

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO RELATIVO AL PERSONALE
NON DIRIGENTE DELL'ENTE NAZIONALE DELL'AVIAZIONE CIVILE (ENAC)****QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

Il giorno **30 novembre 2009** alle ore 9,30 presso la sede dell'Aran, ha avuto luogo l'incontro tra:

L' ARAN nella persona del Presidente Avv. Massimo Massella Ducci Teri Massella Ducci Teri

e le seguenti Organizzazioni e Confederazioni sindacali :

Organizzazioni sindacali :CGIL FP [Signature]FIT/CISL [Signature]UIL/PA [Signature]UIL TRASPORTI [Signature]SALC/SULT [Signature]USPPI/APAC [Signature]**Confederazioni :**CGIL [Signature]CISL [Signature]UIL [Signature]SDL [Signature]USPPI [Signature]

Al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente dell'Ente Nazionale dell'Aviazione Civile (ENAC) per il quadriennio normativo 2006 - 2009 e biennio economico 2006 - 2007.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
RELATIVO AL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ENTE
NAZIONALE DELL'AVIAZIONE CIVILE
(ENAC)**

**QUADRIENNIO NORMATIVO 2006 - 2009
BIENNIO ECONOMICO 2006 - 2007**

Es. di ufficio: bbs
[Signature] *[Signature]* *[Signature]*

111

Indice

TITOLO I – Disposizioni generali

Art. 1: Campo di applicazione

Art. 2: Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

TITOLO II – Il sistema delle relazioni sindacali

CAPO I – Relazioni sindacali

Art. 3: Integrazioni al sistema delle relazioni sindacali

CAPO II – Permessi e diritti sindacali

Art. 4: Permessi sindacali

Art. 5: Contributi sindacali

TITOLO III – Ordinamento professionale

Art. 6: Conferma dell'ordinamento professionale

Art. 7 : Mansioni e compiti di particolare rilevanza

TITOLO IV – Rapporto di lavoro

CAPO III – Valutazione dell'attività dell'Ente in relazione ai propri obiettivi istituzionali

Art. 8: Principi generali

Art. 9: Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative

Art. 10: Valutazione dell'apporto individuale

Art. 11: Politiche di incentivazione della produttività

CAPO IV

Art. 12: Formazione

CAPO V – Norme disciplinari

Art. 13: Modifiche al sistema disciplinare di cui al CCNL del 19 febbraio 2007

CAPO VI – Norme finali

Art. 14: Clausole speciali

TITOLO V – Trattamento economico

CAPO I – Trattamento fondamentale

Art. 15: Stipendio tabellare

Art. 16: Effetti dei nuovi stipendi

CAPO II – Trattamento accessorio

Art. 17: Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività

Art. 18: Indennità di Ente

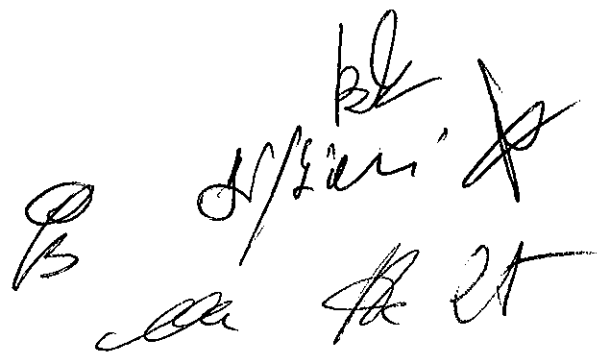
Art. 19: Integrazione del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large 'X' and 'E', and several other illegible signatures.

Art. 20: Particolari istituti normo-economici
Art. 21: Norme finali

- TABELLA 1
- TABELLA 2
- TABELLA 3
- TABELLA 4
- TABELLA 5

DICHIARAZIONI CONGIUNTE

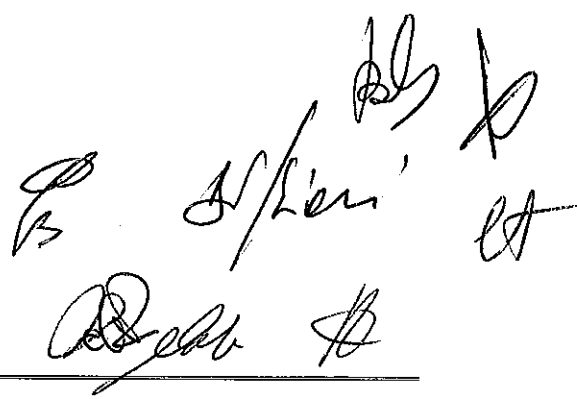


**TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1

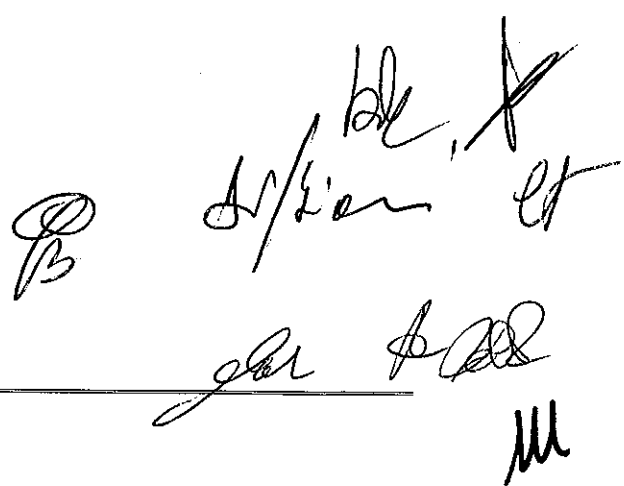
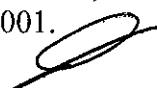
Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'Ente Nazionale dell'Aviazione Civile (ENAC), ai sensi dell'art. 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come d.lgs. n. 165 del 2001.
3. Il riferimento all'Ente Nazionale dell'Aviazione Civile è riportato nel testo del presente contratto come ENAC.
4. Per quanto non previsto dal presente contratto restano in vigore le norme dei precedenti CCNL.



Art. 2**Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto**

1. Il presente contratto si riferisce al periodo dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2009 per la parte normativa e dal 1° gennaio 2006 al 31 dicembre 2007 per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza dell'ENAC con idonea pubblicità da parte dell'ARAN.
3. Gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico sono applicati dall'ENAC entro 30 giorni dalla data di stipulazione di cui al comma 2.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo. Resta, altresì, fermo quanto previsto dall'art. 48, comma 3 del d.lgs. n. 165 del 2001.

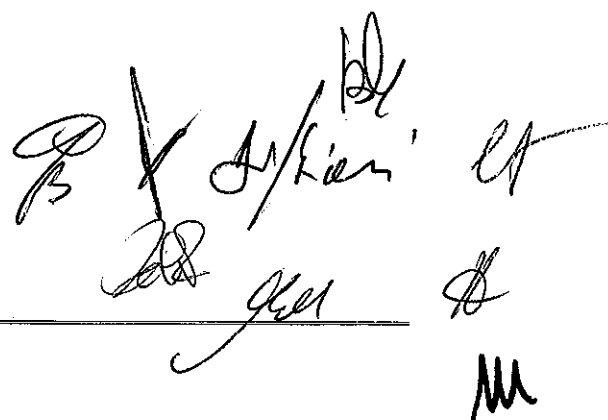
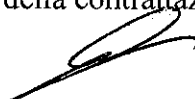


TITOLO II**IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI****CAPO I****RELAZIONI SINDACALI****Art. 3****Integrazioni del sistema di relazioni sindacali**

1. Si conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dai CCNL del 19 dicembre 2001 e del 19 febbraio 2007, con le seguenti integrazioni.
2. All'art. 9 del CCNL del 19 dicembre 2001 (Monitoraggio e verifiche) viene aggiunto il seguente comma:

“1/bis. Viene, altresì, costituita un'apposita Commissione paritetica sulla formazione, alla quale vengono affidate le seguenti funzioni:

- acquisire dall'Ente gli elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
- formulare proposte in materia di formazione e di aggiornamento professionale, per la realizzazione delle finalità di cui all'art. 48 del medesimo CCNL;
- effettuare il monitoraggio sulla attuazione dei programmi formativi e sulla utilizzazione delle somme stanziare, anche con riferimento ai risultati della contrattazione integrativa”.

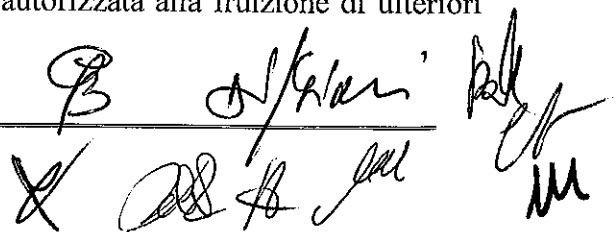


CAPO II PERMESSI E DIRITTI SINDACALI

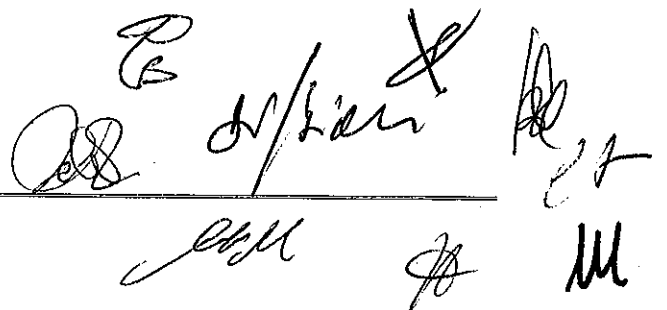
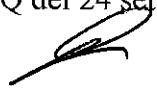
Art. 4

Permessi sindacali

1. Ai sensi e con le modalità di cui all'art. 2 del DM 23 febbraio 2009, il contingente complessivo dei permessi sindacali, pari a 90 minuti l'anno per dipendente in servizio a tempo indeterminato, è ridotto del 15%, a decorrere dal 1° luglio 2009.
2. In applicazione del comma 1, il nuovo contingente complessivo dei permessi sindacali per il personale dell'ENAC, a decorrere dal 1° luglio 2009, è pari a 76 minuti e 30 secondi annui per dipendente in servizio.
3. I permessi di cui al comma 2 spettano alle RSU nella misura di 25 minuti e 30 secondi annui per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'amministrazione.
4. I permessi sindacali di cui al comma 2, di competenza delle organizzazioni sindacali rappresentative – al netto dei permessi alle RSU, ai sensi del comma 3 – sono fruibili dalle stesse nella misura pari a n. 51 minuti per dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
5. I permessi di spettanza delle organizzazioni sindacali di cui al comma 4 sono ripartiti tra le stesse organizzazioni, secondo le modalità indicate dall'art. 9 del CCNQ del 7 agosto 1998.
6. I dirigenti sindacali che hanno titolo ad usufruire nei luoghi di lavoro dei permessi sindacali retribuiti, giornalieri od orari per l'espletamento del loro mandato, sono individuati nell'art. 10 del CCNQ del 7 agosto 1998 e successive modificazioni ed integrazioni.
7. Ai sensi dell'art. 4, comma 4, del DM 23 febbraio 2009 è fatto obbligo all'ENAC di inviare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica, immediatamente e, comunque, non oltre due giornate lavorative successive all'adozione dei relativi provvedimenti di autorizzazione, le comunicazioni riguardanti la fruizione dei distacchi, aspettative e permessi sindacali da parte dei propri dipendenti. Tali comunicazioni devono avvenire esclusivamente attraverso il sito web GEDAP.
8. L'ENAC comunica trimestralmente alle associazioni sindacali il numero di ore di permesso utilizzate. In caso di superamento del contingente di permessi assegnato l'Ente provvede immediatamente a darne notizia all'organizzazione sindacale interessata.
9. L'associazione sindacale che, nell'anno di riferimento, abbia esaurito il contingente dei permessi a disposizione, non potrà essere autorizzata alla fruizione di ulteriori ore di permesso retribuito.

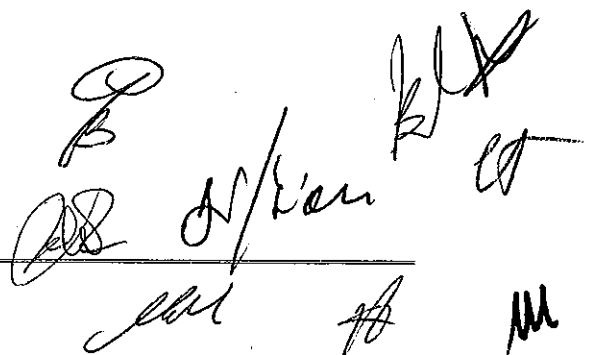


10. Nel caso in cui, comunque, le associazioni sindacali risultino avere utilizzato permessi in misura superiore a quella loro spettante nell'anno, ove le stesse non restituiscano il corrispettivo economico delle ore di permesso fruite e non spettanti, l'Ente compensa l'eccedenza nell'anno immediatamente successivo detraendo dal relativo monte-ore di spettanza il numero di ore risultate eccedenti nell'anno precedente, fino a capienza del monte-ore stesso. Per l'eventuale differenza si darà, comunque, luogo a quanto previsto dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 6 del CCNQ del 24 settembre 2007.
11. L'ENAC è tenuto ad individuare il responsabile del procedimento dell'invio dei dati al Dipartimento della funzione pubblica nei termini legislativi e contrattuali previsti. La mancata trasmissione dei dati entro i termini sopra indicati costituisce in ogni caso, fatte salve le eventuali responsabilità di natura contabile e patrimoniale, infrazione disciplinare per lo stesso responsabile del procedimento. Qualora l'ente non ottemperi, nei tempi ivi previsti, al disposto del comma 7, oppure conceda ulteriori permessi dopo aver accertato il completo utilizzo del monte-ore a disposizione delle singole associazioni sindacali, sarà direttamente responsabile del danno eventualmente conseguente all'impossibilità di ottenere il rimborso di cui al comma 10.
12. Le informazioni sono trasmesse esclusivamente attraverso il sito web dedicato a GEDAP e, una volta osservate le modalità fissate dall'art. 15 del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 4 del CCNQ del 24 settembre 2007, sono da considerarsi definitive decorsi 30 giorni lavorativi dalla comunicazione alle associazioni sindacali dei dati a consuntivo, e non sono soggette a variazioni successivamente all'avvio, da parte del Dipartimento della Funzione pubblica, della procedura di recupero ai sensi dell'art. 19, comma 11, del CCNQ 7 agosto 1998, come sostituito dall'art. 6 del CCNQ del 24 settembre 2007.



Art. 5**Contributi sindacali**

1. I dipendenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'ENAC a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessata.
2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.
3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'ENAC e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo giorno del mese successivo a quello di presentazione della stessa.
4. Le trattenute devono essere operate dall'ENAC sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle organizzazioni sindacali interessate secondo modalità concordate con l'ENAC.
5. L'ENAC è tenuto, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle organizzazioni sindacali.



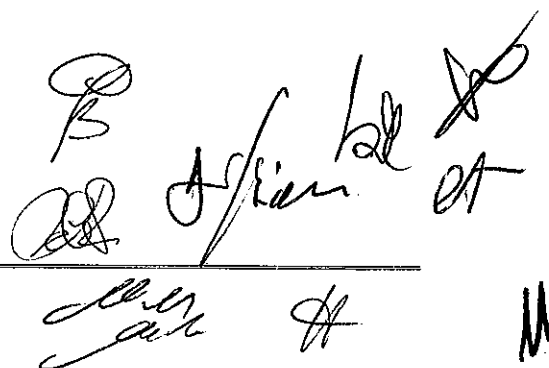
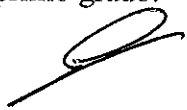
TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 6

Conferma dell'ordinamento professionale

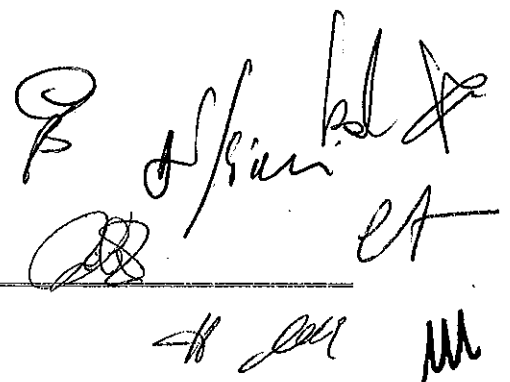
1. Si conferma l'ordinamento professionale previsto dal CCNL del 19 dicembre 2001 come modificato dal CCNL del 19 febbraio 2007, con le seguenti ulteriori modifiche.
2. All'art. 12, comma 3, del CCNL del 19 febbraio 2007 (Progressione economica all'interno delle categorie), sono aggiunte le seguenti lettere:

“e) dell'esperienza professionale onde evitare di considerare la mera anzianità di servizio ed altri riconoscimenti puramente formali, nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti, selezionati in base alle loro effettive conoscenze e a quello che gli stessi sono in grado di fare.”
3. Le progressioni previste nell'ambito del sistema classificatorio devono tendere alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti, tenendo conto in modo significativo dei risultati conseguiti dagli stessi, opportunamente valutati, attraverso metodologie che apprezzino la qualità dell'esperienza professionale maturata, eventualmente supportata da titoli coerenti con la posizione da ricoprire.
4. Nei casi di progressione tra le categorie e all'interno delle stesse, non possono partecipare alle selezioni i dipendenti che, negli ultimi due anni, siano stati interessati o da provvedimenti disciplinari, con esclusione di quelli previsti dall'art. 30, comma 1 lett. a) e b) (Sanzioni e procedure disciplinari), del CCNL RAI 14 luglio 1997, come modificato dall'art.19 del CCNL del 19 febbraio 2007, o da misure cautelari di sospensione dal servizio, salvo che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.



Art. 7**Mansioni e compiti di particolare rilevanza**

1. Il personale appartenente alla Categoria dei Funzionari di cui all'Allegato A, del CCNL del 19 febbraio 2007, in relazione alla specifica professionalità posseduta ed in via occasionale, sostituisce il dirigente titolare dell'ufficio, in caso di assenza o impedimento temporaneo di quest'ultimo. Tale attività è svolta prioritariamente dai dipendenti cui è stato attribuito un incarico di elevata responsabilità.
2. La contrattazione integrativa prosegue il processo di valorizzazione della specificità funzionale dell'Ente in riferimento alla definizione dei profili professionali ed alla individuazione del loro contenuto, con particolare riguardo a quelli che richiedono una elevata specializzazione, assicurando la sussistenza di una stretta coerenza tra le mansioni proprie di ciascuna tipologia professionale ed i requisiti culturali e professionali richiesti per l'esercizio delle medesime.
3. Nell'ambito delle finalità di cui al precedente comma, la contrattazione integrativa individua le competenze ed i contenuti lavorativi delle figure professionali di carattere altamente specialistico con particolare riguardo all'Area operativa, tenendo presenti le conoscenze possedute dai dipendenti, soprattutto in relazione a quelle oggetto di una dimostrata e certificata qualificazione, con la possibilità di prevedere un'adeguata valorizzazione economica delle stesse, compatibilmente con le risorse del Fondo.



TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO

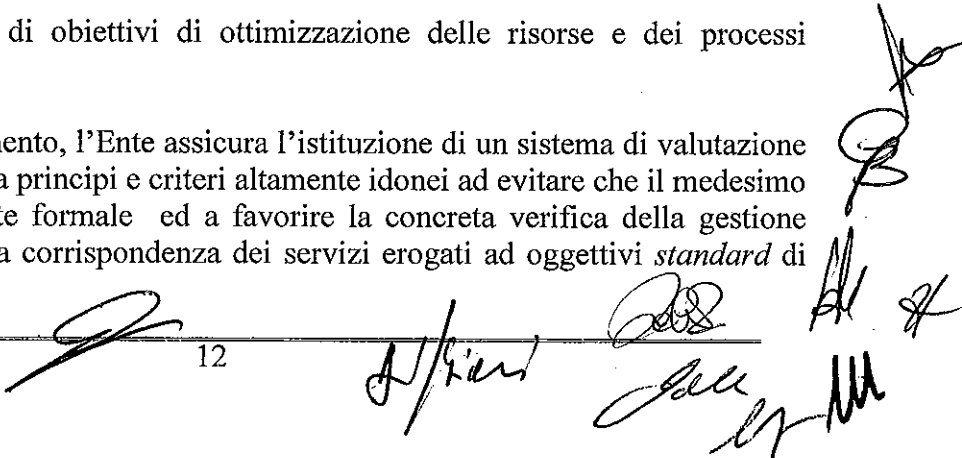
CAPO I

VALUTAZIONE DELL'ATTIVITA' DELL' ENTE IN RELAZIONE AI PROPRI OBIETTIVI ISTITUZIONALI

Art. 8

Principi generali

1. Nell'ottica di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato ai propri e specifici compiti istituzionali, nonché di proseguire il processo di innovazione e di miglioramento dell'organizzazione e dell'attività, l'ENAC, ispira la propria azione a logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intende conseguire, anche nei confronti dell'utenza.
2. A tal fine, l'ENAC si dota di strumenti idonei a consentire una "gestione orientata al risultato", che comporta, in via prioritaria, una puntuale fissazione degli obiettivi, la predisposizione di appositi programmi di azione, idonei a consentirne la realizzazione, nonché la misurazione dei risultati.
3. I programmi di azione di cui al comma 2, inoltre, saranno prevalentemente diretti agli utenti esterni, ovvero agli utenti interni, qualora gli stessi siano destinatari di specifiche attività in relazione alle competenze di ciascuno.
4. Nella programmazione delle attività da porre in essere, si dovranno prendere in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:
 - a) il potenziamento dei servizi attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive e individuali con particolare riguardo alla valorizzazione dell'attività dell'ENAC;
 - b) l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi nonché, in generale, dei tempi di svolgimento delle attività;
 - c) l'accelerazione e semplificazione delle procedure anche nelle attività interne, amministrative e di supporto;
 - d) il conseguimento di obiettivi di ottimizzazione delle risorse e dei processi interni.
5. In questo quadro di riferimento, l'Ente assicura l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale ed a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad obiettivi *standard* di qualità e di gestione.



6. In sede di attuazione del sistema di valutazione, l'ENAC deve, in ogni caso, tenere presenti le seguenti metodologie:

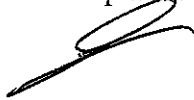
- individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- identificazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- individuazione delle risorse umane e professionali, con particolare riguardo alle competenze ed alle professionalità coinvolte;
- indicazione dei dirigenti responsabili delle strutture interessate.

7. Con cadenza annuale, l'ENAC deve procedere alla valutazione dei risultati ottenuti, anche attraverso la misurazione della maggiore produttività conseguita, dei gradi e dei livelli di soddisfazione espressi dall'utenza, nonché dei servizi e prodotti resi, verificandone la implementazione del livello qualitativo e quantitativo. La valutazione finale è preceduta da fasi intermedie di verifica del processo di conseguimento degli obiettivi prefissati, che possono consentire eventuali interventi correttivi, in presenza di scostamenti o criticità, e limitare i casi di mancato raggiungimento degli stessi.

8. L'ENAC deve rendere conto degli esiti della procedura di valutazione in termini di risultati conseguiti, costi sostenuti, risorse umane impiegate, assicurandone la più ampia trasparenza e pubblicità. Tali risultati vengono utilizzati dall'Ente anche per definire successive misure di miglioramento dell'attività e sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte delle competenti strutture di controllo interno.

9. La verifica dell'attività amministrativa nel suo complesso, come delineata nei precedenti commi, costituisce anche un elemento di particolare rilevanza, che potrà favorire una valutazione delle strutture/uffici e del personale, assicurando il rispetto dei canoni di oggettività e trasparenza.

10. In tale contesto, la formazione costituisce il presupposto strategico e funzionale per la diffusione della cultura della misurazione e per l'introduzione di prassi gestionali innovative. Periodicamente saranno effettuate analisi e valutazioni ai fini dell'individuazione dei fabbisogni formativi, orientate ai cambiamenti organizzativi e relazionali necessari per il miglioramento della qualità dei servizi.



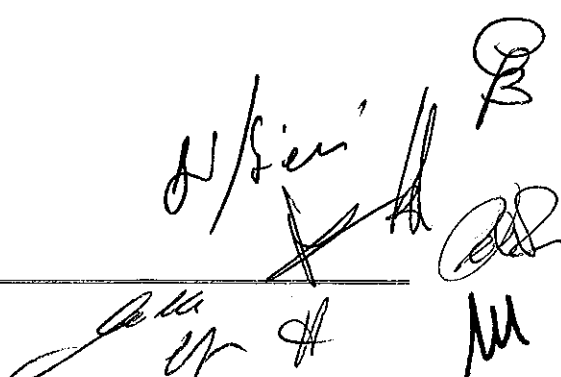
Art. 9**Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative**

1. Nell'ambito degli obiettivi assegnati, ogni singola struttura può adottare procedure per la definizione di specifici progetti, programmi e/o piani di lavoro di miglioramento dell'attività delle medesime, finalizzati al progressivo sviluppo organizzativo, gestionale e agli obiettivi istituzionali dell'Ente.

2. I progetti e programmi di cui al comma 1, devono corrispondere ad esigenze effettive dell'Ente ed apportare un concreto e misurabile contributo aggiuntivo alla attività ordinaria della struttura interessata e, in tale ottica, possono essere collegati a meccanismi di incentivazione della produttività collettiva ed individuale.

3. In relazione ai commi precedenti sono individuati i seguenti criteri generali, integrabili dall'ENAC:

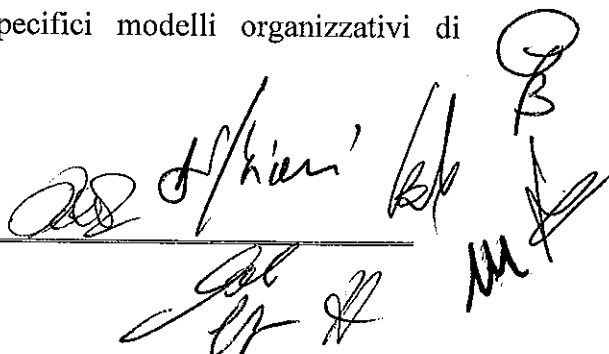
- in presenza di progetti e/o programmi pluriennali il dirigente dovrà in ogni caso prevedere che la verifica dei risultati avvenga con cadenza annuale in relazione ad obiettivi intermedi preventivamente fissati;
- con riferimento ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti i dirigenti attribuiscono il relativo trattamento accessorio.



Art. 10**Valutazione dell'apporto individuale**

1. La valutazione dei dipendenti è componente essenziale del rapporto di lavoro ed è finalizzata a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale degli stessi, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente sistema delle relazioni sindacali.
2. Ai fini della valorizzazione delle competenze e delle capacità professionali, di cui al comma 1, la valutazione, tiene conto, in un'ottica di miglioramento continuo dell'organizzazione e di razionalizzazione e ottimizzazione dei sistemi organizzativi, della capacità di individuare soluzioni che consentano di far fronte a specifiche problematiche e/o a semplificare i processi di lavoro e/o a incrementare i servizi e le prestazioni erogate.
3. In relazione alle finalità di cui al comma 1, i criteri della valutazione, definiti secondo le modalità previste dall'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 19 dicembre 2001, devono comunque rispettare i seguenti principi:
 - individuazione preventiva degli obiettivi da conseguire, delle prestazioni attese e dei relativi criteri di valutazione;
 - verifiche periodiche, su iniziativa del dirigente, volte a valutare il conseguimento degli obiettivi, l'andamento delle prestazioni e gli eventuali scostamenti rispetto alle previsioni; di tali verifiche potrà essere redatto, congiuntamente al dipendente interessato, un verbale sintetico;
 - verifica finale con la motivazione della valutazione dei risultati conseguiti;
 - oggettività delle metodologie, trasparenza e pubblicità dei criteri usati e dei risultati complessivi;
 - partecipazione dei valutati al procedimento;
 - contraddittorio in caso di valutazione non positiva, da realizzarsi in tempi certi e congrui, anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.
4. I criteri di valutazione, di cui al comma 3, sono comunicati ai dipendenti prima dell'inizio dei relativi periodi di riferimento.
5. Al fine di valorizzare la capacità dei dipendenti ed il loro contributo alla efficienza dell'ENAC, il livello di professionalità conseguito e il grado di responsabilità esercitato, occorre tener presente:
 - l'acquisizione di professionalità conseguente a percorsi formativi anche obbligatori, specificatamente attivati, oppure all'introduzione di tecniche innovative nei vari settori di attività o all'uso di nuove tecnologie;
 - l'acquisizione di specifiche esperienze lavorative in relazione all'organizzazione dell'amministrazione.

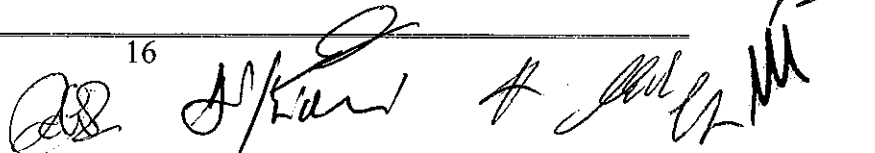
Tali criteri sono integrabili in relazione agli specifici modelli organizzativi di standardizzazione e gestionali adottati dall'Ente.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There is a large, stylized signature that appears to be 'M. Bianchi' or similar. To its right, there are several other initials and signatures, including one that looks like 'B' and another that looks like 'M'. The handwriting is in black ink on a white background.

Art. 11

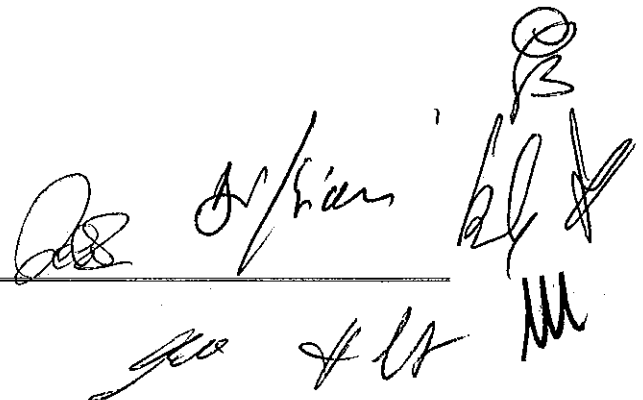
Politiche di incentivazione della produttività

1. Al fine del miglioramento dell'attività e dei servizi resi, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 9 (Progetti e programmi per il miglioramento delle singole strutture organizzative) del presente CCNL, i dirigenti responsabili degli uffici, formulano entro il 30 novembre, in relazione alle risorse finanziarie e strumentali assegnate, proposte di progetti-obiettivo, di piani di lavoro e di altre iniziative, anche pluriennali, finalizzate al miglioramento organizzativo e gestionale, tenendo presente i risultati conseguiti nell'anno precedente, nell'ottica di un progressivo miglioramento dell'attività dell'ENAC. Le materie di cui al presente comma sono oggetto di contrattazione integrativa.
2. Il dirigente, sulla base di criteri definiti dalla contrattazione integrativa, adibisce i dipendenti alle iniziative e ai progetti di cui ai commi precedenti in relazione alla loro collocazione organizzativa e professionale e alla funzionalità della partecipazione degli stessi ai singoli progetti ed obiettivi, indirizzando, attraverso il coinvolgimento e la responsabilizzazione, l'attività dei dipendenti medesimi al raggiungimento dei risultati attesi. In relazione ai progetti il dirigente attribuisce gli obiettivi individuali e collettivi, assicurando la conoscenza degli stessi da parte di ciascun dipendente.
3. La contrattazione integrativa definisce la graduazione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati.
4. I criteri per l'erogazione delle componenti accessorie correlate ai risultati da attribuire ai dipendenti di ciascun ufficio, dopo avere verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi attribuiti, sono definiti dalla contrattazione integrativa secondo le modalità di cui all'art. 4 (Contrattazione collettiva integrativa) del CCNL del 19 dicembre 2001, garantendo adeguate risorse per il conseguimento di obiettivi di efficienza; si conferma il rafforzamento del collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.
5. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati oppure in base a successivi stati di avanzamento, sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi predefiniti.
6. In via sperimentale, ai fini della realizzazione degli obiettivi dell'ENAC e nell'ambito dell'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e individuale per il miglioramento dei servizi, indicati dall'art. 64 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del CCNL 19 dicembre 2001 come integrate dall'art. 28 del CCNL del 19 febbraio 2007, la contrattazione integrativa prevede i seguenti criteri:
 - al grado di attuazione delle direttive e degli obiettivi prefissati è destinato il 30% delle risorse di cui all'art. 64, comma 1, lett. c, del CCNL del 19 dicembre 2001 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività), riferiti alle somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della



legge n. 449 del 1997;

- al merito ed all'impegno individuale è destinato il 20% delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività, di cui all'art. 64, comma 1, lett. c, del CCNL del 19 dicembre 2001 (Risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività), riferiti alle somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449 del 1997.
7. L'incentivazione alla produttività deve tener conto del raggiungimento degli obiettivi e dei risultati, complessivamente concordati, di regola annualmente ed in via preventiva, dall'Amministrazione con i dirigenti responsabili delle strutture.
 8. I compensi relativi alla produttività collettiva e individuale, di cui al presente articolo, non sono attribuibili sulla base di automatismi e devono essere correlati ad apprezzabili e significativi miglioramenti dei risultati dell'organizzazione e degli uffici, da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.
 9. I risultati raggiunti, in termini di maggiore produttività e di miglioramento del livello qualitativo e quantitativo dei servizi, mediante l'utilizzazione delle risorse di cui al presente articolo, sono oggetto di monitoraggio e valutazione da parte del competente servizio per il controllo interno.
 10. Nell'ambito dell'attività dell'Osservatorio sulla contrattazione integrativa istituito presso l'ARAN in relazione a quanto previsto dall'art. 46 del d. lgs. n. 165 del 2001, dopo un anno di sperimentazione dei sistemi incentivanti di cui al presente articolo, sarà verificata la funzionalità e la corrispondenza degli stessi con gli obiettivi prefissati.

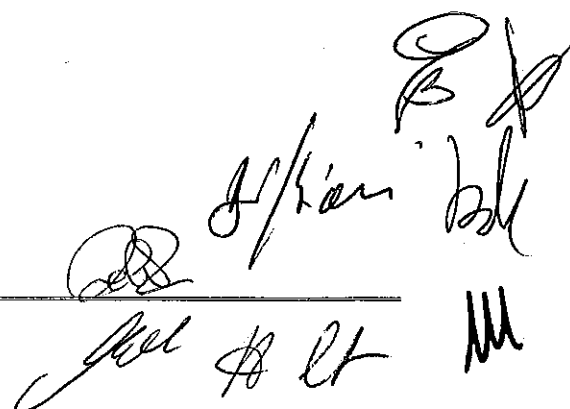


CAPO II

Art. 12

Formazione

1. Si conferma la disciplina in materia di formazione del personale, contenuta nell'art. 48 (La formazione obiettivi e strumenti) del CCNL 19 dicembre 2001, così come integrato dall'art. 16 (Integrazione alla disciplina in materia di formazione del personale) del CCNL del 19 febbraio 2007.
2. L'ENAC, di concerto con le organizzazioni sindacali di cui all'art. 11, comma 1 (Soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa), del CCNL del 19 dicembre 2001, può costituire un ente bilaterale per la formazione.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 48, comma 5 del CCNL del 19 dicembre 2001.



CAPO III

NORME DISCIPLINARI

Art. 13

Modifiche al sistema disciplinare di cui al CCNL del 19 febbraio 2007

1. All'art. 20, comma 5, (Codice disciplinare) del CCNL del 19 febbraio 2007 la lettera h) viene soppressa.
2. All'art. 20, comma 6, (Codice disciplinare) del CCNL del 19 febbraio 2007, si aggiungono le seguenti lettere:
 - “g) fatti e comportamenti tesi all’elusione dei sistemi di rilevamento elettronici della presenza e dell’orario o manomissione dei fogli di presenza o delle risultanze anche cartacee degli stessi. Tale sanzione si applica anche nei confronti di chi avalli, aiuti o permetta tali atti o comportamenti;
 - h) alterchi di particolare gravità con vie di fatto negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
 - i) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all’ENAC o a terzi.”
3. All'art. 20, comma 8, (Codice disciplinare) del CCNL del 19 febbraio 2007 è aggiunta la seguente lettera:
 - “f) l’ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l’arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari.”
4. All'art. 21 (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) del CCNL del 19 febbraio 2007, i commi 1, 6 e 7 sono sostituiti come segue:

“1. Nel caso di commissione in servizio di fatti illeciti di rilevanza penale l’amministrazione inizia il procedimento disciplinare e inoltra la denuncia penale. Il procedimento disciplinare rimane sospeso fino alla sentenza definitiva, fatta salva l’ipotesi in cui il dipendente venga arrestato perché colto, in flagranza, a commettere reati di peculato o concussione o corruzione e l’arresto sia convalidato dal giudice per le indagini preliminari. Sulla base della valutazione derivante dall’esito del procedimento disciplinare si applica la sanzione di cui all’art. 20, comma 8 (Codice disciplinare) del CCNL del 19 febbraio 2007. Analoga sospensione è disposta anche nel caso in cui l’obbligo della denuncia penale emerga nel corso del procedimento disciplinare già avviato

6. In caso di sentenza irrevocabile di assoluzione si applica quanto previsto dall’art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora l’assoluzione sia motivata “perché il fatto non costituisce illecito penale”, non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni.

7. In caso di proscioglimento perché il fatto non sussiste, ovvero perché l'imputato non lo ha commesso si applica quanto previsto dall'art. 653 c.p.p.. Ove nel procedimento disciplinare sospeso, al dipendente, oltre ai fatti oggetto del giudizio penale per i quali vi sia stata assoluzione, siano state contestate altre violazioni oppure qualora il proscioglimento sia motivato "perché il fatto non costituisce reato", non escludendo, quindi, la rilevanza esclusivamente disciplinare del fatto ascritto, il procedimento medesimo riprende per dette infrazioni".
5. All'art. 22 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 19 febbraio 2007, i commi 8, 9 e 10 sono sostituiti dai seguenti:
- "8. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento, pronunciate con la formula "il fatto non sussiste", "non costituisce illecito penale" o "l'imputato non lo ha commesso", quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità verrà conguagliato con quanto dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario. Ove il giudizio disciplinare riprenda per altre infrazioni, ai sensi dell'art. 21, comma 6, secondo periodo, (Rapporto tra procedimento disciplinare e procedimento penale) il conguaglio dovrà tener conto delle sanzioni eventualmente applicate.
9. In tutti gli altri casi di riattivazione del procedimento disciplinare a seguito di condanna penale, ove questo si concluda con una sanzione diversa dal licenziamento, al dipendente precedentemente sospeso verrà conguagliato quanto dovuto se fosse stato in servizio, escluse le indennità o compensi per servizi e funzioni speciali o per prestazioni di carattere straordinario nonché i periodi di sospensione del comma 1 e quelli eventualmente inflitti a seguito del giudizio disciplinare riattivato e a seguito della condanna penale.
10. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine, la sospensione cautelare, dipendente dal procedimento penale, è revocata e il dipendente è riammesso in servizio, salvi casi in cui, per i reati che comportano l'applicazione delle sanzioni previste ai commi 7 e 8 dell'art. 20 (Codice disciplinare) del CCNL del 19 febbraio 2007, l'Ente ritenga che la permanenza in servizio del dipendente provochi un pregiudizio alla credibilità della stessa a causa del discredito che da tale permanenza potrebbe derivarle da parte dei cittadini e/o, comunque, per ragioni di opportunità e operatività dell'Ente stesso. In tale caso, può essere disposta, per i suddetti motivi, la sospensione dal servizio, che sarà sottoposta a revisione con cadenza biennale. Il procedimento disciplinare comunque, se sospeso, rimane tale sino all'esito del procedimento penale."

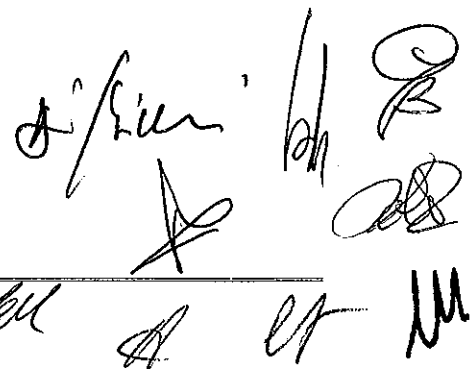
Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with dates like '21/11' and '21/11'.

**CAPO IV
NORME FINALI**

Art. 14

Clausole speciali

1. Il comma 2 dell'art. 21 del CCNL RAI del 14 luglio 1997, è così sostituito:
"A domanda del dipendente sono inoltre concesse, nell'anno, 18 ore di permesso retribuito per particolari motivi personali e familiari debitamente documentati, fruibili anche per frazioni di ore".
2. Al comma 6, lett. a), b) e c), dell'art. 42 (Turnazioni), del CCNL del 19 dicembre 2001, il termine "nella misura" è sostituito dalla locuzione: "nella misura minima".
3. Al comma 5, dell'art. 43 (Reperibilità), del CCNL del 19 dicembre 2001, l'espressione "con un compenso di £ 33.600" è sostituita dalla locuzione: "con un compenso minimo di € 17,35".
4. Gli eventuali incrementi dei compensi previsti dai commi 2 e 3 del presente articolo vengono stabiliti nell'ambito della contrattazione integrativa.



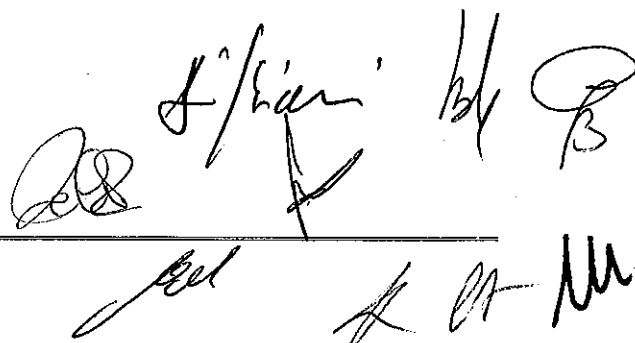

TITOLO V
Trattamento economico

CAPO I

Art. 15

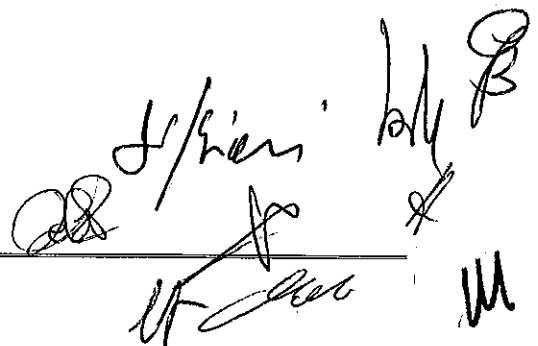
Stipendio tabellare

1. Gli stipendi tabellari, stabiliti dall'art. 2 comma 1 del CCNL del 19 febbraio 2007, biennio economico 2004 – 2005, relativi al personale dell'area tecnica, economica ed amministrativa ed al personale dell'area operativa, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella 1, con le decorrenze ivi previste.
2. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 1 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dalla allegata Tabella 2.
3. Gli stipendi tabellari, stabiliti dall'art. 2 comma 3 del CCNL del 19 febbraio 2007, biennio economico 2004 – 2005, relativi ai professionisti della seconda qualifica professionale, sono incrementati degli importi mensili lordi, per tredici mensilità, indicati nella Tabella 3, con le decorrenze ivi previste.
4. Gli importi annui degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione del comma 3 sono rideterminati nelle misure e alle scadenze stabilite dall' allegata Tabella 4.
5. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 3 comprendono ed assorbono gli aumenti corrisposti a titolo di indennità di vacanza contrattuale.



Art. 16**Effetti dei nuovi stipendi**

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per lavoro straordinario, sul trattamento ordinario di quiescenza, normale e privilegiato, sull'indennità di buonuscita, sul TFR, sull'indennità di cui all'art. 20, comma 6, (Codice disciplinare) e dall'art. 22, comma 7 (Sospensione cautelare in caso di procedimento penale) del CCNL del 19 febbraio 2001, sull'equo indennizzo, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi, comprese la ritenuta in conto entrata Tesoro od altre analoghe ed i contributi di riscatto.
2. I benefici economici risultanti dalla applicazione dell'art. 15 (Stipendio tabellare) sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza del biennio economico 2006-2007. Agli effetti del trattamento di fine rapporto, dell'indennità di buonuscita, di licenziamento, nonché di quella prevista dall'art. 2122 c.c. si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione del rapporto di lavoro.
3. Resta confermato quanto previsto dall'art. 27 commi 3 e 4 e dall'art. 31, commi 3 e 4 (Effetti dei nuovi stipendi) del CCNL del 19 febbraio 2007.



CAPO II**Art. 17****Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività**

1. Con decorrenza 31 dicembre 2007, le risorse di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001, come aumentate dall'art. 4 del CCNL del 18 febbraio 2002 e con le modifiche e gli incrementi di cui all'art. 28 del CCNL 2002/2005, del 19 febbraio 2007 e dell'art. 4 del CCNL 2004/2005 del 19 febbraio 2007 sono ulteriormente incrementate di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2005.

2. Al fine di favorire l'omogeneità dell'impianto retributivo del personale ENAC con quello degli enti pubblici non economici, e nell'ottica di garantire una maggiore funzionalità dei servizi dell'Ente, viene previsto quanto segue:

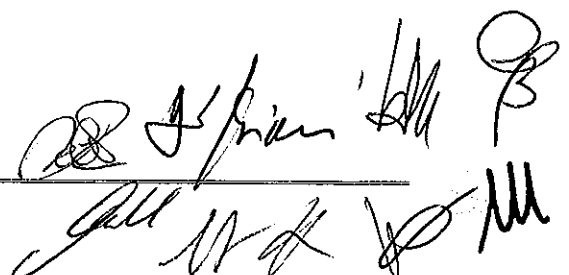
a) in sede di prima definizione del Fondo di cui all'articolo in esame, con riferimento all'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, sono riassegnate al Fondo stesso le risorse già previste per i compensi relativi agli incarichi non dirigenziali e al lavoro straordinario, che rimangono complessivamente destinate a tali finalità;

b) a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL confluiscono, altresì, nel fondo di cui al presente articolo, le risorse economiche in atto destinate al trattamento accessorio degli Ispettori di volo. Le risorse e gli stanziamenti suindicati sono utilizzabili nella misura pro-capite già stabilita dall'ENAC, fermi restando i limiti previsti dalla relativa dotazione organica;

c) a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCNL confluiscono altresì nel fondo del presente articolo le risorse pari all'importo dei risparmi sulla retribuzione individuale di anzianità (comprese le eventuali maggiorazioni e la quota di tredicesima mensilità) in godimento del personale comunque cessato dal servizio. Per l'anno in cui avviene la cessazione dal servizio è accantonato, per ciascun dipendente cessato, un importo pari alle mensilità residue della RIA in godimento, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo accantonato confluisce, in via permanente, nel Fondo con decorrenza dall'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera e vi rimane assegnato in ragione di anno;

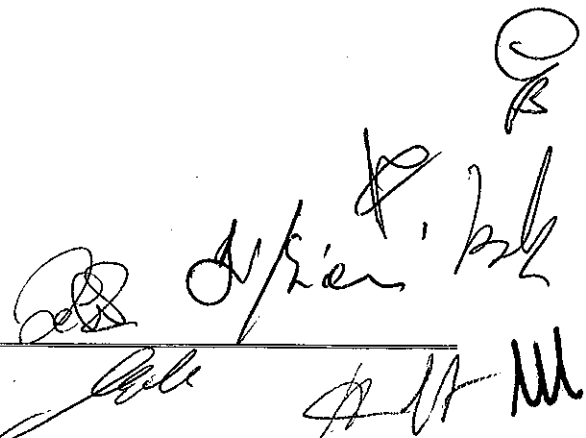
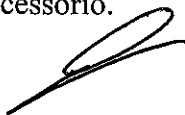
d) a decorrere dal 31.12.2009, il Fondo di cui al presente articolo viene decurtato in via definitiva delle somme necessarie per la copertura dell'onere occorrente per l'erogazione dell'indennità di Ente di cui all'art. 18 del presente CCNL.

3. Per la composizione dei fondi resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 192 della legge n. 266 del 2005.



CAPO III**Art. 18****Indennità di Ente**

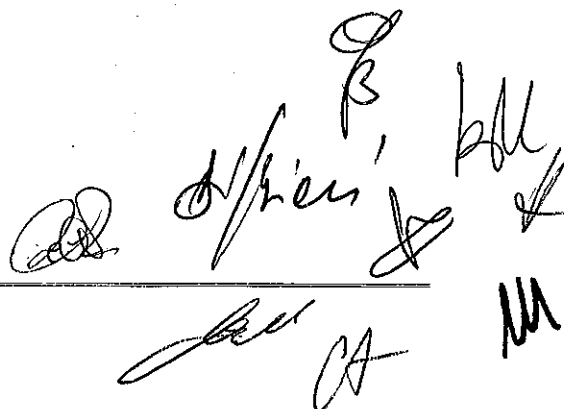
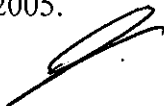
1. L'indennità di Ente, di cui all'art. 65, comma 2, lett. h del CCNL del 19 dicembre 2001, ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente ed è corrisposta al personale dell'area tecnica, economica, amministrativa ed operativa per dodici mensilità e nelle misure indicate nell'allegata Tabella 5.
2. Al fine dell'erogazione della indennità di cui al comma 1, sono prelevate le corrispondenti somme del Fondo delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni, relative ai trattamenti accessori del personale di cui all'art. 65, comma 2 lett. h, del medesimo CCNL, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, come indicato all'art. 17, comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL. All'atto della cessazione dal servizio del personale, la quota di indennità di Ente prelevata dal fondo ai sensi del presente comma e non riutilizzata in conseguenza di nuove assunzioni, ritorna nella disponibilità del fondo stesso.
3. Ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNQ del 29 luglio 1999, con la medesima decorrenza indicata all'art. 17 comma 2, lett. d), (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività) del presente CCNL, l'indennità di Ente è inclusa nella base di calcolo utile ai fini del trattamento di fine rapporto, in aggiunta alle voci retributive già previste dal comma 1 dell'art. 4 del citato CCNQ.
4. Per effetto di quanto previsto al comma 3, un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposto in ciascun anno al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto, è posto annualmente a carico del fondo per le risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività di cui all'art. 64, del CCNL del 19 dicembre 2001 e successive modificazioni. Conseguentemente, l'ammontare occorrente per il personale che, nel corso di ciascun anno, sarà progressivamente soggetto alla predetta disciplina è prelevato, di anno in anno, dal fondo stesso.
5. L'indennità di Ente è ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare, fermo restando quanto previsto dalle disposizioni legislative vigenti per il trattamento accessorio.



Art. 19

Integrazione del Fondo per le politiche di sviluppo dei professionisti di seconda qualifica professionale

1. Con decorrenza 31 dicembre 2007 per il personale appartenente alla sezione dei professionisti della seconda qualifica professionale, le risorse del Fondo di cui all'art. 14 del CCNL del 30 maggio 2007 sono incrementate di un importo pari allo 0,50% del monte salari dell'anno 2005.



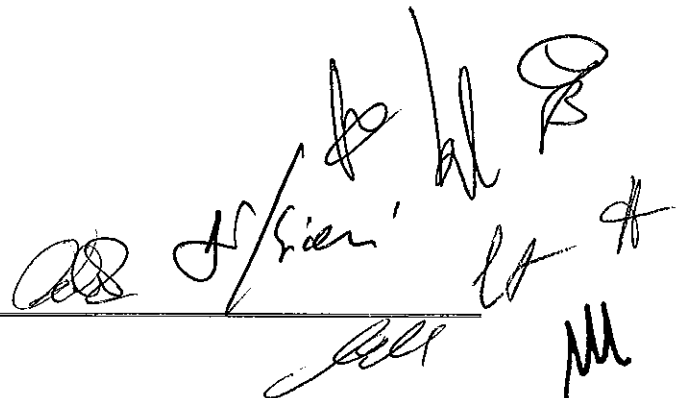
Art. 20

Particolari istituti normo-economici

1. All'art. 69 comma 1 del CCNL del 19 dicembre 2001, dopo la lettera g) è inserita la seguente lettera h):

“h) ed altri benefici di natura assistenziale e sociale”.

2. Le eventuali iniziative assunte in relazione alla lett. h) di cui al comma 1, devono essere ricomprese nella misura massima dell'1% a carico del bilancio per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale, prevista dal comma 2 dell'art. 69 del CCNL del 19 dicembre 2001.



Art. 21

Norme finali

1. Le parti prendono atto della necessità di definire quanto prima la coda contrattuale relativa alla sezione per i professionisti della seconda qualifica professionale, tenuto presente quanto previsto dagli art. 15, comma 3 e art. 19 del presente CCNL.

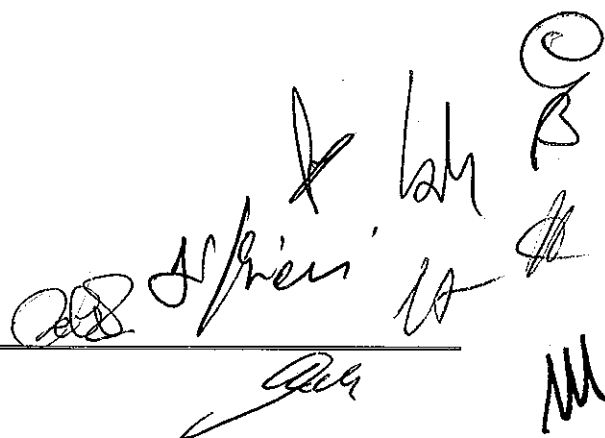


Tabella 1**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità.

Dal 1 gennaio 2006

Funzionario	C1 8,67	C2 9,60	C3 10,53	C4 11,38	C5 12,31
Collaboratore	B1 7,530	B2 8,05	B3 8,54	B4 9,06	
Operatore	A1 6,58	A2 7,03	A3 7,40	A4 7,77	

Rideterminato dal 1 gennaio 2007 ⁽¹⁾

Funzionario	C1 94,29	C2 104,39	C3 114,50	C4 123,80	C5 133,86
Collaboratore	B1 81,88	B2 87,51	B3 92,92	B4 98,48	
Operatore	A1 71,51	A2 76,48	A3 80,46	A4 84,45	

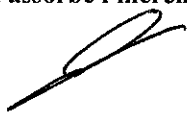
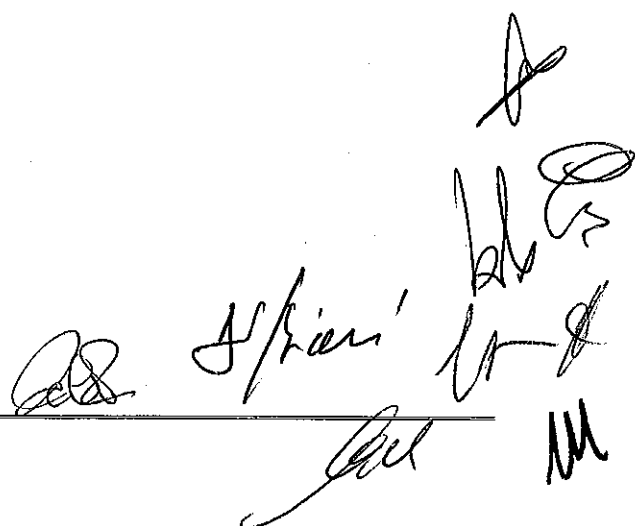
⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.



Tabella 2

Retribuzione tabellare

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Al 1 gennaio 2006

Funzionario	C1 20.809,51	C2 23.039,54	C3 25.270,77	C4 27.321,36	C5 29.543,46
Collaboratore	B1 18.070,39	B2 19.312,68	B3 20.506,53	B4 21.735,33	
Operatore	A1 15.782,80	A2 16.879,35	A3 17.758,07	A4 18.636,80	

Al 1 gennaio 2007

Funzionario	C1 21.836,95	C2 24.177,02	C3 26.518,41	C4 28.670,40	C5 31.002,06
Collaboratore	B1 18.962,59	B2 20.266,20	B3 21.519,09	B4 22.808,37	
Operatore	A1 16.561,96	A2 17.712,75	A3 18.634,79	A4 19.556,96	









 Spriani

 bb

 lt



Tabella 3**Incrementi mensili della retribuzione tabellare**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 13 mensilità.

Livelli economici di professionalità	Dal 1.1.2006	Rideterminato dal 1.1.2007 ⁽¹⁾
P II 4	13,71	149,08
P II 3	12,21	132,82
P II 2	10,73	116,64
P II 1	9,40	102,20

⁽¹⁾ Il valore a decorrere dal 1.1.2007 comprende ed assorbe l'incremento corrisposto dal 1.1.2006.

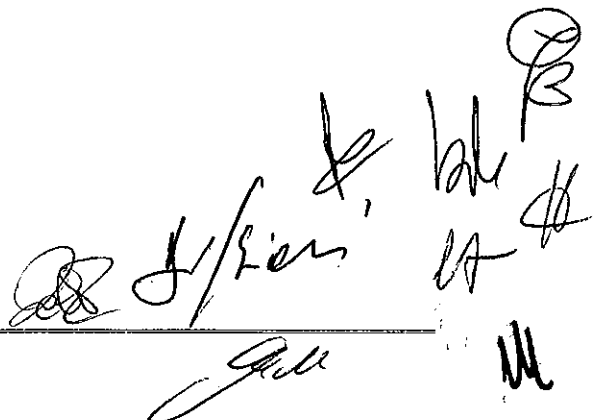
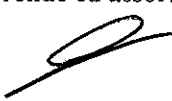


Tabella 4**Retribuzione tabellare**

Valori in Euro annui per 12 mensilità a cui aggiungere la tredicesima mensilità.

Livelli economici di professionalità	Dal 1.1.2006	Dal 1.1.2007
P II 4	31.231,67	32.856,11
P II 3	27.824,65	29.271,97
P II 2	24.435,61	25.706,53
P II 1	21.410,50	22.524,10

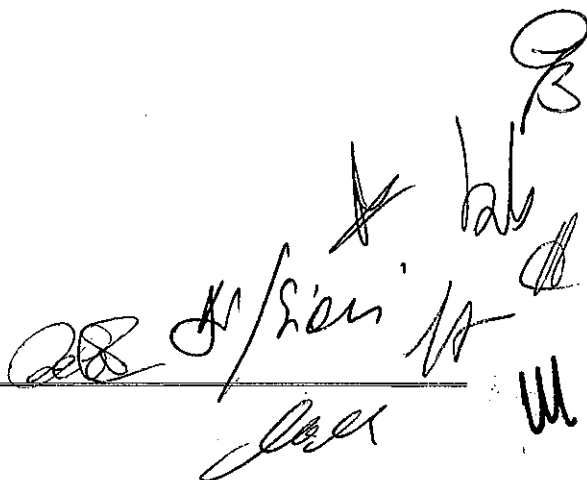
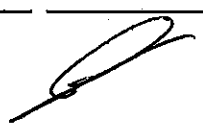


Tabella 5**Indennità di Ente**

Valori in Euro mensili da corrispondere per 12 mensilità.

Posizione economica	Importo mensile
C5	259,26
C4	259,26
C3	259,26
C2	212,78
C1	197,80
B4	180,76
B3	180,76
B2	180,76
B1	169,40
A4	162,68
A3	162,68
A2	162,68
A1	152,87



Handwritten notes and signatures:
A/riens
B
M

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti si danno atto che la clausola relativa alla sostituzione del dirigente di cui all'art. 7, comma 1, (Mansioni e compiti di particolare rilevanza) del presente CCNL, non incide sul modello organizzativo dell'Ente, ma rappresenta solo una ulteriore flessibilità gestionale da utilizzare in situazioni di carattere temporaneo o occasionale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

In riferimento all'art. 14 (Clausole speciali), le parti confermano che la disposizione contenuta nel comma 1 entra in vigore a seguito della sottoscrizione definitiva del CCNL e non ha effetti sulla fruizione dei permessi avvenuta prima di tale data.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti confermano che con riferimento all'istituto dei congedi per i genitori di cui all'art. 31 del CCNL del 19 dicembre 2001, per quanto non previsto dal citato contratto, trovano applicazione le disposizioni contenute nel d.lgs. n. 151 del 2001.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

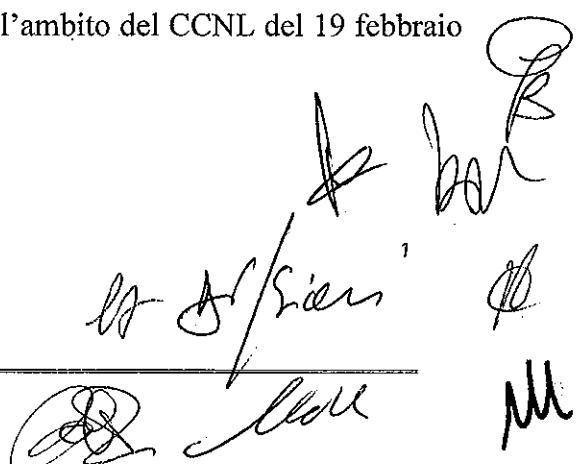
Con riferimento all'art. 17, comma 2, lett. a) (Integrazione delle risorse per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività), le parti concordano che, ferma restando la destinazione delle relative somme alle finalità ivi previste, le eventuali economie accertate a consuntivo possono essere utilizzate per la produttività collettiva ed individuale.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 5

Nel quadro del processo diretto a favorire l'omogeneità dell'impianto retributivo del personale ENAC con quello degli enti pubblici non economici, le parti, per quanto concerne l'indennità di bilinguismo, concordano sull'opportunità di esaminare, nell'ambito delle trattative per il secondo biennio economico 2008-2009, la possibilità di trasferire l'indennità medesima fuori dal Fondo.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 6

Le parti confermano le dichiarazioni già sottoscritte nell'ambito del CCNL del 19 febbraio 2007 n. 1, 4, 5, 6, e 8.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials or short names.