

ORDINANZA N. 93/2023

Il Presidente dell'Aero Club d'Italia

VISTA la Legge 29 maggio 1954, n. 340;

VISTA la Legge 20 marzo 1975, n. 70;

VISTO il D.P.R. 16 giugno 1977, n. 670;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97;

VISTO il D.P.R. 18 marzo 2013, n. 53;

VISTO il D.P.C.M. 16 maggio 2022 (Reg. AeCI prot. 16712 del 9 giugno 2022);

Ratifica del Consiglio Federale del _____

Per competenza ed esecuzione

☒ AA.GG.PP. ☐ Gest. Amm.va/Con.le ☐ Aerod./Tecnico ☐ Sport Aeronautici

VISTA la delibera consiliare AeCI n. 120 del 18 luglio 2023 con la quale, ai fini dell'avvio della contrattazione integrativa di Ente, è stato costituito il Fondo Risorse Decentrate (FRD) – anno 2023 – in € 333.958,55, al netto sia dell'importo di € 65.972,79, riferito ai differenziali stipendiali non disponibili per la contrattazione integrativa di cui al CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019/2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, già a carico del bilancio dell'amministrazione, sia dell'importo di € 558,41, destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ai sensi dell'art. 58, comma 2 del succitato CCNL 2019/2021, ex art. 89, comma 2, lett. g, del CCNL 2016/2018;

PRESO ATTO della certificazione della costituzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 resa in data 27 luglio 2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti;

VISTO l'allegato verbale della ipotesi di accordo sindacale in data 21 novembre 2023 tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria, nel quale, tra l'altro, sono stati concordati la destinazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate - anno 2023 -, i relativi criteri di corresponsione, le modalità e la periodicità di erogazione dei compensi ad esso correlati;

ATTESO, tra l'altro, che nella suddetta ipotesi di accordo sindacale è stato prefigurato che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, con decorrenza 1° gennaio 2023, siano realizzate, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL, n. 10 progressioni economiche all'interno delle aree – Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo-Economico-Giuridico" (FP-TAEG) – con l'attribuzione di differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio e, specificatamente, n. 8 in Area Funzionari e n. 2 in Area Assistenti;

CONSTATATO che la misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al succitato CCNL e, quindi, nelle misure annue lorde, comprensive anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo dall'Amministrazione, di € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari e di € 1.250,00 per l'Area degli Assistenti e, pertanto, con l'esigenza di utilizzo dell'importo complessivo di € 20.500,00 finanziato dalla risorse del FRD 2023;

ATTESO, altresì, che l'attribuzione dei differenziali stipendiali, che si configura, ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL in argomento, come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di Area, attivata in relazione alle risorse del FRD relativo all'anno 2023, nel rispetto delle modalità e dei criteri da definire nei limiti di quanto previsto dall'anzidetto art. 14 del vigente CCNL, tra l'Amministrazione e le OO.SS.;

DATO ATTO, pertanto, della disciplina formulata nella suddetta ipotesi di accordo sindacale, recante la definizione delle modalità e dei criteri ipotizzati, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL, per la realizzazione delle procedure selettive afferenti alle progressioni economiche all'interno delle Aree in argomento;

PRESO ATTO della allegata certificazione rilasciata in data 13 dicembre 2023 dal Collegio dei Revisori dei Conti al quale, ai fini della prevista certificazione degli atti della contrattazione integrativa, è stata trasmessa, con nota e-mail del Direttore Generale AeCI del 30 novembre 2023, la relativa documentazione, inclusiva anche delle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo ex art. 40 del D.lgs. 165/2001;

ATTESA la necessità di adottare il provvedimento finale di recepimento del contenuto della ipotesi di accordo sindacale, intervenuta in data 21 novembre 2023 tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria, da trasmettere poi all'ARAN ed al CNEL, unitamente alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, entro i termini previsti dall'art. 40 bis, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001, al fine del formale e definitivo completamento dell'iter della contrattazione decentrata integrativa;

ACCERTATE le disponibilità di bilancio sul capitolo 5 - stipendi e assegni fissi al personale- attribuzione buoni pasto al personale - e sul capitolo 7 - trattamento accessorio al personale – accessi al Centro di Responsabilità del Settore Amministrativo – esercizio finanziario 2023 -;

VISTO l'art. 27 dello Statuto Ae.C.I. che dispone che in motivati casi di indifferibilità ed urgenza il Presidente possa adottare provvedimenti su materie rimesse alla competenza di organi collegiali dell'Aero Club d'Italia con l'obbligo di sottoporre, nella prima riunione utile, la relativa ordinanza all'organo competente per la ratifica;

RAVVISATA la necessità e l'urgenza di adottare, nell'anno, il provvedimento di recepimento del verbale della riunione sindacale intervenuta tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in data 21 novembre 2023 per poi consentirne anche la trasmissione all'ARAN ed al CNEL entro i termini previsti dall'art. 40 bis, comma 5 del decreto legislativo n. 165/2001;

CON RISERVA di sottoporre la presente Ordinanza alla ratifica del Consiglio Federale nella sua prima riunione utile;

Tutto ciò visto, preso atto, atteso, constatato, dato atto, accertato, ravvisato e con riserva, il Presidente dell'Aero Club d'Italia

ORDINA

- di recepire il contenuto della ipotesi di accordo sindacale intervenuta tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria, di cui al verbale del 21 novembre 2023 citato in premessa, che, allegato alla presente delibera, ne costituisce parte integrante e sostanziale, in ordine alla:
 - ✓ destinazione delle risorse del Fondo Risorse Decentrate - anno 2023 -, per complessivi € **333.958,55**, al netto sia dell'importo complessivo dei differenziali stipendiali non disponibili per la contrattazione integrativa di € 65.972,79, ai sensi del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019/2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, sia dell'importo di € 558,41, destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ai sensi dell'art. 58, comma 2 dell'anzidetto CCNL 2019/2021, ex art. 89, comma 2, lett. g, del CCNL 2016/2018;
 - ✓ formulazione della "Disciplina" concernente la procedura selettiva per le progressioni economiche all'interno delle aree – *Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo-Economico- Giuridico, (FP-TAEG)* - art. 14 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - sottoscritto il 9 maggio 2022 – con decorrenza 1° gennaio 2023;
- di dare, al riguardo, espressamente atto che, in conseguenza del recepimento della suddetta ipotesi di accordo sindacale, saranno attivate, a cura del Direttore Generale, con decorrenza 1° gennaio 2023, procedure selettive finalizzate alla realizzazione di n. 10 progressioni economiche all'interno delle Aree - Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo-

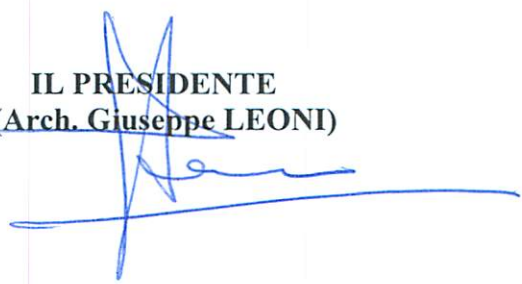
Economico-Giuridico" (FP-TAEG) –, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL, di cui n. 8 in Area Funzionari e n. 2 in Area Assistenti, con l'attribuzione di differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, per l'importo complessivo di € 20.500,00 a gravare sulle risorse del FRD anno 2023;

- di dare atto, altresì, che le succitate progressioni economiche all'interno delle Aree, saranno realizzate nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL, con la succitata "Disciplina" formulata nella recepita ipotesi di accordo sindacale in argomento;
- di dare atto, infine, che il Direttore Generale, sulla base della graduatoria di merito formata secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, determinerà la graduatoria finale e, con proprio Atto Dispositivo, nominerà i dipendenti, collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili, vincitori della procedura selettiva;
- di fissare, quindi, della sopracitata somma pari a € 333.958,55:
 - ✓ l'importo di € 16.000,00, destinato alle indennità dei funzionari direttivi, a carico del **cap. 5** - stipendi e altri assegni fissi al personale - attribuzione buoni pasto al personale -;
 - ✓ l'importo di € 20.500,00, destinato alla realizzazione di n. 10 progressioni economiche all'interno delle Aree, di cui n. 8 in Area Funzionari (FP-TAEG) e n. 2 in Area Assistenti (FP-TAEG), a carico del **cap. 5** - stipendi e altri assegni fissi al personale - attribuzione buoni pasto al personale -;
 - ✓ l'importo di € 297.458,55, destinato al trattamento accessorio del personale, a carico del **cap. 7** - trattamento accessorio al personale -.
- di trasmettere copia della presente delibera all'ARAN ed al CNEL, unitamente alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, entro i termini previsti dall'art. 40 bis, comma 5 del decreto legislativo n. 165 del 30 marzo 2001, al fine del formale e definitivo completamento dell'iter della contrattazione decentrata integrativa.

Il Direttore Generale per la parte non ancora impegnata, con propri atti dispositivi e nei limiti di spesa sopra fissati, provvederà ad impegnare sul capitolo 5 – Stipendi ed altri assegni fissi al personale – e sul capitolo 7 – trattamento accessorio al personale – esercizio finanziario 2023, le spese di cui alla presente delibera ed a svolgere, con l'osservanza delle norme vigenti, le azioni necessarie per l'effettuazione della spesa stessa.

Roma, 14 DIC. 2023

IL PRESIDENTE
(Arch. Giuseppe LEONI)



Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Aero Club d'Italia, nelle persone di

Dott.ssa Antonietta Giudice in rappresentanza del MEF

Dott. Pierluigi Arnera Componente effettivo

Dott. Paolo Cervi Componente effettivo

nelle giornate del 12 e 13 dicembre 2023 ha esaminato, ai sensi dell'articolo 40-bis del decreto legislativo n. 165/2001, l'ipotesi di contratto integrativo sottoscritta per l'anno 2023 in data 21 novembre 2023. L'esame è stato condotto dai revisori, ciascuno presso la propria sede, in maniera asincrona, in ragione di interlocuzioni e confronti via mail e app di messaggistica istantanea.

La suddetta ipotesi, corredata dalla relazione illustrativa e dalla relazione tecnico-finanziaria, di cui all'articolo 40, comma 3-*sexies*, dello stesso decreto legislativo n. 165/2001, è stata trasmessa dal Direttore Generale dell'Ente con mail del 30 novembre 2023.

Ai fini della certificazione degli atti della contrattazione integrativa, il Collegio, verificato che:

- ✓ il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2023 è stato costituito, con delibera consiliare AeCI n. 120 del 18 luglio 2023, in conformità alla normativa vigente e già definitivamente certificato da questo Collegio in data 27 luglio 2023;

Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 332.343,55
Risorse variabili	€ 2.173,41
Totale	€ 334.516,96

Risorse per differenziali stipendiali non disponibili per la contrattazione	€ 65.972,79
---	-------------

- ✓ l'onere scaturente dalla contrattazione risulta integralmente coperto dalle disponibilità finanziarie sopra individuate. La definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione sottoposto a certificazione può essere sintetizzata come di seguito

✓ Descrizione	Importo
Destinazioni contrattate non specificamente dal Contratto integrativo	€ 60.937,43
Destinazioni contrattate specificamente dal Contratto integrativo	€ 273.579,53
Totale	€ 334.516,96

Risorse per differenziali stipendiali non disponibili per la contrattazione	€ 65.972,79
---	-------------

- ✓ la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria sono state predisposte ai sensi della Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato,

in data 13 dicembre 2023 definitivamente esprime parere favorevole, in ordine alla compatibilità finanziaria e normativa con i vincoli derivanti dalle norme di legge e contrattuali, della suddetta ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2023, il cui perfezionamento avverrà con l'adozione di apposita delibera di recepimento da parte del Consiglio Federale.

Dott.ssa Antonietta Giudice

Dott. Pierluigi Arnera

Dott. Paolo Cervi



Firmato digitalmente da:
ARNERA PIER LUIGI
Data: 13/12/2023 15:41:35



Antonietta
Giudice
13.12.2023
14:11:24
GMT+01:00

IPOTESI DI ACCORDO DI CUI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

21 novembre 2023

TRA L'AMMINISTRAZIONE DELL'AERO CLUB D'ITALIA E LE OO. SS. NAZIONALI DI CATEGORIA

Il giorno 21 del mese di novembre dell'anno 2023, alle ore 15:00, presso la sede dell'Aero Club d'Italia in Via Cesare Beccaria, 35/A, si sono riuniti i rappresentanti dell'Amministrazione dell'Ente e quelli delle OO.SS. di categoria, all'uopo convocati, per discutere del seguente

ORDINE DEL GIORNO

1) Fondo Risorse Decentrate – anno 2023 – Utilizzo -

(Fondo risorse decentrate: utilizzo - art. 50 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 9 maggio 2022);

2) Disciplina procedura selettiva progressioni economiche all'interno delle aree – Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo-Economico- Giuridico" (FP-TAEG) - art. 14 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 – sottoscritto il 9 maggio 2022 – decorrenza 1° gennaio 2023.

Sono presenti:

per l'Amministrazione dell'Ente:

il Direttore Generale AeCI, Gianpaolo Miniscalco, con funzioni di Presidente della rappresentanza di Parte Pubblica;

l'Elevata Professionalità, Anna Maria Cancemi, Responsabile del Settore Amministrativo anche con funzioni di Segretario.

Il Dott. Vincenzo Giannotti, Nucleo Monocratico di Valutazione AeCI, su invito dell'Amministrazione, interviene da remoto alla riunione per assistere, sotto il profilo normativo, la delegazione trattante di parte pubblica nel corso dell'attività negoziale.

Per le OO.SS. di categoria:

U.I.L./P.A.:	Paolo Liberati
CISL/FP:	Andrea Ladogana
C.G.I.L./F.P.:	Livia Potolicchio
CONFSAL-UNSA:	Arturo Giambelli
R.S.U.:	Vincenzo Di Carlo
R.S.U.:	Barbara Carotti
R.S.U.:	Mario Biagini



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

Come già preliminarmente rappresentato nel corso dell'incontro interlocutorio del 14 novembre u.s., a seguito di quanto interloquuto in tema di "risparmi risorse straordinari" in occasione della riunione del 5 luglio 2023 tra l'Amministrazione e le OO.SS., si rievoca, al riguardo, che, con l'entrata in vigore del CCNL EPNE – quadriennio normativo 1998-2001 - biennio economico 1998-1999 – sottoscritto in data 16 febbraio 1999, per la prima volta si introduceva un apposito e separato articolo, l'art. 30, a

disciplina della quantificazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

La CCIE sin da allora aveva, quindi, stabilito di mantenere una rappresentazione del Fondo, all'epoca denominato "*Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C*", al lordo delle succitate risorse (secondo un percorso sempre avallato dall'Organo di Controllo interno in sede di certificazione degli atti della contrattazione integrativa e dal MEF Ragioneria Generale dello Stato in sede di certificazione del Conto Annuale, tra l'altro anche in tempi recentissimi allorquando, nell'ambito del Conto Annuale 2021, l'Ente ha avuto modo di esprimersi specificatamente al riguardo con la RGS).

Gli eventuali risparmi sulle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui al suddetto art. 30 del CCNL del 16 febbraio 1999 sono sempre stati destinati al salario accessorio.

Difatti, i suddetti risparmi, in quanto eventuali per il loro carattere di incertezza sia nella quantità sia nel tempo, possono essere utilizzati solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e, quindi, con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo e non possono, quindi, essere utilizzati per istituti per il cui finanziamento è obbligatorio impiegare risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, quali, per l'appunto, le progressioni economiche all'interno delle aree (comma 3, art. 14, CCNL Comparto Funzioni Centrali – Triennio 2019-2021 – del 9 maggio 2022).

Infine, con riguardo alla eventualità di ridurre in modo permanente le risorse destinate allo straordinario, l'Ente rappresenta che al momento non intende procedere in tal senso.

Come suggerisce anche l'ARAN, ogni decisione di riduzione stabile di tali risorse, che si configura, tra l'altro, quale scelta gestionale rimessa alla discrezionalità dell'Ente non soggetta a contrattazione, deve essere attentamente valutata dall'Ente.

Nello specifico, in considerazione anche delle esigenze che si dovessero presentare, stante pure la cronica situazione di criticità in cui versa l'Ente per la grave carenza di organico.

Tra l'altro, la destinazione a favore del Fondo Risorse Decentrate, con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario deve essere disposta, in osservanza degli orientamenti applicativi ARAN, dal CCNL. Orbene il CCNL Funzioni Centrali sembrerebbe argomentare solo in tema di destinazione dei risparmi sulle risorse dello straordinario e non anche di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile di quelle destinate allo straordinario (a differenza di quanto invece avviene, ad esempio, nel CCNL degli Enti Locali che al comma 2, lett. g) art. 67 CCNL del 21 maggio 2018, vigente ai sensi del comma 1, lett. a) art. 79 CCNL 16 novembre 2022, dispone espressamente al riguardo).

Pertanto, future progressioni economiche all'interno delle aree saranno finanziate con parte delle risorse fisse attualmente di norma utilizzate per l'erogazione dei compensi correlati al sistema premiante, modificandone, quindi, la destinazione.

Con riguardo al **punto 1)** posto all'ordine del giorno:

Fondo Risorse Decentrate – anno 2023 – Utilizzo -

(Fondo risorse decentrate: utilizzo - art. 50 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 9 maggio 2022),

Si rinvia all'allegato tecnico (All. 1), unito al presente verbale a formarne parte integrante e sostanziale.

Al riguardo, si dà particolare evidenza che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, è stato, tra l'altro, ipotizzato che, **con decorrenza 1° gennaio 2023**, saranno realizzate, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL Comparto Funzioni Centrali, **n. 10 (dieci) progressioni economiche all'interno delle aree - Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo- Economico-Giuridico" (FP-TAEG)** - con l'attribuzione di differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.



La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al succitato CCNL e, quindi, nelle misure annue lorde di:

- € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari *comprensivi* anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo;
- € 1.250,00 per l'Area degli Assistenti *comprensivi* anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo.

Delle suddette **n. 10 (dieci) progressioni economiche all'interno delle aree**,

- **n. 2 (due)** saranno realizzate in Area Assistenti, per complessivi € 2.500,00
- **n. 8 (otto)** in Area Funzionari, per complessivi € 18.000,00,
- pertanto per risorse complessive all'uopo da destinare pari ad € 20.500,00.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura, *ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL in argomento*, come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avverrà mediante procedura selettiva di area, attivata in relazione alle risorse del **Fondo risorse decentrate**, di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), relativo **all'anno 2023**, destinate a tale finalità, come anzidetto per complessivi € 20.500,00, nel rispetto delle modalità e dei criteri da definire, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL, tra l'Amministrazione AeCI e le OO.SS.

Con riguardo al **punto 2)** posto all'ordine del giorno:

Disciplina procedura selettiva progressioni economiche all'interno delle aree – Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo-Economico- Giuridico" (FP-TAEG) - art. 14 CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 – sottoscritto il 9 maggio 2022 – decorrenza 1° gennaio 2023.

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

Infine, l'Amministrazione si impegna a realizzare, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL Comparto Funzioni Centrali, nell'anno 2024, ulteriori **n. 6 (sei) progressioni economiche all'interno delle aree - Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo- Economico-Giuridico" (FP-TAEG)** – sulla base dei criteri generali stabiliti dalla Disciplina di cui al precedente punto 2), limitatamente al Personale già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al 1° gennaio 2021 e con riferimento al triennio 2021-2023 per l'applicazione del criterio afferente alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite.

Direttore Generale AeCI:

Gianpaolo Miniscalco

EP Responsabile Settore Amministrativo AeCI:

Anna Maria Cancemi

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

Paolo Liberati

CISL/FP:

Andrea Ladogana

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

Livia Potolicchio

CONFESAL-UNSA:

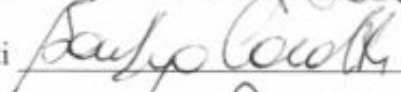
R.S.U.:

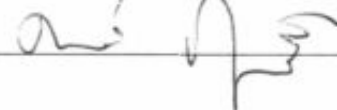
R.S.U.:

R.S.U.:

Arturo Giambelli 

Vincenzo Di Carlo 

Barbara Carotti 

Mario Biagini 





Allegato tecnico all'ipotesi di accordo di cui alla contrattazione integrativa in data **21 novembre 2023** tra l'Amministrazione dell'Aero Club d'Italia e le OO.SS. nazionali di categoria in merito alle modalità di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate - anno 2023 -

Con delibera consiliare AeCI n. 120 del 18 luglio 2023, l'Ente ha provveduto a costituire l'ammontare del Fondo Risorse Decentrate (in breve FRD) – anno 2023 - in complessivi € **333.958,55** al netto sia dell'importo non disponibile per la contrattazione di € 65.972,79, riferito ai differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4, del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019/2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, già a carico del bilancio dell'amministrazione, sia dell'importo di € 558,41, destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ai sensi dell'art. 58, comma 2 del succitato CCNL 2019/2021, ex art. 89, comma 2, lett. g, del CCNL 2016/2018.

Sulla costituzione del Fondo Risorse Decentrate - anno 2023 - è intervenuta la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 27 luglio 2023.

Per la parte soggetta ai vincoli finanziari, le risorse del Fondo sono state quantificate nei limiti previsti dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 il quale dispone al comma 2 dell'art. 23 che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 e che a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.

Per la parte non soggetta ai suddetti vincoli, il Fondo, già dall'anno 2018, è stato incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 ai sensi dell'art. 76, comma 3, lett. a) e dell'art. 89, comma 5 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali – EPNE – Triennio 2016-2018.

Inoltre, ai sensi dell'art. 49 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali – EPNE – Triennio 2019-2021, la parte stabile del Fondo è stata ulteriormente incrementata, a decorrere dal 1° gennaio 2021, di un importo annuo lordo, pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018; poiché tale incremento decorreva retroattivamente, nel solo anno di sottoscrizione del CCNL, e, pertanto, solo tra le risorse del precedente *Fondo Risorse Decentrate 2022*, è, in quell'anno, confluito anche, quale risorsa *una tantum*, il predetto incremento annuale di competenza dell'anno 2021.

Le predette risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettate ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti (*ex dichiarazione congiunta n. 4, annessa al CCNL Comparto Funzioni Centrali – EPNE – Triennio 2016-2018, nonché art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135*).

Poi, ai sensi del comma 8 del suddetto art. 49, la parte variabile del Fondo è stata ulteriormente incrementata, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018.

Inoltre, la parte disponibile del Fondo contempla anche le risorse per PEO, in precedenza temporaneamente allocate all'esterno del Fondo e liberate negli anni da personale cessato, oltre alle risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale che, ai sensi dell'art. 52 del vigente CCNL – Triennio 2019-2021 -, tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa.

Infine, come già recepito negli accordi integrativi già sottoscritti tra le parti, a far data dall'anno 2012, le strutture della presente ipotesi di accordo e della relativa documentazione risultano adeguate ai principi di trasparenza e di uniformazione degli atti richiamati dalla circolare MEF/RGS n. 25 del

 Pag. 1

19 luglio 2012 la quale, con riferimento agli obblighi introdotti a carico dell'Amministrazione, prevede la predisposizione, a corredo degli atti della contrattazione e ai fini della certificazione dell'accordo da parte dell'Organo di controllo interno, di una Relazione illustrativa e di una Relazione tecnico-finanziaria entrambe basate sulle linee guida ivi indicate.

Infine, si dà atto che le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate, ai sensi del comma 2 dell'art. 50 del CCNL – Comparto Funzioni Centrali – Triennio 2019-2021 -, ai trattamenti economici del personale inquadrato nelle aree degli operatori, degli assistenti e dei funzionari.

1) Modalità di utilizzo Fondo Risorse Decentrate - anno 2023 -

Destinazione delle risorse del Fondo e relativi criteri di corresponsione di cui al prospetto riepilogativo allegato:

a) Premessa:

Si premette che ai fini dell'individuazione dei criteri oggetto del presente articolo occorre tenere conto delle modifiche apportate all'art. 71 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e dall'art. 17, comma 23 della legge 3 agosto 2009, n. 102.

In particolare, fatte salve le disposizioni compatibili con le suddette disposizioni normative, si rappresenta quanto segue:

- per i soli periodi di assenza per malattia di qualunque durata, per i primi 10 giorni di assenza, verrà corrisposto unicamente il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day-hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.
- per quanto riguarda i familiari di dipendenti portatori di handicap grave, utilizzatori di permessi ex art. 33 comma 6 della legge 104/1992, la decurtazione non viene più operata già a partire dal 1° luglio 2009.

Per quanto concerne i criteri per l'utilizzo delle risorse, fatto salvo quanto sopra indicato, si stabilisce quanto segue:

b) Compensi per lavoro straordinario e turni:

Le risorse sono definite nella misura complessiva di € 28.096,78, come derivante dal combinato disposto dell'art. 35, comma 3, lett. a) del CCNL 6 luglio 1995 e dell'art. 30 CCNL del 16 febbraio 1999.

Le risorse vengono erogate nel limite complessivo sopra previsto, previa autorizzazione da parte della Direzione Generale dell'Ente.

L'eventuale importo di minore spesa sarà distribuito secondo la consistenza in organico, i parametri retributivi ed in funzione delle assenze non utili alla ripartizione.

Come già preliminarmente rappresentato nel corso dell'incontro interlocutorio del 14 novembre u.s., a seguito di quanto interloquuto in tema di "risparmi risorse straordinari" in occasione della riunione del 5 luglio 2023 tra l'Amministrazione e le OO.SS., si rievoca, al riguardo, che, con l'entrata in vigore del CCNL EPNE – quadriennio normativo 1998-2001 - biennio economico 1998-1999 – sottoscritto in data 16 febbraio 1999, per la prima volta si introduceva un apposito

e separato articolo, l'art. 30, a disciplina della quantificazione delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario.

La CCIE sin da allora aveva, quindi, stabilito di mantenere una rappresentazione del Fondo, all'epoca denominato *"Fondo di ente per i trattamenti accessori per il personale ricompreso nelle Aree A, B e C"*, al lordo delle succitate risorse (secondo un percorso sempre avallato dall'Organo di Controllo interno in sede di certificazione degli atti della contrattazione integrativa e dal MEF Ragioneria Generale dello Stato in sede di certificazione del Conto Annuale, tra l'altro anche in tempi recentissimi allorquando, nell'ambito del Conto Annuale 2021, l'Ente ha avuto modo di esprimersi specificatamente al riguardo con la RGS).

Gli eventuali risparmi sulle risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui al suddetto art. 30 del CCNL del 16 febbraio 1999 sono sempre stati destinati al salario accessorio.

Difatti, i suddetti risparmi, in quanto eventuali per il loro carattere di incertezza sia nella quantità sia nel tempo, possono essere utilizzati solo per interventi di incentivazione salariale che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e, quindi, con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo e non possono, quindi, essere utilizzati per istituti per il cui finanziamento è obbligatorio impiegare risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, quali, a titolo esemplificativo, le progressioni economiche all'interno delle aree (comma 3, art. 14, CCNL Comparto Funzioni Centrali – Triennio 2019-2021 – del 9 maggio 2022).

Infine, con riguardo alla eventualità di ridurre in modo permanente le risorse destinate allo straordinario, l'Ente rappresenta che al momento non intende procedere in tal senso.

Come suggerisce anche l'ARAN, ogni decisione di riduzione stabile di tali risorse, che si configura, tra l'altro, quale scelta gestionale rimessa alla discrezionalità dell'Ente non soggetta a contrattazione, deve essere attentamente valutata dall'Ente.

Nello specifico, in considerazione anche delle esigenze che si dovessero presentare, stante pure la cronica situazione di criticità in cui versa l'Ente per la grave carenza di organico.

Pertanto, future progressioni economiche all'interno delle aree saranno finanziate con parte delle risorse fisse attualmente di norma utilizzate per l'erogazione dei compensi correlati al sistema premiante, modificandone, quindi, la destinazione.

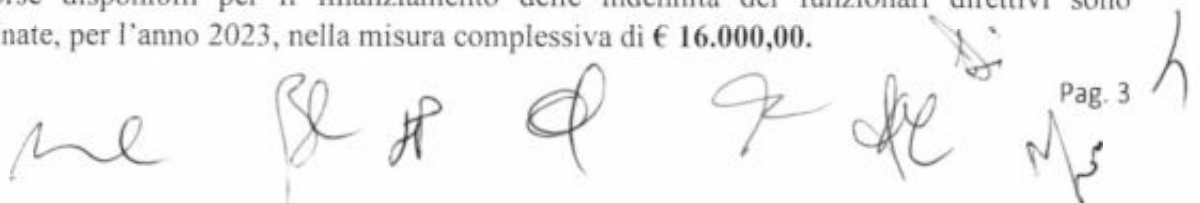
Tra l'altro, la destinazione a favore del Fondo Risorse Decentrate, con caratteristiche di certezza, stabilità e continuità, delle risorse derivanti dalla riduzione stabile delle risorse destinate allo straordinario deve essere disposta, in osservanza degli orientamenti applicativi ARAN, dal CCNL. Orbene il CCNL Funzioni Centrali **sembrerebbe** argomentare solo in tema di destinazione dei risparmi sulle risorse dello straordinario e **non anche** di destinazione delle risorse derivanti dalla riduzione stabile di quelle destinate allo straordinario (a differenza di quanto invece avviene, ad esempio, nel CCNL degli Enti Locali che al comma 2, lett. g) art. 67 CCNL del 21 maggio 2018, vigente ai sensi del comma 1, lett. a) art. 79 CCNL 16 novembre 2022, dispone espressamente al riguardo).

c) Indennità funzionari direttivi – ex art. 17 CCNL 1998-2001 e assegno di garanzia - Art. 50, comma 2, lett. g) del CCNL 9 maggio 2022 -:

E' attribuita, ai funzionari direttivi che occupano posizioni funzionali di particolare rilievo per l'immagine e la funzionalità dell'Ente, quali responsabili di servizio con poteri di firma, nonché esercitanti funzioni vicarie, l'indennità, da sempre erogata dall'Ente su dodici mensilità, nella misura annua di € 2.600,00, ai sensi dell'art. 15 CCNL 2019-2021, quindi, nella misura mensile di € 216,66, rapportata ad un dodicesimo, oltre all'importo mensile di € 41,57 quale assegno di garanzia.

L'importo individuale, comprensivo, quindi, dell'assegno di garanzia, viene definito in complessivi € 3.098,76 annui.

Le risorse disponibili per il finanziamento delle indennità dei funzionari direttivi sono determinate, per l'anno 2023, nella misura complessiva di € 16.000,00.



Per i soli periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, per i primi 10 giorni, la predetta indennità non verrà corrisposta per ogni giorno di assenza a tale titolo.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day-hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

L'eventuale importo di minore spesa, rispetto allo stanziamento di € 16.000,00, sarà distribuito secondo la consistenza in organico, i parametri retributivi ed in funzione delle assenze non utili alla ripartizione.

d) Compenso per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi - Art. 50 comma 2, lett. d) ed e) CCNL 2019-2021:

Ai fini dell'attribuzione di detti compensi, si indicano, di seguito, le motivazioni per le quali gli stessi vengono riconosciuti:

- onerosità determinata dall'attribuzione di incarichi di particolare responsabilità di strutture complesse;
- onerosità determinata dalla disponibilità e/o reperibilità connesse alla attività degli organi sociali e dei vertici dirigenziali, nonché dal servizio al pubblico;
- responsabilità connessa alla gestione degli archivi informatici e non;
- complessità determinata dall'espletamento di funzioni di coordinamento di compiti previsti nei profili professionali della medesima qualifica di appartenenza o di quelle inferiori;
- onerosità determinata da compiti di studio e da applicazione di normativa complessa, in assenza di apposito ufficio legale;
- onerosità determinata dalla molteplicità e differenziazione delle attività di Istituto, comportanti complessità di compiti e quindi necessità di particolare elevata esperienza;
- variabilità dei compiti espletandi, stante la cronica carenza di personale.

La misura mensile dei compensi anzidetti, da corrispondere per 12 mensilità, è stabilita, per la nuova Area dei Funzionari in Euro 357,89 e per la nuova Area degli Assistenti in Euro 308,51.

Al solo personale in servizio presso l'Aero Club d'Italia alla data di applicazione del nuovo sistema di classificazione professionale prevista dall'art. 18 (*Norma di prima applicazione*) del CCNL – Comparto Funzioni Centrali - Triennio 2019-2021 -, e, pertanto, al 1° novembre 2022, è mantenuta, come già dall'utilizzo del Fondo 2022 stabilito, la misura mensile dei compensi anzidetti, riferita a ciascuna previgente posizione economica, da corrispondere per 12 mensilità, come di seguito indicato:

Euro 458,05	Ex C5 e posizione economica di ex Area C Responsabile di centro di costo complesso
Euro 430,03	Ex C4
Euro 391,74	Ex C3
Euro 370,66	Ex C2
Euro 357,89	Ex C1
Euro 347,35	Ex B3
Euro 328,21	Ex B2
Euro 308,51	Ex B1

Tali misure erano state determinate, in sede di prima applicazione, in occasione del contratto integrativo 2010, con riferimento a tutte le risorse destinate al sistema indennitario a meno di un importo residuale da utilizzare per fronteggiare possibili maggiori oneri correlati.

La risorsa destinata a tale finalità risulta determinata, per l'anno 2023, nella misura di € 124.238,68.

Ai fini del riconoscimento di detti compensi, la sussistenza dei presupposti che danno luogo alla assegnazione deve rivestire carattere di esclusività ovvero di prevalenza. La dirigenza riscontrerà nei singoli dipendenti la esistenza dei presupposti che danno luogo alla attribuzione dei compensi di cui trattasi individuando gli aventi diritto agli stessi.

Essi spettano mensilmente nelle misure intere sopra indicate, anche per le giornate di interruzione per ferie, ad eccezione delle assenze giornaliere effettuate per *Permessi retribuiti, Permessi retribuiti giornalieri per particolari motivi personali o familiari, Assenze giornaliere per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici, Diritto allo studio* ed effettuate ai sensi degli istituti contrattuali in cui non sia prevista la corresponsione della retribuzione.

Per le suddette assenze giornaliere non utili sarà operata la corrispondente riduzione.

In caso di assenza per malattia, di qualunque durata, la predetta indennità sarà corrisposta solo a decorrere dall'11° giorno e, pertanto, per i primi 10 giorni sarà operata la corrispondente riduzione.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day-hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

In caso di inizio attività in corso del mese, ad eccezione del caso di nuova assunzione di seguito disciplinato, o di cessazione, il compenso del mese viene calcolato a decorrere dalla data di inizio attività ovvero fino alla data di cessazione.

Nel caso vengano a cessare i presupposti soggettivi ed oggettivi che motivano la corresponsione del compenso, l'Amministrazione, previa informazione ai rappresentanti delle OO.SS., ne disporrà la revoca.

Al personale di nuova assunzione detto trattamento accessorio viene corrisposto con decorrenza dal superamento del periodo di prova.

L'eventuale importo di minore spesa sarà distribuito secondo la consistenza in organico, i parametri retributivi ed in funzione delle assenze non utili alla ripartizione.

e) Somme destinate alla contrattazione integrativa per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14 - Art. 50, comma 2, lett. f) CCNL 9 maggio 2022:

Per l'anno 2023, viene destinata la risorsa complessiva di € 20.500,00.

Tale importo è finanziato da parte della risorsa originaria di € 21.000,00 che, ai sensi del CCNL 2000-2001 - art. 4, comma 10 - del 14 marzo 2001, ha integrato, con altre, dall'anno 2015, le risorse del Fondo *a concorso* della spesa dei maggiori oneri derivanti dalla revisione dell'assetto strutturale dell'Ente di cui alla CCIE del 16 dicembre 2015 recepita con O.P. n. 133/2015 ratificata con C.F. n. 6/2016.



A decorrere dall'anno 2018, la risorsa, avente carattere di stabilità e certezza, è confluita nell'unico importo consolidato del FRD di cui al comma 2 dell'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali 12 febbraio 2018.

La differenza di € 500,00 viene, invece, destinata, nell'anno 2023, ad incrementare la risorsa utilizzata per il sistema premiante come illustrato nella successiva lettera f).

Al riguardo, come già illustrato nelle premesse, si rappresenta che, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, **con decorrenza 1° gennaio 2023**, saranno realizzate, ai sensi dell'art. 14 del vigente CCNL Comparto Funzioni Centrali, **n. 10 (dieci) progressioni economiche all'interno delle aree - Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo- Economico-Giuridico" (FP-TAEG)** - con l'attribuzione di differenziali stipendiali da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al succitato CCNL e, quindi, nelle misure annue lorde di:

- € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo;
- € 1.250,00 per l'Area degli Assistenti comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo.

Delle suddette **n. 10 (dieci) progressioni economiche all'interno delle aree**,

- **n. 2 (due)** saranno realizzate in Area Assistenti, per complessivi € 2.500,00
- **n. 8 (otto)** in Area Funzionari, per complessivi € 18.000,00.

pertanto per risorse complessive all'uopo da destinare pari ad € 20.500,00.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura, *ai sensi del comma 2 dell'art. 14 del CCNL in argomento*, come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avverrà mediante procedura selettiva di area, attivata in relazione alle risorse del **Fondo risorse decentrate**, di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione), relativo **all'anno 2023**, destinate a tale finalità, come anzidetto per complessivi € 20.500,00, nel rispetto delle modalità e dei criteri da definire, nei limiti di quanto previsto dall'art. 14 del vigente CCNL, tra l'Amministrazione AeCI e le OO.SS.

f) Destinazione del Fondo al finanziamento della Indennità di Ente da FRD ed al sistema premiante:

Le risorse, destinate al pagamento del Sistema Premiante ed al finanziamento della quota di Indennità di Ente ex comma 5, dell'art. 26 del CCNL 9 ottobre 2003, risultano, per l'anno 2023, rispettivamente quantificate in circa € 58.928,99 ed in € 41.000,00 per complessivi € 99.928,99.

La predetta risorsa destinata al pagamento del **Sistema Premiante** viene determinata, per l'anno 2023, nella precedente misura di € 58.428,99, **incrementata di € 500,00**, e, pertanto, nei suddetti complessivi € 58.928,99.

L'incremento di € 500,00 è finanziato da parte della risorsa originaria di € 21.000,00 che, ai sensi del CCNL 2000-2001 - art. 4, comma 10 - del 14 marzo 2001, ha integrato, con altre, dall'anno 2015, le risorse del Fondo a concorso della spesa dei maggiori oneri derivanti dalla revisione dell'assetto strutturale dell'Ente di cui alla CCIE del 16 dicembre 2015 recepita con O.P. n. 133/2015 ratificata con C.F. n. 6/2016.

A decorrere dall'anno 2018, la risorsa, avente carattere di stabilità e certezza, è confluita nell'unico importo consolidato del FRD di cui al comma 2 dell'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali 12 febbraio 2018.

La differenza di € 20.500,00 viene, invece, destinata, nell'anno 2023, al finanziamento delle Progressioni Economiche all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio 2023 come illustrato alla precedente lettera e).

L'erogazione dei compensi relativi al sistema premiante avverrà con provvedimento della direzione generale, sulla base di schede di valutazione all'uopo previste dal sistema di misurazione e valutazione adottato, a partire dall'anno 2014, dall'Aero Club d'Italia con delibera consiliare n. 244 del 27 settembre 2014, come parzialmente modificato con delibere consiliari n. 78 del 25 marzo 2015, n. 331 del 27 novembre 2015 e successiva ordinanza presidenziale n. 30 del 17 marzo 2016, a seguito della verifica finale effettuata, per ciascun addetto, dal Direttore Generale, su proposta, per i dipendenti non titolari di centri di costo complessi o semplici, in prima istanza, dei propri Responsabili di Servizio/Ufficio, secondo i seguenti criteri:

- in proporzione al parametro retributivo calcolato sulla base dello stipendio (*art. 44 comma 1, lett. a): stipendio tabellare più differenziale stipendiale*) di ciascuna unità di personale;
- in base alle ore effettivamente lavorate comprese quelle di interruzione per ferie. In caso di assenza per malattia, di qualunque durata, il predetto compenso sarà corrisposto solo a decorrere dall'11° giorno.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita;

- in ordine al punteggio attribuito dal Direttore Generale dell'Ente, secondo le procedure previste dal suddetto sistema di misurazione e valutazione, al dipendente nella apposita scheda di valutazione individuale.

Le somme, così come definite, saranno erogate, a verifica conclusiva, l'anno successivo a quello di riferimento, di norma entro il mese di aprile.

Le eventuali risorse che residuassero sull'indennità di Ente, di cui al comma 5 dell'art. 26 del CCNL 9 ottobre 2003, sono distribuite secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al sistema premiante.

g) 0,80% Monte salari annuo (ex art. 31 comma 1 lett. J) CCNL 16 febbraio 1999):

La somma complessiva pari a € 6.823,36, corrispondente allo 0,80% del Monte Salari annuo 1998, è corrisposta, come già concordato nel verbale del 7 dicembre 1999, per tredici mensilità, a tutto il Personale dell'Ente, differenziando gli importi in ragione della consistenza dell'organico e del parametro retributivo calcolato come già sopra indicato.

Per i soli periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, per i primi 10 giorni, la predetta indennità non verrà corrisposta per ogni giorno di assenza a tale titolo.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dai CCNL o da specifiche normative di settore per le assenze dovute a malattia originata da infortunio sul lavoro o causa di servizio, ricovero ospedaliero, day-hospital e post ricovero, nonché per patologie gravi che richiedano terapie salvavita.

L'eventuale importo di minore spesa sarà distribuito secondo la consistenza in organico, i parametri retributivi ed in funzione delle assenze non utili alla ripartizione.



h) 7,5% Salario Accessorio (ex art. 31 comma 1 lett. L) CCNL 16 febbraio 1999):

La somma complessiva pari a € 12.555,66, è corrisposta, come già concordato nel verbale del 7 dicembre 1999, con le stesse modalità e i criteri previsti per lo 0,80% del Monte Salari annuo, così come stabilito dallo stesso art. 31 del CCNL a riferimento.

i) Accantonamento importo 6,91% indennità di Ente corrisposte a personale destinatario disciplina trattamento fine rapporto ex art. 6 CCNL parte economica 2006-2009 del 18 febbraio 2009 - CCNL 2016-2018 art. 89, comma 2, lett. g) - CCNL 2019-2021 art. 58, comma 2:

Ai sensi della normativa sopracitata viene posto a carico del fondo l'accantonamento in oggetto, per l'anno 2023 pari ad € 558,41, riferito a personale in Area "Assistenti" ed in Area "Funzionari" destinatario della disciplina del TFR.

j) Incremento 0,49% del monte salari – anno 2015 - CCNL 2016/2018 - art. 76, comma 3, lett. a) ed art. 89, comma 5:

A decorrere dal 1° gennaio 2018, il Fondo è stato incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015, pari ad € 5.276,22.

Per effetto della dichiarazione congiunta n. 4, annessa al CCNL 2016/2018, la risorsa finanziaria definita a livello nazionale e prevista nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettata ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti.

La succitata risorsa di € 5.276,22, già destinata dal 2018 al finanziamento del sistema premiante, viene impiegata per la medesima finalità anche nell'anno 2023.

k) Disponibilità da risorse PEO 2015, in precedenza temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, liberate negli anni da personale cessato dal servizio – Circolare MEF n. 30 del 30 ottobre 2017:

La parte disponibile del Fondo contempla anche la risorsa per PEO, in precedenza temporaneamente allocate all'esterno del Fondo, liberate negli anni da personale cessato.

La risorsa di € 1.875,12, già destinata dal 2018 al finanziamento del sistema premiante, veniva incrementata di € 2.657,85 per effetto della cessazione, nell'anno 2019, di unità di personale che avevano usufruito nel 2015 delle risorse del FUA per le progressioni economiche orizzontali poi temporaneamente allocate all'esterno del Fondo secondo le indicazioni fornite dalla suddetta circolare MEF n. 30 del 30 ottobre 2017.

Per le analoghe motivazioni, la risorsa risultante di € 4.532,97 veniva ulteriormente incrementata, per l'anno 2021, di € 1.875,12 per effetto della cessazione di n. 1 unità di personale nel 2020.

Per le analoghe motivazioni, la risorsa risultante di € 6.408,09 veniva ulteriormente incrementata, per l'anno 2022, di € 1.325,22 per effetto della cessazione di n. 1 unità di personale nel 2021.

La risorsa complessiva di € 7.733,31, oramai cristallizzata al valore determinato nel Fondo dell'anno 2022, viene destinata, per l'anno 2023, al finanziamento del sistema premiante.

l) Disponibilità da risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale – CCNL 2019/2021 – art. 50, comma 1 e art. 52, comma 5 -:

La parte disponibile del Fondo contempla anche la risorsa di € 2.630,03 corrispondente ai differenziali stipendiali di personale cessato dal servizio nel 2022 che torna nella disponibilità della contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 50, comma 1 e dell'art. 52, comma 5 – del CCNL 2019/2021.

La risorsa complessiva di € 2.630,03 viene destinata, per l'anno 2023, al finanziamento del sistema premiante.

m) Risorsa CCNL 2019/2021 - art. 49, comma 3 - 0,81% MSA 2018 - Tabella D -

A decorrere dal 1° gennaio 2021, la parte stabile del Fondo è incrementata di un importo annuo lordo, pari, per gli EPNE, allo 0,81% del monte salari dell'annuo 2018.

La risorsa finanziaria, definita a livello nazionale e prevista nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettata ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti (*ex CCNL 2016/2018, dichiarazione congiunta n. 4, nonché art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135*).

La predetta risorsa, determinata in € 8.002,11, viene destinata al sistema premiante.

n) Risorsa CCNL 2019/2021 - art. 49, comma 8 - 0,22% MSA 2018 -

In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, Legge di bilancio 2022, con la decorrenza ivi indicata, e, pertanto, dall'anno 2022, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare la parte variabile del Fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL in argomento.

La risorsa, determinata in € 2.173,41, considerata la sua natura variabile, priva pertanto dei caratteri di certezza, stabilità e continuità, nonché l'esiguità dell'importo, viene destinata, anche nell'anno 2023, al sistema premiante, strumento del quale l'Ente si avvale, nell'ambito delle proprie esigenze organizzative e gestionali, per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito.

Infine, ai sensi dell'art. 49, comma 2, del CCNL – Comparto Funzioni Centrali -Triennio 2019/2021-, a decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del Fondo è computata anche, senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione, la quota di risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del Fondo l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4, limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate. La risorsa, ad oggi non disponibile per la contrattazione integrativa, è stata determinata in complessivi € 65.972,79.



Pag. 9

AL
P
H
S
H
M

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELL'ALLEGATO TECNICO
- IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI AL FONDO RISORSE DECENTRATE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2023 -

Descrizione	Importo della Risorsa	Annotazioni
CCNL 2016/2018 - art. 76, comma 3, lett. a) ed art. 89, comma 5 - A decorrere dal 1/01/2018, il Fondo è incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 - Per effetto della dichiarazione congiunta n. 4, annessa al CCNL 2016/2018, la risorsa finanziaria definita a livello nazionale e prevista nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettata ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti - (Dato quantificato da CAAF Lazio e Basilicata s.r.l. come da nota e-mail del 12/03/18) -	€ 5.276,22	La risorsa è destinata al sistema premiante
Disponibilità da risorse PEO 2015 – Circolare MEF n. 30 del 30 ottobre 2017 - Disponibilità risorse differenziali di progressione economica a seguito di cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggi di area a valere sulle poste <i>in precedenza temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i> - Risorsa derivante dalla cessazione dal servizio di unità di personale che hanno usufruito nel 2015 delle risorse del FUA per le Progressioni Economiche Orizzontali, risorse, dal 2016, <i>temporaneamente allocate all'esterno del Fondo</i> poi rivasitate, come da istruzioni Conto Annuale 2017, per effetto degli incrementi tabellari introdotti dal CCNL 2016/2018 e decurtate attualmente dell'importo complessivo su base annua di € 7.733,31 a lato esposto e riassegnato al Fondo. La risorsa è cristallizzata al valore determinato nel FRD 2022. (€ 1.875,12 già riassegnati al Fondo nel 2018 per cessazione di personale nell'anno 2017, € 2.657,85 riassegnati al Fondo 2020 per cessazione di personale nell'anno 2019, € 1.875,12 riassegnati al Fondo 2021 per cessazione di personale nell'anno 2020 ed € 1.325,22 riassegnati al Fondo 2022 per cessazione di personale nell'anno 2021)	€ 7.733,31	La risorsa è destinata al sistema premiante
CCNL 2019/2021 - art. 50, comma 1 e art. 52, comma 5 - Risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale che tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa ai sensi degli articoli contrattuali in titolo.	€ 2.630,03	La risorsa è destinata al sistema premiante
(€ 2.630,03 tornano in disponibilità nel 2023 per cessazione di personale nell'anno 2022)		
CCNL 2019/2021 - art. 49, comma 3 - 0,81% MSA 2018 - Tabella D - La risorsa finanziaria, definita a livello nazionale e prevista nei quadri di finanza pubblica, non è assoggettata ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti (ex CCNL 2016/2018, dichiarazione congiunta n. 4, nonché art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135).	€ 8.002,11	La risorsa è destinata al sistema premiante
CCNL 2019/2021 - art. 49, comma 8 - 0,22% MSA 2018 - In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, Legge di bilancio 2022, con la decorrenza ivi indicata, e, pertanto, dall'anno 2022, ciascuna Amministrazione, per proprie esigenze organizzative o gestionali, può ulteriormente incrementare <u>la parte variabile</u> del Fondo, oltre il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. n. 75/2017, di un importo comunque non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL in argomento.	€ 2.173,41	La risorsa è destinata al sistema premiante
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE - ANNO 2023 -	€ 334.516,96	
CCNL 2019/2021 - art. 58, comma 2 ex CCNL 2016/2018 - art. 89, comma 2, lett.g - Importo destinato a finanziare la quota annuale del TFR - 6,91% del valore dell'indennità di Ente -	-€ 558,41	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 AL NETTO del differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 del CCNL 2019/2021 già a carico del bilancio dell'amministrazione e dell'importo destinato a finanziare la quota annuale del TFR -	€ 333.958,55	











Handwritten signatures and initials at the top of the page.

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELL'ALLEGATO TECNICO
- IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI AL FONDO RISORSE DECENTRATE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2023 -

Descrizione	Importo della Risorsa	Annotazioni
Risorse destinate alla remunerazione del lavoro straordinario	€ 28.096,78	Importo derivante dal combinato disposto dell'art. 35, comma 3, lett. a) del CCNL 6 luglio 1995 e dell'art. 30 CCNL del 16 febbraio 1999
Indennità funzionari direttivi e assegno di garanzia	€ 16.000,00	Somma diretta al finanziamento della indennità ex art. 17 del CCNL 16/02/99 e dell'assegno di garanzia - punto e) dell'accordo del 22/11/01 - Art. 50, comma 2, lett. g) del CCNL 9 maggio 2022
Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, oneri, rischi o disagi	€ 124.238,68	Art. 50, comma 2, lett. d) e lett. e) CCNL del 9 maggio 2022
Fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi	€ 58.928,99	Risorsa approssimativa diretta al finanziamento del SISTEMA PREMIANTE
Fondo per il finanziamento della quota di indennità di Ente di cui al comma 5 dell'art. 26 del CCNL 9/10/2003	€ 41.000,00	Risorsa approssimativa diretta al finanziamento delle Indennità di Ente da Fondo Risorse Decentrate
0,80% del Monte Salari Annuo '98	€ 6.823,36	Somma diretta al finanziamento risorsa ex art. 31 comma 1 lett. J) CCNL 16 febbraio 1999
7,5% del salario accessorio '98	€ 12.555,66	Somma diretta al finanziamento risorsa ex art. 31 comma 1 lett. L) CCNL 16 febbraio 1999
Finanziamento della quota annuale TFR finanziata dal Fondo	€ 558,41	Somma diretta al finanziamento della quota annuale TFR finanziata dal Fondo - art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009 - Personale destinatario disciplina TFR - 6,91% del valore dell'indennità di Ente - CCNL 2019/2021 - art. 58, comma 2 ex CCNL 2016/2018 - art. 89, comma 2, lett. g -
<i>Totale Parziale</i>	€ 288.201,88	
Progressioni Economiche all'interno delle Aree con decorrenza 1° gennaio 2023	€ 20.500,00	Somma diretta al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle Aree (Art. 14 - Art. 50, comma 2, lett. f) CCNL Comparto Funzioni Centrali - Triennio 2019-2021 - del 9 maggio 2022
Totale risorse per i trattamenti accessori - anno 2023 - <u>soggette ai vincoli finanziari</u> previsti dal comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 di cui al limite anche richiamato dal comma 7 dell'art. 49 "Fondo risorse decentrate: costituzione" del CCNL Funzioni Centrali - Triennio 2019-2021 - del 09-05-2022.	€ 308.701,88	"FONDO 2023" UGUALE A "FONDO 2016" ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia (D.Lgs. n. 75/2017 - art. 23, comma 2 -) <u>per la parte delle risorse soggette ai vincoli finanziari</u>

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELL'ALLEGATO TECNICO
- IPOTESI DI UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI AL FONDO RISORSE DECENTRATE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2023 -

Descrizione	Importo della Risorsa	Annotazioni
CCNL 2019/2021 - art. 49, comma 2 A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nella parte stabile del Fondo è computata anche, <u>senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione</u> , la quota di risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del Fondo l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4, limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni, ma in precedenza non poste a carico del Fondo risorse decentrate -		
Differenziali "Storici" Personale in servizio nell'anno 2022 (comprese n. 1 unità B2 cessata il 1° aprile 2022 e n. 1 unità C4 proveniente dalla mobilità immessa in servizio dal 1° settembre 2022), pari ad € 68.602,82 poi DECURTATI di € 2.630,03 che tornano nella disponibilità della contrattazione integrativa ai sensi degli articoli 50 e 52 del CCNL 2019/2021. (Differenziali "Storici" in quanto già a carico dei bilanci delle amministrazioni precedentemente al 1° novembre 2022 -)	€ 65.972,79	La risorsa finanzia i differenziali stipendiali già a carico del bilancio dell'Ente
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2023 AL LORDO dei differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 del CCNL 2019/2021 già a carico del bilancio dell'amministrazione e dell'importo destinato a finanziare la quota annuale del TFR -	€ 400.489,75	

NOTA: ai sensi del comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017, l'ammontare del presente Fondo 2023 non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 per la parte delle risorse soggette ai vincoli finanziari.

MEMO: il suddetto comma 2 dell'art. 23 del D.Lgs. n. 75/2017 ha, altresì, abrogato l'art. 1, comma 236 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (per il quale, tra l'altro, il Fondo era automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente).

DISCIPLINA PROCEDURA SELETTIVA
PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE
Famiglia Professionale di Tipo "Amministrativo- Economico-Giuridico"
(FP-TAEG)

CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 – del 9 maggio 2022 – art. 14 -
CCIE Aero Club d'Italia – Anno 2023 – del 21 novembre 2023

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 -, sottoscritto in data 9 maggio 2022, l'Ente intende realizzare progressioni economiche all'interno delle aree del Personale, limitatamente a quello già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al 1° gennaio 2020 - previsione che, quale concreta modalità applicativa delle regole che l'Ente può adottare in materia di attribuzione della progressione economica orizzontale, risulta coerente con gli indirizzi Aran al riguardo -, con decorrenza 1° gennaio 2023, secondo criteri e procedure predefinite, nel rispetto del principio di selettività direttamente previsto dalla legge, specificatamente, nel numero complessivo di 10 (dieci) progressioni, di cui n. 8 (otto) in Area "Funzionari" e n. 2 (due) in Area "Assistenti", di famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (FP-TAEG).

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo.

La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella 1 allegata al succitato CCNL e, quindi, nelle misure annue lorde di:

- € 2.250,00 per l'Area dei Funzionari comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo;
- € 1.250,00 per l'Area degli Assistenti comprensivi anche dell'importo da corrispondersi sulla tredicesima mensilità, come ben chiarito dalle OO.SS. interpellate al riguardo.

La medesima tabella evidenzia altresì il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, differenziali pari a n. 5 sia per l'Area dei Funzionari che per l'Area degli Assistenti.

Al momento, non esistono in servizio presso l'Ente dipendenti inquadrati nell'Area degli operatori.

SE
B
H
F
me REF H d

A tal fine, si considerano i “differenziali stipendiali” conseguiti dall’entrata in vigore della disciplina in argomento fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.

L’attribuzione dei “differenziali stipendiali”, che si configura, *ai sensi del comma 2 dell’art. 14 del CCNL in argomento*, come **progressione economica all’interno dell’area** ai sensi dell’art. 52 comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l’attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante **procedura selettiva di area** - attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate di cui all’art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) destinate a tale finalità -, nel rispetto delle **modalità** e dei **criteri** di seguito specificati.

Al riguardo, si dà atto che il Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - rileva annualmente il rispetto della misura del grado di selettività effettivamente realizzato nelle progressioni economiche orizzontali a valere sul Fondo dell’anno di rilevazione, misura che, in base alle direttive della RGS, alle quali rinvia l’Aran, deve essere inferiore o al massimo uguale al 50% coerentemente con la previsione normativa che le progressioni orizzontali debbano essere attribuite ad una quota non maggioritaria di dipendenti.

A tale proposito, si dà, altresì, atto che, al fine di osservare il principio di “selettività delle progressioni, è fatto divieto di utilizzare in sede di contratto integrativo criteri di rotazione comunque denominati” come espressamente disposto in note applicative dal medesimo Ministero dell’Economia e delle Finanze, alle quali rinvia l’Aran, in tema di progressioni economiche all’interno dell’area.

La progressione, che avviene, quindi, tramite procedura selettiva di area, si avvia con un avviso ai dipendenti, pubblicato sul sito web istituzionale dell’Ente, di ciò informato il personale tramite e-mail, e prosegue con una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, entro il termine indicato nell’avviso, una ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l’attribuzione dei punteggi a cura del Direttore Generale dell’Ente, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, anche a garanzia della terzietà del processo, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale sono individuate le unità che conseguono la progressione economica all’interno delle aree.

Pertanto:

- a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che **negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica**; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene

conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate; in sede di contrattazione integrativa tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.

Al riguardo, si evidenzia che le ultime progressioni economiche all'interno delle aree sono state realizzate con decorrenza 1° gennaio 2015 e, quindi, ben oltre anche gli eventuali 4 anni a cui il periodo potrebbe essere elevato in sede di contrattazione integrativa.

È inoltre condizione necessaria l'**assenza**, negli ultimi due anni, di **provvedimenti disciplinari** superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto;

Al riguardo, si evidenzia che la condizione sopra descritta risulta soddisfatta per tutti i dipendenti dell'Ente.

b) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), comma 6, lett. c) in coerenza con le risorse di cui al comma 3 dell'art. 14 in argomento previste per la copertura finanziaria degli stessi;

Al riguardo, sono definiti in complessivi n. 10 (dieci) i “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno 2023, ed in particolare n. 8 (otto) per l'Area dei Funzionari, per complessivi € 18.000,00, e n. 2 (due) per l'Area degli Assistenti, per complessivi € 2.500,00 per risorse complessive all'uopo da destinare pari ad € 20.500,00.

c) non è possibile attribuire più di un “differenziale stipendiale” / dipendente per ciascuna procedura selettiva.

Al riguardo, la presente contrattazione integrativa garantisce l'osservanza del predetto divieto.

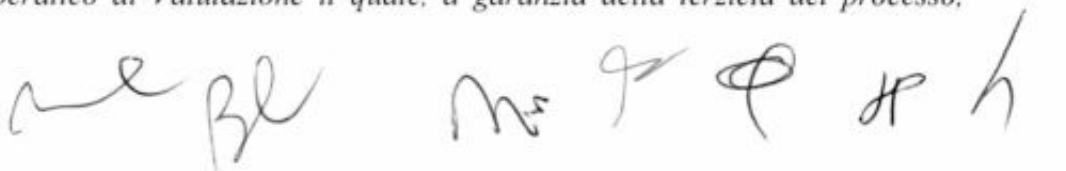
d) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;

Al riguardo, il CCNL stabilisce che in ogni caso a tale criterio non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale;

2) esperienza professionale maturata;

Al riguardo, si stabilisce che l'esperienza professionale maturata dal dipendente, in ragione della maggiore competenza professionale acquisita, dell'attività svolta e dei risultati dallo stesso conseguiti, sarà valutata dal Direttore Generale dell'Ente che si esprimerà assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione il quale, a garanzia della terzietà del processo,



eserciterà attività di vigilanza tesa ad assicurare che la valutazione sia operata con la dovuta cura, obiettività ed imparzialità, ed anche coerentemente con gli indirizzi forniti dall'Aran secondo i quali, con riguardo al criterio della "esperienza professionale maturata", a garanzia dell'osservanza del principio di meritocrazia, è necessario non considerare la mera anzianità di servizio nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici.

Al riguardo, il CCNL stabilisce che in ogni caso a tale criterio non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale:

- 3) **ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7** (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1), correlati alle **capacità culturali e professionali** acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art 31 (*Destinatari e processi della formazione*);

Al riguardo, viene stabilito di valutare i titoli di studio posseduti dal dipendente come successivamente illustrato.

- e) **la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d)** è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1);

in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) (*media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite*) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2 della lettera d) (*esperienza professionale maturata*) non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale.

Al riguardo, la presente contrattazione integrativa garantisce con la ponderazione dei criteri, come successivamente illustrati, l'osservanza dei pesi come stabiliti dal CCNL.

- f) **per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni** è possibile attribuire un **punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3%** della somma dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 (*esperienza professionale maturata*) e 3 (*ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali*) della lettera d).

*Al riguardo, come già sopra evidenziato, si ribadisce che le ultime progressioni economiche all'interno delle aree sono state realizzate con decorrenza **1° gennaio 2015** e, quindi, tutti i dipendenti non hanno conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.*

Tale punteggio, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente;

Al riguardo, si concorda che ai dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza 1° gennaio 2015 sia attribuito un punteggio aggiuntivo pari all'1,5% dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 e 3 della lettera d) e che a tutti gli altri dipendenti sia invece attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% degli anzidetti punteggi.

g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 (*Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie*), comma 6, lett. c1) possono essere inoltre definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), nel rispetto del principio di non discriminazione.

Al riguardo, si stabilisce che, in caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (*Fondo risorse decentrate: costituzione*) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

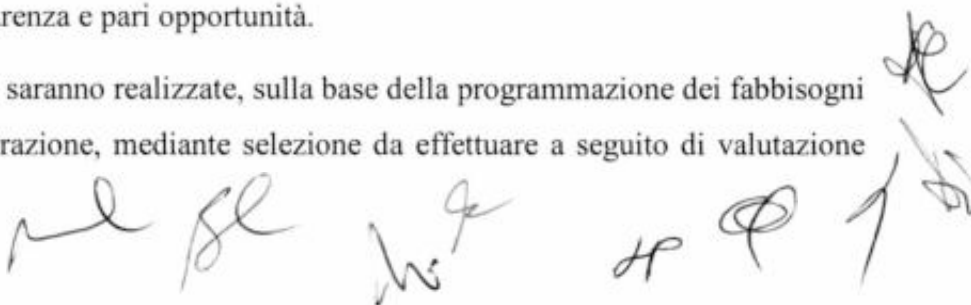
Al riguardo, pertanto, dal 1° gennaio 2023.

Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 52 (*Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale*), comma 5 del CCNL in argomento.

Il "differenziale stipendiale" di cui al comma 4 dell'art. 52 del predetto CCNL non pregiudica l'attribuzione degli ulteriori "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 in argomento (*Progressioni economiche all'interno delle aree*) che, ove conseguiti, si aggiungono allo stesso.

Le procedure afferenti alla realizzazione delle progressioni economiche si conformeranno ai principi di imparzialità, pubblicità, trasparenza e pari opportunità.

Si ribadisce che tali progressioni saranno realizzate, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, mediante selezione da effettuare a seguito di valutazione



finale del Direttore Generale, all'uopo assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Aero Club d'Italia, anche a garanzia della terzietà del processo, il quale accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente ed il quale valuterà l'attività svolta ed i risultati dallo stesso conseguiti.

La valutazione positivamente conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica, in coerenza con quanto stabilito dall'art. 14, comma 2, lett. d) - punto 1) – e lett. e), del vigente CCNL.

A tale scopo, la presente procedura selettiva è rivolta ai soli dipendenti già in servizio presso l'Aero Club d'Italia al **1° gennaio 2020** che, a quella data, fossero inquadrati, in relazione alle due distinte procedure selettive di area in argomento, nelle posizioni economiche poi rispettivamente confluite nell'Area "Assistenti" o nell'Area "Funzionari", preferendo disporre delle valutazioni annuali conseguite dal dipendente come direttamente espresse dalla Direzione Generale dell'Aero Club d'Italia.

Previsione che, quale concreta modalità applicativa delle regole che l'Ente può adottare in materia di attribuzione della progressione economica orizzontale, risulta coerente con gli indirizzi ARAN al riguardo -.

Il Direttore Generale utilizzerà, allo scopo, **le apposite schede di valutazione**, come da **formato allegato**, recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione sopra illustrati e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

Al riguardo, le Parti concordano di dettagliare, come di seguito illustrato, il percorso di valutazione, tracciato nel formato della succitata scheda di valutazione.

Per quanto concerne la misurazione media della **prestazione resa dal dipendente nei precedenti tre anni** utili, come derivante dalle schede di valutazione annuali, in osservanza alle previsioni contrattuali, viene stabilito, nel prospetto che segue, il "range" dello score individuale di valutazione, nella previsione della variabilità del punteggio **da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 58 (cinquantotto) punti**:

Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite

Valutazione Media Individuale	Punteggio
100,00	58,00
da 97,00 a 99,99	55,00
da 94,00 a 96,99	52,00
da 91,00 a 93,99	49,00
da 88,00 a 90,99	46,00
da 85,00 a 87,99	43,00



da 82,00 a 84,99	40,00
da 79,00 a 81,99	37,00
da 76,00 a 78,99	34,00
da 73,00 a 75,99	31,00
da 70,00 a 72,99	28,00
da 60,00 a 69,99	25,00

A coloro che abbiano riportato una media delle ultime tre valutazioni individuali annuali inferiore a 60,00 (sessanta) è attribuito, per la finalità in argomento, il punteggio pari a 0,00 (zero).

Per quanto concerne **l'esperienza professionale maturata** dal dipendente, si stabilisce che la medesima sarà valutata dal **Direttore Generale dell'Ente** che si esprimerà assistito dal **Nucleo Monocratico di Valutazione** il quale, a garanzia della terzietà del processo, eserciterà attività di vigilanza tesa ad assicurare che la valutazione sia operata con la dovuta cura, obiettività ed imparzialità, *ed anche coerentemente con gli indirizzi forniti dall'Aran secondo i quali, con riguardo al criterio della "esperienza professionale maturata", a garanzia dell'osservanza del principio di meritocrazia, è necessario non considerare la mera anzianità di servizio nell'ottica di valorizzare le capacità reali dei dipendenti in modo da evitare l'identificazione della esperienza professionale con il solo tempo di permanenza nei livelli economici.*

L'Aran ha, infatti, da tempo chiarito (vedasi orientamento applicativo RAL-1013), che "l'esperienza non si identifica con la mera anzianità di servizio, in quanto designa l'insieme delle cognizioni e delle abilità acquisite dal lavoratore in un determinato numero di anni lavorativi, che, naturalmente, deve essere sempre verificata attraverso il ricorso ad adeguati sistemi di valutazione".

Ne segue che il requisito dell'esperienza professionale non può corrispondere al numero di anni di lavoro del dipendente (cioè a un dato di fatto che emerge dagli atti amministrativi dell'ente), ma all'esito di una valutazione di quanto il lavoratore sia cresciuto professionalmente (cioè ad un giudizio di valore sul suo operato nello specifico ambito professionale).

A tal fine, l'Ente intende valorizzare da un lato l'anzianità acquisita dal dipendente nella misura di n. 1, ⁵~~(uno)~~ punto per ogni anno intero di permanenza nell'area di appartenenza fino ad un massimo di ~~24~~ ⁴⁶~~(venti)~~ punti, dall'altro lato attribuire un punteggio, fino ad un massimo di ~~20~~ ⁴⁶~~(venti)~~ punti, derivante dalla valutazione del Direttore Generale, con il supporto del Nucleo Monocratico di Valutazione, sulla crescita professionale del lavoratore anche in via prospettica per il posto occupato, riguardante la maturazione professionale avuta dal dipendente negli anni di osservazione.

Al riguardo, sono stabiliti, come di seguito illustrato, ai fini della valutazione delle maggiori qualità professionali acquisite dal dipendente, gli elementi ed i relativi pesi ponderali che saranno valutati nella previsione della variabilità del punteggio complessivo **da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 40 (quaranta) punti:**

Esperienza professionale maturata

la valutazione prevede:

- per le progressioni economiche all'interno sia dell'Area degli Assistenti che dell'Area dei Funzionari:

- l'attribuzione fino ad un **punteggio massimo di 16 (sedici)** a cura del Direttore Generale, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, per "pesare" il livello di esperienza professionale maturato dal dipendente, in ragione della maggiore competenza professionale acquisita, dell'attività svolta e dei risultati dallo stesso conseguiti, nell'arco temporale di permanenza nell'area di appartenenza, laddove, ad avviso dell'Aran, *"l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento si identifica con lo sviluppo ed il miglioramento delle conoscenze e delle capacità di svolgere, con efficacia e padronanza tecnica, le mansioni affidate per effetto del servizio prestato"*.

A tal fine, pertanto, nell'ambito delle prerogative proprie della dirigenza nell'esercizio del potere datoriale in ambito di gestione del personale e di organizzazione degli uffici, anche in tema di valutazione tesa alla realizzazione delle progressioni economiche, l'anzidetta valutazione del personale sarà effettuata, come anzidetto dal Direttore Generale, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione, nel presupposto rispetto degli obblighi di buona fede e correttezza, sulla base degli elementi di valutazione di seguito illustrati e con il **peso massimo** in punti a ciascuno di essi attribuito ed al loro fianco indicato:

ELEMENTI (E.V.)

PESI/PUNTI-MAX

1. competenze specifiche e contributi significativi alle attività dell'Ente 4
 2. attitudini al "problem solving" anche al di là delle responsabilità di base 4
 3. impegno nel migliorare le proprie competenze attraverso lo studio delle innovazioni normative e regolamentari 4
 4. accrescimento delle skills professionali orientate al perseguimento degli obiettivi dell'Ente (conoscenze teoriche, abilità pratiche, attitudini comportamentali e relazionali) 4
- l'attribuzione fino ad un **punteggio massimo di 24 (ventiquattro)** per "pesare" anche parzialmente il tempo di permanenza nell'area di appartenenza del servizio prestato dal dipendente effettuata secondo il seguente criterio:

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

- ✓ **1,5 (unovirgolacinque) punti** per ogni anno intero di permanenza nell'area di appartenenza.

Per quanto concerne gli ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali, si stabilisce quanto segue:

Ulteriori criteri - Capacità culturali e professionali

Titoli di studio (ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno):

saranno considerati solo quelli superiori al diploma di scuola media secondaria di secondo grado per l'Area degli Assistenti ed al diploma di laurea magistrale o equivalente per l'Area dei Funzionari.

Pertanto, per le progressioni economiche all'interno dell'**Area degli Assistenti**, saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Diploma di laurea triennale	0,50
Master di primo livello	1,00
Diploma di laurea magistrale o equivalente	1,50
Master di secondo livello/Abilitazione Professionale/Dottorato di Alta Formazione	2,00

Il punteggio attribuito per il master di primo livello assorbe quello previsto per il diploma di laurea triennale; il punteggio attribuito per il diploma di laurea magistrale o equivalente assorbe quello previsto sia per il master di primo livello che per il diploma di laurea triennale; il punteggio attribuito per il master di secondo livello/abilitazione professionale/dottorato di alta formazione assorbe quello previsto sia per la laurea magistrale o equivalente che per il master di primo livello e per il diploma di laurea triennale.

La valutazione dei titoli di studio prevede, comunque, l'attribuzione fino ad **un punteggio massimo complessivo di 2 (due)**.

Per le progressioni economiche all'interno dell'**Area dei Funzionari**, saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei punteggi a lato indicati:

Master di secondo livello	0,50
Abilitazione Professionale	0,50
Dottorato di Alta Formazione	1,00

La valutazione dei titoli di studio prevede, comunque, l'attribuzione fino ad **un punteggio massimo complessivo di 2 (due)**.



Specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito

tale elemento non verrà utilizzato in questo procedimento in quanto la formazione non risulta essere stata garantita a tutti i dipendenti interessati alla selezione per le progressioni economiche in argomento.

Per quanto concerne, altresì, la previsione recata dal comma 2, lett. f, dell'art. 14 del CCNL in argomento, si stabilisce quanto segue:

ai dipendenti che hanno beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle aree **con decorrenza 1° gennaio 2015** sarà attribuito un **punteggio aggiuntivo pari all'1% (uno%)** dei punteggi ottenuti con l'applicazione dei criteri di cui ai punti 2 (*esperienza professionale maturata*) e 3 (*ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali*) della lettera d) e che a tutti gli altri dipendenti sarà invece attribuito un **punteggio aggiuntivo pari al 3% (tre%)** degli anzidetti punteggi.

Per quanto concerne la definizione dei criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere d), e) ed f), dell'art. 14 del CCNL in argomento, come anzidetto, si stabilisce, infine, nel rispetto del principio di non discriminazione, quanto segue:

in caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Il Direttore Generale, sulla base della graduatoria di merito formata secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, determinerà la graduatoria finale e, con proprio Atto Dispositivo, nominerà i dipendenti, collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili, vincitori della procedura selettiva.

In caso di parità di merito nella graduatoria, come anzidetto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

In caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, il Direttore Generale esperirà le procedure finalizzate alla nomina di altrettanti dipendenti secondo l'ordine della graduatoria e fino all'esaurimento della stessa.



• **La progressione economica all'interno delle aree decorre dalla data del 1° gennaio 2023.**

La graduatoria, utilizzata esclusivamente nel limite dei posti messi a selezione, si esaurisce con la conclusione delle specifiche progressioni economiche del personale all'interno delle aree, oggetto della presente procedura selettiva.

L'unità competente per l'istruttoria delle domande e l'espletamento degli adempimenti amministrativi è il Servizio Affari Generali e Personale.

L'Ente garantisce pari opportunità tra donne e uomini nelle progressioni economiche all'interno delle aree nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n° 125.

7
HP
me BL
JH
d P
H

AERO CLUB D'ITALIA				
SCHEDA DI VALUTAZIONE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE				
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DEL 21 NOVEMBRE 2023 - DELIBERA CONSIGLIO FEDERALE N. ____ DEL ____				
COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	AREA - FP	EX LIVELLO ECONOMICO
negli ultimi 3 anni non ha beneficiato di alcuna progressione economica				
assenti, negli ultimi due anni, provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto				
(1) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite				
Valutazione anno 2020	Valutazione anno 2021	Valutazione anno 2022	Media	Punteggio massimo 58
(2) Esperienza professionale maturata				
Valutazione del Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione Elementi di Valutazione come da Disciplina Progressioni Economiche all'interno delle Aree:				Punteggio massimo 16
Elemento 1: ____	Elemento 2: ____	Elemento 3: ____	Elemento 4: ____	
Data di inquadramento nell'Area di appartenenza			1,5 (unovirgolacinque) punti per ogni anno intero di permanenza nell'Area di appartenenza	Punteggio massimo 24
Totale complessivo esperienza professionale maturata				Punteggio massimo 40
(3) Ulteriori criteri - Capacità culturali e professionali				
Titoli di studio				
Diploma di laurea triennale (solo per Area Assistenti)	Master di primo livello (solo per Area Assistenti)	Diploma di laurea magistrale o equivalente (solo per Area Assistenti)	Master di secondo livello - Abilitazione Professionale - Dottorato di Alta Formazione	Punteggio massimo 2
TOTALE parziale				
Il/La dipendente HA/NON HA beneficiato delle progressioni economiche all'interno delle Aree realizzate con decorrenza 1° gennaio 2015 (attribuire il relativo punteggio in base alla scelta operata)				
SI	Campo per operare la scelta	percentuale da applicare solo sul totale dei punteggi relativi ai criteri di cui ai punti 2) e 3)	Punteggio aggiuntivo pari a 1%	
NO	Campo per operare la scelta	percentuale da applicare solo sul totale dei punteggi relativi ai criteri di cui ai punti 2) e 3)	Punteggio aggiuntivo pari a 3%	
TOTALE finale				
In caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente in permanenza nel livello economico da più anni, quindi, in caso di ulteriore parità, quello con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato, e, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano				
Permanenza nel livello economico			anni	
Anzianità di servizio a tempo indeterminato			anni	
Età anagrafica			anni	
Il Nucleo Monocratico di Valutazione Dr. Vincenzo Giannotti			Il Direttore Generale Gen. Gianpaolo Miniscalco	
(Firma)			(Firma)	
Roma, _____				

me sp pl h P 7 de 15 1