipotesi, in particolare - in relazione alla necessità di migliorare, attraverso gli istituti previsti dal CCNL ENAC, la capacità operativa e l'organizzazione dell'ANSV per incrementare l'attività di prevenzione nel campo della sicurezza del volo - ha rivisto ed integrato l'accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010 (FUA 2010), così come modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010.

2. Ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo ANSV per il personale non dirigente (quadriennio 2006-2009).

a) Profili di merito e di diritto.

L'ipotesi di contratto collettivo nazionale integrativo ANSV per il personale non dirigente (quadriennio 2006-2009) è stata predisposta in aderenza a quanto previsto dall'art. 65 del decreto legislativo n. 150/2009, che impone l'adeguamento, entro il 31 dicembre 2010, dei contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del medesimo decreto legislativo n. 150/2009. Si è tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, il quale, prevedendo il blocco della contrattazione, ha imposto necessariamente di prendere a riferimento - in sede di stipula del nuovo contratto collettivo nazionale integrativo ANSV - il medesimo quadriennio normativo (2006-2009) del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dell'ENAC stipulato in data 30 novembre 2009.

Ciò premesso, l'ipotesi in questione recepisce ampiamente principi propri del citato decreto legislativo n. 150/2009, assumendo criteri orientati a valorizzare l'arricchimento delle competenze ed i risultati conseguiti, garantendo, nel contempo, l'imparzialità, l'omogeneità della valutazione, la trasparenza e la selettività. Di tali principi si è tenuto particolarmente conto in sede di elaborazione delle disposizioni relative alle progressioni economiche ed alla erogazione dei premi di produttività. L'ipotesi firmata tiene anche conto delle specificità dell'ANSV, la cui attività istituzionale (consistente, *in primis*, nello svolgimento delle inchieste di sicurezza a fini di prevenzione) richiede, da un lato, un costante impegno a livello nazionale ed internazionale del personale tecnico investigativo, dall'altro, una flessibilità organizzativa che assicuri tempestività di intervento in qualsiasi ora del giorno e della notte. In tale contesto, l'ipotesi conclusa prevede la possibilità che l'ANSV e le OO.SS., laddove si presentino specifiche esigenze organizzative e funzionali dell'ente, possano concordare l'istituzione di turni di lavoro, come da normativa contrattuale di riferimento. Analogamente, è previsto che laddove si presentino specifiche esigenze organizzative e funzionali dell'ANSV, possano essere concordate modalità diverse di reperibilità rispetto alle attuali, sempre comunque nel rispetto della normativa contrattuale di riferimento.

L'ipotesi in esame disciplina inoltre in maniera più puntuale l'istituto del riposo compensativo, tenendo conto delle previsioni del CCNL ENAC e delle esigenze operative dell'ANSV.

Per il resto, l'ipotesi firmata non introduce altre novità particolarmente significative, se si esclude l'impegno ad istituire la Commissione paritetica sulla formazione prevista dal CCNL ENAC 2006-2009.

b) Effetti attesi.

L'impianto dell'ipotesi di accordo firmata, oltre ad assicurare la rispondenza del testo in questione alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, consentirà all'ANSV, in prospettiva, di migliorare la propria organizzazione e di mantenere viva la motivazione del personale, incentivandolo ad assolvere con la massima professionalità a tutti i delicati compiti di istituto dell'ANSV, che, si ricorda, è una autorità investigativa e non un ente erogatore di servizi.

2. Ipotesi di accordo relativa alla ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività del personale tecnico-economico-amministrativo ed operativo per l'anno 2010.

a) Profili di merito e di diritto.

Come già anticipato nella premessa, la necessità di migliorare, attraverso gli istituti previsti dal CCNL ENAC, la capacità operativa e l'organizzazione dell'ANSV, per incrementare l'attività di

prevenzione nel campo della sicurezza del volo, ha comportato la necessità di rivedere ed integrare l'accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010 (FUA 2010), così come modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010.

Nella revisione dei citati accordi si è tenuto particolarmente conto del dettato normativo e dei seguenti aspetti.

L'art. 20 del decreto legislativo n. 150/2009 individua nelle progressioni economiche uno degli strumenti privilegiati per premiare il merito e la professionalità del personale, da gestire secondo criteri di selettività.

Il personale tecnico investigativo dell'ANSV, nell'espletamento della propria attività, in particolare in sede di effettuazione dei sopralluoghi operativi a seguito di incidenti occorsi ad aeromobili dell'aviazione civile, si trova ad operare in un contesto di solito complesso e particolarmente delicato, che impone particolari cautele, le quali trovano nell'art. 65 del CCNL ENAC 1998-2001 uno specifico riconoscimento giuridico.

Le esigenze organizzative ed operative dell'ANSV, in un'ottica di efficace coordinamento di particolari strutture di livello non dirigenziale, si prestano ad essere assicurate tramite il ricorso ad istituti previsti dal CCNL ENAC, individuabili, nello specifico, nell'art. 55 CCNL ENAC 1998-2001 e nelle relative fattispecie applicative.

Sulla base delle suddette considerazioni, si è provveduto, in particolare, a:

- incrementare da 6 a 9 il numero dei posti messi a selezione (progressioni economiche) per il passaggio dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4, fermo restando il rispetto del principio di selettività assicurato nei termini di cui alla deliberazione commissariale n. 65/2010 del 19 agosto 2010;
- prevedere una indennità, ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001, correlata al rischio sopralluogo operativo, da attribuirsi a ciascun tecnico investigatore, per un importo complessivo annuo lordo pro-capite pari a euro 3.000;
- attribuire tre indennità ex art. 55 CCNL ENAC 1998-2001 in relazione alle esigenze organizzative individuate dall'ANSV e con le modalità di cui all'art. 56 del medesimo CCNL ENAC, di cui due indennità dal valore complessivo annuo lordo ciascuna pari ad euro 9.000, ed una indennità dal valore complessivo annuo lordo pari ad euro 12.000 (le indennità ex art. 55, si ricorda, assorbono le indennità previste dal CCNL ENAC);
- determinare in euro 4.700 l'importo annuo lordo di ciascuna delle indennità ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001 attribuite con l'accordo ANSV-OO.SS. del 27 ottobre 2008 (*voluntary report* e comunicazione esterna).

b) Effetti attesi.

Le novità introdotte dall'ipotesi di accordo in questione - che in parte hanno natura premiale, in parte riconoscono particolari situazioni connesse all'espletamento dell'attività investigativa ed al coordinamento di particolari strutture di livello non dirigenziale - favoriranno la motivazione del personale e consentiranno all'ANSV di migliorare la gestione della propria struttura organizzativa, anche in una prospettiva di cambiamento della stessa.

c) Relazione tecnico finanziaria.

Per la valutazione dei profili economici e della relativa sostenibilità della spesa, il punto di partenza non può che essere rappresentato dalla quota disponibile del FUA di previsione dell'anno 2010, aggiornato alla data del 16 novembre 2010 (allegato all'ipotesi di accordo in questione). A tale data, effettuata la ricostruzione del FUA 2010 (di previsione) in aderenza alle previsioni di legge e contrattuali, la quota teoricamente disponibile dello stesso FUA ammontava ad euro 163.490,00.

Con l'ipotesi di accordo sopra citato le risorse per le politiche di sviluppo e per la produttività del personale tecnico-economico-amministrativo ed operativo vengono destinate a finanziare:

- tre posti ulteriori messi a selezione (progressioni economiche) per il passaggio dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4, pari ad un importo presunto complessivo annuo di euro 7.500 (che si aggiungono ai 24.000 euro già previsti con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010);
- la indennità, ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001, correlata al rischio sopralluogo operativo, da attribuirsi a ciascun tecnico investigatore, per un importo annuo complessivo presunto comprensivo di oneri riflessi pari ad euro 43.700,91;
- tre indennità ex art. 55 CCNL ENAC 1998-2001, come sopra specificate, per un importo annuo complessivo presunto comprensivo di oneri riflessi pari ad euro 29.185,16 (cifra già al netto delle indennità che sono assorbite dall'erogazione della indennità ex art. 55 CCNL ENAC 1998-2001);
- l'adeguamento delle indennità ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001 attribuite con l'accordo ANSV-OO.SS. del 27 ottobre 2008 (*voluntary report* e comunicazione esterna), che, a livello differenziale rispetto a quanto già percepito dai destinatari delle stesse, rilevano per un importo annuo complessivo presunto comprensivo di oneri riflessi pari ad euro 3.194,50.

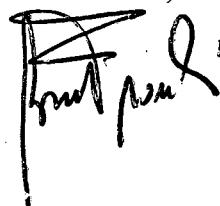
Complessivamente gli interventi introdotti con la ipotesi d'accordo in esame ammontano conseguentemente, su base annuale, ad euro 83.580,57, cui vanno aggiunti, come già precisato, i 24.000 euro già previsti con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010, per un totale annuo lordo presunto, comprensivo di oneri riflessi, pari ad euro 107.580,57. Tale importo è quindi ampiamente

sostenibile con la quota disponibile del FUA 2010 (di previsione), tenuto conto che nell'esercizio 2010 (e quindi sul relativo FUA) i costi sopra indicati graveranno peraltro indicativamente per la quota parte di un dodicesimo, stante la decorrenza degli effetti economici stabilita in sede di contrattazione integrativa.

Le proiezioni degli importi del FUA nel prossimo triennio, anche tenendo conto di un ragionato, sia pur limitato, volume di crescita delle unità di personale in servizio, consentono di far fronte al consolidamento su base annua dei costi sopra rappresentati.

Roma, 29 novembre 2010

Il Commissario straordinario
(Bruno Franchi)



AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DEL VOLO

IPOTESI

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO

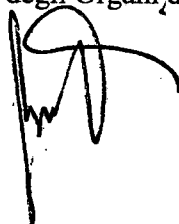
per il personale non dirigente

quadriennio 2006-2009

ANSV

subordinatamente alla positiva valutazione

di competenza degli Organi di controllo

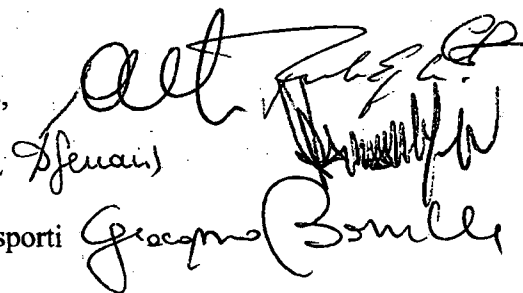


OO.SS.

Fit-CISL,

FP CGIL

UIL-Trasporti



29 novembre 2010

Ipotesi

di contratto integrativo nazionale ANSV

Preso atto che l'art. 8, comma 5, del decreto legislativo 25 febbraio 1999 n. 66 prevede che al personale dell'ANSV sia attribuito il trattamento giuridico ed economico stabilito per le corrispondenti qualifiche dell'Ente nazionale per l'aviazione civile (ENAC);

visto il contratto integrativo nazionale ANSV per il personale non dirigente, quadriennio normativo 2002-2005, sottoscritto in data 27 ottobre 2008;

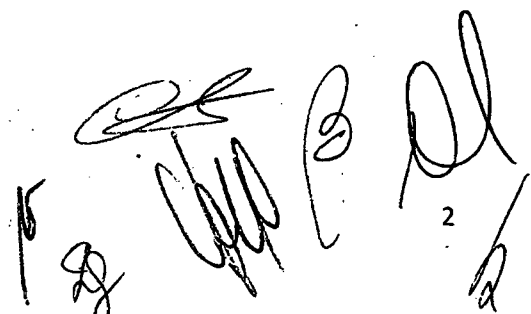
tenuto conto dell'ultrattività del citato contratto integrativo nazionale ANSV quadriennio normativo 2002-2005 nelle more della stipula del nuovo contratto integrativo nazionale ANSV;

visto il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dell'ENAC relativo al quadriennio normativo 2006-2009, stipulato in data 30 novembre 2009;

visto la normativa vigente in materia di pubbliche amministrazioni ed in particolare le disposizioni che impongono l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi vigenti alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge;

tenuto conto che l'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122, impone necessariamente di prendere a riferimento - in sede di stipula del nuovo contratto integrativo nazionale ANSV - il medesimo quadriennio normativo (2006-2009) del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale non dirigente dell'ENAC stipulato in data 30 novembre 2009;

si conviene quanto segue.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature, a smaller signature, and a date '2'.

Art. 1
(Durata e campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo nazionale integrativo relativo al quadriennio 2006-2009 (di seguito CCNI) si applica a tutto il personale non dirigente dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo (ANSV) con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato ed ha validità sino alla stipula di quello successivo.
2. Gli effetti di tipo economico e normativo decorrono dalla data di sottoscrizione del CCNI, fatto eventualmente salvo quanto diversamente previsto dal CCNL o dalle disposizioni di legge.
3. L'ANSV è tenuta ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato e automatico entro trenta giorni dalla data della stipula.
4. L'individuazione e i criteri generali di utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale, in una sezione negoziale dedicata da concludersi entro il 31 marzo dell'anno di riferimento.
5. Per quanto non disciplinato dal CCNI, si rinvia al CCNL e alle norme generali di riferimento.
6. L'ANSV porta a conoscenza di tutto il personale il presente contratto mediante invio del documento per posta elettronica.

Art. 2
(Comitati)

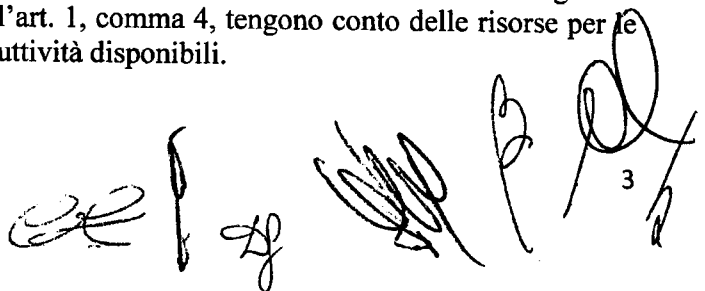
1. Entro novanta giorni dalla stipula del CCNI, le parti provvedono alla designazione dei componenti del Comitato sulla pari opportunità previsto dal CCNL ENAC.
2. Entro novanta giorni dalla stipula del CCNI, le parti provvedono alla designazione dei componenti del Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing previsto dal CCNL ENAC.
3. Entro novanta giorni dalla stipula del CCNI, le parti provvedono alla designazione dei componenti della Commissione paritetica sulla formazione prevista dal CCNL ENAC.
4. L'ANSV garantisce gli strumenti idonei al funzionamento dei Comitati e della Commissione di cui ai commi precedenti.

Art. 3
(Relazioni sindacali)

1. L'ANSV favorisce un rapporto continuo ed efficace con le rappresentanze sindacali, per migliorare l'efficienza dell'ente e la crescita professionale del proprio personale.
2. Il sistema delle relazioni sindacali è confermato nel rispetto della distinzione dei ruoli, delle responsabilità delle parti e delle previsioni contrattuali e di legge.

Art. 4
(Linee guida per le progressioni economiche all'interno delle categorie)

1. La progressione economica all'interno delle categorie avviene nel rispetto dell'art. 12 del CCNL ENAC 2002-2005, secondo criteri orientati a valorizzare l'arricchimento delle competenze ed i risultati conseguiti e, nel contempo, a garantire l'imparzialità, l'omogeneità della valutazione e la selettività secondo la normativa vigente.
2. Le progressioni economiche oggetto di selezione, individuate in sede di contrattazione integrativa annuale coerentemente con quanto previsto dall'art. 1, comma 4, tengono conto delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività disponibili.



3

3. I criteri per la selezione ai fini delle progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria sono ponderati e differenziati in relazione alle peculiarità professionali che caratterizzano le categorie, come di seguito indicato.

Categoria Operatore (A)

- a) Valutazione della prestazione individuale nell'area delle competenze riferita agli ultimi due anni (40%).
- b) Valutazione dell'esperienza lavorativa relativa agli anni di servizio maturati nella categoria di appartenenza e nella relativa posizione economica, delle competenze professionali acquisite nonché di specifici corsi di formazione e di apprendimento professionale per i quali viene effettuata una valutazione finale (40%).
- c) Valutazione dei titoli culturali e professionali pertinenti con la posizione da ricoprire (20%).

Categoria Collaboratore (B)

- a) Valutazione della prestazione individuale nell'area delle competenze riferita agli ultimi due anni (40%).
- b) Valutazione dell'esperienza lavorativa relativa agli anni di servizio maturati nella categoria di appartenenza e nella relativa posizione economica, delle competenze professionali acquisite nonché di specifici corsi di formazione e di apprendimento professionale per i quali viene effettuata una valutazione finale (40%).
- c) Valutazione dei titoli culturali e professionali pertinenti con la posizione da ricoprire (20%).

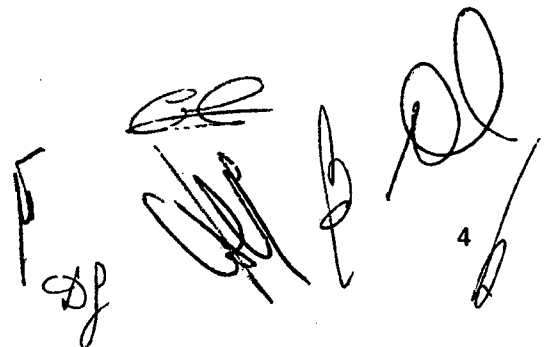
Categoria Funzionario (C)

- a) Valutazione della prestazione individuale nell'area delle competenze riferita agli ultimi due anni (40%).
 - b) Valutazione dell'esperienza lavorativa relativa agli anni di servizio maturati nella categoria di appartenenza e nella relativa posizione economica, delle competenze professionali acquisite nonché di specifici corsi di formazione e di apprendimento professionale per i quali viene effettuata una valutazione finale (40%).
 - c) Valutazione dei titoli culturali e professionali pertinenti con la posizione da ricoprire (20%).
3. Le progressioni economiche relative ai posti disponibili per ciascun livello saranno attribuite secondo graduatorie stilate sulla base dei criteri indicati al comma 3.
4. Le risorse economiche destinate alle progressioni e le relative decorrenze sono stabilite nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 1, comma 4.
5. Non possono partecipare alle progressioni economiche i dipendenti cui siano state comminate negli ultimi due anni sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto (censura), ovvero i dipendenti interessati da misure cautelari di sospensione dal servizio, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

Art. 5

(Progressioni verticali)

1. Le progressioni verticali avvengono nel rispetto dell'ordinamento vigente.
2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'ANSV.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones, possibly representing different officials or departments.

Art. 6

(Criteri generali per il conferimento di incarichi di elevata responsabilità ex art. 55 CCNL ENAC 1998-2001)

1. L'ANSV favorisce la crescita professionale e la responsabilizzazione dei dipendenti anche attraverso l'attribuzione di incarichi secondo criteri oggettivi e pubblici, nel rispetto dei principi sanciti dalla normativa vigente.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di elevata responsabilità sono oggetto di informazione preventiva e, a richiesta delle parti, di concertazione ai sensi degli artt. 6 e 56 del CCNL ENAC 1998-2001.
3. Il conferimento, la revoca e la durata degli incarichi sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8 del CCNL ENAC 1998-2001.
4. La durata degli incarichi è stabilita, di norma, in un anno.
5. L'eventuale rinnovo dell'incarico è soggetto alla disciplina di cui ai commi precedenti.
6. Le risorse da destinare alla remunerazione delle indennità di cui al presente articolo sono stabilite nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 1, comma 4.

Art. 7

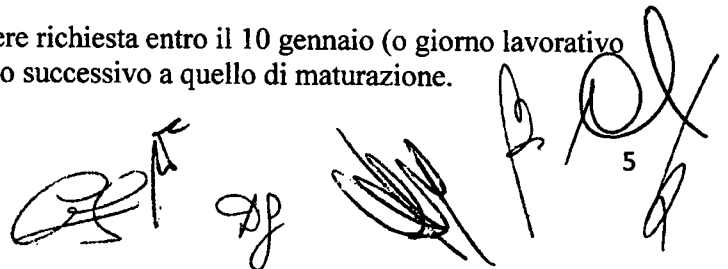
(Corresponsione di indennità a fronte dello svolgimento di compiti che comportino oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti ex art. 65 del CCNL ENAC 1998-2001)

1. Sono riconosciute le seguenti indennità.
 - a. *Indennità di rischio per maneggio valori*: tale indennità è corrisposta ai lavoratori incaricati di svolgere l'attività di cassiere, soggetta al rischio connesso al maneggio di valori e denaro.
 - b. *Indennità di rischio connessa alla guida di autoveicoli* (autista): l'indennità è attribuita al solo personale che svolga la mansione prevalente di autista.
2. Sono altresì riconosciute *indennità ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001, comma 2, lettere e) e g)*, per remunerare:
 - l'esercizio di compiti che comportino oneri, disagi o rischi particolarmente rilevanti;
 - l'esercizio di compiti che comportino specifiche responsabilità, anche correlate all'affidamento di responsabilità di procedimenti complessi o interdisciplinari.
3. Le indennità di cui ai precedenti commi sono corrisposte per il periodo di conferimento dell'incarico.
4. L'importo delle indennità di cui ai commi 1 e 2 è stabilito nell'ambito della contrattazione integrativa di cui all'art. 1, comma 4.

Art. 8

(Banca delle ore)

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o delle prestazioni di lavoro supplementare di cui agli artt. 37 e 44 del CCNL ENAC 1998-2001, in modo retribuito o come permessi compensativi, è istituita la banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto individuale confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario o di lavoro supplementare, debitamente autorizzate, nel limite massimo di 60 ore annue, di cui massimo 24 utilizzabili entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore utilizzate come permessi compensativi e quelle di cui il dipendente chiedi il pagamento vengono dedotte dal conto individuale.
4. La retribuzione delle ore accumulate può essere richiesta entro il 10 gennaio (o giorno lavorativo immediatamente precedente se festivo) dell'anno successivo a quello di maturazione.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one in the middle, and several others on the right, some with a small number '5' below them.

5. L'utilizzo delle ore accumulate come permessi compensativi, con riferimento a tempi, durata e numero di dipendenti contemporaneamente ammessi alla fruizione, è soggetto alle esigenze tecniche, organizzative e di servizio dell'ANSV. Le ore accumulate come permessi compensativi vanno comunque equamente distribuite nel corso dell'anno.

6. La richiesta di fruizione di permessi/riposi compensativi deve essere presentata di norma tre giorni prima della data di fruizione.

Art. 9
(Orario di lavoro)

1. L'orario di lavoro, fissato in trentasei ore settimanali, è distribuito in cinque giorni lavorativi, secondo la tipologia di orario 08.00-15.42, compresi i trenta minuti per la fruizione del pasto.

2. E' ammessa una flessibilità in entrata di due ore (dalle 07.45 alle 09.45).

3. Eventuali deroghe alla suddetta tipologia di orario di lavoro potranno essere prese in considerazione dall'ANSV nel caso di particolari esigenze personali adeguatamente motivate.

Art. 10
(Turnazioni)

1. Le parti, laddove si presentino specifiche esigenze organizzative e funzionali dell'ANSV, potranno concordare l'istituzione di turni di lavoro, come da normativa contrattuale di riferimento.

Art. 11
(Reperibilità)

1. Le parti, laddove si presentino specifiche esigenze organizzative e funzionali dell'ANSV, potranno concordare modalità diverse di reperibilità, come da normativa contrattuale di riferimento.

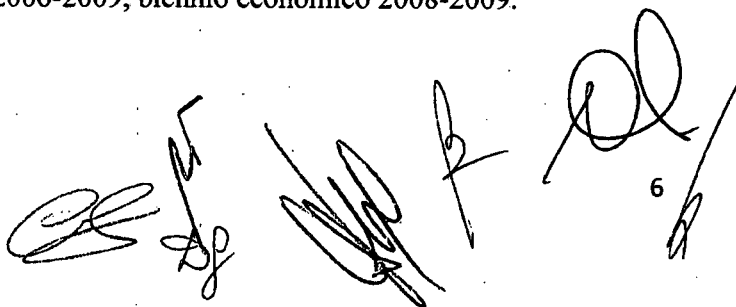
Art. 12
(Riposo compensativo)

1. Fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL ENAC ed in linea con quest'ultimo, il personale che effettui una missione per esigenze di servizio, viaggiando nel giorno di riposo settimanale, ha diritto ad un riposo compensativo equivalente alla durata del viaggio, da usufruire al massimo entro il mese successivo, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e di servizio dell'ANSV.

2. Il personale ha diritto al riposo compensativo anche nel caso di affaticamento fisiologico dovuto al cambiamento del fuso orario. Al fine di consentire al personale un effettivo recupero psicofisico, l'ANSV riconosce al personale un recupero compensativo pari ad un giorno di riposo per un fuso orario pari o superiore a 6 ore, da usufruire al termine della missione, tranne casi eccezionali.

Art. 13
(Indennità di ente)

1. L'indennità di ente è confermata nella misura stabilita dall'accordo integrativo del 10 aprile 2003 per ogni categoria e relative posizioni economiche, alla quale vanno aggiunti gli incrementi indicati nella tabella (5) contenuta nel CCNL ENAC 2006-2009, biennio economico 2008-2009.



6

Art. 14
(Indennità professionale)

L'indennità professionale è confermata secondo la disciplina del CCNL ENAC 2002-2005 biennio economico 2002-2003 (art. 28, comma 7), CCNL ENAC 2002-2005 biennio economico 2004-2005 (art. 4), così come integrati dal CCNL ENAC 2006-2009.

Art. 15
(Indennità investigativa)

1. L'indennità investigativa, attribuita al personale con qualifica di tecnico investigatore, trova origine nella peculiarità della prestazione a lui richiesta, essendo chiamato normalmente ad operare in condizioni di urgenza e di eccezionalità operativa. Sotto questo aspetto l'indennità compensa, tra l'altro, il disagio nell'espletamento della prestazione, l'impossibilità di sottoporre la stessa prestazione a limiti di orario, la reperibilità fino a n. 150 ore, la disponibilità ad operare all'estero, l'attività di volo connessa alle investigazioni, la responsabilità di coordinamento e di relazione derivante dai compiti affidati alla figura dell'investigatore incaricato dalla legge e dalle disposizioni operative dell'ANSV.

Art. 16
(Linee di indirizzo per l'attività di formazione, riqualificazione e aggiornamento professionale)

1. Con riferimento all'art. 48 del CCNL ENAC 1998-2001, l'ANSV, compatibilmente con le risorse di bilancio disponibili, predispone annualmente, di norma entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento, un programma di aggiornamento e riqualificazione del personale finalizzato a:

- colmare eventuali squilibri tra le conoscenze e le capacità possedute e quelle necessarie all'espletamento della funzione assegnata;
- incrementare le competenze in funzione dell'affidamento di nuovi incarichi;
- mantenere e potenziare le competenze già acquisite in relazione all'evoluzione normativa e tecnologica del settore di specifico impiego.

2. L'ANSV individua i dipendenti destinatari dell'attività di formazione nel rispetto del CCNL ENAC. In particolare, saranno garantite imparziali e trasparenti opportunità di accesso ai percorsi formativi.

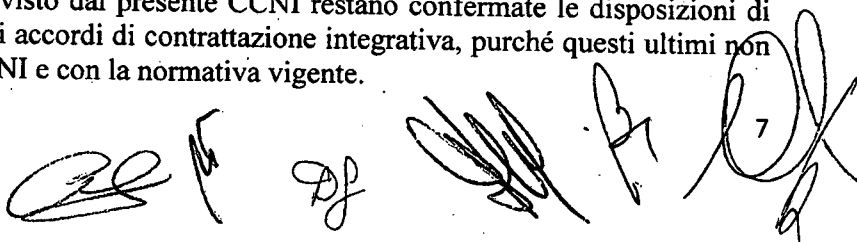
Art. 17
(Produttività)

1. L'erogazione del premio di produttività è legato all'effettivo conseguimento di un miglioramento della prestazione lavorativa, tenendo conto dell'accrescimento delle competenze professionali e della valorizzazione del merito in un'ottica di trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

2. Il premio di produttività è corrisposto entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello cui si riferisce il premio.

Art. 18
(Conferma di discipline precedenti)

1 Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNI restano confermate le disposizioni di cui al CCNL vigente ed ai precedenti accordi di contrattazione integrativa, purché questi ultimi non siano in contrasto con il presente CCNI e con la normativa vigente.



CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA**IPOTESI DI ACCORDO**

Oggetto: ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività del personale tecnico-economico-amministrativo ed operativo per l'anno 2010. Revisione ed integrazione accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010 (FUA 2010), così come modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010.

Le parti, così costituite:

- a) per l'ANSV, Prof. Bruno Franchi, commissario straordinario;
 b) per le Federazioni nazionali:
 - Fit-CISL, Dott. Andrea Cisternino, Dott. Carlo Cubeddu, Sig. Riccardo Spadoni;
 - FP CGIL, Sig.ra Donatella Ferraris, Dott.ssa Barbara Marzi;
 - UIL-Trasporti, Dott. Giacomo Borrelli;

convengono

per le ragioni di cui alla seguente "Premessa", che costituisce parte integrante del presente accordo, sulla necessità di procedere alla modifica ed alla integrazione dell'accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010 (FUA 2010), così come modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010.

Premessa.

Le parti concordano sulla necessità di migliorare, attraverso gli istituti previsti dal CCNL ENAC, la capacità operativa e l'organizzazione dell'ANSV, al fine di incrementare l'attività di prevenzione nel campo della sicurezza del volo.

Accordo.

Sulla base della premessa di cui sopra, le parti concordano che l'accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010, relativo alla destinazione della quota disponibile del FUA di previsione per l'anno 2010, da ridefinire in sede di consuntivo, già modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010, venga rivisto ed integrato. Conseguentemente il testo modificato dell'accordo è il seguente.

La quota disponibile del FUA di previsione per l'anno 2010, da ridefinire in sede di consuntivo, è destinata a finanziare:

1. il premio di produttività relativo all'anno 2010, da distribuire secondo i criteri di cui all'accordo del 3 dicembre 2007 e con le modalità previste dal CCNI 2002-2005 del 27 ottobre 2008;
2. le attuali indennità: n. 1 maneggio denaro, n. 1 autista, n. 1 segreteria (inclusi arretrati), n. 2 di responsabilità (*voluntary report* e comunicazione esterna), per una quota complessiva pari a euro 20.087,00;
3. per un importo pari a complessivi euro 31.500 progressioni economiche; l'avvio delle relative procedure selettive è subordinato al controllo da parte degli organi competenti della compatibilità dei costi derivanti dall'attuazione del presente accordo con i vincoli di bilancio annuali e pluriennali in ossequio alla normativa vigente; eventuali importi non attribuiti a conclusione delle citate procedure selettive confluiranno nuovamente nella quota disponibile del FUA; i posti messi a selezione, su un totale di 27 unità di personale in organico, sono 13, così suddivisi:
 - un posto per il passaggio dalla posizione economica B1 alla posizione economica B2;
 - un posto per il passaggio dalla posizione economica B2 alla posizione economica B3;
 - un posto per il passaggio dalla posizione economica C1 alla posizione economica C2;

- nove posti per il passaggio dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4;
- un posto per il passaggio dalla posizione economica C4 alla posizione economica C5;

le suddette procedure selettive si svolgeranno nel rispetto dei criteri di cui all'art. 5 del contratto integrativo nazionale per il personale non dirigente dell'ANSV del 27 ottobre 2008 e del principio di selettività; gli effetti delle progressioni economiche di cui sopra decorrono dalla data di inquadramento nella posizione economica per la quale si è concorso.

4. una indennità, ex art. 65 CCNL ENAC 1998-2001, correlata al rischio sopralluogo operativo, da attribuirsi a ciascun tecnico investigatore, per un importo complessivo annuo lordo pro-capite pari a euro 3.000, a decorrere dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo;

5. tre indennità ex art. 55 CCNL ENAC 1998-2001, da attribuire in relazione alle esigenze organizzative individuate dall'ANSV e con le modalità di cui all'art. 56 del medesimo CCNL ENAC, di cui due indennità dal valore complessivo annuo lordo ciascuna pari ad euro 9.000, ed una indennità dal valore complessivo annuo lordo pari ad euro 12.000 (le indennità ex art. 55 assorbono le indennità previste dal CCNL ENAC).

Le parti concordano altresì che a decorrere dalla sottoscrizione della presente ipotesi di accordo l'importo annuo lordo di ciascuna delle indennità ex art. 65 attribuite con l'accordo ANSV-OO.SS. del 27 ottobre 2008 (*voluntary report* e comunicazione esterna) sarà di 4.700 euro.

In allegato alla presente ipotesi di accordo sono riportati:

- il FUA anno 2010 (previsione), aggiornato al 16.11.2010;
- una nota congiunta ANSV-OO.SS.;
- una nota CISL.

Roma, 29 novembre 2010

ANSV
subordinatamente alla positiva valutazione
di competenza degli Organi di controllo

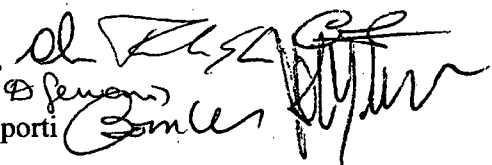


OO.SS.

Fit-CISL,

FP CGIL (Femmine)

UIL-Trasporti



AGENZIA NAZIONALE PER LA SICUREZZA DEL VOLO

oneri per il personale

COSTRUZIONE FUA ANNO 2010 (Previsione)

ultimo aggiornamento: 16 novembre 2010

Fua 2010 - determinato ai sensi dell'art. 1, c. 189, della legge n. 266/2005 (Fua 2004)	€ 1.472.659,00
decurtazione 10% ai sensi dell'art. 67, c. 5, del d.l.112/2008 convertito legge 133/2008	-€ 147.266,00
incremento previsto da CCNL sottoscritto in data 19/2/2007	€ 94.115,00
incremento dello 0,71% del monte salario annuo relativo al personale in servizio al 31/12/2003 (come previsto dall'art. 4, c. 1, del CCNL biennio ec. 2004-2005)	€ 11.076,00
recupero adeguamento fondo 2008 (0,50% del monte salari 2005 come previsto dall'art. 17, c. 1, CCNL biennio econ. 2006-2009)	€ 6.783,00
recupero adeguamento fondo 2009 (0,50% del monte salari 2005 come previsto dall'art. 17, c. 1, CCNL biennio econ. 2006-2009)	€ 6.783,00
incremento 0,50% del monte salari 2005 (come previsto dall'art. 17, c. 1, CCNL biennio econ. 2006-2009) riferimento anno 2010	€ 6.783,00
riassegnazione risorse per lavoro straordinario art. 17, c. 2, lett. A, CCNL 2006-2009	€ 43.558,92
decurtazione indennità di ente al 31.12.2009 ex art. 17, c. 2, lett. d, CCNL 2006-2009	-€ 135.216,00
reimmissione nel fondo ind. ente personale cessato per differenza (art. 18, c. 2, CCNL 2006-2009)	€ 6.857,28
RIA in godimento dipendente cessato 31.12.2008	€ 1.664,00
totale Fua dell'Agenzia a personale completo (37 unità)	€ 1.367.797,20
totale Fua dell'Agenzia rapportato aa/pp del 2010 (26,04)	€ 962.633,49

PREVISIONE UTILIZZO FUA 2010

Tipo emolumento	quota a carico Fua già iscritta in bilancio				
	CAP.201	CAP.202	CAP. 203 oneri prev e ass.	CAP. 206	CAP. 701 (Irap)
indennità investigativa + oneri c/ente	€ 311.901,56		€ 75.208,60		€ 26.511,63
indennità professionale + oneri c/ente	€ 137.377,57		€ 33.441,00		€ 11.677,09
reperibilità + oneri c/ente (previsione ipotizzata 100 turni)	€ 1.735,00		€ 415,13		€ 147,48
art. 65: 1 maneggio denaro, 1 autista, 1 segreteria + arretrati 2008 e n. 2 di responsabilità (voluntary report e comunicazione esterna) + oneri riflessi	€ 15.033,00		€ 3.684,00		€ 1.278,00
9 progressioni economiche C1>C3 (*)	€ 53.965,37				
0,8 progress.ne economica C2>C3 (*)	€ 2.342,59				
3 progressioni economiche C3>C5 (*)	€ 15.104,21				
1 progressione economica A1>A3 (*)	€ 2.331,92				
proiezione spesa per lavoro straordinario		€ 59.890,99	€ 14.360,74		€ 5.090,73
	€ 539.791,21	€ 59.890,99	€ 127.109,47	€ -	€ 44.704,94
TOTALE	€ 771.496,61				

(*) Trattasi di progressioni orizzontali consolidate.

RIEPILOGO

Fua rapportato aa/pp del 2010	€ 962.633,49
quota già iscritta in bilancio sui pertinenti capitoli	€ 771.496,61
accantonamento TFR su indennità di ente personale INPS (6,91%)	-€ 3.647,32
somma riservata alle progressioni bandite	-€ 24.000,00
quota teoricamente disponibile	€ 163.489,56
quota teoricamente disponibile arrotondata	€ 163.490,00

NOTA CONGIUNTA ANSV-OO.SS.

Essendo l'indennità investigativa peculiare e caratteristica dell'Ente le parti ritengono imprescindibile che in sede di rinnovo di CCNL le risorse accantonate a tale scopo vengano trasferite dal Fondo ex art. 64 CCNL al Fondo a carico dell'Ente.

Le parti condividono la necessità che lo stanziamento dello Stato a favore dell'ANSV venga adeguatamente incrementato, così come peraltro previsto dal regolamento (UE) 996/2010 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20.10.2010, così da consentire all'ANSV di continuare ad assolvere puntualmente i propri compiti di istituto.

Roma, 29 novembre 2010

ANSV

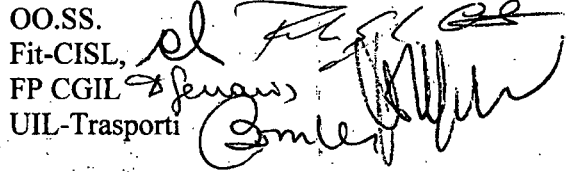


OO.SS.

Fit-CISL,

FP CGIL

UIL-Trasporti

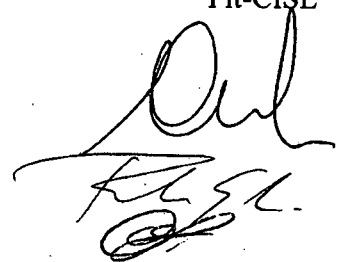


NOTA CISL

Con riferimento all'art. 17 CCNI la FIT CISL intende ribadire che, nelle more della piena attuazione delle recenti normative in tema di valorizzazione del merito e del potenziamento di istituti premiali, debbano essere individuati nuovi criteri di distribuzione della produttività che tengano conto anche della professionalità dei dipendenti.

Roma, 29 novembre 2010

Fit-CISL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Aul', with 'FIT CISL' written below it in a stylized, cursive script.

Il Collegio dei revisori dei conti, preso atto della relazione tecnico-illustrativa del Commissario straordinario ed effettuati i controlli sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, esprime parere favorevole alla ratifica dell'ipotesi di "contratto collettivo nazionale integrativo per il personale non dirigente dell'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, quadriennio 2006 - 2009" e dell'ipotesi di accordo per la "ripartizione del Fondo per le politiche di sviluppo e per la produttività del personale tecnico-economico-amministrativo ed operativo per l'anno 2010. Revisione ed integrazione accordo ANSV-OO.SS. del 16 febbraio 2010 (FUA 2010), così come modificato con l'accordo ANSV-OO.SS. del 22 luglio 2010", firmate in data 29 novembre 2010 tra l'ANSV e le organizzazioni sindacali.

Roma, 30 novembre 2010

Il Presidente del Collegio dei revisori dei conti
(Roberto Ferranti)

