



AERO CLUB D'ITALIA

Delibera del Consiglio Federale

n. 20

del 28/03/2023

Voce all'ordine del giorno	Oggetto: Adozione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) – Triennio 2023-2025
N° 07	

Consiglio Federale

Giuseppe Leoni

P	
P	
P	
	A
P	

Stefano Bianchetti

Eva Montori

Giorgio Porta

Guido Guidi

Collegio dei Revisori dei Conti

Antonietta Giudice

	A
	A
P	

Pierluigi Arnera

Paolo Cervi

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 l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

ATTESO, tra l'altro, che, per l'anno 2023, il suddetto termine del 31 gennaio è stato prorogato al 31 marzo come si evince dal comunicato ANAC in data 24 gennaio 2023 e dal comunicato del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 10 febbraio 2023, pubblicati sui rispettivi siti istituzionali, e dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito in Legge 24 febbraio 2023, n. 14;

VISTO in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

VISTO altresì, che il citato comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

VISTO anche il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 concernente il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;

CONSIDERATO che

- con Decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze è stato emanato anche il regolamento teso a definire i contenuti sia del PIAO che del PIAO con modalità semplificate rivolto alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;
- gli enti con meno di 50 dipendenti, sono esentati dal vincolo di redigere le sottosezioni: a) Valore Pubblico, comprensiva delle disposizioni sulla accessibilità, la digitalizzazione, la reingegnerizzazione, e Performance, nonché la sezione monitoraggio; b) nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni si possono limitare ad una mappatura limitata ed all'aggiornamento nel corso del triennio solo in presenza di fatti corruttivi; c) nella sottosezione Fabbisogno del personale si possano limitare solamente alla indicazione delle

cessazioni previste e dei fabbisogni che si intendono coprire. Pertanto, il PIAO semplificato dovrà trattare: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale del fabbisogno del personale; d) piano anticorruzione con mappatura limitata ai rischi corruttivi;

- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 10 dell'anzidetto Decreto n. 132/22, in caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5 lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114;

ATTESO che l'Aero Club d'Italia è Pubblica Amministrazione con meno di cinquanta dipendenti e che è tenuto, pertanto, alla predisposizione del PIAO con le modalità semplificate previste dall'art. 6 del succitato Decreto n. 132/22;

VISTA la delibera consiliare n. 120 del 4 novembre 2022 con la quale è stato, tra l'altro, adottato con le modalità semplificate, il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024;

ATTESA la necessità di aggiornare il predetto Piano con l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) per il triennio 2023-2025;

CONSIDERATO che, per quanto concerne la sottosezione di programmazione della Sezione "Valore pubblico, Performance e Anticorruzione" di cui all'art. 3, comma 1, lett. c) "Rischi corruttivi e trasparenza", l'ANAC ha precisato che le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione del PIAO, confermare, per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore allorquando, nell'anno precedente, non vi siano stati eventi che richiedano una revisione della programmazione, non siano emersi fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative, non siano state apportate rilevanti modifiche organizzative, non siano stati modificati gli obiettivi strategici, le altre sezioni del PIAO non siano state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza;

ATTESO che, nell'anno precedente, le suddette ipotesi non si sono verificate e che è, pertanto, possibile confermare per l'anno 2023 il Piano di Prevenzione della Corruzione che, con il Programma per la Trasparenza e l'Integrità, è già confluito nel PIAO per il triennio 2022-2024;

DATO ATTO, altresì, che con delibera consiliare in data odierna, da rimettere ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70, è stato già adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, delle linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 e delle successive emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto 22 luglio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;

CONSIDERATO che il succitato Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025 è definito quale sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*);

DATO ATTO, altresì, che, in coerenza con quanto stabilito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali – triennio 2019-2021 –, sottoscritto in via definitiva in data 9 maggio 2022, che al Titolo V introduce la disciplina del "Lavoro a distanza" distinguendo tra "Lavoro agile", regolamentato al Capo I, ed "Altre forme di lavoro a distanza", regolamentate al Capo III e, comunque, in osservanza delle disposizioni specifiche che l'Amministrazione impartirà all'occorrenza al riguardo e dei contenuti recati dai singoli accordi individuali, la "Disciplina Organizzativa del Lavoro Agile per l'Aero Club d'Italia", già adottata con delibera consiliare n. 120 del 4 novembre 2022 quale sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. b) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) per il triennio 2022-2024, non ha subito modificazioni, né integrazioni;

VISTA, altresì, l'ordinanza presidenziale AeCI n. 27 del 9 novembre 2022 con la quale il Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, Gen. Gianpaolo Miniscalco, è stato, tra l'altro, nominato quale Referente del Portale Piao messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini della pubblicazione del Piano sul sito del Dipartimento, prevista dall'art. 7 del succitato Decreto n. 132/22;

ACCERTATE le disponibilità di bilancio;

tutto ciò visto, atteso, considerato, dato atto ed accertato, il Consiglio Federale dell'Aero Club d'Italia

DELIBERA

- in attuazione delle disposizioni di cui premessa, ed in particolare del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in tema di Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione pubblicato in GU n.209 del 7 settembre 2022 di adottare, con le modalità semplificate previste dall'art. 6 dell'anzidetto Decreto, il *Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025* nella formulazione del testo che, allegato alla presente delibera, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere, tramite l'apposito Portale Piao messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Piano, predisposto esclusivamente in formato digitale, ai fini della pubblicazione sul sito del Dipartimento prevista dall'art. 7 del succitato Decreto n. 132/22 a cura del referente nominato dall'Ente, Gen. Gianpaolo Miniscalco, Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia;
- di provvedere, altresì, ai sensi dell'anzidetto art. 7, anche alla pubblicazione del *PIAO* sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

Segue delibera C.F. n. 20/2023

Il Direttore Generale provvederà, con l'osservanza delle norme vigenti, a porre in essere le azioni necessarie per ottemperare agli obblighi correlati di informazione, comunicazione e pubblicità e a dare esecuzione alla presente delibera.

IL SEGRETARIO
F.to Gianpaolo MINISCALCO

IL PRESIDENTE
F.to Giuseppe LEONI

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Aero Club d'Italia

Triennio 2023-2025

(art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ha come obiettivo quello di “assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”.

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Per il 2022, il documento ha avuto necessariamente un carattere sperimentale in vista dell'adozione del PIAO per il triennio 2023-2025.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa e in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione viene redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica) ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33) e a tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO, per l'anno 2022, in fase di prima applicazione, era stata fissata al 30 giugno 2022.

Invece, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del suddetto decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, le pubbliche amministrazioni ivi indicate adottano il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) entro il 31 gennaio di ogni anno.

Tuttavia, per l'anno 2023, il suddetto termine del 31 gennaio è stato prorogato al 31 marzo come si evince dal comunicato ANAC in data 24 gennaio 2023 e dal comunicato del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 10 febbraio 2023, pubblicati sui rispettivi siti istituzionali, e dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito in Legge 24 febbraio 2023, n. 14, di cui al successivo commento a dettaglio.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche

organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione in forma semplificata limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre 2022 è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132. Si tratta del regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti.

Il PIAO semplificato per le PA con meno di 50 dipendenti, quindi fino a 49, esenta gli enti dal vincolo di redigere le sottosezioni: a) Valore Pubblico, comprensiva delle disposizioni sulla accessibilità, la digitalizzazione, la reingegnerizzazione, e la Performance, nonché la sezione monitoraggio; b) nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni, si possono limitare ad una mappatura limitata ed all'aggiornamento nel corso del triennio solo in presenza di fatti corruttivi; c) nella sottosezione Fabbisogno del Personale, si possono limitare solamente alla indicazione delle cessazioni previste e dei fabbisogni che si intendono coprire.

Pertanto, il PIAO semplificato, per gli enti con meno di 50 dipendenti, dovrà trattare: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale del fabbisogno del personale; d) piano anticorruzione con mappatura limitata ai rischi corruttivi.

Sulla base del quadro normativo, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme ed unitaria sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

In merito alla sua data di adozione, come anzidetto, il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 10 febbraio 2023 ha fornito la possibilità di differire l'adozione e la pubblicazione del PIAO 2023-2025 e del PTPCT 2023-2025 al 31 marzo 2023, differimento che si è reso necessario nell'ambito dell'approvazione del decreto-legge cosiddetto Milleproroghe (DL 29 dicembre 2022, n. 198) in sede di conversione in Legge 24 febbraio 2023, n. 14 che ha previsto al comma 11-bis *“Per l'anno 2023 i termini previsti dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e dall'articolo 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190, sono differiti al 31 marzo 2023”*.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: AERO CLUB D'ITALIA

INDIRIZZO: Via Cesare Beccaria 35/A - 00196 ROMA

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80109730582

PRESIDENTE: ARCH. GIUSEPPE LEONI

NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2022: **20**

TELEFONO: +39.06.36084601

SITO INTERNET: www.aeci.it

PEC: segreteria.aeci@pec.aeci.it

SEZIONE 2. ANTICORRUZIONE

TABELLA DI ANALISI E VALUTAZIONE DEL RISCHIO DEI PROCESSI

L'ANAC ha avuto modo di precisare che, fermo restando l'obbligo di adottare un nuovo strumento di programmazione ogni 3 anni, le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità lo strumento programmatico in vigore mediante apposito atto dell'organo di indirizzo. Tuttavia, ciò è possibile solo quando: a) nell'anno precedente non ci siano stati eventi che richiedano una revisione della programmazione; b) non siano emersi fatti corruttivi o significative ipotesi di disfunzioni amministrative; c) non siano state apportate rilevanti modifiche organizzative; d) non siano stati modificati gli obiettivi strategici; e) le altre sezioni del PIAO non siano state modificate in maniera tanto significativa da incidere sui contenuti della sezione anticorruzione e trasparenza. Nei casi sopra citati non è possibile confermare la programmazione dell'anno precedente dal momento che, tali circostanze, comportano la necessità di eseguire una nuova valutazione della gestione del rischio.

Non essendosi verificate le ipotesi sopra indicate, si conferma per l'anno 2023 il piano anticorruzione approvato nel PIAO 2022-2024 disponibile al seguente indirizzo del sito istituzionale AeCI:

<https://www.aeci.it/upload/files/Piano-Anticorruzione-e-Trasparenza-AeCI-2022-2024.pdf>

Si precisa, inoltre, sempre secondo le indicazioni dell'ANAC, che il monitoraggio per amministrazioni/enti con dipendenti da 16 a 30 sarà svolto 2 volte l'anno (giugno e ottobre), esaminando un campione la cui percentuale non sia inferiore al 30%, salvo deroga motivata.

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

- **Sottosezione di programmazione Struttura organizzativa:** ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera a), la presente sottosezione di programmazione, illustra il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA AECI

L'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente si articola in tre centri di responsabilità:

- la direzione generale, il settore amministrativo ed il settore operativo, nonché in centri di costo, determinati con riferimento ad aree omogenee di attività, anche di carattere strumentale.
 - La Direzione Generale ha alle sue dipendenze i centri di costo semplici "Ufficio Gestione Flotta" e "Ufficio Delibere".
 - Il Settore Amministrativo si compone dei centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile".
 - Il Settore Operativo è costituito dai centri di costo complessi "Servizio Sport Aeronautici", "Servizio Aerodidattico e Tecnico" e "Servizio Aeroturismo e Aviazione generale".

Quanto sopra, ferma restando, comunque, la previsione organizzativa dell'Ente tesa a costituire uffici per l'espletamento di specifici compiti e funzioni per alcuni dei quali l'istituzione è imposta da norme generali. A titolo esemplificativo si citano l'ufficio relazioni con il pubblico, l'ufficio rilevazioni statistiche, l'ufficio formazione del personale, l'ufficio per la sicurezza e attuazione della Legge 626/94, l'ufficio informatico, l'ufficio contenzioso sul lavoro, etc. (nonché ulteriori uffici previsti nell'ordinamento dei servizi dell'Ente, quali, ad esempio, l'ufficio rapporti con le istituzioni, l'ufficio trattamento normativo personale e rapporti con le OO.SS., l'ufficio contratti, l'ufficio normative VDS, l'ufficio problematiche assicurative, l'ufficio attività promozionali e relazioni con la stampa, etc.).

L'ultima dotazione organica dell'Aero Club d'Italia consiste nel numero complessivo di n. 37 unità così distribuite: n. 1 unità di livello dirigenziale, n. 26 unità in area C e n. 10 unità in area B. Si rileva che, nell'arco di circa un ventennio, la dotazione organica dell'Ente si è ridotta di n. 21 unità e che, tra l'altro, per effetto delle norme di contenimento della spesa pubblica, con

particolare riguardo al c.d. blocco del Turn Over nella Pubblica Amministrazione, l'organico dell'Ente risulta costituito al 1° gennaio 2023 soltanto da n. 20 dipendenti in servizio.

Il suddetto blocco del Turn Over nella Pubblica Amministrazione, per effetto della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. Legge di bilancio 2019), è risultato confermato per gli enti pubblici non economici fino al 15 novembre 2019.

E' di rilievo sottolineare che a fronte delle riduzioni di personale determinatesi, le competenze e gli adempimenti dell'Aero Club d'Italia sono divenuti, invece, assai più complessi e numerosi. L'eccessivo assottigliamento del numero dei dipendenti in organico ha determinato, quindi, una sofferenza operativa che si è potuta fronteggiare solo grazie al forte senso di dedizione da parte del personale in servizio che si è impegnato al massimo per assicurare adeguati livelli di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente.

Si rileva anche l'assenza in servizio della unità di livello dirigenziale di seconda fascia.

L'unica funzione dirigenziale è svolta dal Direttore Generale dell'Ente che, ai sensi del DPR 18 marzo 2013, n. 53, è a capo dell'assetto organizzativo dell'AeCI ed il cui rapporto di lavoro viene costituito con contratto di natura privatistica ai sensi del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

La consistenza oramai talmente esigua del personale in servizio rischia di cominciare a compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa a danno del funzionamento dell'Ente stesso che, se privato di ulteriori indispensabili risorse umane, sarà posto in grave difficoltà nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

Ciò premesso, AeCI ha predisposto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2025 secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ed in coerenza con le linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, nonché del decreto 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, n. 215, avente ad oggetto "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche".

- **Sottosezione di programmazione Organizzazione del lavoro agile:**

si conferma per l'anno 2023 l'organizzazione del lavoro agile approvata con il PIAO 2022-2024 la cui disciplina, già nell'anno 2022, è stata oggetto delle previste relazioni sindacali. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche a distanza, adottati dall'amministrazione.

Ai sensi del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 –, sottoscritto in data 9 maggio 2023, i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi sono già stati condivisi nell'anno 2022 con le parti sindacali in coerenza con le indicazioni contenute nel Capo I e Capo II del CCNL 2019-2021. La relativa disciplina, confermata per l'anno 2023, è disponibile al seguente indirizzo del sito istituzionale AeCI:

<https://www.aeci.it/upload/files/2022-120-dc-agp-adozione-piao-2022-2024.pdf>

- **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale:**

ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, rinvia all'allegato PTFP- Triennio 2023-2025 – l'indicazione, tra l'altro, della programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Per l'anno 2023, si procederà in continuità con il PIAO – Triennio 2022 – 2024 – con riferimento alla volontà già ivi manifestata per n. 1 progressione tra le aree ai sensi dell'art. 17 del vigente CCNL di comparto ed in fase di attuazione per effetto di azioni già intraprese in merito nel corso del precedente anno 2022.

Con riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - Triennio 2023-2025 –, lo stesso, preventivamente sottoposto, con esito positivo, ai previsti controlli del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, e alla informazione sindacale, è stato adottato con atto autonomo da parte dell'organo politico dell'Ente che sarà, comunque, oggetto di trasmissione ai Ministeri Vigilanti ai fini del controllo sulle delibere degli enti previsto per gli enti pubblici non economici dall'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70 recante "Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente".

Si allega il relativo documento, dal quale è, altresì, possibile reperire, come anzidetto, anche le informazioni concernenti le cessazioni previste ed i fabbisogni che si intendono coprire.



AERO CLUB D'ITALIA

Delibera del Consiglio Federale

n. 19

del 28/03/2023

Voce all'ordine del giorno	Oggetto: Adozione Piano Triennale Fabbisogni Personale (PTFP) – Triennio 2023-2025
N° 06	

Consiglio Federale

Giuseppe Leoni

P

Stefano Bianchetti

P

Eva Montori

P

Giorgio Porta

A

Guido Guidi

P

Collegio dei Revisori dei Conti

Antonietta Giudice

A

Pierluigi Arnera

A

Paolo Cervi

P

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.;

CONSIDERATO che, per effetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche sono tenute ad adottare il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP)*, in coerenza, tra l'altro, con la pianificazione pluriennale delle attività e con le linee di indirizzo emanate al riguardo;

TENUTO CONTO che l'allora Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato il decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede all'art. 4 comma 2, ultimo periodo, che "Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"; mentre al successivo comma 3 precisa che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

VISTO, altresì, il successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 n. 215, recante "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che, per l'appunto, definisce, "ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione";

ATTESO che l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale;

CONSIDERATO che tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del *PTFP* e degli adempimenti previsti di inoltre entro trenta giorni dall'approvazione del *PTFP* (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001);

ATTESO che dalle linee di indirizzo risulta che il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale si sviluppa, in prospettiva triennale e con adozione annuale, partendo dall'ultima dotazione organica approvata la quale si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal *PTFP*;

VISTA l'ultima dotazione organica dell'Aero Club d'Italia approvata dall'Ente con delibera consiliare n. 187 del 19 luglio 2014, poi parzialmente rimodulata, con ordinanza presidenziale n. 133 del 18 dicembre 2015, ratificata con delibera consiliare n. 6 del 19 febbraio 2016, superando la distribuzione delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo così ad una esposizione delle

sole consistenze complessive di area rimaste, comunque, invariate rispetto alla dotazione approvata con la precedente succitata delibera consiliare n. 187/2014;

VISTA la delibera consiliare n. 35 del 19 luglio 2022 con la quale, in attuazione delle predette disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e delle linee di indirizzo emanate dall'allora Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, è stato, tra l'altro, adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024 che, in coerenza con le succitate linee di indirizzo, si è sviluppato partendo dalla predetta dotazione organica;

CONSIDERATO, altresì, che il comma 4 dell'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 stabilisce, tra l'altro, che il PTFP sia adottato annualmente dalle Pubbliche Amministrazioni;

RAVVISATA, pertanto, la necessità di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025 da sviluppare anch'esso, in coerenza con le succitate linee di indirizzo, partendo dalla predetta dotazione organica;

CONSIDERATO, altresì, che il piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, alla informazione sindacale ed ai previsti obblighi di comunicazione e pubblicità;

VISTO il parere preventivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla ipotesi di *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia – Triennio 2023-2025* -, nel testo identico all'allegato alla presente delibera, che, espresso in data 13 marzo 2023, risulta, per quanto di competenza, favorevole;

VISTA, altresì, la nota mail AeCI con la quale l'ipotesi di *PTFP per il triennio 2023-2025*, all'Ordine del Giorno del Consiglio Federale dell'Ente fissato per il giorno 24 marzo 2023, sottoposta alla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, poiché al riguardo prevista dal CCNL - Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - Titolo II, art. 4, comma 5 per effetto del quale l'informazione afferente deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti, è stata inviata alle OO.SS. nazionali di categoria in data 14 marzo 2023;

RITENUTO necessario rimettere la presente delibera anche ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70;

VISTO l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*), termine prorogato, per l'anno 2023, al 31 marzo come si evince dal comunicato ANAC in data 24 gennaio 2023 e dal comunicato del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 10 febbraio

2023, pubblicati sui rispettivi siti istituzionali, e dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito in Legge 24 febbraio 2023, n. 14;

VISTO in particolare, il comma 6, del citato articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, così come modificato dall'articolo 1, comma 12, lettera a), n. 3), del decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 febbraio 2022, n. 15, che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni;

VISTO altresì, che il citato comma 6, dell'articolo 6, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, prevede che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

VISTO anche il Decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2022, n. 81 concernente il *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*;

CONSIDERATO che con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 30 giugno 2022 è stato emanato anche il regolamento teso a definire i contenuti sia del *PIAO* che del *PIAO* con modalità semplificate rivolto alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

ACCERTATE le disponibilità di bilancio;

tutto ciò considerato, tenuto conto, visto, atteso, ravvisato, ritenuto ed accertato, il Consiglio Federale dell'Aero Club d'Italia, con l'astensione del Consigliere Stefano Bianchetti,

DELIBERA

- in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, delle linee di indirizzo emanate dall'allora Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, e delle successive emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto 22 luglio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (*PTFP*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025 nella formulazione del testo che, allegato alla presente delibera, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere copia della presente delibera alle OO.SS. nazionali di categoria, già preventivamente informate;

- di rimettere la presente delibera ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70;
- di inviare il *PTFP* in argomento, reso tempestivamente disponibile al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato attraverso il sistema informativo del personale ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 entro trenta giorni dal provvedimento ministeriale di approvazione della presente delibera o, comunque, dal trascorso termine di novanta giorni dopo il quale la delibera non restituita diventa esecutiva;
- di provvedere alla pubblicazione del *PTFP* in argomento sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente";
- di considerare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025 quale sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*), introdotto dall'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che sarà predisposto con le modalità semplificate previste per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, quale è l'Aero Club d'Italia, definite con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 30 giugno 2022.

Il Direttore Generale provvederà, con l'osservanza delle norme vigenti, a porre in essere le azioni necessarie per ottemperare agli obblighi correlati di informazione, comunicazione e pubblicità e a dare esecuzione alla presente delibera.

IL SEGRETARIO
F.to Gianpaolo MINISCALCO

IL PRESIDENTE
F.to Giuseppe LEONI



AERO CLUB D'ITALIA

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DELL'AERO CLUB D'ITALIA**

**PTFP AeCI
– TRIENNIO 2023-2025 –**

DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75

Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DECRETO 8 maggio 2018**

Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
DECRETO 22 luglio 2022**

Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DELL'AERO CLUB D'ITALIA
PTFP AeCI – TRIENNIO 2023-2025 –**

NATURA GIURIDICA DELL'AERO CLUB D'ITALIA E SUE FINALITÀ ISTITUZIONALI

L'Aero Club d'Italia (AeCI), Ente di diritto pubblico di cui alla Legge 20 marzo 1975, n. 70, con sede legale in Roma, sottoposto alla vigilanza della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, del Ministero della Difesa, del Ministero dell'Interno e del Ministero dell'Economia e delle Finanze, riunisce in organismo federativo nazionale Associazioni ed Enti italiani che si interessano allo sviluppo dell'Aviazione nei suoi aspetti didattici, sportivi, turistico-promozionali, culturali, di utilità sociale e civile e attività collegate.

Ai sensi della Legge 29/5/1954, n. 340, l'Ente rappresenta tale settore, nelle sue varie discipline, di fronte alle Autorità Istituzionali.

Su parere favorevole sia dell'A.N.A.C. che del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato –, AeCI si configura quale ente avente natura associativa e, pertanto, risulta escluso dall'ambito di applicazione dell'art. 4 (Ciclo di gestione della performance), dell'art. 14 (Organismo indipendente di valutazione della Performance) nonché delle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.lgs. n. 150/2009.

E' risultato, altresì, applicabile all'Ente anche il comma 2 del citato art. 2 della legge n. 125/13 in tema di esclusione dall'applicazione dell'art. 2 comma 1, del decreto-legge n. 95/2012 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 135/2012 con riguardo alla determinazione delle dotazioni organiche per gli enti aventi natura associativa in equilibrio economico e finanziario, considerato che l'Ente, oltre ad avere natura associativa come confermato da A.N.A.C., è anche in equilibrio finanziario.

AeCI, inoltre, non è incluso nell'elenco predisposto dall'ISTAT delle Amministrazioni Pubbliche inserite nel Conto Economico Consolidato.

Ai sensi della Legge 25 marzo 1985, n. 106 e del D.P.R. 9 luglio 2010, n. 133, il Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili si avvale dell'Aero Club d'Italia per quanto attiene a tutte le attività che sono connesse allo svolgimento della specialità del volo da diporto o sportivo (VDS).

Pertanto, presso l'Ente, e a sua cura, sono tenuti il registro per l'iscrizione degli aeromobili civili ai fini dell'art. 4 della sopra citata legge 29 maggio 1954, n. 340, il registro matricolare per l'iscrizione degli alianti a norma dell'art. 753 del Codice della Navigazione nonché il registro delle certificazioni e delle targhe di identificazione degli apparecchi per il volo da diporto o sportivo (VDS).

Ai sensi dell'art. 27 del DPR 28 marzo 1986, n. 157, nonché del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242, in quanto esercita attività sportiva, l'AeCI è una federazione del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI), ed è l'unico Ente nazionale che l'Italia presso la Federazione Aeronautica Internazionale (FAI) e, di

conseguenza, è l'unico rappresentante della Federazione nel territorio dello Stato.

Accanto ai molteplici compiti istituzionali assegnati all'Ente dalle norme sopra citate, volti essenzialmente a dare maggiore impulso alla diffusione della cultura aeronautica e allo sviluppo dell'Aviazione Generale e del Volo da Diporto o Sportivo, nei suoi molteplici aspetti, e di seguito esplicitati più nel dettaglio, meritano, sicuramente, di essere menzionati anche i seguenti obiettivi al centro dell'azione dell'Ente:

- la particolare attenzione che l'Ente presta alla promozione della cultura aeronautica tra i giovani, consapevole del fatto che lo sviluppo del settore aeronautico potrà realizzarsi solo attraverso una radicale rivoluzione culturale che induca a trasformare il volo da fenomeno d'élite, e quindi di nicchia, a fenomeno di massa. Il coinvolgimento dei giovani, infatti, rappresenta uno degli obiettivi strategici più importanti da raggiungere, nonché il principale fine istituzionale dell'Ente identificato proprio nella formazione aeronautica della gioventù e nella diffusione della relativa cultura.
- nel contesto del rilancio dell'Ente, l'avvio dell'ultimo Piano di Rinnovo della Flotta Aerea che, con lo sblocco dei fondi disposto dal Ministero Vigilante, ha consentito in passato di procedere all'acquisto ed all'assegnazione degli aeromobili agli Aero Club Federati, avvenuta quest'ultima a decorrere dall'anno 2010.

Il rinnovo della flotta, unitamente ad altre iniziative tese a migliorare la cultura del volo, ha comportato importanti effetti collaterali: da un lato, un certo innalzamento dei livelli di sicurezza, della formazione e dell'affidabilità nel volo realizzando efficace azione preventiva, dall'altro, con riferimento all'aspetto prettamente finanziario, un valido sostegno all'attività didattica, in quanto l'assegnazione di velivoli agli AeC Federati ha consentito un abbattimento dei costi per le scuole di volo e permetterà alle stesse di praticare tariffe agevolate per il conseguimento dei titoli aeronautici.

Ora i maggiori sforzi di riqualificazione dell'Ente sono concentrati su tale settore e finalizzati al rinnovo della flotta aerea con l'intento di provvedere in tempi rapidi all'acquisto di nuovi aeromobili finalizzato al miglioramento del risultato operativo ed al rilancio deciso della politica di sviluppo dell'Ente.

In tale ambito non può non segnalarsi anche il contestuale aumento degli adempimenti riferibili alla gestione amministrativa delle complesse procedure di acquisto dei velivoli, di assegnazione degli stessi agli Aero Club richiedenti e di gestione della stessa flotta per le conseguenti necessità assicurative e manutentive dei velivoli.

- per quanto attiene alla specialità del volo da diporto o sportivo, è in atto una profonda revisione della norma primaria del VDS (legge n. 106/1985), sollecitata dal Ministero delle Infrastrutture e della Mobilità Sostenibili, anche, tra l'altro, finalizzata a perseguire l'adeguamento normativo e tecnico del volo da diporto o sportivo in risposta alla rapida evoluzione della normativa in ambito europeo.

Al riguardo, l'Ente avverte la necessità di un rinnovamento dell'assetto organizzativo interno al fine di assicurare la presenza di una struttura capace di ottemperare a tutte le attività connesse allo svolgimento di

tale specialità anche conseguenti al progetto di riforma in atto.

In merito, si rileva che l'attuale struttura organizzativa necessiterà di essere integrata con figure in grado di gestire con efficienza le innovazioni previste dalla riforma e, pertanto, con personale di alto livello munito della indispensabile competenza specialistica.

- l'intendimento di operare sistematiche ed incisive azioni di controllo su tutto il territorio nazionale, al fine di rilevare e sanzionare le irregolarità esistenti, nonché di rilevare la veridicità delle dichiarazioni sostitutive inerenti alle realtà organizzative ed infrastrutturali delle scuole, compresa l'idoneità dei campi volo.
- il potenziamento dell'attività aerodidattica. Nel corso dell'ultimo decennio la didattica ha, difatti, subito un ridimensionamento a causa dei costi, in particolare del carburante, e della situazione economica generale che scoraggiano l'esercizio di tale tipo di attività. Per raggiungere tale obiettivo sarebbe auspicabile pervenire alla definizione di apposite convenzioni con società petrolifere per la concessione di agevolazioni sul carburante avio e di altri benefits in favore degli Aero Club Federati.
- la collaborazione che l'Ente ha avviato, già a partire dal 2008, con l'Aeronautica Militare a seguito della quale, ora, l'Aero Club d'Italia svolge anche funzioni in materia di Sicurezza Volo. Detta attività si concretizza nell'emanazione di raccomandazioni e circolari, volte a sensibilizzare tutti i soggetti che svolgono attività volativa, di cui viene data ampia diffusione anche tramite la loro pubblicazione in una sezione dedicata del sito istituzionale dell'Ente.

In particolare, l'Aero Club d'Italia:

- favorisce la diffusione della cultura aeronautica, promuove la formazione aeronautica della gioventù e incoraggia lo studio dei problemi relativi;
- favorisce lo sviluppo del turismo e dello sport aereo e organizza manifestazioni aeronautiche sportive, turistiche e di propaganda internazionali, incoraggia e può organizzare quelle a carattere nazionale;
- patrocina e tutela gli interessi aeronautici nei diversi campi di attività sportiva, turistica e di propaganda;
- esercita il potere sportivo aeronautico previsto dal Codice Sportivo della Federazione Aeronautica Internazionale (F.A.I.) e dal Regolamento Sportivo Nazionale;
- partecipa, presso le amministrazioni e gli enti competenti ai lavori relativi alla creazione di nuove norme, anche regolamentari, e alla modifica di quelle esistenti in materia di attività aeronautica;
- promuove e favorisce la costruzione, l'apprestamento e la gestione di aeroporti civili e privati nonché la costruzione di aerocentri da turismo e sport;
- istituisce ed organizza scuole civili di pilotaggio ed addestramento al volo di ogni tipo e livello e di ogni altra attività aeronautica; favorisce l'istituzione di scuole civili regionali di pilotaggio;
- promuove e favorisce l'istituzione di scuole civili di pilotaggio e di addestramento al volo e agli altri sport aeronautici;
- esamina ed approva i programmi ed i regolamenti di ogni pubblica manifestazione aeronautica e ne

controlla l'organizzazione e lo svolgimento;

- sovrintende allo sport aeronautico organizzando e controllando le relative gare e manifestazioni nazionali e internazionali;
- controlla ed omologa i primati nazionali aeronautici e concede i brevetti e le licenze sportive proprie e della Federazione Aeronautica Internazionale;
- raccoglie materiale bibliografico e statistico di carattere aeronautico civile;
- compie, anche mediante la consulenza di esperti, studi e progetti nel settore aeronautico turistico-sportivo;
- gestisce servizi di esazione di diritti e svolge altri incarichi, che, nel campo dell'aviazione civile, siano ad esso affidati dallo Stato o da altri Enti;
- svolge, compatibilmente, con i fini istituzionali, ogni attività non commerciale diretta a sviluppare la propaganda aeronautica ed il traffico aeroturistico;
- fornisce alla Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento per la Protezione Civile, al Ministero dell'Interno - Dipartimento dei Vigili del Fuoco, del Soccorso Pubblico e della Difesa Civile, alle Prefetture - Uffici Territoriali del Governo, alle Regioni, Province, Comuni e Comunità montane ed alle altre pubbliche Amministrazioni, per quanto di competenza, il proprio apporto nelle attività di protezione civile e/o di tutela ambientale;
- a richiesta delle parti, ed in ogni caso di contrasto fra Enti federati, funziona da arbitro per dirimere controversie nel campo dell'aviazione turistica e sportiva;
- realizza, compatibilmente con i fini istituzionali, ogni iniziativa di comunicazione e promozione relativa all'attività aeronautica e del traffico aeroturistico;
- assicura il regolare espletamento di tutte le attività previste dall'art. 1 della legge 29 maggio 1954, n. 340 e ciò anche in relazione agli obblighi risultanti da accordi e convenzioni con Amministrazioni ed Enti;
- su richiesta delle Amministrazioni ed Enti interessati, provvede ad assicurare la disponibilità dei mezzi occorrenti per soddisfare le esigenze relative all'istruzione e agli obblighi di volo del personale delle Amministrazioni dello Stato e degli Enti con i quali siano state stipulate apposite convenzioni al riguardo, salvo, anche in assenza di apposite convenzioni, la previsione di specifici obblighi di legge;
- svolge ogni altra attività, nel settore dell'Aviazione Civile, ritenuta necessaria ai fini dello sviluppo economico, civile, sociale, culturale e democratico del Paese.

Inoltre, in virtù della legge 25/3/1985, n. 106, l'Aero Club d'Italia disciplina sul territorio nazionale le attività relative al "Volo da Diporto o Sportivo" (VDS), cui si dedicano decine di migliaia di appassionati del volo, principalmente nei settori:

✓ **certificativo**, per gli apparecchi VDS, mediante:

- l'identificazione degli stessi e il rilascio dei certificati e delle targhe di identificazione;



- la tenuta del registro degli apparecchi VDS muniti di motore (lo statuto prevede inoltre la tenuta del registro per l'iscrizione degli aeromobili civili e di quello per l'iscrizione degli alianti);

✓ **aeroscolastico, mediante:**

- il continuo perfezionamento ed aggiornamento dei programmi didattici, teorici e pratici per il conseguimento degli attestati di volo VDS;
- l'indizione dei corsi per la formazione degli istruttori di VDS;
- la certificazione delle scuole VDS;
- l'indizione dei corsi per il conseguimento dell'attestato di pilota VDS e delle relative abilitazioni sui vari tipi di apparecchi in uso per il VDS;
- l'indizione dei seminari di standardizzazione degli istruttori e degli esaminatori VDS;
- la scelta degli istruttori-esaminatori per l'effettuazione degli esami finali agli allievi piloti di VDS;
- la convalida degli attestati e delle abilitazioni conseguite dai piloti VDS;
- l'emanazione di "raccomandazioni" e di documentazione tecnica per la prevenzione degli incidenti di volo e per una sempre maggiore coscienza delle norme sulla "Sicurezza del Volo";

✓ **normativo, mediante:**

- l'emissione di circolari applicative, riguardanti il VDS in generale;
- lo studio e la predisposizione di nuove norme VDS o di varianti alla normativa esistente, da sottoporre all'approvazione degli organi di governo dell'Ente.

STRUTTURA ORGANIZZATIVA AECI

L'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente si articola in tre centri di responsabilità: la direzione generale, il settore amministrativo ed il settore operativo, nonché in centri di costo, determinati con riferimento ad aree omogenee di attività, anche di carattere strumentale.

- La Direzione Generale ha alle sue dipendenze i centri di costo semplici "Ufficio Gestione Flotta" e "Ufficio Delibere".
- Il Settore Amministrativo si compone dei centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile".
- Il Settore Operativo è costituito dai centri di costo complessi "Servizio Sport Aeronautici", "Servizio Aerodidattico e Tecnico" e "Servizio Aeroturismo e Aviazione generale".

Quanto sopra, ferma restando, comunque, la previsione organizzativa dell'Ente tesa a costituire uffici per l'espletamento di specifici compiti e funzioni per alcuni dei quali l'istituzione è imposta da norme generali. A titolo esemplificativo si citano l'ufficio relazioni con il pubblico, l'ufficio rilevazioni statistiche, l'ufficio formazione del personale, l'ufficio per la sicurezza e attuazione della Legge 626/94, l'ufficio informatico, l'ufficio contenzioso sul lavoro, etc. (nonché ulteriori uffici previsti nell'ordinamento dei servizi dell'Ente, quali, ad esempio, l'ufficio rapporti con le istituzioni, l'ufficio trattamento normativo personale e rapporti con le OO.SS., l'ufficio contratti, l'ufficio normative VDS, l'ufficio problematiche assicurative, l'ufficio attività promozionali e relazioni con la stampa, etc.).

L'ultima dotazione organica dell'Aero Club d'Italia consiste nel numero complessivo di n. 37 unità così distribuite: n. 1 unità di livello dirigenziale, n. 26 unità in area C e n. 10 unità in area B.

Si rileva che, nell'arco di circa un ventennio, la *dotazione organica* dell'Ente si è ridotta di n. 21 unità e che, tra l'altro, per effetto delle norme di contenimento della spesa pubblica, con particolare riguardo al c.d. blocco del Turn Over nella Pubblica Amministrazione, l'*organico* dell'Ente risulta costituito al 1° gennaio 2023 soltanto da n. 20 dipendenti in servizio, così distribuito:

Personale in Servizio al 1° gennaio 2023				
Progr.	Ex Area	Ex Livello Economico	Area	Unità Organizzativa
1	C	C2	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
2	C	C3	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
3	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO

4	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
5	C	C1	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
6	C	C1	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
7	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
8	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
9	C	C2	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
10	C	C3	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
11	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
12	C	C4	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
13	C	C5	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
14	C	C3	FUNZIONARIO	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
TOTALE FUNZIONARI			14	
15	B	B3	ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
16	B	B2	ASSISTENTE	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
17	B	B3	ASSISTENTE	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
18	B	B1	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI

19	B	B2	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
20	B	B2	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
TOTALE ASSISTENTI			6	

E' di rilievo sottolineare che a fronte delle riduzioni di personale determinatesi, le competenze e gli adempimenti dell'Aero Club d'Italia sono divenuti, invece, assai più complessi e numerosi.

L'eccessivo assottigliamento del numero dei dipendenti in organico ha determinato, quindi, una sofferenza operativa che si è potuta fronteggiare solo grazie al forte senso di dedizione da parte del personale in servizio che si è impegnato al massimo per assicurare adeguati livelli di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente.

Si rileva anche l'assenza in servizio della unità di livello dirigenziale di seconda fascia.

L'unica funzione dirigenziale è svolta dal Direttore Generale dell'Ente che, ai sensi del DPR 18 marzo 2013, n. 53, è a capo dell'assetto organizzativo dell'AeCI ed il cui rapporto di lavoro viene costituito con contratto di natura privatistica ai sensi del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.

La consistenza oramai talmente esigua del personale in servizio rischia di cominciare a compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa a danno del funzionamento dell'Ente stesso che, se privato di ulteriori indispensabili risorse umane, sarà posto in grave difficoltà nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

Il presente documento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2023-2025 si conforma a quanto approvato con il Piano 2022-2024 in coerenza con le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 75/2017 ed in coerenza con le linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, nonché con le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

QUADRO LEGISLATIVO DI RIFERIMENTO SUL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP)

Il Ministro della Pubblica Amministrazione ha emanato il DPCM 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, il quale prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*; mentre al successivo comma 3 precisa che *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*.

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti di comunicazione previsti entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (d.lgs. n. 165/2001 - articoli 6 e 6-terche al comma 5 recita *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”*.

L'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*.

Le linee di indirizzo del decreto della Funzione Pubblica forniscono le seguenti indicazioni agli enti pubblici per la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni del personale, ed in particolare per quanto di interesse:

PRINCIPI

- il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo;
- il piano è sottoposto ai controlli preventivi previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- per le amministrazioni statali ad ordinamento autonomo, per le agenzie e gli enti pubblici non economici, l'approvazione del PTFP avviene secondo i rispettivi ordinamenti e il DPCM dispone solo con riferimento all'autorizzazione ad avviare le procedure concorsuali e le relative assunzioni;
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.
- in tema di "Pubblicità e Trasparenza" si richiama, infine, l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

SUPERAMENTO DOTAZIONE ORGANICA

- Per le amministrazioni la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.
- Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.
- La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite,

comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata.

- Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2022, n. 36, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2022, convertito con Legge 29 giugno 2022, n. 79, recante “Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2022

Il Decreto Legge n. 36/2022 ha introdotto rilevanti novità in materia di personale, anticorruzione, contratti pubblici e programmazione, in particolare per quanto riguarda il Piano Integrato di Azione e Organizzazione (PIAO).

Di seguito si riportano le norme che hanno introdotto le principali modifiche in materia di gestione del personale delle p.a.

Art. 1 – Definizione dei profili professionali specifici nell’ambito della pianificazione di fabbisogni di personale

Tale disposizione ha novellato l’art. 6-ter, comma 1, del d.lgs. 165/2001, prevedendo che le linee di indirizzo per i fabbisogni di personale, oltre ai fabbisogni prioritari o emergenti, contengano “nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all’insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione”. È stato anche previsto che il Ministro per la Pubblica Amministrazione, in fase di prima applicazione, dovrà adottare tali linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022 con un apposito decreto.

Art. 2 – Piattaforma unica di reclutamento per centralizzare le procedure di assunzione nelle pubbliche amministrazioni

È stato inserito l’art. 35-ter del d.lgs. 165/2001, rubricato “Portale unico del reclutamento”, che ha previsto che le p.a. (ex art. 1, comma 2 d.lgs. 165/2001) dovranno effettuare le assunzioni a tempo determinato e indeterminato utilizzando il Portale unico del reclutamento (Portale), disponibile all’indirizzo www.InPA.gov.it

I candidati dovranno accedere al Portale tramite SPID, compilare il proprio curriculum vitae, completo di tutte le generalità anagrafiche ivi richieste, con valore di dichiarazione sostitutiva di certificazione (ex art. 46 d.p.r. 445/2000), indicando il proprio indirizzo PEC, al quale dovranno essere inviate tutte le comunicazioni relative alla procedura, unitamente ad un recapito telefonico.

La registrazione al Portale è gratuita.

Le regole operative per l'iscrizione e le modalità di accesso ed utilizzo saranno dettate attraverso l'adozione, entro il 31 ottobre 2022, di protocolli d'intesa da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e le singole amministrazioni.

Il Portale sarà utilizzabile da parte delle regioni ed enti locali entro il 31 ottobre 2022. Entro tale data è prevista l'adozione di un apposito d.m. che disciplini le modalità operative che dovranno essere seguite da tali enti.

Il Portale sarà operativo dal 1° luglio 2022 e sarà obbligatorio per tutte le p.a. utilizzarlo a far data dal 1° novembre 2022.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale saranno pubblicati sul Portale secondo lo schema che verrà predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica.

Il Portale garantirà l'acquisizione della documentazione relativa a tali procedure da parte delle p.a. in formato aperto e organizzerà la pubblicazione in modo accessibile e ricercabile secondo parametri utili ai cittadini che intenderanno partecipare a tali procedure.

Ai concorsi banditi prima del 1/05/2022 (data di entrata in vigore del decreto in commento) continuerà ad applicarsi la disciplina vigente alla data di pubblicazione degli stessi.

Per gli avvisi di selezione pubblicati sul Portale, gli obblighi di comunicazione per i contro interessati (ex art. 3, comma 1, d.p.r. 184/2006 ed ex art. 5, comma 5, d.lgs. 33/2013), si intendono assolti mediante pubblicazione, da parte della p.a. cui è indirizzata l'istanza di accesso agli atti o di accesso civico generalizzato, di un apposito avviso sul medesimo Portale.

Anche gli avvisi per la nomina degli OIV dovranno essere pubblicati sul Portale (ex art. 14-bis, comma 2, d.lgs. 150/2009).

Inoltre, sempre dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici unici, dovranno essere individuati nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale.

Art. 3 – Riforma delle procedure di reclutamento del personale delle pubbliche amministrazioni

Tale disposizione ha introdotto l'art. 35-quater (Procedimento per l'assunzione del personale non dirigenziale) al d.lgs. 165/2001.

Tale nuova disposizione ha previsto che i concorsi per l'assunzione del personale non dirigenziale delle p.a. ex art. 1, comma 2, d.lgs. 165/2001 dovranno prevedere:

- l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Le prove di esame saranno finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecniche o manageriali, specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione dovranno

contemperare l'ampiezza e profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso;

- l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente.

Inoltre, tale disposizione ha stabilito anche che:

- le prove di esame siano precedute da forme di preselezione con test predisposti anche da imprese e soggetti specializzati in selezione di personale, nei limiti delle risorse disponibili a legislazione vigente, e possono riguardare l'accertamento delle conoscenze o il possesso delle competenze richieste nel bando;
- i contenuti di ciascuna prova siano disciplinati dalle singole amministrazioni responsabili dello svolgimento delle procedure, le quali adottano la tipologia selettiva più conferente con la tipologia dei posti messi a concorso, prevedendo che per l'assunzione di profili specializzati, oltre alle competenze, siano valutate le esperienze lavorative pregresse e pertinenti. Le predette amministrazioni possono prevedere che nella predisposizione delle prove le commissioni siano integrate da esperti in valutazione delle competenze e selezione del personale, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;
- ai fini dell'ammissione a successive fasi concorsuali, per i profili qualificati dalle amministrazioni, in sede di bando, ad elevata specializzazione tecnica, siano valutati i titoli legalmente riconosciuti e strettamente correlati alla natura e alle caratteristiche delle posizioni bandite;
- i titoli e l'eventuale esperienza professionale, inclusi i titoli di servizio, possano concorrere, in misura non superiore a un terzo, alla formazione del punteggio finale.

Le procedure di reclutamento dovranno continuare a essere svolte con modalità che ne garantiscano l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali, in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione precedente.

Nelle selezioni non contestuali le amministrazioni dovranno assicurare comunque la trasparenza e l'omogeneità delle prove somministrate in modo da garantire il medesimo grado di selettività tra tutti i partecipanti.

Le commissioni esaminatrici dei concorsi potranno essere suddivise in sottocommissioni, con l'integrazione di un numero di componenti pari a quello delle commissioni originarie e di un segretario aggiunto. Per ciascuna sottocommissione dovrà essere nominato un presidente.

La commissione definirà in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e

vincolanti per tutte le sottocommissioni.

Tali procedure e criteri di valutazione saranno pubblicati nel sito internet dell'amministrazione procedente contestualmente alla graduatoria finale.

La disposizione in commento ha disposto infine l'abrogazione dei commi 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dell'art. 10, del d.l. 44/2021.

Ai concorsi banditi prima del 1/05/2022 continueranno ad applicarsi le disposizioni vigenti alla data di pubblicazione dei bandi.

Entro il 31 ottobre 2022 saranno approvate dal Ministro per la pubblica amministrazione con proprio decreto, previa intesa in sede di Conferenza unificata, specifiche linee guida.

Sempre entro il 31 dicembre 2022, con decreto saranno aggiornate le disposizioni del d.p.r. 487/1997, nel rispetto delle nuove disposizioni e dei seguenti criteri:

- a) raccolta organica delle disposizioni regolamentari che disciplinano la medesima materia, adeguando la normativa alla nuova disciplina di livello primario;
- b) semplificazione e coordinamento, sotto il profilo formale e sostanziale, del testo delle disposizioni vigenti, assicurando l'unicità, la contestualità, la completezza, la chiarezza e la semplicità della disciplina;
- c) indicazione espressa delle disposizioni da abrogare e di ogni altra disposizione incompatibile con quelle introdotte dal decreto in commento.

Infine, è stato previsto che con specifiche ordinanze il Ministro della salute, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, potrà aggiornare i protocolli per lo svolgimento dei concorsi pubblici in condizioni di sicurezza.

Art. 4 – Aggiornamento dei codici di comportamento e formazione in tema di etica pubblica

È stato introdotto il comma 1-bis all'art. 54 del d.lgs. 165/2001, il quale stabilisce espressamente che “Il codice contiene, altresì, una sezione dedicata al corretto utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social media da parte dei dipendenti pubblici, anche al fine di tutelare l'immagine della pubblica amministrazione”.

Inoltre, è stato integrato il comma 7 del citato art. 54 prevedendo un obbligo per le p.a. di svolgere “un ciclo formativo la cui durata e intensità sono proporzionate al grado di responsabilità e nei limiti delle risorse finanziarie disponibili a legislazione vigente, sui temi dell'etica pubblica e sul comportamento etico”.

La norma in commento ha previsto anche l'obbligo entro il 31 dicembre 2022 per tutte le p.a. di aggiornamento del codice di comportamento ex art. 54 d.lgs. 165/2001, tenuto conto delle novità introdotte proprio dal d.l. 36/2022.

Art. 5 – Rafforzamento dell’impegno a favore dell’equilibrio di genere

Al fine di dare effettiva applicazione al principio della parità di genere nell’organizzazione e gestione del rapporto di lavoro, le p.a. devono adottare, in coerenza con gli obiettivi di lungo periodo della Strategia nazionale per la parità di genere 2021-2026, misure che attribuiscono vantaggi specifici ovvero evitino o compensino svantaggi nelle carriere al genere meno rappresentato.

I criteri di discriminazione positiva devono essere proporzionati allo scopo da perseguire ed adottati a parità di qualifica da ricoprire e di punteggio conseguito nelle prove concorsuali.

A tal fine, entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica adotterà specifiche linee guida.

Art. 6 – Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

La disposizione in commento ha modificato l’articolo 30 rubricato “Passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse” del d.lgs. 165/2001.

In particolare, è stato soppresso l’ultimo periodo del comma 1, che prevedeva che al fine di agevolare le procedure di mobilità il Dipartimento della funzione pubblica avrebbe dovuto istituire un portale finalizzato all’incontro tra la domanda e l’offerta di mobilità.

Sono stati inseriti, inoltre, i commi 1-quater e 1-quinquies.

Il nuovo comma 1-quater stabilisce che a decorrere dal 1° luglio 2022, le p.a. dovranno pubblicare l’avviso di mobilità in un’apposita sezione del Portale unico del reclutamento ex art. 35-ter, introdotto dal decreto in commento.

Il personale interessato a partecipare alle predette procedure, dovrà inviare la propria candidatura, per qualsiasi posizione disponibile, previa registrazione nel Portale corredata dal proprio curriculum vitae esclusivamente in formato digitale.

Il nuovo comma 1-quinquies stabilisce espressamente che per il personale non dirigenziale “i comandi o distacchi, sono consentiti esclusivamente nel limite del 25% dei posti non coperti all’esito delle procedure di mobilità”.

Tale nuovo limite “non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

I comandi o distacchi, in corso al 1° maggio 2022 cesseranno il “31 dicembre 2022 o alla naturale scadenza, se successiva al tale data, qualora le p.a. non abbiano già attivato procedure straordinarie di inquadramento” introdotte dalla nuova disposizione al comma 3 sotto richiamato.

Il comma 3 della nuova disposizione in commento stabilisce che le p.a. interessate potranno attivare, fino al

31 dicembre 2022 a favore del personale utilizzato in comando o distacco al 31 gennaio 2022 procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle procedure di mobilità, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali.

Per tali procedure straordinarie dovrà tenersi conto dell'anzianità maturata in comando o distacco, del rendimento conseguito e dell'idoneità alla specifica posizione da ricoprire.

Trattandosi di procedure assunzionali, per l'attuazione di tali procedure straordinarie non è richiesto (ovviamente) il nulla osta dell'amministrazione datore di lavoro.

E' stato aggiunto il comma 3-bis all'art. 32 del d.lgs. 165/2001, che stabilisce che "Le pubbliche amministrazioni, nei casi in cui al proprio personale impiegato come esperti nazionali distaccati presso l'Unione europea non sono corrisposte dalle istituzioni, organi o agenzie europei interessati, sulla base di intese con gli stessi, le indennità di soggiorno, comunque denominate, previste dalla disciplina dell'Unione europea, possono corrispondere al predetto personale, per il periodo di effettiva assegnazione come esperti nazionali distaccati, una indennità forfettaria e onnicomprensiva, non pensionabile, destinata a sostenere le spese di soggiorno, di entità non superiore a quelle corrisposte dall'Unione europea per le medesime posizioni".

Il comma 7 prevede che per potenziare la capacità delle p.a. attuatrici del PNRR, possono essere conferiti incarichi dirigenziali a funzionari di cittadinanza italiana di organizzazioni internazionali o dell'Unione europea, anche in deroga alle percentuali ivi previste. Il conferimento di tali incarichi sarà consentito nei limiti dei posti disponibili e delle facoltà assunzionali dell'amministrazione che conferisce l'incarico, senza nuovi o ulteriori oneri a carico della finanza pubblica. Tali incarichi potranno essere conferiti per una durata comunque non eccedente il termine del 31 dicembre 2026.

VINCOLI FINANZIARI

In merito alla programmazione del personale essa deve tenere conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non può in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica.

Per ogni anno, le risorse finanziarie devono essere quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo; sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto

incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;

- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- nella misura necessaria per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- nella misura necessaria connessa ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

In merito alle facoltà assunzionali e alle spese del personale, oltre alla legge di bilancio 2019, è intervenuta la legge 19 giugno 2019, n. 56, recante “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”, che, all'art. 3, ha precisato quanto segue per quanto di interesse:

- *“Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 (ndr assunzioni di personale a tempo indeterminato solo dopo il 15 novembre 2019), le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono procedere, a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; le assunzioni di cui al comma 1 sono autorizzate con il decreto e le procedure di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165 del 2001, previa richiesta delle amministrazioni interessate, predisposta sulla base del piano dei fabbisogni di cui agli articoli 6 e 6-ter del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, corredata da analitica dimostrazione delle cessazioni avvenute nell'anno precedente e delle conseguenti economie e dall'individuazione delle unità da assumere e dei correlati oneri. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile”;*
- in particolare al comma 4, *“Al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, per il triennio 2019-2021, fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni di cui al comma 1 possono procedere, in deroga a quanto previsto dal primo periodo del comma 3 del presente articolo e all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, nel rispetto*

dell'articolo 4, commi 3 e 3-bis, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n.125, nonché del piano dei fabbisogni definito secondo i criteri di cui al comma 2 del presente articolo: a) all'assunzione a tempo indeterminato di vincitori o allo scorrimento delle graduatorie vigenti, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste dai commi 1 e 3, per ciascun anno; b) all'avvio di procedure concorsuali, nel limite massimo dell'80 per cento delle facoltà di assunzione previste per il corrispondente triennio, al netto delle risorse di cui alla lettera a), secondo le modalità di cui all'articolo 4, commi 3-quinquies e 3-sexies, del medesimo decreto-legge n. 101 del 2013 e all'articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Le assunzioni di cui alla presente lettera possono essere effettuate successivamente alla maturazione della corrispondente facoltà di assunzione”;

- *al successivo comma 5, “Le amministrazioni che si avvalgono della facoltà di cui al comma 4 comunicano, entro trenta giorni, i dati relativi alle assunzioni o all'avvio delle procedure di reclutamento alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, al fine di consentire agli stessi di operare i controlli successivi e procedere alle restanti autorizzazioni, ai sensi del comma 3”;*
- *al comma 8 “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.*

DOTAZIONE ORGANICA AECI E SUO VALORE FINANZIARIO

L'Aero Club d'Italia, coerentemente alle indicazioni fornite con le già richiamate Linee Guida pubblicate in GU il 27 luglio 2018, nella predisposizione del presente documento, è risalito alla dotazione organica approvata dall'Ente con delibera consiliare n. 187 del 19 luglio 2014, poi parzialmente rimodulata, con ordinanza presidenziale n. 133 del 18 dicembre 2015, ratificata con delibera consiliare n. 6 del 19 febbraio 2016, superando la distribuzione delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo così ad una esposizione delle sole consistenze complessive di area rimaste, comunque, invariate rispetto alla dotazione approvata con la precedente succitata delibera consiliare n. 187/2014.

Pertanto, l'ultima dotazione organica approvata dell'Aero Club d'Italia consiste nel numero complessivo di 37 unità come di seguito distribuite:

- n. 1 unità di livello dirigenziale di seconda fascia;
- n. 26 unità in area C;
- n. 10 unità in area B.

Al riguardo, tuttavia, si evidenzia 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 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.

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.

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.

Con delibera consiliare n. 118 del 4 novembre 2022, sono state definite, 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, per l'Aero Club d'Italia, le famiglie professionali nell'ambito del nuovo ordinamento professionale del personale, introdotto dall'anzidetto CCNL.

Con decorrenza 1° novembre 2022, risultano, pertanto, 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).

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

Pertanto, la spesa della dotazione organica teorica è stata tramutata in dotazione finanziaria secondo le combinate seguenti tabelle, laddove per il personale non dirigente sono stati presi a riferimento gli importi dello stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento come stabiliti nella **tabella H** allegata al CCNL in argomento incrementati poi dei differenziali stipendiali previsti dall’art. 52 “Trattamento economico nell’ambito del nuovo sistema di classificazione professionale” del CCNL per il personale in servizio alla data della sua entrata in vigore a regime.

Tabella del valore in euro dei CCNL vigenti a regime

AREE	Stipendio Tabellare	13 ^a mensilità	Totale
Dirigenti II Fascia (CCNL 2016-2018)	41.779,17	3.481,60	45.260,77
Area Elevata Professionalità	32.307,69	2.692,31	35.000,00
Area Funzionari – ex Area C – (CCNL 2019-2021)	23.501,93	1.958,49	25.460,42
Area Assistenti – ex AreaB – (CCNL 2019-2021)	19.351,97	1.612,66	20.964,63
Area Operatori - ex Area A – (CCNL 2019-2021)	18.390,84	1.532,57	19.923,41

Tabella 1

Tabella dotazione organica e posti vacanti al 1° gennaio 2023

AREE	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part-Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti II Fascia	1	0	1	0	0	1	1	n.a.
Area Elevata Professionalità	0	0	0	0				
Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	14	0	12	12	
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	6	0	4	4	
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALI	37	0	37	20	0	17	17	
Posti Equivalenti Tempo Pieno	37	0	37					

Tabella 2

Tabella relativa alla spesa in euro della dotazione organica ultima approvata

AREE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. TE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (es. 0,5%)	SPESA TOTALE
Dirigenti II Fascia	1	0	1	45.260,77	10.776,59	3.847,17	226,30	60.110,83
Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	661.971,03	157.615,30	56.267,54	3.309,86	879.163,72
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	209.646,34	49.916,79	17.819,94	1.048,23	278.431,31
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totali Parziali	37	0	37	916.878,14	218.308,69	77.934,64	4.584,39	1.217.705,86
Personale Dirigenziale - Posizione e Risultato – CCNL 2016-2018 -				54.276,25	12.923,17	4.613,48	271,38	72.084,28
Personale Non Dirigenziale – Differenziali Stipendiali – CCNL 2019-2021 *				63.402,63	15.096,17	5.389,22	317,01	84.205,03
TOTALI	37	0	37	1.034.557,02	246.328,03	87.937,35	5.172,79	1.373.995,17

* Il restante Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale (Area Elevate Professionalità; Aree Funzionari, Assistenti e Operatori), FRD al netto dei differenziali stipendiali, costituisce parametro neutro.

Tabella 3

VALORE FINANZIARIO IN EURO PERSONALE OCCUPATO TABELLA RELATIVA A N. 20 UNITA' IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2023

	Base + Differenziale Stipendiale (per il personale non dirigenziale)	13 [^] mensilità	Totale	Occupati	Totale retribuzione	Contributi	IRAP	INAIL	Totale
Dirigenti II Fascia	41.779,17	3.481,60	45.260,77	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Funzionario Ex C5	30.098,71	2.508,22	32.606,93	1	32.606,93	7.763,71	2.771,59	163,03	43.305,26
Funzionario Ex C4	28.301,88	2.358,49	30.660,37	6	183.962,22	43.801,40	15.636,79	919,81	244.320,22
Funzionario Ex C3	25.822,92	2.151,91	27.974,83	3	83.924,49	19.982,42	7.133,58	419,62	111.460,12
Funzionario Ex C2	24.548,20	2.045,68	26.593,88	2	53.187,76	12.664,01	4.520,96	265,94	70.638,66
Funzionario Ex C1	23.743,77	1.978,64	25.722,41	2	51.444,82	12.249,01	4.372,81	257,22	68.323,87
Assistente Ex B3	23.117,13	1.926,42	25.043,55	2	50.087,10	11.925,74	4.257,40	250,44	66.520,68
Assistente Ex B2	21.779,70	1.814,97	23.594,67	3	70.784,01	16.853,67	6.016,64	353,92	94.008,24
Assistente Ex B1	20.500,50	1.708,37	22.208,87	1	22.208,87	5.287,93	1.887,75	111,04	29.495,60
Operatore Ex A3	20.113,96	1.676,16	21.790,12	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatore Ex A2	19.502,23	1.625,19	21.127,42	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatore Ex A1	18.556,65	1.546,39	20.103,04	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
				20				Totale	728.072,65*

* Valore finanziario dei n. 20 posti occupati in organico al 1° gennaio 2023 = € 728.072,65 al lordo degli oneri riflessi.

Tabella 4

Al 1° gennaio 2023 il numero di unità in servizio è pari a n. 20 unità di personale distribuite come di seguito illustrato:

CENTRI DI COSTO SEMPLICI ALLE DIPENDENZE DELLA DIREZIONE GENERALE:		
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023	NOTA ILLUSTRATIVA
Ufficio Delibere	nessuna unità di personale specifica assegnata all'Ufficio	Nel mese di settembre 2019 sono intervenute le dimissioni di n. 1 unità di area B - posizione economica B2 – assegnata all'Ufficio, con conservazione del posto fino a superamento del periodo di prova presso altra P.A. Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità, già avviata con delibera commissariale n. 163 del 4 settembre 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023.
Ufficio Gestione Flotta	nessuna unità di personale specifica assegnata all'Ufficio (le competenze sono assolute dal Servizio Aerodidattico e Tecnico)	Nel mese di giugno 2019 è cessata per collocamento in quiescenza n. 1 unità di area C – posizione economica C5 – assegnata all'Ufficio e che espletava anche l'incarico di Responsabile del "Servizio Aerodidattico e Tecnico". Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità già avviata con delibera commissariale n. 87 del 20 maggio 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 28 marzo 2022 si è conclusa con esito positivo con l'immissione in servizio presso l'Ente di n. 1 unità di ex Area C, ex livello economico C4, con decorrenza 1° settembre 2022. L'unità risulta, quindi, rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023.

Tabella 5

Il Settore Amministrativo si compone dei centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile":

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area e Posizione Economica	
Servizio Affari Generali e Personale	2	C - C4	Nel mese di settembre 2019 sono intervenute le dimissioni di n. 1 unità di area B - posizione economica B3 – assegnata al Servizio, con conservazione del posto fino a superamento del periodo di prova presso altra P.A. Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità, già avviata con delibera commissariale n. 163 del 4 settembre 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023. Nel mese di aprile 2022 è inoltre cessata per collocamento in quiescenza n. 1 unità di area B – posizione economica B2 –. Per tale unità, la procedura di mobilità per la copertura del posto resosi vacante è stata avviata con delibera consiliare n. 37 del 19 luglio 2022 che, successivamente bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022, risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023.
	2	C - C1	
	1	B - B2	
Totale Unità	5		

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area e Posizione Economica	
Servizio Gestione Amministrativa e Contabile	1	C - C5	nulla da illustrare specificatamente
	2	C - C4	
	1	C - C3	
	1	C - C2	
	1	B - B3	
Totale Unità	6		

Tabella 6

Il Settore Operativo è costituito dai centri di costo complessi "Servizio Sport Aeronautici", "Servizio Aerodidattico e Tecnico" e "Servizio Aeroturismo e Aviazione generale":

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO SPORT AERONAUTICI":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area e Posizione Economica	
Servizio Sport Aeronautici	1	C - C3	Nel mese di settembre 2019 sono intervenute le dimissioni di n. 1 unità di area C - posizione economica C5 – assegnata al Servizio con incarico di Responsabile di Servizio, con conservazione del posto fino a superamento del periodo di prova presso altra P.A. Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità, già avviata con delibera commissariale n. 164 del 4 settembre 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 402 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023. Inoltre, nel mese di luglio 2021, n. 1 unità di area B – posizione economica B2 -, all'esito positivo di procedure di mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, avviate dalla P.A. presso la quale la predetta unità era già in assegnazione temporanea, la stessa si è definitivamente trasferita nei ruoli di tale altra Pubblica Amministrazione. Per tale unità, con Ordinanza Presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, è stato stabilito di avviare procedure di "mobilità volontaria", ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, finalizzate alla copertura del posto resosi vacante dal 1° luglio 2021. La procedura, bandita nell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022, ed esperita con esito negativo, è stata nuovamente bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 e risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2022.
	2	B - B2	
	1	B - B1	
Totale Unità	4		

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area e Posizione Economica	
Servizio Aerodidattico e Tecnico	2	C – C4	Nel mese di giugno 2019 è cessata per collocamento in quiescenza n. 1 unità di area C – posizione economica C5 – assegnata al Servizio con incarico di Responsabile di Servizio ed anche assegnata all'“Ufficio Gestione Flotta”. Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità già avviata con delibera commissariale n. 87 del 20 maggio 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 28 marzo 2022 si è conclusa con esito positivo con l'immissione in servizio presso l'Ente di n. 1 unità di ex Area C, ex livello economico C4, con decorrenza 1° settembre 2022. L'unità risulta, quindi, rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023.
	1	C - C3	
	1	C - C2	
	1	B – B3	
Totale Unità	5		
CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AEROTURISMO E AVIAZIONE GENERALE":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2023	NOTA ILLUSTRATIVA	
Servizio Aeroturismo e Aviazione generale	nessuna unità di personale assegnata al Servizio	Il Servizio, con decorrenza 1° maggio 2020, è stato collocato in posizione quadro con trasferimento delle competenze in parte al Servizio Aerodidattico e Tecnico ed in parte al Servizio Sport Aeronautici come da Ordine di Servizio n. 589 del 23 gennaio 2020. Delle n. 2 unità precedentemente ad esso assegnate, n. 1 unità di area C – posizione economica C5 –, Responsabile del Servizio, è cessata dal 1° maggio 2020 per collocamento in quiescenza e n. 1 unità di area C – posizione economica C2 – è stata assegnata al Servizio Aerodidattico e Tecnico. Per l'unità C5 cessata è stata avviata la procedura di mobilità volontaria con delibera consiliare n. 28 del 7 aprile 2021, finalizzata alla copertura del posto resosi vacante dal 1° maggio 2020, per la prima volta bandita nel corrente anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 ed esperita con esito negativo. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 402 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso. L'unità risulta, quindi, non rilevata nel computo delle n. 20 unità in servizio al 1° gennaio 2023.	

Tabella 7

CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE

L'Art.1 del decreto c.d. "Milleproroghe", Decreto Legge 29 dicembre 2022, n. 198 recante "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi" convertito con modificazioni dalla Legge 24 febbraio 2023, n. 14, al comma 1, ha prorogato al 31 dicembre 2023 i termini fissati al 31 dicembre 2022 per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, consentendo di utilizzare anche per l'anno 2023 le risorse per assunzioni riferite ad anni precedenti che non siano state utilizzate nei tempi previsti, contando sulla disponibilità dei budget già accantonati da leggi precedenti ed evitando che gli stessi vadano in economia.

Al riguardo, si rileva, tuttavia, che nel bilancio dell'Ente non sussisterebbero accantonamenti finalizzati considerato, altresì, che lo sblocco del turn over anche per gli enti del comparto è avvenuto solo in data 15 novembre 2019.

Dal 2019, in generale, la percentuale del personale che si può assumere è pari al contingente corrispondente ad una spesa del 100% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente, essendo terminata la precedente limitazione per il triennio 2016-2018.

Dal PTFP relativo al triennio 2022-2024, si evince che per l'anno 2022, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2021 non utilizzate, alle quali si aggiunge, ai sensi della legge n. 56/2019, l'80% delle cessazioni dell'anno 2022 non avendo l'ente a disposizione graduatorie esistenti.

Al riguardo, si specifica nel corso dell'anno 2021 non sono intervenute cessazioni di personale e che, ai fini del computo della capacità assunzionale, non rileva il trasferimento nei ruoli di altra Pubblica Amministrazione di n. 1 unità di area B – posizione economica B2 –, avvenuto con decorrenza 1° luglio 2021, per mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001.

Mentre dal 1° aprile 2022 è intervenuta la cessazione di n. 1 unità di area B – posizione economica B2 – per collocamento in quiescenza.

Pertanto, per l'anno 2022, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **25.068,86** come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP che ne forma parte integrante e sostanziale.

A tale importo si aggiungono le risorse, *corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate e non utilizzate dall'anno 2019, come previsto dalla norma, nell'ambito di un arco temporale non superiore a cinque anni, conseguente alle cessazioni, dall'anno 2019, di n. 3 unità di area C - posizione economica C5 –, di n. 1 unità di area B – posizione economica B3 – e di n. 2 unità di area B – posizione economica B2 –.*

Per l'anno 2023, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2022 alle quali si aggiunge, ai sensi della legge n. 56/2019, l'80% delle cessazioni dell'anno 2023, non avendo l'ente a disposizione graduatorie esistenti.

Al riguardo, si specifica nel corso dell'anno 2022 è dal 1° aprile 2022 è intervenuta la cessazione di n. 1 unità di area B – posizione economica B2 – per collocamento in quiescenza.

Mentre nel corso dell'anno 2023 non sono attualmente ipotizzabili cessazioni di personale.

Pertanto, per l'anno 2023, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **31.336,08** come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP a formarne parte integrante e sostanziale.

A tale importo si aggiungono le risorse, *corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate e non utilizzate dall'anno 2019, nell'ambito, quindi, di un arco temporale non superiore a cinque anni, conseguente alle cessazioni, dall'anno 2019, di n. 3 unità di area C - posizione economica C5 -, di n. 1 unità di area B - posizione economica B3 - e di n. 3 unità di area B - posizione economica B2 -.*

Per l'anno 2024, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2023 alle quali si aggiunge, ai sensi della legge n. 56/2019, l'80% delle cessazioni dell'anno 2024, non avendo l'ente a disposizione graduatorie esistenti.

Nell'anno 2024 è, altresì, prevedibile, a norma vigente, la cessazione di n. 1 Funzionario, ex Area C, ex livello economico C1, per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età.

Pertanto, per l'anno 2024, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **27.329,55** come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP a formarne parte integrante e sostanziale.

A tale importo si aggiungono le risorse, *corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate e non utilizzate dall'anno 2020, nell'ambito, quindi, di un arco temporale non superiore a cinque anni, conseguente alle cessazioni, dall'anno 2019 (considerato che alla capacità assunzionale 2020 concorre il 100% delle cessazioni intervenute nel 2019), di n. 3 unità di area C - posizione economica C5 -, di n. 1 unità di area B - posizione economica B3 - e di n. 3 unità di area B - posizione economica B2 -.*

Naturalmente la capacità assunzionale per l'anno 2024 "cumulata" è determinata solo a livello teorico nella supposizione che l'Ente in passato non abbia già attinto alla capacità assunzionale anni precedenti.

Per l'anno 2025, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2024 alle quali si aggiunge, ai sensi della legge n. 56/2019, l'80% delle cessazioni dell'anno 2025, non avendo l'ente a disposizione graduatorie esistenti.

Nell'anno 2025 non è, attualmente, prevedibile, a norma vigente, la cessazione di altre unità di personale.

Pertanto, per l'anno 2025, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **34.161,93** come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP a formarne parte integrante e sostanziale.

A tale importo si aggiungono le risorse, *corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate e non utilizzate dall'anno 2021, nell'ambito, quindi, di un arco temporale non superiore a cinque anni, conseguente alle cessazioni, dall'anno 2020 (considerato che alla capacità assunzionale 2021 concorre il 100% delle cessazioni intervenute nel 2020), di n. 2 unità di area C - posizione economica C5 -, di n. 1 unità di area B - posizione economica B3 - e di n. 2 unità di area B - posizione economica B2 -.*

Naturalmente la capacità assunzionale per l'anno 2025 "cumulata" è determinata solo a livello teorico nella supposizione che l'Ente in passato non abbia già attinto alla capacità assunzionale anni precedenti.

Quindi, considerato che, come anzidetto, *"a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile"*, tale cumulo si quantificherebbe negli importi di seguito illustrati in relazione ai periodi a lato indicati, come anche esposto nel prospetto allegato al presente PTFP a formarne parte integrante e sostanziale:

**capacità assunzionale – anno 2022 –
con cumulo risorse dal 2019 al 2022 – (PTFP triennio 2022-2024) -** **€ 250.917,16**

**capacità assunzionale – anno 2023 –
con cumulo risorse dal 2019 al 2023 –** **€ 257.184,37**

**capacità assunzionale – anno 2024 –
con cumulo risorse dal 2020 al 2024 –** **€ 284.513,92**

**capacità assunzionale – anno 2025 –
con cumulo risorse dal 2021 al 2025 –** **€ 216.704,96**

Resta fermo il principio della facoltà di poter procedere alla mobilità volontaria in mancanza di capacità assunzionali.

Al riguardo, si rileva, come in parte già sopra evidenziato, che:

- fino al 30 giugno 2021, è proseguito il collocamento in assegnazione temporanea presso altra Pubblica Amministrazione, già avviato nel corso dell'anno 2019, di n. 1 unità di area B, livello economico B2, ai sensi dell'art. 42 bis del D.Lgs. n. 151/2001.

All'esito positivo di procedure di mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, avviate dalla P.A. presso la quale la predetta unità era in assegnazione temporanea, la stessa si è definitivamente trasferita nei ruoli di tale altra Pubblica Amministrazione dal 1° luglio 2021.

L'entità del personale nel corso del 2021 ha, quindi, subito variazioni in riduzione di n. 1 unità di area B, posizione economica B2, in conseguenza del predetto trasferimento nei ruoli di altra Pubblica Amministrazione.

Per tale unità, con Ordinanza Presidenziale n. 23/2021, è stato stabilito di avviare procedure di "mobilità volontaria", ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, finalizzate alla copertura del posto resosi vacante dalla predetta data del 1° luglio 2021.

La procedura, nuovamente bandita nell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022, ma esperita con esito negativo, è stata nuovamente bandita con atto dispositivo

del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 e risulta ancora in corso.

- con medesimo atto dispositivo sono state nuovamente bandite, per la copertura dei posti resisi vacanti, le procedure di mobilità per n. 2 unità di area B, n. 1 di posizione economica B3 e n. 1 di posizione economica B2, cessate nel corso dell'anno 2019, già avviate nello stesso anno con delibera commissariale n. 163 del 4 settembre 2019 (per la copertura, “subordinata”, di n. 1 posto B3 e di n. 1 posto B2 - vincitori di concorso pubblico -), procedure che, esperite con esito negativo nel corso dell'anno 2019, erano state nuovamente bandite con atto dispositivo n. 56 del 14 marzo 2022, ma con esito negativo.

La procedura bandita da ultimo con atto dispositivo n. 401 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso.

- per la cessazione di n. 1 unità in area C, posizione economica C5 per collocamento in quiescenza, intervenuta nel corso dell'anno 2020, la procedura di mobilità avviata con delibera consiliare n. 28 del 7 aprile 2021, finalizzata alla copertura del posto resosi vacante dal 1° maggio 2020, è stata per la prima volta bandita nel corrente anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022, ma esperita con esito negativo.

La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo n. 402 del 22 novembre 2022 risulta ancora in corso.

- con atto dispositivo n. 85 del 23 marzo 2022 sono state nuovamente bandite, per la copertura dei posti resisi vacanti, le procedure di mobilità per le n. 2 unità di area C, posizione economica C5, cessate nel corso dell'anno 2019, già avviate nello stesso anno rispettivamente con delibere commissariali n. 87 del 20 maggio 2019 (per la copertura di n. 1 posto C5-collocato in quiescenza-) e n. 164 del 4 settembre 2019 (per la copertura, “subordinata”, di n. 1 posto C5 - vincitore di concorso pubblico -), procedure che, esperite con esito negativo nel corso dell'anno 2019, non erano ancora state nuovamente bandite.

La procedura si è conclusa con esito positivo limitatamente a n. 1 posto con la conseguente immissione in servizio presso l'Ente di n. 1 unità ex Area C, ex livello economico C4, con decorrenza 1° settembre 2022.

Con atto dispositivo n. 402 del 22 novembre 2022 è stata invece nuovamente bandita la procedura inizialmente avviata con delibera commissariale n. 164 del 4 settembre 2019 per la copertura del posto C5, resosi vacante, di dipendente vincitore di concorso pubblico.

La procedura risulta ancora in corso.

- per la cessazione di n. 1 unità di area B – posizione economica B2 –, intervenuta il 1° aprile 2022, la procedura di mobilità volontaria è stata avviata con delibera consiliare n. 37 del 19 luglio 2022 e, bandita con atto dispositivo n. 401 del 22 novembre 2022, risulta ancora in corso.

Ebbene, come già sopra accennato, il CCNL – Comparto “Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 –, con l’introduzione del nuovo modello classificatorio del Personale, ha definitivamente previsto, nel sistema di classificazione dei dipendenti del comparto, l’Area delle Elevate Professionalità.

Quanto sopra, a conclusione di un percorso finalizzato alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali, efficace strumento di supporto e di impulso dei processi di innovazione, già iniziato con il CCNL - Comparto “Enti Pubblici non Economici” – quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007 – e per effetto del quale l’Ente ha poi avviato nel tempo a livello sperimentale il processo di conferimento di incarichi di “Elevata Professionalità” nell’ambito della propria struttura organizzativa.

All’Area delle Elevate Professionalità appartengono ora i lavoratori strutturalmente inseriti nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolgono funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e/o coordinano e gestiscono processi articolati di significativa importanza e responsabilità assicurando la qualità dei servizi e dei risultati, l’ottimizzazione delle risorse eventualmente affidate, attraverso la responsabilità diretta di moduli o strutture organizzative.

- le specifiche professionali sono contrattualmente indicate nelle seguenti:
- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;
- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

I requisiti di base per l’accesso sono i seguenti:

laurea magistrale accompagnata, di norma, da un periodo pluriennale di esperienza lavorativa in funzioni specialistiche e/o di responsabilità che possono anche richiedere l’iscrizione ad albi professionali.

L’art. 53 del CCNL in argomento definisce il trattamento economico del personale della nuova Area EP come di seguito specificato.

1. La retribuzione tabellare è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità.
2. Ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell’area EP risorse finanziarie corrispondenti al

valore medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.

3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 è compreso tra i seguenti importi minimi e massimi: da 50.000 a 70.000 annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.
4. Le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per:
 - la corresponsione degli emolumenti di cui all'art. 45 del CCNL in argomento (Struttura della retribuzione del personale dell'area EP) - lettere c), "retribuzione di posizione", d), "retribuzione di risultato" ed e), "incentivi alla mobilità territoriale";
 - il riconoscimento dei benefici di cui al comma 6;
 - l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.
5. Alla retribuzione di risultato è destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato.
6. Alle risorse per gli interventi di welfare integrativo del personale inquadrato nell'area EP, ad integrazione delle eventuali disponibilità che le amministrazioni continuano a finanziare per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza, è destinato non più dell'1% delle risorse di cui al comma 2.

Orbene, considerato che l'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente si articola, come sopra già dettagliatamente illustrato, in tre centri di responsabilità "Direzione Generale", "Settore Amministrativo" e "Settore Operativo" nell'ambito dei quali al Centro Unico di Responsabilità Generale è già preposto il Direttore Generale, l'Ente valuta opportuno prevedere la copertura di n. 2 posti di elevata professionalità da porre a capo uno del Centro di Responsabilità Amministrativo ed uno del Centro di Responsabilità Operativo.

Atteso, altresì, che in ambito di "Progressioni tra le aree", ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni da un'area a quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti, l'Ente intende prevedere di riservare al personale interno n. 1 posizione di elevata professionalità delle due ipotizzate.

Secondo gli Orientamenti Applicativi ARAN condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 26 luglio 2022, con specifica conferma al riguardo

attraverso successivo orientamento ARAN CFC 86, nel caso di progressione verticale dall'Area dei Funzionari, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo medio di riferimento della EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del Funzionario.

Ne discende la seguente tabella espositiva, attese, per la scelta del valore retributivo medio di riferimento della EP, le previsioni già espresse nel PTFP per il triennio 2022-2024:

Valore Retributivo Medio	Totale retribuzione	Contributi	IRAP	INAIL	Totale
Elevata Professionalità	€ 70.000,00	€ 16.667,00	€ 5.950,00	€ 350,00	€ 92.967,00
Funzionario (rif.to ex C3)	€ 27.974,83	€ 6.660,81	€ 2.377,86	€ 139,87	€ 37.153,37
Differenza	€ 42.025,17	€ 10.006,19	€ 3.572,14	€ 210,13	€ 55.813,63

Inoltre, considerato che le progressioni da un'area a quella immediatamente superiore equivalgono a “nuove assunzioni”, si determinerebbe, stimato il valore retributivo medio di riferimento della EP in € 70.000,00, nel rispetto della suddetta previsione *da un minimo di € 50.000,00 ad un massimo di € 70.000,00 pro-capite * n. 2 unità*, in complessivi € **148.780,63** (di cui € 55.813,63 da destinare per differenza alla progressione verticale ed € 92.967,00 da destinare al reclutamento dall'esterno), al lordo degli oneri riflessi, la risorsa da distrarre dal budget della capacità assunzionale complessiva per fronteggiare gli oneri conseguenti, ipotizzati nel loro limite massimo, alla realizzazione di tale nuovo assetto organizzativo.

Considerato, inoltre, che, in caso di eventuale assunzione dall'esterno di unità dell'area “Funzionari” e dell'area “Assistenti”, i concorsi comporterebbero oneri pro-capite stimati, a CCNL a regime, nell'importo, comprensivo della tredicesima mensilità e degli oneri riflessi, di € **33.813,99** per l'area “Funzionari” e di € **27.843,13** per l'area “Assistenti”, nell'anno 2023 la capacità assunzionale “cumulata”, pari per tale anno ad € **257.184,37**, continuerebbe a consentire, come già da previsione espressa nel PTFP per il triennio 2022-2024, dedotto l'importo massimo di € 148.780,63, comprensivo degli oneri riflessi, per la previsione di copertura di n. 2 posti di “Elevata Professionalità”, l'accesso dall'esterno sicuramente di n. 1 “Funzionario” ($€ 33.813,99 * 1 = € 33.813,99$) e di n. 1 “Assistente” ($€ 27.843,13 * 1 = € 27.843,13$), per un totale complessivo di € 61.657,12, importo che, sommato alla *ipotesi massima* di budget per le elevate professionalità di € 148.780,63, non supererebbe nell'ammontare complessivo di € 210.437,75, la capacità assunzionale “cumulata” all'anno 2023 pari, come anzidetto, a € **257.184,37**.

Va evidenziato come la disponibilità finanziaria, in caso di mancata assunzione, sia pari alla somma del valore delle cessazioni non sostituite, con possibilità di attingere personale a tempo determinato o di somministrazione di lavoro fino ad assunzione delle citate categorie.

Secondo le linee guida della funzione pubblica, pertanto, rispetto al limite della dotazione organica finanziaria, si hanno le seguenti riconciliazioni:

Valore finanziario della spesa potenziale massima sostenibile della dotazione organica teorica – Limite non valicabile – al lordo degli oneri riflessi:

€ 1.373.995,17, come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP.

Valore finanziario dei posti occupati in organico al 1° gennaio 2023 = **€ 728.072,65** al lordo degli oneri riflessi.

Capacità assunzionale disponibile nel triennio 2023-2025, **pari ad € 257.184,37 per l'anno 2023, ad € 284.513,92 per l'anno 2024 e ad € 216.704,96 per l'anno 2025, al lordo degli oneri riflessi**, come da dettaglio esposto nel prospetto allegato al presente PTFP a formarne parte integrante e sostanziale in relazione alle cessazioni del triennio in argomento.

Rispetto al limite della dotazione organica teorica dell'Ente di **€ 1.373.995,17**, ferme restando le capacità di bilancio, si rileva che sono già state avviate/rinnovate procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 per il valore pari ad € 213.879,11 in relazione a n. 6 unità di personale trasferite/dimesse nel corso degli anni 2019 (con conservazione del posto fino al 2020), 2020, 2021 e 2022, come sopra già illustrato.

Per quanto sopra esposto, ferme restando le capacità di bilancio, l'Ente potrebbe avviare altre procedure di mobilità volontaria per l'ulteriore risorsa di € 432.043,41 qualora non attingesse al budget della capacità assunzionale “cumulata” del triennio 2023-2025.

Nel caso di utilizzo dell'intera risorsa correlata alla capacità assunzionale, l'Ente potrebbe avviare altre procedure di mobilità volontaria per la sola ulteriore risorsa di € 215.338,45 anziché di € 432.043,41 o, nel caso di utilizzo solo parziale della risorsa correlata alla capacità assunzionale, per l'eventuale maggiore importo nei limiti di € 215.338,45 conseguente alla minore quota di utilizzo della capacità assunzionale.

FABBISOGNI DEL PERSONALE AECI - TRIENNIO 2023-2025 -

In considerazione del rilevante *gap* tra dotazione organica ed effettivo personale in servizio, differenza che si traduce anche in termini finanziari, come evidenziato nelle premesse, al fine di fornire i servizi istituzionali, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente, si rendono necessarie le seguenti mobilità ed eventualmente assunzioni per il periodo 2023-2025.

ANNO 2023

Nell'anno 2022, l'Aero Club d'Italia ha provveduto, come sopra illustrato, a bandire nuovamente, ovvero ex novo per alcune, le procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. n. 165/2001 per il personale non più in servizio presso l'Ente dall'anno 2019 per il quale non risulta ancora intervenuta la copertura dei posti resisi vacanti.

Nel corso del medesimo anno, a conclusione con esito positivo di procedura, già avviata con delibera commissariale n. 87 del 20 maggio 2019, per la copertura di n. 1 unità di Area C, livello economico C5, collocata in quiescenza, e, da ultimo, nuovamente bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 28 marzo 2022, è stata immessa in servizio presso l'Ente n. 1 unità di Area C, livello economico C4 con decorrenza 1° settembre 2022.

Invece, per la copertura del posto resosi vacante per la cessazione di n. 1 unità di Area B, livello economico B2, collocata in quiescenza dal 1° aprile 2022, l'Ente ha stabilito di avviare le procedure di mobilità volontaria con delibera consiliare n. 37 del 19 luglio 2022, poi bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022.

Al 31 dicembre 2022 risultano ancora in corso, come già sopra illustrato, procedure di mobilità volontaria per complessive n. 6 unità, di cui n. 2 in Area "Funzionari" e n. 4 in Area "Assistenti".

In caso di esito negativo delle procedure di mobilità volontaria, l'Ente potrebbe solo limitarsi a riattivare le stesse considerato che la capacità assunzionale, a fronte delle previsioni di reclutamento di n. 2 "Elevate Professionalità", di n. 1 "Funzionario" e di n. 1 "Assistente", non risulterebbe sufficiente a fronteggiare ulteriori assunzioni.

Nell'anno 2023, lo stesso intenderebbe attingere alla capacità assunzionale, che a tale anno risulta "cumulata" in complessivi stimati € **257.184,37**, per procedere intanto alla copertura di n. 1 posto di "Elevata Professionalità".

Quanto sopra, realizzando una progressione verticale dall'Area dei "Funzionari" all'Area delle "Elevate professionalità" ai sensi dell'art. 17 del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, in continuità con la volontà già manifestata al riguardo dall'Ente nel PTFP riferito al triennio 2022-2024 ed in fase di attuazione per effetto di azioni già intraprese in merito nel corso dell'anno 2022.

Provvedendo, poi, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria per la copertura dell'ulteriore posto di "Elevata Professionalità", ad attivare, nel successivo anno 2024, le procedure connesse al relativo reclutamento mediante concorso pubblico o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti al fine di potenziare i servizi AeCI.

Riservandosi, inoltre, ferme le necessarie verifiche sulle disponibilità finanziarie del bilancio dell'Ente, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria per la copertura del posto di "Funzionario" e del posto "Assistente", di procedere successivamente, al relativo reclutamento mediante concorso pubblico o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti al fine di potenziare i servizi AeCI.

In particolare, con riferimento alle posizioni di "Elevata Professionalità", e con riguardo alla volontà dell'Ente di riservare, come anzidetto, n. 1 posto al personale interno con l'attivazione dell'istituto contrattuale delle "Progressioni tra le Aree", si dà atto che in base al predetto istituto, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Nel rispetto del limite non valicabile della spesa potenziale massima sostenibile da dotazione organica, sempre ferme le necessarie verifiche sulle disponibilità finanziarie del bilancio dell'Ente, sussisterebbero poi ulteriori margini solo per procedere ad eventuali altre coperture di posti in organico con processi di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001, ma non mediante concorsi pubblici o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti, non residuando più ulteriori risorse per capacità assunzionale sufficienti rispetto alla risorsa già impiegata per la suddetta progressione verticale all'Area EP ed al successivo avvio delle procedure di reclutamento delle ulteriori n. 3 unità sopra illustrate.

ANNO 2024

Nell'anno 2024, l'Ente dovrebbe aver concluso con esito positivo le procedure di mobilità volontaria già avviate al fine di garantire la copertura dei posti resisi vacanti dall'anno 2019 all'anno 2022.

L'Ente provvederà, altresì, ad avviare successive analoghe procedure a copertura degli ulteriori posti che si rendessero ancora vacanti riservandosi, altresì, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria, di procedere al reclutamento, tramite concorso pubblico, delle ulteriori n. 3 unità, di cui al dettaglio illustrato nella precedente sezione "Anno 2023", qualora le procedure correlate non si fossero concluse nel trascorso anno 2023.

Tuttavia, con riguardo, alle procedure di reclutamento riferite a n. 1 posto di “Funzionario” e a n. 1 posto di “Assistente” solo sempre previamente verificate le disponibilità finanziarie del bilancio dell’Ente.

Nel rispetto del limite non valicabile della spesa potenziale massima sostenibile da dotazione organica, sempre ferme le necessarie verifiche sulle disponibilità finanziarie del bilancio dell’Ente, sussisterebbero poi ulteriori margini solo per procedere ad eventuali altre coperture di posti in organico con processi di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001, ma non mediante concorsi pubblici o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti, non residuando più ulteriori risorse per capacità assunzionale sufficienti rispetto alla risorsa già impiegata per la suddetta progressione verticale all’Area EP ed al successivo avvio delle procedure di reclutamento delle ulteriori n. 3 unità sopra illustrate.

ANNO 2025

Nell’anno 2025, l’Ente dovrebbe aver concluso con esito positivo le procedure di mobilità volontaria già avviate al fine di garantire la copertura dei posti resisi vacanti dall’anno 2019 all’anno 2022.

L’Ente provvederà, altresì, ad avviare successive analoghe procedure a copertura degli ulteriori posti che si rendessero ancora vacanti riservandosi, altresì, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria, di procedere al reclutamento, tramite concorso pubblico, delle ulteriori n. 2 unità (n. 1 posto di “Funzionario” e n. 1 posto di “Assistente”), di cui al dettaglio illustrato nella precedente sezione “Anno 2023”, qualora le procedure correlate non si fossero concluse nei trascorsi anni, sempre previamente verificate le disponibilità finanziarie del bilancio dell’Ente.

Nel rispetto del limite non valicabile della spesa potenziale massima sostenibile da dotazione organica, sempre ferme le necessarie verifiche sulle disponibilità finanziarie del bilancio dell’Ente, sussisterebbero poi ulteriori margini solo per procedere ad eventuali altre coperture di posti in organico con processi di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001, ma non mediante concorsi pubblici o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti, non residuando più ulteriori risorse per capacità assunzionale sufficienti rispetto alla risorsa già impiegata per la suddetta progressione verticale all’Area EP ed al successivo avvio delle procedure di reclutamento delle ulteriori n. 3 unità sopra illustrate.

Pertanto, all’esito della programmazione sopra ipotizzata, *qualora interamente realizzata*, dei fabbisogni di personale dell’Aero Club d’Italia per il triennio 2023-2025, al 31 dicembre 2025, il personale occupato presso l’Ente dovrebbe consistere in complessive *n. 29 unità* come di seguito distribuite nelle aree contrattuali di inquadramento:

n. 2 posti in area “Elevata Professionalità”

n. 16 posti in area “Funzionari”

n. 11 posti in area “Assistenti”

n. 0 posti in area “Operatori”

VERIFICA DISPONIBILITA' DI BILANCIO

Attualmente il bilancio di previsione 2023-2025 presenta la disponibilità finanziaria per fronteggiare tutte le spese conseguenti alla copertura, tramite mobilità volontaria, dei posti resisi vacanti già dall'anno 2020, sia per la definitiva cessazione delle n. 3 unità di personale dimessosi con conservazione del posto nel 2019, sia per il collocamento in quiescenza per n. 1 unità C5 dal mese di maggio 2020, dall'anno 2021 per n. 1 unità B2 trasferita nei ruoli di altra Pubblica Amministrazione e dall'anno 2022 per la n. 1 unità B2 collocata in quiescenza dal 1° aprile 2022.

Presenta anche le disponibilità finanziarie, per fronteggiare la prevista cessazione nell'anno 2024 di n. 1 Funzionario per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età.

Per la copertura di n. 1 posto di Elevata Professionalità, mediante l'attivazione dell'istituto contrattuale delle "Progressioni tra le Aree", si dà atto che nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2023 – risultano già stanziati le necessarie risorse in continuità con la volontà già manifestata al riguardo dall'Ente nel PTFP riferito al triennio 2022-2024 e con le azioni già intraprese in merito nel corso dell'anno 2022.

Per la copertura dell'ulteriore posto di "Elevata Professionalità", da reclutare con accesso dall'esterno, l'Ente provvederà a stanziare nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri (1).

Invece, per la copertura degli ulteriori complessivi n. 2 posti con accesso dall'esterno (n. 1 posto di "Funzionario" e n. 1 posto di "Assistente"), l'Ente si riserva di verificare le effettive disponibilità finanziarie da destinare a tale finalità.

(1) In coerenza con le indicazioni della Cassazione (ordinanza n. 29719/2022) secondo cui laddove l'amministrazione abbia ragionevolmente ritenuto di dare corso a due procedure distinte (una pubblica ed una interamente riservata agli interni) per via dell'esigenza di non tardare nel riempimento dei ruoli di destinazione, nulla vieta di procedere prima alla nomina degli interni rispetto ai vincitori del concorso pubblico. Nei medesimi termini il Cons. Giampiero Pizziconi, magistrato della Corte dei conti presso la Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato, secondo cui "l'esigenza di ricorrere prima alle procedure tra aree utilizzando capacità assunzionali pregresse potrà farlo rinviando l'attivazione della riserva dei posti all'esterno all'anno successivo. Importante è che non eluda il vincolo costituzionale nell'ambito della programmazione triennale (Maggioli Editori volume "Il nuovo CCNL Funzioni Locali").

PTFP AECI - TRIENNIO 2023-2025 -		PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE DELL'AERO CLUB D'ITALIA - TRIENNIO 2023-2025 -			
Quadro Sinottico 1					

PTFP AECI - TRIENNIO 2023-2025 -	Quadro Sinottico 2						
Situazione al 1° Gennaio 2023							
Aree	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part-Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti II Fascia - CCNL 2016-2018 a regime -	1	0	1	0	0	1	1
Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	14	0	12	12
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	6	0	4	4
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0	0	0	0
TOTALI	37	0	37	20	0	17	17

PTFP AECl - TRIENNIO 2023-2025 -	Quadro Sinottico 3							
Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - LIMITE NON VALICABILE -							
Aree	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	SPESA ANNUA PER 13 MENSILITA'	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES. 0,5%)	SPESA TOTALE
Dirigenti II Fascia - CCNL 2016-2018 a regime -	1	0	1	45.260,77 €	10.776,59 €	3.847,17 €	226,30 €	60.110,83 €
Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	661.971,03 €	157.615,30 €	56.267,54 €	3.309,86 €	879.163,72 €
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	209.646,34 €	49.916,79 €	17.819,94 €	1.048,23 €	278.431,31 €
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	- €	- €	- €	- €	- €
TOTALI PARZIALI	37	0	37	916.878,14 €	218.308,69 €	77.934,64 €	4.584,39 €	1.217.705,86 €
Dirigenti II Fascia CCNL - Aree Dirigenziali Funzioni Centrali - Triennio 2016-2018 art. 52 - Posizione - Parte Fissa e Variabile - e Risultato - (importi massimi stimati)				54.276,25 €	12.923,17 €	4.613,48 €	271,38 €	72.084,28 €
Differenziali Stipendiali Personale in Servizio alla data di entrata in vigore a regime del CCNL - Personale non dirigenziale Funzioni Centrali - Triennio 2019-2021 art. 52 - *				63.402,63 €	15.096,17 €	5.389,22 €	317,01 €	84.205,03 €
TOTALI	37	0	37	1.034.557,02 €	246.328,03 €	87.937,35 €	5.172,79 €	1.373.995,17 €

PTFP AECI - TRIENNIO 2023-2025 - Personale in servizio al 1° gennaio 2023 Quadro Sinottico 4	Base + Differenziale Stipendiale Annuale - CCNL 2019-2021 a regime -	13 ^a mensilità	Totale	Occupati	Totale retribuzione	Contributi	IRAP	INAIL	Totale
Dirigente II Fascia	€ 41.779,17	€ 3.481,60	€ 45.260,77	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
C5	€ 30.098,71	€ 2.508,22	€ 32.606,93	1	€ 32.606,93	€ 7.763,71	€ 2.771,59	€ 163,03	€ 43.305,26
C4	€ 28.301,88	€ 2.358,49	€ 30.660,37	6	€ 183.962,22	€ 43.801,40	€ 15.636,79	€ 919,81	€ 244.320,22
C3	€ 25.822,92	€ 2.151,91	€ 27.974,83	3	€ 83.924,49	€ 19.982,42	€ 7.133,58	€ 419,62	€ 111.460,12
C2	€ 24.548,20	€ 2.045,68	€ 26.593,88	2	€ 53.187,76	€ 12.664,01	€ 4.520,96	€ 265,94	€ 70.638,66
C1	€ 23.743,77	€ 1.978,64	€ 25.722,41	2	€ 51.444,82	€ 12.249,01	€ 4.372,81	€ 257,22	€ 68.323,87
B3	€ 23.117,13	€ 1.926,42	€ 25.043,55	2	€ 50.087,10	€ 11.925,74	€ 4.257,40	€ 250,44	€ 66.520,68
B2	€ 21.779,70	€ 1.814,97	€ 23.594,67	3	€ 70.784,01	€ 16.853,67	€ 6.016,64	€ 353,92	€ 94.008,24
B1	€ 20.500,50	€ 1.708,37	€ 22.208,87	1	€ 22.208,87	€ 5.287,93	€ 1.887,75	€ 111,04	€ 29.495,60
A3	€ 20.113,96	€ 1.676,16	€ 21.790,12	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
A2	€ 19.502,23	€ 1.625,19	€ 21.127,42	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
A1	€ 18.556,65	€ 1.546,39	€ 20.103,04	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
				20			PTFP AECI - TRIENNIO 2023-2025 -	Personale in servizio al 1° gennaio 2023 - Base+Differenziale+13 ^a mensilità+Oneri Riflessi	€ 728.072,65

Costi Unitari Totali	Importo Unità che cessano nel 2023 dopo il 1° Gennaio	Nominativi	Ex Livelli economici	Costi Unitari Totali (Base+Differenziale+13° mensilità+Dacsi Rilevati)	100% unità cessate nel 2018	80% unità cessate nel 2019	100% unità cessate nel 2019	80% unità cessate nel 2020	100% unità cessate nel 2020	80% unità cessate nel 2021	100% unità cessate nel 2021	80% unità cessate nel 2022	100% unità cessate nel 2022	80% unità cessate nel 2023	100% unità cessate nel 2023	80% unità cessate nel 2024	100% unità cessate nel 2024	80% unità cessate nel 2025
								Raimeri dimessosi nel 2019, ma con conservazione del posto fino al 2020 Quaglia										
43.305,26 €			C5	43.305,26		34.644,21	43.305,26	69.288,42	86.610,53									
40.720,04 €			C4	40.720,04		D'Alessandro												
37.153,37 €			C3	37.153,37														
35.319,33 €			C2	35.319,33				Nasci dimessosi nel 2019, ma con conservazione del posto fino al 2020								De Angelis		
34.161,93 €			C1	34.161,93					2021: Mancini Luisa NON cessata, ma trasferita nei ruoli INL per mobilità volontaria							27.329,55 €	34.161,93 €	
33.260,34 €			B3	33.260,34				26.608,27	33.260,34			Scuotto						
31.336,08 €			B2	31.336,08		25.068,86	31.336,08	25.068,86	31.336,08			25.068,86 €	31.336,08 €					
29.495,60 €			B1	29.495,60		Di Filippo: ai fini della capacità assunzionale non dovrebbe rilevare la circostanza che sia stata sostituita da Maggioni tramite mobilità volontaria		Pietro dimessosi nel 2019, ma con conservazione del posto fino al 2020										
			A3															
			A2															
			A1															
Totale	- €			Totale	0,00	59.713,08	74.641,34	120.965,56	151.206,95	0,00	0,00	25.068,86	31.336,08	0,00	0,00	27.329,55	34.161,93	0,00
PTFP AECI - TRIENNIO 2023-2025 - Quadro Sinottico 5				ATTENZIONE: I dati a lato sono calcolati solo a livello teorico nella supposizione che, precedentemente all'anno di rilevazione, l'Ente, non abbia già ottenuto alla capacità assunzionale degli anni precedenti.	59.713,08		195.606,90		151.206,95		25.068,86		31.336,08		27.329,55		34.161,93	
					capacità assunzionale anno 2019		capacità assunzionale anno 2020		capacità assunzionale anno 2021		capacità assunzionale anno 2022		capacità assunzionale anno 2023		capacità assunzionale anno 2024		capacità assunzionale anno 2025	
					59.713,08		195.606,90		225.849,29		250.917,16		257.184,37		284.513,92		216.704,96	
					cumulo risorse dal 2019 al 2019		cumulo risorse dal 2019 al 2020		cumulo risorse dal 2019 al 2021		cumulo risorse dal 2019 al 2022		cumulo risorse dal 2019 al 2023		cumulo risorse dal 2020 al 2024 ATTENZIONE: (da ora in poi scatta il quinquennio)		cumulo risorse dal 2021 al 2025	

PTFP AECl - TRIENNIO 2023-2025 -	Quadro Sinottico 6	STIMA COSTI LIMITE MASSIMO DEL VALORE RETRIBUTIVO CONSENTITO N. 2 "ELEVATE PROFESSIONALITA'"	2	140.000,00 €	33.334,00 €	11.900,00 €	700,00 €	185.934,00 €	92.967,00 €
				Valore Retributivo	Contributi	IRAP	Premio INAIL (Es. 0,5%)	SPESA TOTALE COMPLESSIVA	SPESA TOTALE UNITARIA

PTFP - TRIENNIO 2023-2025 - VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA SU DOTAZIONE ORGANICA - Quadro Sinottico 7 -		
SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - LIMITE NON VALICABILE -		1.373.995,17 €
SPESA PERSONALE OCCUPATO AL 1° GENNAIO 2023 [quindi inclusa spesa su base annua di € _____ relativa a n. ____ unità EX ____ cessata/e nel corso dell'anno 2023 - (nessuna cessazione prevista al momento)]		728.072,65 €
SPESA SU BASE ANNUA PERSONALE CESSATO NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - (nessuna cessazione prevista al momento) -		
SPESA PERSONALE OCCUPATO AL 1° GENNAIO 2023 ESCLUSO PERSONALE CESSATO NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - (nessuna cessazione prevista al momento) -		728.072,65 €
RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - SPESA N. 6 UNITA' TRASFERITE/DIMESSE NEL CORSO DEGLI ANNI 2019, 2020, 2021 E 2022 (Masci, Pierini, Ranieri, Quaglia, Mancini, Scuotto) PER LE QUALI SONO GIA' STATE AVVIATE/RINNOVATE LE PROCEDURE DI MOBILITA' (Di Filippo cessata nel 2019 è già sostituita da Maggioni e D'Alessandro cessata nel 2019 e già sostituita da Vitale)		213.879,11 €
RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - SPESA PER PERSONALE CESSATO NEL CORSO DELL'ANNO 2023 per il quale sono da avviare prioritariamente le previste procedure di mobilità per la copertura dei posti resisi vacanti - (nessuna cessazione prevista al momento) -		
RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - SPESA N. 6 UNITA' TRASFERITE/DIMESSE NEL CORSO DEGLI ANNI 2019, 2020, 2021 E 2022 (Masci, Pierini, Ranieri, Quaglia, Mancini e Scuotto) - Risorsa attualmente "vincolata" -		213.879,11 €
EVENTUALE ULTERIORE RISORSA AGGIUNTIVA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 NEL CASO DI MANCATO IMPIEGO RISORSE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE		432.043,41 €
CAPACITA' ASSUNZIONALE PREVISTA TRIENNIO 2023-2025 [100% CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE + 80% CESSAZIONI ANNO IN CORSO RIFLESSE SUL TRIENNIO] MAGGIORATA AI FINI DELLA RAPPRESENTAZIONE DEL CUMULO RISORSE PER ARCO TEMPORALE NON SUPERIORE A CINQUE ANNI ATTENZIONE: L'IMPORTO A LATO DI: € 216.704,96 RAPPRESENTA LA CAPACITA' ASSUNZIONALE DELL'INTERO TRIENNIO, QUINDI, FINO ALL'ANNO 2025 INCLUSO [NATURALMENTE NEL CASO DI UTILIZZO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IN UN DETERMINATO ANNO DEL TRIENNIO, OCCORRERA' IN QUELL'ANNO IMPIEGARE SOLO LA C.A. MATURATA FINO ALL'ANNO NEL QUALE ESSA STESSA VIENE UTILIZZATA, EVENTUALMENTE MAGGIORATA DEL CUMULO RISORSE GIA' MATURATO FINO ALL'ANNO DI UTILIZZO]		216.704,96 €
RISORSA RESIDUA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 NEL CASO DI IMPIEGO RISORSE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE (che si aggiunge eventualmente ad € 213.879,11 "Risorsa per Mobilità Volontaria" già vincolata per procedure già avviate/rinnovate - ed eventualmente da avviare - nel caso di impiego risorse della capacità assunzionale)		215.338,45 €
	TEST N. 1 [(SPESA PERSONALE OCCUPATO AL 1° GENNAIO 2023 ESCLUSA SPESA UNITA' CESSATE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - nessuna cessazione prevista al momento -) + (RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - SPESA N. 6 UNITA' TRASFERITE/DIMESSE NEL CORSO DEGLI ANNI 2019 - con conservazione del posto fino al 2020 -, 2020, 2021 E 2022 PER LE QUALI SONO GIA' STATE AVVIATE/RINNOVATE LE PROCEDURE DI MOBILITA') + (RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 DA AVVIARE - SPESA UNITA' CESSATE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - nessuna cessazione prevista al momento -) + (ULTERIORE RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - ANNO 2023 -)]	1.373.995,17 €
	TEST N. 2 [(SPESA PERSONALE OCCUPATO AL 1° GENNAIO 2023 ESCLUSA SPESA UNITA' CESSATE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - nessuna cessazione prevista al momento -) + (RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 - SPESA N. 6 UNITA' TRASFERITE/DIMESSE NEL CORSO DEGLI ANNI 2019 - con conservazione del posto fino al 2020 -, 2020, 2021 E 2022 PER LE QUALI SONO GIA' STATE AVVIATE/RINNOVATE LE PROCEDURE DI MOBILITA') + (RISORSA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 DA AVVIARE - SPESA UNITA' CESSATE NEL CORSO DELL'ANNO 2023 - nessuna cessazione prevista al momento -) + CAPACITA' ASSUNZIONALE PREVISTA TRIENNIO 2023-2025 [100% CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE + 80% CESSAZIONI ANNO IN CORSO RIFLESSE SUL TRIENNIO] MAGGIORATA AI FINI DELLA RAPPRESENTAZIONE DEL CUMULO RISORSE PER ARCO TEMPORALE NON SUPERIORE A CINQUE ANNI (VERIFICATO CON GIANNOTTI CHE PERMANE TALE DISPOSIZIONE (100%+80%) E CHE E' CORRETTO ESPORRE IL DATO CON CUMULO CINQUE ANNI) + (RISORSA RESIDUA PER MOBILITA' VOLONTARIA EX ART. 30 D.LGS. N. 165/2001 NEL CASO DI IMPIEGO RISORSE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE)]	1.373.995,17 €
	SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - LIMITE NON VALICABILE -	1.373.995,17 €