

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

ANNO 2025

Premessa

In data 27 gennaio 2026 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 2025.

Art. 1

Il presente accordo integrativo ha efficacia dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 e si applica a tutto il personale dell'ENAC con la qualifica di dirigente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e con contratto a tempo determinato.

Art. 2

Per l'anno 2025 il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente viene determinato sulla base delle risorse stabilite dal CCNL dell'Area Funzioni Centrali 2022 - 2024, 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 dalla 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, come indicato nel PIAO 2025 – 2027, deliberato nella seduta dell'8/07/2025 e asseverato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 10 del 7/07/2025, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 1, comma 832, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025), i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente, asseverati dagli organi di controllo, sono stati destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale, per un importo non superiore al 10% del valore dei predetti fondi certificati per l'anno 2016. Per effetto di tale disposizione, il fondo del personale dirigente, è integrato in maniera stabile per € 186.610,17.

A seguito della sottoscrizione definitiva del predetto CCNL relativo all'Area Funzioni Centrali 2022 - 2024, avvenuta in data 28 ottobre 2025, il fondo in parola è stato integrato con le risorse previste dall'art. 43, comma 1 del medesimo CCNL. Le risorse incrementali sono state disposte con decorrenza 01/01/2024 pertanto, nella costituzione del fondo in argomento, oltre alla quota di risorse disponibili a regime per l'anno 2025, è stata inserita anche la quota relativa all'anno 2024, disponibile *una tantum*.

Infine, ai sensi del comma 3 del citato art. 43, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), la parte variabile del fondo per il personale dirigente è stata integrata, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 relativo al medesimo personale, corrispondente ad € 7.763,26 annui, al netto degli oneri riflessi. Tali risorse saranno destinate alla retribuzione di risultato.



Alla luce di quanto sopra, il fondo relativo al personale dirigente, nel rispetto dei limiti imposti, è stato definito in **€ 3.885.780,09**

Le risorse incrementalì di cui all'art. 43, comma 1 del citato CCNL relativo all'Area Funzioni Centrali 2022 – 2024, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, sono destinate agli incrementi della retribuzione di parte fissa, come definiti dall'art. 41, comma 4 del citato CCNL e per la parte residuale sono destinate alla retribuzione di risultato.

La quota relativa all'anno 2024, pari a € 78.691,25, disponibile *una tantum* per la contrattazione, viene destinata alla retribuzione di risultato.

Per l'anno 2025, le parti concordano di vincolare l'impiego delle risorse del fondo di cui all'art. 43 del CCNL relativo al personale dell'Area Funzioni Centrali – triennio 2022 - 2024, 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, della quota di incremento relativa al 2024, nonché delle risorse di cui al comma 3 del medesimo art. 43, destinate specificamente alla retribuzione di risultato, nei limiti percentuali dell' 80% per la retribuzione di posizione e per il 20% per la retribuzione di risultato, come da 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 **€ 2.980.245,05** è destinato al pagamento della retribuzione di posizione di cui all'art. 53, comma 3, CCNL area dirigenziale ENAC 2002 - 2005 e art. 20 CCNL dirigenti 2006 - 2009, confermati dal predetto art. 80, comma 3 del CCNL Area Funzioni Centrali 2016 - 2018, come integrato dall'art. 46 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019 – 2021 e dall'art. 43 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022 - 2024;
- b) l'importo di **€ 843.364,73** è destinato al pagamento della retribuzione di risultato di cui all'art. 54 comma 1, CCNL area dirigenziale ENAC 2002 - 2005 e art. 21 CCNL dirigenti 2006 - 2009, confermati dall'art. 80, comma 3, del CCNL Area Funzioni Centrali 2016 - 2018, come integrato dall'art. 46 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019 - 2021 e dall'art. 43 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022 - 2024.

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 9 - anno 2025.

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

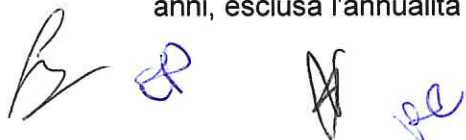
Nel rispetto dei principi di cui all'art. 15 del CCNL 2022 - 2024, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale.

Ai sensi del citato art. 15, comma 5, del CCNL le parti convengono che detta maggiorazione possa essere attribuita alla quota massima complessiva del 20% del personale valutato.

Nel caso in cui il personale dirigente 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:

- a) punteggio medio di valutazione più elevato calcolato con riferimento agli ultimi cinque anni, esclusa l'annualità corrente.



- b) svolgimento di incarichi particolarmente onerosi per linee di attività, per risorse finanziarie gestite o per numero elevato di personale da coordinare;

Ai sensi dell'art. 26, comma 3, del CCNL per il personale dirigente dell'Area Funzioni Centrali, 2019-2021, in attesa di sottoscrizione del contratto integrativo normativo triennale, 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.

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

Art. 3

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 2025, ammonta ad € 62.170,31.

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, 27 gennaio 2026

ENAC

OO.SS.

FP CGIL

CISL FP - FIT CISL

CIDA FC

UIL PA

DIRSTAT-FIALP

FLEPAR

UNADIS

IPOTESI DI DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE ANNO 2025	
2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	
Incarichi aggiuntivi art. 57 CCNL area dirigenziale ENAC 2002 - 2005 - art. 16 comma 2 CCNL 2006 - 2009 - quota liquidata ai dirigenti titolari degli incarichi - quota ante 2016	20.723,44
Incarichi aggiuntivi art. 57 CCNL area dirigenziale ENAC 2002 - 2005 - art. 16 comma 2 CCNL 2006 - 2009 - quota liquidata ai dirigenti titolari degli incarichi	41.446,87
TOTALE 2.1 SEZIONE I	62.170,31
Totale fondo al netto quota incarichi aggiuntivi	3.823.609,78
2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Retribuzione di posizione - 80% dell'importo disponibile alla contrattazione, al netto dell'importo degli incarichi aggiuntivi e degli incrementi di cui all'art. 43 c. del CCNL Area Funzioni Centrali 2019 - 2021 e art. 43, c. 3 del CCNL Area Funzioni Centrali 2022 - 2024 destinati alla retribuzione di risultato e dell'incremento una tantum art. 43, c.1 CCNL 2022 - 2024	2.980.245,05
Retribuzione di risultato - 20% dell'importo disponibile alla contrattazione, al netto dell'importo degli incarichi aggiuntivi e comprensivo degli incrementi di cui all'art. 46 c.4 del CCNL Area Funzioni Centrali 2019 - 2021 e art. 43, c. 3 destinati alla retribuzione di risultato nonché dell'incremento una tantum art. 43, c.1 CCNL 2022 - 2024	843.364,73
TOTALE 2.2 SEZIONE II	3.823.609,78
2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	
TOTALE 2.3 SEZIONE III	
2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	62.170,31
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	3.823.609,78
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	0,00
TOTALE 2.4 SEZIONE IV - Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	3.885.780,09
2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
TOTALE 2.5 SEZIONE V	

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

ANNO 2025

Premessa

In data 27 gennaio 2026 l'Amministrazione e le OO.SS. si incontrano per la sottoscrizione dell'ipotesi di accordo di ripartizione del fondo per la contrattazione integrativa del personale professionista di 1^a qualifica professionale per l'anno 2025.

Art. 1

Per l'anno 2025, la retribuzione di risultato erogata al personale professionista di 1^a qualifica professionale è corrisposta nella misura del 14,44% dello stipendio tabellare annuo per 13 mensilità di ciascun livello economico della qualifica di appartenenza. Tale percentuale è suscettibile di variazione in funzione delle disponibilità del fondo e delle valutazioni espresse.

Art. 2

Per l'anno 2025 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 2022 - 2024, 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 dalla 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.

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.

Pertanto, sulla base dei parametri retributivi riportati nella relazione tecnica connessa alla predetta disposizione normativa, il fondo in parola è integrato con le risorse su base annua per le assunzioni effettuate fino al 2024.

Inoltre, come indicato nel PIAO 2025 – 2027, deliberato nella seduta dell'8/07/2025 e asseverato dal Collegio dei revisori dei conti con verbale n. 10 del 7/07/2025, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, ai sensi dell'art. 1, comma 832, della Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (legge di bilancio 2025), i risparmi permanenti conseguiti a seguito dell'effettuazione di assunzioni in misura inferiore a quella consentita dalla legislazione vigente, asseverati dagli organi di controllo, sono stati destinati ad incrementare i fondi per il trattamento accessorio del personale, per un importo non superiore al 10% del valore dei predetti fondi certificati per l'anno 2016. Per effetto di tale disposizione, il fondo del personale professionista di prima qualifica professionale, è integrato in maniera stabile per € 293.587,17.

A seguito della sottoscrizione definitiva del predetto CCNL relativo all'Area Funzioni Centrali 2022 - 2024, avvenuta in data 28 ottobre 2025, il fondo in parola è stato, altresì, integrato con le risorse previste dall'art. 64, comma 1 del medesimo CCNL. Le risorse incrementalì sono state disposte con decorrenza 01/01/2024 pertanto, nella costituzione del fondo in argomento, oltre



alla quota di risorse disponibili a regime per l'anno 2025, è stata inserita anche la quota relativa all'anno 2024, disponibile *una tantum*.

Infine, ai sensi del comma 2 del citato art. 64, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 121 della legge n. 207 del 30 dicembre 2024 (Legge di bilancio 2025), la parte variabile del fondo per il personale professionista di 1^a qualifica professionale è stata integrata, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 relativo al medesimo personale, corrispondente ad € € 21.552,50 annui, al netto degli oneri riflessi. Tali risorse saranno destinate alla retribuzione di risultato.

Alla luce di quanto sopra, nonché della 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 **€ 6.619.666,45**.

Il fondo in parola è ripartito come segue:

- a) l'importo di **€ 1.301.228,00** è imputato al fondo quale costo storico complessivo delle progressioni economiche;
- b) l'importo di **€ 2.069.571,00** è destinato al pagamento dell'indennità professionale di cui all' art. 92, comma 2, lett. f) CCNL 1998/2001 e art. 83, comma 2, lett. f) CCNL area dirigenziale 2002/2005, come rimodulata dall'art. 3 del CCNI 2006/2009. Il predetto importo è comprensivo della stima di costo relativo alle progressioni economiche orizzontali previste per il 2025;
- c) l'importo di **€ 660.145,00** 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, comma 2, lett. d) e g) CCNL area dirigenziale 2002/2005, come rimodulate dagli artt. 4 e 5 del CCNI 2002/2005. Il predetto importo è comprensivo della stima di costo relativo alle progressioni economiche orizzontali previste per il 2025;
- d) l'importo di **€ 414.702,00** è destinato al pagamento dell'indennità di rischio, pericolo e disagio di cui all'art. 92, comma 2, lett. e) CCNL 1998/2001 – art. 83, comma 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 **€ 122.360,00** è destinato al costo tabellare delle progressioni economiche orizzontali relative all'anno 2025, da attribuire a conclusione delle procedure selettive, a copertura sino al 50% del personale avente titolo a partecipare alle selezioni;
- g) l'importo di **€ 1.573.014,45** è destinato al pagamento della retribuzione di risultato, secondo i criteri meritocratici previsti dal sistema di misurazione e valutazione della performance – Edizione 9 - anno 2025.

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. 15 del CCNL 2022 - 2024, 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. 15, 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:

- a) punteggio medio di valutazione più elevato calcolato con riferimento agli ultimi cinque anni, esclusa l'annualità corrente;
- b) svolgimento di incarichi particolarmente onerosi per linee di attività.

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.

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

Art. 3

Le progressioni economiche saranno attribuite, a seguito di procedure selettive, nel rispetto del limite massimo del 50% del personale in possesso dei requisiti di partecipazione. In adempimento a quanto comunicato dalle competenti amministrazioni, non sono riportati nel presente accordo i criteri di valutazione, stabiliti nell'ambito delle citate procedure selettive, del personale in possesso dei requisiti contrattualmente previsti per il passaggio al livello economico successivo nelle progressioni economiche orizzontali.

La decorrenza delle progressioni economiche orizzontali non potrà in ogni caso essere antecedente al 1° gennaio dell'anno di approvazione delle relative graduatorie.

Roma, 27 gennaio 2026

ENAC

OO.SS.

FP CGIL

CISL FP - FIT CISL

CIDA FC

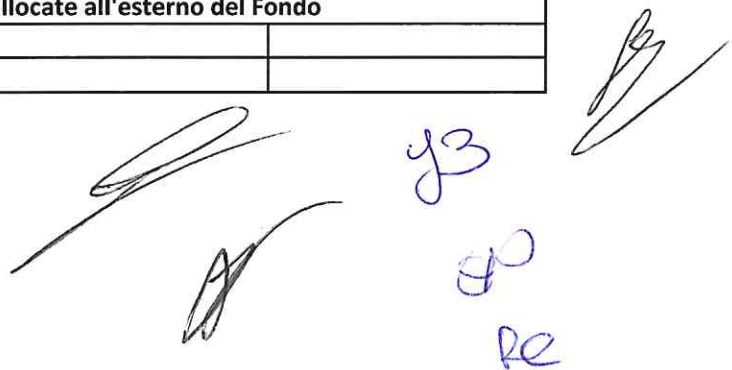
UIL PA

DIRSTAT-FIALP

FLEPAR

UNADIS

IPOTESI DI DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DEL PERSONALE PROFESSIONISTA DI PRIMA QUALIFICA PROFESSIONALE	
ANNO 2025	
2.1 Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non	
Costo storico progressioni economiche orizzontali	1.301.228,00
TOTALE 2.1 SEZIONE I	1.301.228,00
2.2 Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
Indennità professionale	2.069.571,00
Indennità Aeronautica e sostitutiva dell'indennità aeronautica	660.145,00
Indennità Rischio, Pericolo e disagio	414.702,00
Indennità di posizione	478.646,00
Premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale	1.573.014,45
TOTALE 2.2 SEZIONE II	5.196.078,45
2.3 Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare	
progressioni economiche 2025	122.360,00
TOTALE 2.3 SEZIONE III	122.360,00
2.4 Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo	1.301.228,00
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	5.196.078,45
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare	122.360,00
TOTALE 2.4 SEZIONE IV - Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	6.619.666,45
2.5 Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo	
TOTALE 2.5 SEZIONE V	



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a smaller one below it, and the letters 'y3', 'go', and 're' on the right.

