



AERO CLUB D'ITALIA

Delibera del Consiglio Federale

n. 118

del 04/11/2022

Voce all'ordine del giorno	Oggetto: Nuovo Ordinamento Professionale – Definizione Famiglie Professionali Aero Club d'Italia
N° 11	

Consiglio Federale

Giuseppe Leoni

P

Stefano Bianchetti

P

Eva Montori

P

Giorgio Porta

P

Guido Guidi

P

Collegio dei Revisori dei Conti

Antonietta Giudice

A

Pierluigi Arnera

A

Paolo Cervi

A

Trasmissione ai Ministeri vigilanti

data invio

☐ Trasporti

☐ Difesa

☐ Pres. Consiglio Ministri

☐ Interno

☐ Economia e Finanze

Per competenza ed esecuzione

☒ AA.GG.PP.

☐ Gest. Amm.va/Con.le

☐ Aerod./Tecnico

☐ Sport Aeronautici

Sono pure presenti su invito del Presidente:

Presiede:
il Presidente Arch. Giuseppe LEONI

Esplica funzioni di Segretario:
il Direttore Generale Gen. Gianpaolo MINISCALCO

VISTA la legge 29 maggio 1954 n. 340: Riordinamento dell'Ae.C.I.;

VISTA la legge 20 marzo 1975 n. 70: Riordinamento degli Enti Pubblici;

VISTO il D.P.R. 16 giugno 1977 n. 670: Conferma Ae.C.I. quale Ente Pubblico;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il D.P.R. 27 febbraio 2003 n. 97: Regolamento per l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70;

VISTO il D.P.R. 18 marzo 2013 n. 53: Approvazione nuovo Statuto Ae.C.I.;

VISTO il D.P.C.M. 16 maggio 2022: Nomina del Presidente Ae.C.I.;

VISTO il D.M. del 16 giugno 2022 n. 189: Nomina Consiglieri Federali Ae.C.I.;

VISTO il D.M. del 16 giugno 2022 n. 188: Nomina Presidente Commissione Centrale Sportiva Aeronautica Ae.C.I.;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) per il personale non dirigente del Comparto “Funzioni Centrali”, triennio per parte giuridica ed economica 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 dall’ARAN e dalle Organizzazioni e Confederazioni sindacali;

VISTO, specificatamente, che tra gli elementi caratterizzanti del suddetto CCNL, risalta la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, disciplinato dal Titolo III “Ordinamento Professionale”, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, definite come area degli operatori, area degli assistenti, area dei funzionari ed area delle elevate professionalità;

ATTESO che le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l’insieme dei requisiti indispensabili per l’inquadramento nell’area medesima, che le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l’espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto contrattualmente previsto e che, all’interno dell’area, si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell’organizzazione del lavoro;

ATTESO, altresì, che in coerenza con i relativi contenuti, ai sensi dell’art. 13, comma 3, del CCNL in argomento, nell’Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune e che nell’ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali;

PRESO ATTO che, al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all’attuazione delle relative norme, il succitato Titolo III del CCNL in argomento, entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL e, pertanto, il 1° novembre 2022;

ATTESO, comunque, che, ai sensi dell’art. 18, comma 3, del CCNL in argomento, il personale in servizio alla data di entrata in vigore del succitato Titolo III è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2 del predetto CCNL di trasposizione automatica nel sistema di classificazione e che, pertanto, i dipendenti già in servizio alla predetta data dall’Area A confluiscono automaticamente nell’Area degli Operatori, dall’Area B nell’Area degli Assistenti e dall’Area C nell’Area dei Funzionari;

ATTESO, altresì, che dall’entrata in vigore del CCNL ed entro il suddetto termine, ai sensi dell’art. 18, comma 2, del CCNL in argomento, l’amministrazione, in sede di contrattazione integrativa definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all’interno delle quali confluiscono, nel rispetto della succitata tabella 2 di trasposizione automatica, nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale;

VISTA, pertanto, la contrattazione integrativa di Ente intervenuta tra l’Amministrazione e le OO.SS. nazionali di categoria in data 24 ottobre 2022 in occasione della quale, tra l’altro, sono state definite per l’Aero Club d’Italia, le famiglie professionali nell’ambito del nuovo sistema di classificazione

del personale ed in particolare nel numero complessivo di due, una di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (*FP-TAEG*) ed una di tipo “tecnico” (*FP-TT*);

RITENUTO che il personale in servizio presso l’Aero Club d’Italia alla predetta data del 1° novembre 2022 sia tutto collocabile, per l’ambito professionale di appartenenza, nella famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (*FP-TAEG*);

Tutto ciò visto, atteso, preso atto e ritenuto, il Consiglio Federale

DELIBERA

- per quanto esplicitato in premessa, in attuazione delle previsioni recate dal Titolo III “Ordinamento Professionale” del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) - Comparto “Funzioni Centrali” - triennio per parte giuridica ed economica 2019-2021 -, sottoscritto in data 9 maggio 2022 dall’ARAN e dalle Organizzazioni e Confederazioni sindacali, di recepire gli esiti della contrattazione integrativa di Ente intervenuta tra l’Amministrazione e le OO.SS. nazionali di categoria in data 24 ottobre 2022 con riguardo alla definizione, per l’Aero Club d’Italia, delle famiglie professionali nell’ambito del nuovo ordinamento professionale del personale, introdotto dal CCNL in argomento, di cui ai contenuti esplicitati nello stralcio di verbale che si allega alla presente delibera a formarne parte integrante e sostanziale;
- di dare atto, pertanto, che, con decorrenza 1° novembre 2022, risultano definite per l’Aero Club d’Italia n. 2 famiglie professionali, una di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (*FP-TAEG*) ed una di tipo “tecnico” (*FP-TT*);
- di acclarare che il personale in servizio presso l’Aero Club d’Italia alla predetta data del 1° novembre 2022 è tutto collocabile, per l’ambito professionale di appartenenza, nella famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (*FP-TAEG*);
- di provvedere alla pubblicazione del documento sul sito web istituzionale dell’Aero Club d’Italia nell’apposita sezione denominata “Amministrazione Trasparente”.

IL DIRETTORE GENERALE
F.to Gianpaolo MINISCALCO

IL PRESIDENTE
F.to Giuseppe LEONI

STRALCIO

**IPOTESI DI ACCORDO DEL GIORNO 24 OTTOBRE 2022
TRA L'AMMINISTRAZIONE DELL'AERO CLUB D'ITALIA
E LE OO. SS. NAZIONALI DI CATEGORIA**

Il giorno 24 del mese di ottobre dell'anno 2022, alle ore 14:50 presso la sede dell'Aero Club d'Italia in Via Cesare Beccaria, 35/A, si sono riuniti i rappresentanti dell'Amministrazione dell'Ente e quelli delle OO.SS. di categoria, all'uopo convocati, per discutere del seguente

ORDINE DEL GIORNO

- 1) Famiglie professionali;**
- 2) Contrattazione integrativa 2021 – Destinazione.**

Sono presenti:

Per l'Amministrazione dell'Ente:

Il Direttore Generale AeCI: Gianpaolo Miniscalco con funzioni di Presidente della rappresentanza di Parte Pubblica

Il segretario verbalizzante: Aurelio Di Falco

Per le OO.SS. di categoria:

U.I.L./P.A.:	Paolo Liberati
CISL/FP:	Andrea Ladogana
C.G.I.L./F.P.:	Lilith Zulli
R.S.U.:	Vincenzo Di Carlo
R.S.U.:	Barbara Carotti
R.S.U.:	Mario Biagini

Il Presidente, dopo avere salutato i presenti, apre i lavori della riunione.

Con riguardo al

punto 1) Famiglie professionali,

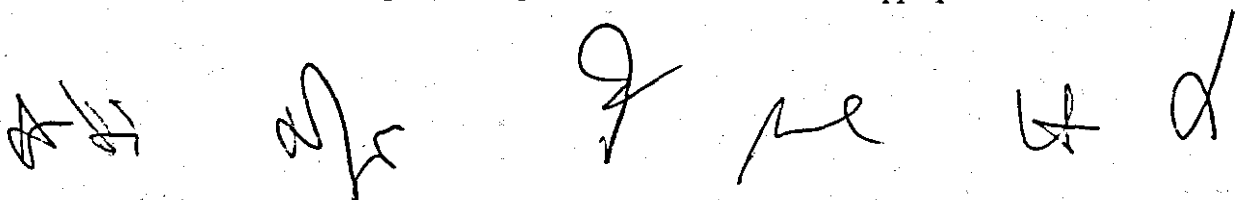
(CCNL – Comparto Funzioni Centrali – Triennio 2019-2021 - Nuovo Sistema di Classificazione Professionale – Definizione Famiglie Professionali –),

è noto che in data 9 maggio 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) – Comparto “Funzioni Centrali” – triennio 2019-2021 -.

Tra gli elementi caratterizzanti il suddetto CCNL, risalta la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato su quattro aree, di cui una destinata alle elevate professionalità.

A parità di inquadramento giuridico, il modello prevede avanzamenti retributivi correlati alle competenze professionali progressivamente acquisite, attribuiti mediante procedura selettiva che contempera le esigenze di premialità e di inclusività.

Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.



Il sistema di classificazione del personale, di cui al CCNL in argomento, si pone altresì l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti comparti confluiti nel comparto Funzioni Centrali anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione.

Il sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

Area degli operatori
Area degli assistenti
Area dei funzionari
Area delle elevate professionalità

Le aree sono individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto contrattualmente previsto. All'interno dell'area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

In coerenza con i relativi contenuti, *nell'Area sono individuate le famiglie professionali*, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze similari o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle relative norme, l'afferente Titolo III, "Ordinamento Professionale" - del CCNL in argomento, entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL e, pertanto, il 1° novembre 2022.

Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine di cui al comma 1, *l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale* all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del suddetto Titolo è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la tabella 2, allegata al CCNL, di trasposizione automatica nel sistema di classificazione.

A tal fine, le famiglie professionali sono definite nell'odierna contrattazione integrativa tra l'Amministrazione AeCI e le OO.SS. come da documento allegato (All. 1), al quale si rinvia, che unito al presente verbale ne forma parte integrante e sostanziale.

Con riguardo al

punto 2) Contrattazione integrativa 2021 - Destinazione -,

(Modalità di utilizzo Fondo Risorse Decentrate - anno 2021 -),

si rinvia all'allegato tecnico (All. 2) unito al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Alle ore 15.30, nessuno chiedendo la parola, la riunione viene dichiarata chiusa.

Direttore Generale AeCI:

Gianpaolo Miniscalco

U.I.L./P.A.:

Paolo Liberati

CISL/FP:

Andrea Ladogana

C.G.I.L./F.P.:

Lilith Zulli

R.S.U.:

Vincenzo Di Carlo

R.S.U.:

Barbara Carotti

R.S.U.:

Mario Biagini

Segretario verbalizzante

Aurelio Di Falco

CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 -

Nuovo Ordinamento Professionale - Definizione Famiglie Professionali Aero Club d'Italia-

Premesse

L'Art.13 del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" sottoscritto in data 9 maggio 2022 ha previsto un nuovo sistema di classificazione del personale, improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie dei differenti modelli organizzativi presenti nel comparto, è articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità

E' previsto che le aree siano individuate mediante le declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dall'allegato A. All'interno dell'Area si ha equivalenza e fungibilità delle mansioni ed esigibilità delle stesse in relazione alle esigenze dell'organizzazione del lavoro.

Nell'Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. Nell'ambito delle famiglie professionali vengono definite le competenze professionali caratterizzanti ciascuna famiglia nonché, ove richiesti, specifici titoli di studio, abilitazioni, iscrizioni ad albi professionali, esperienze lavorative o professionali.

E' previsto che, ai sensi dell'art. 52 del d.lgs n. 165/2001, ogni dipendente è tenuto a svolgere le mansioni per le quali è stato assunto e le mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento, fatte salve quelle per il cui espletamento siano richieste specifiche abilitazioni professionali.

In merito alle aree di elevata professionalità (EP) gli enti individuano gli incarichi ad elevata autonomia e responsabilità che si configurano quale elemento sostanziale dell'appartenenza all'Area.

Le responsabilità connesse a tali incarichi possono avere prevalente contenuto gestionale ovvero, nel caso in cui sia richiesta l'iscrizione ad albi professionali, prevalente contenuto professionale. In ogni caso, essi sono conferiti su posizioni di elevata responsabilità, con elevata autonomia decisionale, previamente individuate dalle amministrazioni, in base alle proprie esigenze organizzative.

Ai fini del conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, le amministrazioni tengono conto delle competenze professionali possedute in relazione a quelle richieste nelle posizioni da coprire.

AK M3

me

F G A

Gli incarichi sono conferiti al termine del periodo di prova, per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni. Essi sono rinnovabili. Il periodo di prova può essere non inserito nel caso in cui vi sia stata già una verifica in sede di sperimentazione.

La revoca dell'incarico conferito può aver luogo, prima della sua scadenza, per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione di performance, che accerti risultati non positivi.

In corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di 11.000 euro ed un massimo di 29.000 euro. La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP).

Lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione di performance adottato dall'amministrazione.

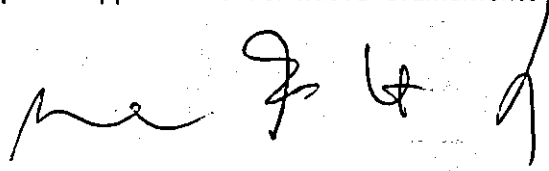
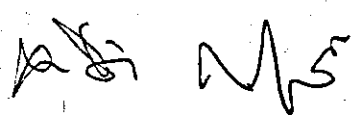
Con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata, è inoltre attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato, in base al livello di valutazione conseguito. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

In caso di temporanea assenza o impedimento del titolare di un incarico, le amministrazioni possono affidare un incarico ad interim ad altro dipendente inquadrato nell'Area EP. Lo svolgimento dell'incarico ad interim è retribuito con un importo, attribuito a titolo di retribuzione di risultato, non superiore al 20% del valore economico di posizione dell'incarico conferito, a valere sulle risorse di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova Area EP).

Norme di prima applicazione

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari lo stesso entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL (ossia il 1° novembre 2022). Entro quest'ultimo termine, gli enti, in sede di contrattazione integrativa, definiscono le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale. In altri termini, il personale in servizio è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data.

Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie della famiglia professionale di destinazione e previo confronto con le OO.SS., in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento,



professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6, sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 25%:

a) esperienza maturata nell'area di provenienza;

b) titolo di studio;

c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

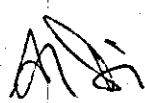
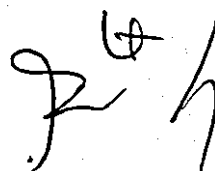
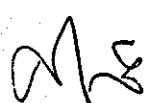
Le progressioni sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1 comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Le indicazioni della Funzione Pubblica

il Dipartimento per la Funzione pubblica e il Ministero dell'Economia e delle finanze hanno emanato le nuove "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche". Esso aggiorna le linee guida del 2018 prevedendo alcune novità sostanziali. Al centro delle innovazioni non più solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere).

La definizione dei nuovi profili professionali permetterà di superare l'automatismo nel turnover: le nuove assunzioni non consisteranno nella sostituzione di vecchie figure con altre identiche, ma guarderanno al futuro, alle nuove competenze che devono sostenere la trasformazione della Pa prevista dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza. Ciò che dovrebbe comportare una progressiva riduzione delle figure amministrative aspecifiche a favore, ad esempio, di esperti del digitale, di e-procurement, di transizione verde, di project management. In altri termini, la definizione dei nuovi profili professionali rappresenta il punto qualificante del documento, che aiuta le amministrazioni a sostituire progressivamente le figure amministrative generiche con figure specifiche come esperti digitali, dell'e-procurement, di project management, di transizione ecologica e così via. Ciò consentirà di superare gli automatismi e di effettuare le assunzioni sulla base delle nuove competenze utili a sostenere le transizioni amministrativa, digitale e ambientale.

Pertanto, con le nuove indicazioni fornite dalle linee guida è possibile superare il concetto di "profilo professionale" che il nuovo contratto collettivo nazionale delle Funzioni centrali ha scelto di operare, aggiornandolo alla nozione di "famiglia professionale", che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione. In altri termini, la famiglia professionale è l'ambito in cui i dipendenti hanno competenze o conoscenze comuni.

Al dipendente pubblico non si chiederà più semplicemente il possesso di nozioni teoriche, ma anche la capacità di applicarle ai casi concreti (sapere fare) e di mantenere una certa condotta (saper essere). Avrà sempre più importanza, quindi, la capacità di individuare, misurare e far crescere queste dimensioni.

Nelle procedure selettive occorrerà, di conseguenza, valutare anche aspetti normalmente trascurati, quali, per esempio, la capacità di innovare le procedure amministrative, lavorare in squadra e prendere decisioni in modo autonomo.

Queste "soft skill" saranno valutate nei prossimi concorsi, come previsto dalle nuove norme introdotte con i decreti legge 80/2021 e 36/2022, attraverso metodologie consolidate e avranno maggiore peso nei percorsi formativi e di carriera.

La sperimentazione di AECI per l'elevata professionalità

L'AECI ha già disciplinato con relativo accordo decentrato la fase transitoria delle elevate professionalità a cui si rinvia per i contenuti e il relativo regolamento, definendo i compiti cui si rinvia per la relativa conferma anche nella procedura attuale.

Alla figura della elevata professionalità di tipo amministrativo, da acquisire attraverso una procedura selettiva interna di progressione verticale, avendo svolto in via sperimentale il relativo ruolo, si affiancherà una figura di elevata professionalità in ambito tecnico da reperire attraverso un concorso pubblico esterno realizzando in tal modo la riserva del 50% prevista dalla normativa di cui all'art.52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/01.

MODELLO DI CLASSIFICAZIONE DELLE FAMIGLIE PROFESSIONALI

La matrice dei profili professionali costituisce una chiave di lettura del sistema organizzativo e rappresenta, di conseguenza, una modalità di segmentazione del personale dell'Amministrazione. In particolare, nel modello scelto dall'AECI, la matrice determina il raccordo tra le risorse umane che operano nell'ente e l'organizzazione, per il tramite delle competenze organizzative e tecniche che è richiesto loro di possedere e mettere in atto. La matrice professionale si caratterizza, in particolare, per i seguenti principali elementi:

- centralità delle competenze e modularità dell'approccio, a supporto di un modello di gestione integrata del personale che consenta la selezione e l'utilizzo dei singoli elementi del sistema in funzione delle esigenze gestionali;
- l'individuazione di Famiglie Professionali coerenti con il modello dei processi, con particolare riferimento agli aspetti della trasversalità, piuttosto che con la struttura organizzativa;
- l'individuazione e il potenziamento dei profili più direttamente coinvolti nell'innovazione organizzativa e strategica, con focalizzazione sulle professionalità medio-alte, a crescente contenuto specialistico - gestionale, e tendenziale semplificazione dei profili a prevalente contenuto operativo.

La matrice è stata, pertanto, così individuata:

AR MS

me J G h

- Famiglia professionale. Costituiscono un'aggregazione di profili caratterizzati da una comune identità professionale in relazione alla "funzione" o "Tipologia di attività" esercitato nell'ente e sono state individuate in coerenza con il modello dei processi in modo da coprirli nella loro interezza;
- Profilo professionale. Rappresentano la specificazione in termini di contenuti generali del lavoro delle singole "funzioni/attività" necessarie all'ente, in coerenza con le nuove aree individuate dal contratto nazionale 2019-2021;
- Profilo di ruolo. I profili di ruolo rappresentano la qualificazione del profilo professionale rispetto ad uno specifico ruolo organizzativo, in termini di caratteristiche gestionali e competenze tecniche e organizzative richieste.

Tipologie di attività

AREE CONTRATTUALI	TIPOLOGIE DI ATTIVITA'				
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	AERODIDATTICO E TECNICO	SPORTAERONAUTICI	AEROTURISMO E AVIAZIONE GENERALE
Area elevate professionalità	ELEVATA PROFESSIONALITA'		ELEVATA PROFESSIONALITA'		
Area dei funzionari	Funzionario gestione risorse finanziarie	Funzionario organizzazione e risorse umane	Funzionario Tecnico/Amministrativo	Funzionario esperto	Funzionario esperto
Area degli assistenti	Assistente amministrativo	Assistente organizzazione e risorse umane	Assistente Tecnico/Amministrativo Professionale	Assistente di supporto	Assistente di supporto
Area degli operatori					

AL 31/10/2022 il personale presente nell'ente confluirà in via automatica nel modo seguente:

Dal 1° novembre 2022	Unità Organizzativa	Descrizione breve Unità Organizzative
ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO	Attività Didattica, Volo da Diporto o Sportivo, Spazi Aerei, Sicurezza Volo, Protezione Civile
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		

Ado Ahs

h

Dal 1° novembre 2022	Unità Organizzativa	Descrizione breve Unità Organizzative
ASSISTENTE	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE	Personale, Affari Legali e Contenzioso, Trattamento Economico, Enti Affiliati, Organi Ente, Attività Negoziale, Segreteria Generale
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
ASSISTENTE	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE	Programmazione Finanziaria e Bilancio, Contabilità e Liquidazioni, Consegnatario, Economato e Tesoreria
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
FUNZIONARIO		
ASSISTENTE	SERVIZIO SPORT AERONAUTICI	Gare Sportive e Manifestazioni Aeree, Assicurazioni correlate e Tessere Sportive FAI
ASSISTENTE		
ASSISTENTE		
FUNZIONARIO		

AK MS

ME

FGH

AREE PROFESSIONALI

La famiglia professionale aggrega competenze professionali omogenee, al fine di garantire all'Ente un efficace ed efficiente presidio delle aree professionali caratterizzanti le "funzioni" o "tipologie di attività" esercitate, così suddivise:

FUNZIONI	AREE PROFESSIONALI
GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	Finanza Contabilità Controllo economico-finanziario Rendicontazione e controllo Procedimenti amministrativi interni Processi istituzionali
ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	Programmazione fabbisogno del personale Sviluppo Risorse Umane Formazione e addestramento del personale Trattamento economico Consulenza giuslavoristica per la corretta definizione e applicazione degli istituti contrattuali Affari Legali e Contenzioso Organizzazione e processi Attività negoziale Gestione enti affiliati Organi collegiali
AERODIDATTICO E TECNICO	Attività Didattica Volo da Diporto o Sportivo Spazi Aerei Sicurezza Volo Protezione Civile Gestione flotta
SPORT AERONAUTICI	Gare Sportive e Manifestazioni Aeree Assicurazioni correlate e Tessere Sportive FAI
AEROTURISMO E AVIAZIONE GENERALE	Promozione e Sviluppo dell'Aviazione Generale e del Turismo Aeronautico

Dalla tabella sopra esposta risulta possibile definire per l'Ente n. 2 famiglie professionali come di seguito denominate:

- famiglia di tipo amministrativo-economico-giuridico(FP-TAEG);
- famiglia di tipo tecnico(FP-TT).

Profili professionali

I profili professionali rappresentano la specificazione in termini di contenuti generali del lavoro delle singole "funzioni/attività" necessarie all'Ente in coerenza con le categorie contrattuali.

La tabella che segue mostra i profili professionali individuati.

AS MS Re GF h

Famiglia professionale	Funzione	Profilo professionale	CCNL	Requisiti	Aree di competenza
di tipo amministrativo-economico-giuridico	Attività di coordinamento amministrative	Funzionario amministrativo coordinatore	Elevata professionalità	Laurea magistrale Dottorato di ricerca/master di II livello o esperienza di almeno 5 anni in qualità di funzionario	- Capacità di coordinamento - Esperto in contabilità, finanza e controllo - Competenze tecnico istituzionali
	GESTIONE RISORSE FINANZIARIE	Funzionario gestione risorse finanziarie	Funzionario	Laurea triennale	Esperto in contabilità, finanza e controllo
		Assistente amministrativo	Assistente	Scuola superiore	Assistenza in attività contabili, finanziarie e di bilancio
	ORGANIZZAZIONE E RISORSE UMANE	Funzionario organizzazione e risorse umane	Funzionario	Laurea triennale	- Esperto in risorse umane - Organizzazione del lavoro
		Assistente organizzazione e risorse umane	Assistente	Scuola superiore	Assistenza in attività delle risorse umane
di tipo amministrativo-economico-giuridico e di tipo tecnico	Attività di coordinamento tecnico-amministrativo	Funzionario tecnico-amministrativo coordinatore	Elevata professionalità	Laurea magistrale Dottorato di ricerca/Master di II livello o esperienza di almeno 5 anni in qualità di funzionario	- Capacità di coordinamento - Esperto in materie tecniche e amministrative nei settori dell'ente
	AERODIDATTICO E TECNICO	Funzionario tecnico-amministrativo	Funzionario	Laurea triennale	Esperto in materie tecnico-amministrative
		Assistente tecnico amministrativo	Assistente	Scuola superiore	Assistente a supporto delle attività tecnico-amministrative
	SPORT AERONAUTICI	Funzionario esperto	Funzionario	Laurea triennale	Esperto in materie tecnico-amministrative
		Assistente di supporto	Assistente	Scuola superiore	Assistente a supporto delle attività tecnico-amministrative
	AEROTURISMO E AVIAZIONE GENERALE	Funzionario esperto	Funzionario	Laurea triennale	Esperto in materie tecnico-amministrative
		Assistente di supporto	Assistente	Scuola superiore	Assistente a supporto delle attività tecnico-amministrative

Profili di ruolo

I profili di ruolo rappresentano la qualificazione del profilo professionale rispetto ad uno specifico ruolo organizzativo, in termini di caratteristiche gestionali e competenze tecniche e organizzative richieste e sintetizzate in appositi dizionari. In ragione delle normative sopravvenute, dell'adattamento in un contesto particolarmente mutevole, si rinvia alle competenze, ai requisiti e alle capacità necessarie agli atti amministrativi che si succederanno in coerenza con i profili professionali che saranno richiesti, rinviando all'attuale declaratoria contrattuale sulla declinazione dei ruoli amministrativi, economici, giuridici e tecnici.

[Handwritten signatures and initials]