



**AERO CLUB D'ITALIA**

**REGOLAMENTO SULLA ISTITUZIONE DEL NUCLEO DI  
VALUTAZIONE E OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ  
DELL'AERO CLUB D'ITALIA**

**Approvato con delibera C. F. n. 109/2014**

# **REGOLAMENTO SULLA ISTITUZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE E OTTIMIZZAZIONE DELLA PRODUTTIVITA' DELL'AERO CLUB D'ITALIA**

## **ART. 1 – OGGETTO**

1 . Il presente regolamento disciplina le attività di adeguamento da parte dell'Aero Club d'Italia alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 165/01, prevedendo l'istituzione del Nucleo di Valutazione in forma monocratica, per l'espletamento dei compiti e delle attività allo stesso demandate con la presente disciplina.

## **ART. 2 – FUNZIONI E COMPETENZE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE**

1. Il Nucleo di Valutazione provvede ad assicurare la realizzazione degli obiettivi dell'Aero Club d'Italia, così come disciplinati nel contratto individuale di lavoro stipulato con il Direttore Generale;
2. effettua la proposta di valutazione del Direttore Generale, per la corresponsione della retribuzione di risultato, annualmente entro il mese di maggio dell'anno successivo, verificando, in particolare, mediante specifica relazione rimessa dal Direttore Generale, le attività dallo stesso espletate nell'anno di riferimento, i comportamenti organizzativi tenuti e le competenze dimostrate;
3. la valutazione della proposta annuale viene inviata al Presidente, al quale spetta la valutazione finale, motivando eventuali scostamenti e/o integrazioni rispetto alla proposta rimessa dal Nucleo di Valutazione;
4. promuove ed attesta l'assolvimento degli obblighi relativi alla trasparenza e all'integrità, anche attraverso attività di impulso mediante la predisposizione di proposte di adeguamento;
5. suggerisce, anche attraverso specifici atti e/o proposte, le attività da porre in essere in tema di anticorruzione, e ne verifica annualmente lo stato di attuazione;
6. verifica i risultati e le buone pratiche di promozione delle pari opportunità anche attraverso attività di sollecitazione e impulso;
7. assicura attraverso attività di collaborazione con il Presidente e/o il Direttore Generale eventuali problematiche legate alla valutazione del personale dipendente, promuovendo schede operative o modelli di valutazione, al fine di premiare, attraverso gli istituti contrattuali, la produttività, i comportamenti organizzativi e le competenze, oggetto di valutazione da parte del Direttore Generale;
8. può essere chiamato, in caso di conflitti in tema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, a fornire il proprio ausilio a dirimere eventuali contrasti sorti, formulando osservazioni e suggerimenti, fermo restando che la valutazione finale delle attività prestate dai dipendenti è di esclusiva competenza del Direttore Generale;
9. può essere chiamato a esprimere pareri su atti di riorganizzazione effettuati dall'Ente, al fine di adeguare le scelte ai principi di semplificazione, flessibilità e risparmio delle spese sostenute dall'ente;
10. può essere investito, nell'ambito delle sue competenze dal Presidente o dal Direttore Generale, alla redazione di linee guida su temi di particolare interesse dell'Ente in tema di produttività, di semplificazione, di trasparenza e di anticorruzione.

### **ART. 3 – COMPOSIZIONE E NOMINA**

1. Il Nucleo di Valutazione è nominato dal Consiglio Federale, in modo fiduciario, fermo restando le competenze, in tema di misurazione valutazione delle prestazioni dirigenziali, in tema di trasparenza e della normativa anticorruzione così come disciplinate nel presente regolamento;
2. la disposizione di nomina, i compensi corrisposti ed il curriculum vitae del componente monocratico del Nucleo di Valutazione dovrà obbligatoriamente essere pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente, unitamente al presente regolamento;
3. il procedimento di nomina non è soggetto ad alcuna comunicazione all'A.N.AC. in considerazione che alla stessa compete esclusivamente la nomina degli Organismi Indipendenti di Valutazione;
4. in considerazione delle funzioni attualmente svolte dal nominato O.I.V., allo stesso, dalla data di entrata in vigore del presente regolamento, sarà conferito l'incarico fino alla scadenza della nomina già disposta;
5. la durata dell'incarico di componente monocratico del Nucleo di Valutazione è fissata in tre anni con possibilità di rinnovo;
6. il compenso attribuito non potrà eccedere quello attualmente previsto per l'Organismo Indipendente di Valutazione alla data di entrata in vigore del presente regolamento.

### **ART. 4 – REQUISITI PERSONALE E PROFESSIONALI**

1. Il componente del Nucleo di Valutazione deve essere in possesso dei seguenti requisiti:
  - a. essere cittadino italiano o cittadino dell'Unione Europea;
  - b. essere in possesso di diploma di laurea specialistica o di laurea quadriennale conseguita nel precedente ordinamento degli studi universitari in ingegneria, economia, giurisprudenza o equipollenti. Per le lauree in discipline diverse è richiesto altresì un titolo di studio post- universitario in profili afferenti ai settori della organizzazione, della gestione del personale, del management, della pianificazione e controllo di gestione, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati. In alternativa, al possesso di un titolo di studio post – universitario, è sufficiente il possesso di esperienza di cui alla lettera c) di almeno cinque anni;
  - c. possesso di un'esperienza di almeno tre anni, in posizioni di responsabilità, anche presso aziende private o di docenza nel campo del management, della pianificazione e controllo di gestione, della organizzazione, della gestione del personale, della misurazione e valutazione della performance e dei risultati ovvero possesso di un'esperienza giuridico – contabile – amministrativa correlata all'iscrizione ad uno degli specifici albi professionali.
2. Non possono essere nominati quali componenti del Nucleo di Valutazione, in ottemperanza alle disposizioni di cui alla Legge n. 190/12, coloro che:
  - a. siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti dal capo I del titolo II del libro secondo del Codice Penale;
  - b. abbiano svolto incarichi di indirizzo politico o ricoperto cariche pubbliche elettive presso l'amministrazione interessata nel triennio precedente la nomina;
  - c. siano responsabili della prevenzione della corruzione presso la stessa amministrazione;
  - d. si trovino, nei confronti dell'amministrazione, in una situazione di conflitto, anche potenziale, di interessi propri, del coniuge, di conviventi, di parenti, di affini entro il secondo grado;

- e. abbiano riportato una sanzione disciplinare superiore alla censura;
- f. siano magistrati o avvocati dello Stato che svolgono le funzioni nello stesso ambito territoriale regionale o distrettuale in cui opera l'amministrazione;
- g. abbiano svolto non episodicamente attività professionale in favore o contro l'amministrazione;
- h. abbiano un rapporto di coniugio, di convivenza, di parentela o di affinità entro il secondo grado con dirigenti di prima fascia in servizio nell'amministrazione, o con il vertice politico – amministrativo o, comunque, con l'organo di indirizzo politico – amministrativo;
- i. siano stati motivatamente rimossi dall'incarico di componente del Nucleo di Valutazione prima della scadenza del mandato;
- j. siano revisori dei conti presso la stessa amministrazione.

## **ART. 5 – COLLOCAZIONE ORGANIZZATIVA E FUNZIONAMENTO**

1. Il Nucleo di Valutazione opera in funzione di autonomia rispetto alle strutture dell'Ente e risponde del suo operato esclusivamente al Presidente;
2. in caso di dimissioni presentate dal Nucleo di Valutazione, si attiveranno le procedure per la nomina del nuovo componente entro il termine di 30 giorni. A seguito di cessazione delle funzioni, per dimissioni o altra causa, il compenso è liquidato in rapporto alla frazione di anno in cui l'attività è stata resa;
3. il Nucleo si riunisce tutte le volte che lo stesso lo reputa necessario per la valutazione del Direttore, per l'acquisizione delle informazioni e/o notizie di cui lo stesso ha necessità per l'espletamento del suo mandato. Inoltre, si riunisce ogni qualvolta ritenuto necessario dall'Amministrazione, in caso di espressione di pareri, per la definizione di procedure o sistemi di controllo e quant'altro ritenuto necessario nell'ambito delle sue attività;
4. per l'espletamento del mandato al componente il Nucleo di Valutazione è garantito l'accesso a tutte le informazioni, di natura contabile, amministrativa, patrimoniale, organizzativa e operativa.

## **ART. 6 – VALUTAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE E DEL PERSONALE**

1. Al fine di rendere operative le attività di valutazione previste dal contratto individuale del Direttore Generale e dal contratto collettivo nazionale e decentrato del personale dipendente, spetta al Nucleo di Valutazione predisporre apposite schede di valutazione oggetto di approvazione da parte del Presidente per la dirigenza e da parte del Direttore Generale per il restante personale.
2. per la proposta di valutazione del Direttore Generale, da rendersi a seguito di opportuna reportistica a cura di quest'ultimo, il componente del Nucleo di Valutazione, oltre alla presentazione della scheda di sintesi, effettuerà specifica relazione che sarà sottoposta ad approvazione da parte del Presidente.
3. In merito alla valutazione del personale dipendente, spetterà, come anzidetto, al Direttore Generale, approvare le schede semplificate predisposte dal Nucleo di valutazione e formulare direttamente la valutazione annuale del personale dipendente.
4. I tempi per l'erogazione della retribuzione di risultato del Direttore Generale, dovrà, di norma,

avvenire entro il mese di maggio dell'anno successivo.

5. In merito al pagamento della produttività del personale dipendente, il Direttore Generale potrà definire in sede di accordi sindacali le relative modalità applicative, nel limite delle risorse economiche previste dai contratti decentrati integrativi.

#### **ART. 7 – APPLICAZIONE DEL PRESENTE REGOLAMENTO**

1. Il presente regolamento trova applicazione immediata per la valutazione delle retribuzione di risultato del Direttore Generale e per il personale dipendente a partire dall'erogazione del risultato e/o produttività per l'anno 2013, anno in cui la disposizione legislativa di cui al D.L. n. 101/2013 ha trovato la sua applicazione per l'Aero Club d'Italia.
2. Eventuali atti o disposizioni attualmente in vigore, in contrasto con il presente regolamento, cessano di produrre effetti e non potranno più essere applicati.