



AERO CLUB D'ITALIA

ORDINANZA N° 133/2015

Il Presidente dell'Aero Club d'Italia

VISTA la legge 29 maggio 1954, n° 340;

VISTO il D.P.C.M. 20 ottobre 2004;

VISTA la legge 20 marzo 1975, n° 70;

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

VISTO il D.Lgs. 23 luglio 1999, n° 242 e successive modificazioni ed integrazioni;

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

VISTO il D.P.C.M. 27 settembre 2013;

Ratifica del Consiglio Federale del

Per competenza ed esecuzione

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

VISTA la delibera del Consiglio Federale dell'Ente n. 245 del 30/09/2015 con la quale, ai fini dell'avvio della contrattazione integrativa di Ente, è stato costituito in € 285.261,65, a meno dell'importo di € 511,24 destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ex art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009, l'ammontare del Fondo Unico di Amministrazione relativo all'anno 2015;

VISTO, in esito agli incontri interlocutori avvenuti tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria nelle date del 24/06/2015 e del 3/12/15, il verbale di riunione sindacale intervenuta in data 16/12/2015 tra le suddette parti, nella quale sono stati concordati, tra l'altro, la destinazione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, i relativi criteri di corresponsione, le modalità e la periodicità di erogazione dei compensi ad esso correlati di cui all'allegato prospetto di sintesi;

DATO ATTO, particolarmente, che nella suddetta riunione è intervenuto, tra l'Amministrazione dell'Ente e le suddette OO.SS., l'accordo di avviare le procedure finalizzate alla revisione dell'assetto organizzativo dell'Aero Club d'Italia attraverso una ridefinizione della propria struttura, tesa al perseguimento di una maggiore semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, individuando, con l'avvio a livello sperimentale delle previsioni contrattuali del CCNL CCNL EPNE - quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007 -, previa adozione di apposito regolamento ed in base a criteri generali ivi predefiniti, n. 1 posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente ed attivando, secondo criteri e procedure predefiniti, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, progressioni di sviluppo economico all'interno delle aree nel rispetto delle consistenze di area della vigente dotazione organica, come rideterminata per effetto della delibera consiliare Ae.C.I. n. 187 del 19/07/14;

ESAMINATO il testo del regolamento atto a definire la disciplina relativa agli incarichi di elevata professionalità, all'uopo predisposto;

ATTESA, altresì, l'opportunità, per il soddisfacimento delle succitate esigenze di semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, presupposto del progetto di revisione sperimentale dell'assetto organizzativo dell'Ente, di ritenere superata, nella vigente dotazione organica e sin dalla data di emanazione della suddetta delibera consiliare n. 187/14 di rideterminazione, la distribuzione, così come recata dalla anzidetta delibera consiliare, delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo ad una esposizione delle sole consistenze complessive di area;

RITENUTO possibile quanto sopra rappresentato, considerato che, nell'ambito del vigente sistema di classificazione del personale degli enti pubblici non economici, le uniche posizioni giuridiche sono quelle corrispondenti alle posizioni economiche iniziali di ciascuna delle tre aree previste e che all'interno di ciascuna area è realizzabile un solo percorso di sviluppo economico mediante passaggio da un livello al livello economico immediatamente successivo;

CONSIDERATO, pertanto, attesa la valenza esclusivamente economica dello sviluppo economico all'interno dell'area, che la suddetta reinterpretazione della dotazione organica assuma solo valore meramente formale e che non rappresenti, pertanto, una modifica sostanziale della stessa, atteso che, comunque, alle progressioni di sviluppo economico l'Ente provvederà, sulla base dei propri fabbisogni, solo se accertate le disponibilità delle necessarie risorse aventi carattere di stabilità e certezza;

ATTESA l'effettuata verifica, operata attraverso un'attenta ricognizione delle disponibilità economico-finanziarie, anche in un'ottica di proiezione pluriennale della programmazione dei costi, sulla sussistenza nel bilancio dell'Ente di maggiori possibili risorse, aventi carattere di stabilità e certezza, da utilizzare per il finanziamento dei suddetti maggiori oneri derivanti dalla revisione sperimentale del modello organizzativo dell'Ente in argomento;

DETERMINATE in complessivi € 45.000,00 tali maggiori possibili risorse integrative da destinare, per l'attuazione a livello sperimentale del progetto revisionale del modello organizzativo dell'Ente, al Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, sul quale grava il finanziamento dello stesso, stante la volontà dell'Amministrazione di fissare la decorrenza del suddetto progetto al 1° gennaio 2015 per le progressioni di sviluppo economico ed al 31 dicembre 2015 per il conferimento dell'incarico di elevata professionalità;

RITENUTO che l'Ente, tra l'altro di natura associativa non gravante sulla finanza pubblica, possa legittimamente sostenere tali suddetti maggiori oneri per effetto della previsione del CCNL EPNE sottoscritto in data 14 febbraio 2001 che, al comma 10 dell'art. 4, stabilisce, tra l'altro, che le risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale possano essere adeguate, nell'ambito delle capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione adottati dai singoli Enti;

ATTESO, pertanto, che, per effetto di quanto sopra motivato, l'ammontare complessivo del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 - non eccederà, *al netto* delle risorse previste dai Contratti Collettivi Nazionali nell'ambito dei meccanismi di ordinaria alimentazione del Fondo Unico di Amministrazione, quello previsto per l'anno 2004 ridotto del 10% come già avvenuto a decorrere dall'anno 2009 per effetto dell'art. 1, comma 189 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/08;

CONSIDERATA, pertanto, la necessità di provvedere ad integrare il Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 - dell'importo complessivo di € 45.000,00 di cui:

- destinato alla n. 1 unità titolare di incarico di elevata responsabilità, da conferire al 31 dicembre 2015, l'importo di € 21.000,00, ad integrazione delle risorse già allocate sul Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, a concorso del finanziamento della spesa complessiva di € 35.000,00 lordi annui destinati al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato, ed, in particolare, l'importo di € 28.000,00 lordi annui per 13 mensilità a titolo di indennità di posizione e l'importo di € 7.000,00 lordi annui, pari alla percentuale del 25% della

indennità di posizione, a titolo di indennità di risultato da corrispondere all'esito della valutazione positiva dei risultati conseguiti, in relazione agli obiettivi prefissati, secondo le modalità disciplinate nel regolamento all'uopo predisposto.

In fase di prima applicazione, il suddetto importo complessivo di € 21.000,00, assegnato al Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, sarà destinato, una tantum, al sistema premiante del personale e distribuito secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al suddetto sistema;

- € 24.000,00 destinati al finanziamento dei maggiori oneri derivanti dalle progressioni di sviluppo economico, di cui € 20.500,00 stimati per il finanziamento degli aumenti correlati allo stipendio fondamentale ed € 3.500,00 stimati per il finanziamento degli aumenti derivanti dal riflesso delle suddette progressioni sul sistema indennitario;

PRESO ATTO del parere favorevole espresso, in data 18/12/2015, dal Collegio dei Revisori dei Conti al quale, ai fini della prevista certificazione degli atti della contrattazione integrativa, è stata sottoposta la relativa documentazione, inclusiva anche delle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo ex art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001;

RITENUTO, altresì, che la presente ordinanza, come, tra l'altro, concordato in occasione della riunione sindacale del 16/12/15 tra l'Amministrazione e le OO.SS., non debba essere trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed ai Ministeri vigilanti, valutati assenti i presupposti per l'assoggettamento della stessa al controllo di cui all'art. 29 della legge 20 marzo 1975, n. 70;

CONSIDERATO che i competenti capitoli di bilancio non presentano le necessarie disponibilità per fronteggiare i suddetti maggiori oneri correlati all'avvio a livello sperimentale del progetto revisionale del modello organizzativo dell'Ente;

RAVVISATA, pertanto, la necessità di incrementare lo stanziamento dei capitoli di spesa delle uscite del bilancio dell'Ente n. 5 "stipendi ed altri assegni fissi al personale-attribuzione buoni pasto al personale" e n. 7 "trattamento accessorio al personale" accesi al Centro di Responsabilità del Settore Amministrativo - esercizio finanziario 2015 -;

VISTO l'art. 20 del D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97 in tema di assestamento, variazioni e storni al bilancio;

ATTESO che al comma 7 del succitato articolo è stabilito che durante l'ultimo mese dell'esercizio finanziario non possono essere adottati provvedimenti di variazione al bilancio, salvo eventuali casi eccezionali da motivare;

CONSIDERATO, per quanto sopra illustrato, che le variazioni da apportare ai suddetti capitoli di spesa presentino il requisito dell'eccezionalità, desumibile da quanto ampiamente sopra motivato e risultino, pertanto, adottabili i relativi provvedimenti al riguardo ai sensi dell'ultimo periodo del succitato comma 7 dell'art. 20 del D.P.R. 27 febbraio 2003, n. 97;

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'AeCI 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 il provvedimento di recepimento del verbale della riunione sindacale intervenuta tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in data 16/12/15, anche al fine, tra l'altro, di consentirne 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 prima riunione utile;

ORDINA

- di integrare, per quanto espresso in preambolo, dell'importo complessivo di € 45.000,00 il Fondo Unico di Amministrazione – anno 2015 –, di cui alla delibera consiliare Ae.C.I. n. 245 del 30/09/15, e, pertanto, di costituirlo definitivamente nell'ammontare complessivo di € 330.261,65, a meno dell'importo di € 511,24 destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ex art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009, di cui al dettaglio esposto nel prospetto che, unito alla presente ordinanza, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di recepire il contenuto del verbale della riunione sindacale intervenuta tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in data 16/12/2015, che, allegato alla presente ordinanza, ne costituisce parte integrante e sostanziale, in ordine alla destinazione delle risorse del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, per complessivi € 330.261,65, a meno dell'importo di € 511,24 destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ex art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009, alla definizione dei relativi criteri di corresponsione, delle modalità e della periodicità di erogazione dei compensi ad esso correlati, di cui all'allegato prospetto di sintesi, e con particolare riguardo al progetto di revisione dell'assetto organizzativo dell'Aero Club d'Italia attraverso una ridefinizione della propria struttura tesa al perseguimento di una maggiore semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi individuando, con l'avvio a livello sperimentale delle previsioni contrattuali del CCNL CCNL EPNE – quadriennio normativo 2006-2009 – biennio economico 2006-2007 -,

previa adozione di apposito regolamento ed in base a criteri generali ivi predefiniti, n. 1 posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente ed attivando, secondo criteri e procedure predefiniti, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, progressioni di sviluppo economico all'interno delle aree nel rispetto delle consistenze di area della vigente dotazione organica, come rideterminata per effetto della delibera consiliare Ae.C.I. n. 187 del 19/07/14 e con la presente ordinanza, con riguardo alla distribuzione complessiva del personale, ritenuta formalmente reinterpretrata sin dalla data di emanazione della suddetta delibera consiliare di rideterminazione;

- di recepire il contenuto del verbale della suddetta riunione sindacale in ordine alla attivazione, a livello sperimentale, delle procedure finalizzate all'affidamento a n. 1 unità in area C, dell'incarico di elevata professionalità, con decorrenza 31 dicembre 2015, secondo quanto previsto dal regolamento atto a definire la disciplina relativa agli incarichi di elevata professionalità, all'uopo predisposto, ed in questa sede approvato, ed in ordine alla destinazione delle relative risorse, in fase di prima applicazione nell'anno 2015 e, quindi, una tantum, al sistema premiante del personale;
- di approvare il suddetto regolamento recante la disciplina in tema di conferimento di incarichi di elevata professionalità che viene allegato alla presente ordinanza a formarne parte integrante e sostanziale;
- di recepire il contenuto del verbale della suddetta riunione sindacale in ordine alla attivazione delle procedure finalizzate alla realizzazione di progressioni di sviluppo economico, con decorrenza fissata al 1° gennaio 2015, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, da svolgersi mediante una selezione da effettuare a seguito di colloquio finale con il Direttore Generale, all'uopo assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Aero Club d'Italia a garanzia della terzietà del processo, il quale accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente e valuterà l'attività svolta ed i risultati dallo stesso conseguiti. La valutazione positivamente conseguita dal dipendente per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

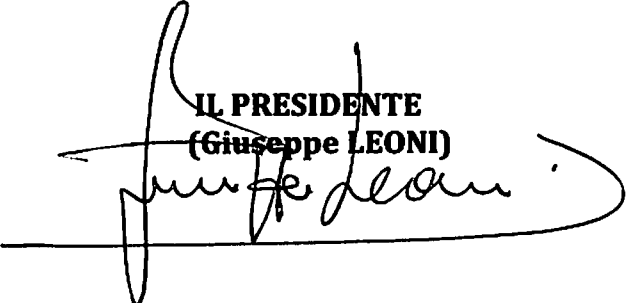
Il Direttore Generale utilizzerà, allo scopo, le apposite schede di valutazione, come da formato allegato e parte integrante del verbale della riunione sindacale del 16/12/15, recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione sopra illustrati e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente;

- di recepire, altresì, il contenuto del verbale della suddetta riunione sindacale in ordine alla elevazione dell'importo destinato a finanziare l'erogazione delle borse di studio a favore dei dipendenti dell'Ente;

- di ritenere superata, per quanto espresso in preambolo, nella vigente dotazione organica dell'Ente, sin dalla data di emanazione della succitata delibera consiliare di rideterminazione della stessa, la distribuzione delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo ad una esposizione delle sole consistenze complessive di area;
- di ritenere, pertanto, definita la consistenza della dotazione organica dell'Aero Club d'Italia nel numero complessivo di 37 unità come di seguito distribuite:
 - n. 1 unità di livello dirigenziale di seconda fascia;
 - n. 26 unità in area C;
 - n. 10 unità in area B;
- di pubblicare la presente delibera sul sito istituzionale web dell'Ente nella sezione denominata "Amministrazione trasparente";
- di non trasmettere la presente ordinanza al Dipartimento della Funzione Pubblica, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, ed ai Ministeri vigilanti, valutati assenti i presupposti per l'assoggettamento della stessa al controllo di cui all'art. 29 della legge 20 marzo 1975, n. 70;
- di prevedere l'effettuazione, a cura del Direttore Generale dell'Ente, delle necessarie variazioni compensative di competenza e di cassa al bilancio di previsione - anno 2015 - nell'ambito del Centro di Responsabilità del Settore Amministrativo;
- di fissare, della sopracitata somma pari a € 330.261,65, l'importo di € 36.500,00, destinato alle indennità dei funzionari direttivi ed al finanziamento delle progressioni di sviluppo economico all'interno delle aree, a carico del cap. 5 - stipendi e altri assegni fissi al personale -attribuzione buoni pasto al personale - e l'importo di € 293.761,65 a carico del cap. 7 - trattamento accessorio al personale -.

Il Direttore Generale, inoltre, per la parte non ancora impegnata, con propri atti dispositivi e nei limiti di spesa sopra fissati, provvederà ad impegnare sul capitolo 5 - stipendi e altri assegni fissi al personale-attribuzione buoni pasto al personale - e sul capitolo 7 - trattamento accessorio al personale - esercizio finanziario 2015 -, le spese di cui alla presente ordinanza ed a svolgere, con l'osservanza delle norme vigenti, le azioni necessarie per l'effettuazione della spesa stessa.

Roma, 18 dicembre 2015


IL PRESIDENTE
(Giuseppe LEONI)



Costituzione del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -

Descrizione	Importo	Annotazioni
Risorse storiche consolidate	218.572,62	
CCNL 1998/2001 - art. 31, comma 1, lett. c) - risparmi di gestione - somme interamente consolidate -	38.443,56	
CCNL 1998/2001 del 16/02/99 - art. 31, comma 1, lett. f) - Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in tempo parziale -	0	nessuna trasformazione del rapporto è avvenuta nel corso dell'anno in argomento.
CCNL 2004/2005 Biennio Economico - art. 5, comma 1 CCNL 08/05/2006 - incremento 0,69% su monte salari annuo 2003 - Enti non destinatari della legge 88/89 -	6.094,62	
CCNL 2006/2009 - art. 36, comma 1 e art. 38, comma 2 CCNL 01/10/2007 - Incremento 0,50% su Monte Salari al 31/12/2005 - Enti non destinatari della L. 88/89 - art. 15 L. 29/11/2007 n. 222 (maggiori oneri CCNL 2006/2007)	4.485,91	
CCNL Integrativo Biennio Economico 2006/2007 del 18/02/2009 - art. 1, comma 2 - Ulteriore incremento dello 0,05% su Monte Salari al 31/12/2005 di cui all'art. 36, comma 1 e art. 38, comma 2 CCNL 01/10/2007 - Enti non destinatari della L. 88/89 -	448,59	
CCNL 2000/2001 - art. 4, comma 3, lett. c) - RIA personale cessato - quota annua -	6.683,72	L'articolo 9 comma 2-bis della Legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010 stabilisce: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." Conseguentemente, non operano più, a partire dal 1° gennaio 2015, sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del Personale il limite soglia del 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del Personale in servizio (Circolare MEF/RGS n. 8 del 2 febbraio 2015). Tuttavia, le risorse a lato non sono incrementabili, rispetto al F.U.A. dell'anno precedente, per assenza di Personale cessato.
CCNL 2000/2001 del 14/03/01 - art. 4, comma 3, lett. c) ultimo periodo - RIA personale cessato - rateo anno precedente -	0	



CCNL 2000/2001 - art. 4, comma 3, lett. d) – Incrementi a seguito di cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggi di area -	11.043,87	L'articolo 9 comma 2-bis della Legge 122/2010 di conversione del DL 78/2010 stabilisce: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo." Conseguentemente, non operano più, a partire dal 1° gennaio 2015, sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del Personale il limite soglia del 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del Personale in servizio (Circolare MEF/RGS n. 8 del 2 febbraio 2015). Tuttavia, la risorsa a lato non è incrementabile, rispetto al F.U.A. dell'anno precedente, per assenza di cessazioni dal servizio a qualsiasi titolo o di passaggi di area.
CCNL 1998/2001 - art. 31, comma 1, lett. c) – lett. e) – risparmi di gestione – nuove somme –	0	non sono stati realizzati risparmi di gestione come rilevato dal Servizio della Gestione Amministrativa e Contabile.
CCNL - biennio economico 2000/2001 - art. 4, comma 10 – Adeguamento, nell'ambito della capacità di bilancio dell'Ente, delle risorse FUA per processi di riorganizzazione	45.000,00	risorse certe e stabili, reperite nel bilancio dell'Ente dal Servizio della Gestione Amministrativa e Contabile, per revisione assetto strutturale dell'Ente, con innovazione sperimentale del modello organizzativo, decorrente dall'anno 2015.
Totale risorse per i trattamenti accessori - anno 2015 -	330.772,89	
Importo destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ex art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009	-511,24	
IMPEGNO FUA CAP. 5 E CAP. 7	330.261,65	
NOTA: L'ammontare complessivo del presente Fondo 2015 non eccede, al netto delle risorse previste dai Contratti Collettivi Nazionali nell'ambito dei meccanismi di ordinaria alimentazione del Fondo Unico di Amministrazione, quello previsto per l'anno 2004 ridotto del 10% come già avvenuto a decorrere dall'anno 2009 per effetto dell'art. 1, comma 189 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/08.		

VERBALE DI ACCORDO DEL GIORNO 16/12/2015 TRA L'AMMINISTRAZIONE DELL'AERO CLUB D'ITALIA E LE OO. SS. NAZIONALI DI CATEGORIA

Il giorno 16 del mese di dicembre dell'anno 2015, alle ore 12:00 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

- Revisione assetto strutturale Aero Club d'Italia - innovazione sperimentale del modello organizzativo -;
- Informativa su integrazione Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -;
- Modalità di erogazione Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -;
- Innalzamento importi borse di studio figli dipendenti AeCI;
- Varie ed eventuali.

Sono presenti:

Per l'Amministrazione dell'Ente:

Il Presidente: Giuseppe Leoni
Il Direttore Generale: Giulio Cacciatore
Responsabile Servizio AGP: Daniela Morsella

Inoltre, è presente, per rispondere alle esigenze contingenti della riunione, il dipendente Stefano Pierini.

Per le OO.SS. di categoria :

U.I.L./P.A.: Paolo Liberati
CISL/FP: ~~ANDREA LADOGANA~~
C.G.I.L./F.P.: Oreste Ciarrocchi
FIALP/ CISAL: Claudio Rotondi
R.S.U.: Vincenzo Di Carlo
R.S.U.: Mario Biagini
R.S.U.: Attilio Messina

ALLE ORE 13-00 PER INDEAGHABILI
IMPEGNI LASCIA LA RIUNIONE

Risulta, tra l'altro, presente la dipendente dell'Ente, sig.ra Barbara Carotti, in qualità di rappresentante sindacale interno della FIALP-CISAL.

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

In esito al confronto intervenuto tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in occasione della precedente riunione sindacale del 3 dicembre 2015, si addivene tra le parti a quanto di seguito illustrato.

Revisione assetto strutturale Aero Club d'Italia - innovazione sperimentale del modello organizzativo -;

L'Amministrazione conferma la volontà di avviare le procedure finalizzate alla revisione dell'assetto organizzativo dell'Aero Club d'Italia attraverso una ridefinizione della propria struttura, tesa al perseguimento di una maggiore semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, individuando, con l'avvio a livello sperimentale delle previsioni contrattuali del CCNL EPNE - quadriennio normativo 2006-2009 - biennio economico 2006-2007 -, previa adozione dell'allegato apposito regolamento ed in base a criteri

generali ivi predefiniti, n. 1 posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente ed attivando, secondo criteri e procedure predefiniti, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, progressioni di sviluppo economico nel rispetto delle consistenze di area della vigente dotazione organica, come rideterminata per effetto della delibera consiliare Ae.C.I. n. 187 del 19/07/14.

Al riguardo, l'Amministrazione informa le OO.SS. della opportunità, per il soddisfacimento delle succitate esigenze di semplificazione, razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi lavorativi, presupposto del progetto di revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, di ritenere superata, nella vigente dotazione organica e sin dalla data di emanazione della suddetta delibera consiliare n. 187/14 di rideterminazione, la distribuzione, così come recata dalla anzidetta delibera consiliare, delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo ad una esposizione delle sole consistenze complessive di area.

Con riguardo alla distribuzione complessiva del personale, si ritiene possibile, quanto sopra rappresentato, considerato che:

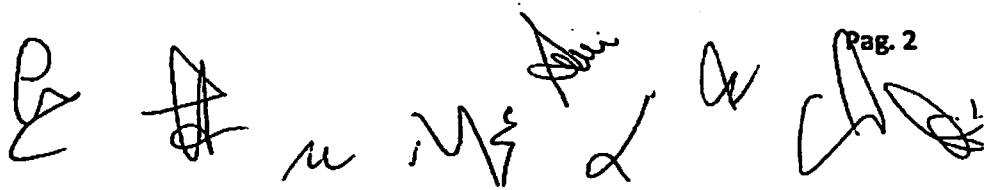
- ✓ nell'ambito del vigente sistema di classificazione del personale degli enti pubblici non economici, le uniche posizioni giuridiche sono quelle corrispondenti alle posizioni economiche iniziali di ciascuna delle tre aree previste e che all'interno di ciascuna area è realizzabile un solo percorso di sviluppo economico mediante passaggio da un livello al livello economico immediatamente successivo;
- ✓ la suddetta reinterpretazione della dotazione organica, attesa la valenza esclusivamente economica dello sviluppo economico all'interno dell'area, assume, pertanto, solo valore meramente formale e non rappresenta, quindi, una modifica sostanziale della stessa, atteso che, comunque, alle progressioni di sviluppo economico l'Ente provvede, sulla base dei propri fabbisogni, solo se accertate le disponibilità delle necessarie risorse aventi carattere di stabilità e certezza.

La revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente, in fase sperimentale, fonda, dunque, sulla previsione di:

- individuare nel modello organizzativo dell'Ente n. 1 posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici alla quale conferire, ai sensi del succitato regolamento, un incarico di elevata responsabilità, retribuito come nello stesso regolamento disciplinato, così avviando, a livello sperimentale, le previsioni contrattuali in materia che, sebbene non ancora di definita applicazione presso gli enti pubblici non economici, in assenza del completamento della relativa disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale, si ritiene possano sperimentarsi presso l'Ente ispirandosi a quanto già disciplinato in materia presso altri comparti del Pubblico Impiego.
Naturalmente la scelta di avviare a livello sperimentale tale istituto presuppone inevitabilmente la necessità di reperire, nel bilancio dell'Ente, risorse, caratterizzate da elementi di stabilità e certezza, utili al finanziamento dello stesso, considerato che, dopo il CCNL EPNE 2006-2009, non è ancora intervenuta nuova contrattazione collettiva nazionale deputata, tra l'altro, alla compiuta definizione delle modalità di finanziamento dell'istituto.
- avviare progressioni di sviluppo economico, secondo criteri e procedure predefiniti, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione per il perseguimento degli obiettivi di razionalizzazione e di ottimizzazione che la stessa, come anzidetto, intende prefiggersi.

Al fine della realizzazione della innovazione sperimentale del modello organizzativo dell'Ente, sono state determinate in complessivi € 45.000,00 le maggiori possibili risorse da

Pag. 2



destinare, a sua integrazione, al Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, già costituito con delibera consiliare AeCI n. 245 del 30/09/15, sul quale grava il finanziamento del progetto revisionale in argomento, stante la volontà dell'Amministrazione di fissare la decorrenza dello stesso al 1° gennaio 2015 per le progressioni di sviluppo economico ed al 31 dicembre 2015 per il conferimento dell'incarico di elevata professionalità.

Al riguardo, l'Amministrazione e le OO.SS. ritengono che l'Ente, tra l'altro di natura associativa non gravante sulla finanza pubblica, possa legittimamente sostenere tali suddetti maggiori oneri per effetto della previsione del CCNL EPNE sottoscritto in data 14 febbraio 2001 che al comma 10 dell'art. 4, stabilisce, tra l'altro, che le risorse dei fondi per i trattamenti accessori del personale possano essere adeguate, nell'ambito delle capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione adottati dai singoli Enti.

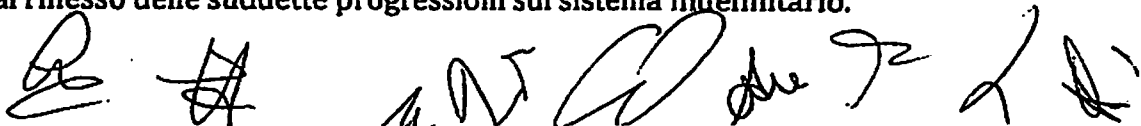
Per effetto, pertanto, di quanto sopra motivato, l'ammontare complessivo del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 - non eccederà, al netto delle risorse previste dai Contratti Collettivi Nazionali nell'ambito dei meccanismi di ordinaria alimentazione del Fondo Unico di Amministrazione, quello previsto per l'anno 2004 ridotto del 10% come già avvenuto a decorrere dall'anno 2009 per effetto dell'art. 1, comma 189 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/08.

Infine, l'Amministrazione e le OO.SS. concordano che i presupposti del progetto di innovazione sperimentale del modello organizzativo, come sopra descritto e che sarà oggetto di recepimento con apposita delibera dell'Ente, non comportano la necessità di osservanza dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70 per quanto concerne il controllo sulle delibere degli Enti.

Informativa su integrazione Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -:

L'Amministrazione informa le OO.SS. di avere effettuato, anche in un'ottica di proiezione pluriennale della programmazione dei costi, la necessaria verifica, operata attraverso un'attenta ricognizione delle disponibilità economico-finanziarie, sulla sussistenza nel bilancio dell'Ente di maggiori possibili risorse, aventi carattere di stabilità e certezza, da utilizzare per il finanziamento dei suddetti maggiori oneri derivanti dalla revisione del modello organizzativo dell'Ente in argomento e di avere reperito, ai fini della integrazione del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, la disponibilità dell'importo complessivo di € 45.000,00 di cui:

- destinato alla n. 1 unità titolare di incarico di elevata responsabilità, da conferire al 31 dicembre 2015, l'importo di € 21.000,00, ad integrazione delle risorse già allocate sul FUA 2015, per il finanziamento dell'importo complessivo di € 35.000,00 lordi annui destinati al finanziamento delle indennità di posizione e di risultato, di cui all'art. 20 del CCNL EPNE - 2006-2009 - ed, in particolare, l'importo di € 28.000,00 lordi annui per 13 mensilità a titolo di indennità di posizione e l'importo di € 7.000,00 lordi annui a titolo di indennità di risultato all'esito della valutazione positiva dei risultati conseguiti, in relazione agli obiettivi prefissati, secondo le modalità disciplinate nel succitato regolamento all'uopo predisposto. In fase di prima applicazione, il suddetto importo complessivo di € 21.000,00, assegnato al Fondo Unico di Amministrazione anno 2015, sarà destinato, *una tantum*, al sistema premiante del personale distribuito secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al suddetto siste.na.
- € 24.000,00 destinati al finanziamento dei maggiori oneri delle progressioni di sviluppo economico, di cui € 20.500,00 stimati per il finanziamento degli aumenti correlati allo stipendio fondamentale ed € 3.500,00 stimati per il finanziamento degli aumenti derivanti dal riflesso delle suddette progressioni sul sistema indennitario.



Qualora, tale anzidetto importo stimato di € 24.000,00, destinato al finanziamento delle progressioni di sviluppo economico, dovesse risultare insufficiente a fronteggiare la maggiore spesa derivante dal progetto di riqualificazione del personale, si provvederà ai maggiori oneri attingendo alla risorsa del FUA - anno 2015 - destinata alla remunerazione del sistema premiante, decurtandola.

Analogamente, le eventuali risorse stimate che residuassero sul suddetto importo integrativo complessivo saranno destinate al sistema premiante e distribuite secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al suddetto sistema.

Con riguardo alle suddette progressioni di sviluppo economico, le parti concordano, quindi, sul fissare la decorrenza delle stesse al 1° gennaio 2015.

Tali progressioni saranno realizzate, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, mediante selezione da effettuare a seguito di colloquio finale con il Direttore Generale, all'uopo assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Aero Club d'Italia 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 per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

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

Pertanto, nelle more che si compiano tutti i processi correlati alla definizione della suddetta revisione sperimentale dell'assetto organizzativo dell'Ente si stabilisce che il Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, integrato del suddetto importo di € 45.000,00 e pari, pertanto, a complessivi € 330.772,89 sia destinato alle finalità successivamente illustrate.

Si definisce, quindi, quanto segue:

con riguardo al Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015 -, già come anzidetto costituito con delibera n. 245 del 30/09/2015 in complessivi € 285.261,65 a meno dell'importo di € 511,24 destinato a finanziare la quota annuale del TFR, ex art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009, l'Ente provvederà alla necessaria integrazione di € 45.000,00 per l'avvio del progetto sperimentale di revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente come sopra ampiamente descritto.

Inoltre, considerato il mutato quadro normativo, corre l'obbligo di precisare che le risorse del Fondo sono state quantificate in considerazione:

- ✓ della cessazione, a far data dal 1° gennaio 2015, delle misure di contenimento previste dal comma 2-bis, primo periodo, dell'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, prorogate sino al 31.12.2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 (legge di stabilità 2014);
- ✓ delle disposizioni contenute nel secondo periodo del sopracitato comma 456 della legge n. 147/2013;
- ✓ di quanto previsto dall'articolo 40 comma 3-quinquies del decreto legislativo n. 165/2001 come novellato dall'articolo 54 del decreto legislativo n. 150/2009.

Pag. 4



Conseguentemente, a partire dal 1° gennaio 2015, come anche indicato nella circolare esplicativa del MEF n. 8 del 2 febbraio 2015:

- a) non operano più sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale il limite soglia del 2010 e l'automatica riduzione delle stesse collegata alla diminuzione del personale in servizio;
- b) il limite soglia cui devono essere ricondotte le risorse della contrattazione integrativa non è più quello dell'anno 2010, ma torna ad essere quello indicato dall'articolo 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008, che ha modificato l'articolo 1, comma 189, della legge n. 266/2005, il quale dispone che:

"A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato, delle agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, degli enti pubblici non economici, inclusi gli enti di ricerca e quelli pubblici indicati all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, e delle università, determinato ai sensi delle rispettive normative contrattuali, non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo di cui all'articolo 48, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e, ove previsto, all'articolo 39, comma 3-ter, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ridotto del 10 per cento".

Al riguardo, si ribadisce che, per effetto di quanto sopra motivato in ordine alla integrazione del Fondo Unico di Amministrazione - anno 2015- con ulteriori risorse, l'ammontare complessivo dello stesso non eccederà, al netto delle risorse previste dai Contratti Collettivi Nazionali nell'ambito dei meccanismi di ordinaria alimentazione del Fondo Unico di Amministrazione, quello previsto per l'anno 2004 ridotto del 10% come già avvenuto a decorrere dall'anno 2009 per effetto dell'art. 1, comma 189 della legge 23 dicembre 2005, n. 266 come modificato dall'art. 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008 convertito in legge n. 133/08.

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

Modalità di erogazione Fondo Unico di Ente - anno 2015 -:

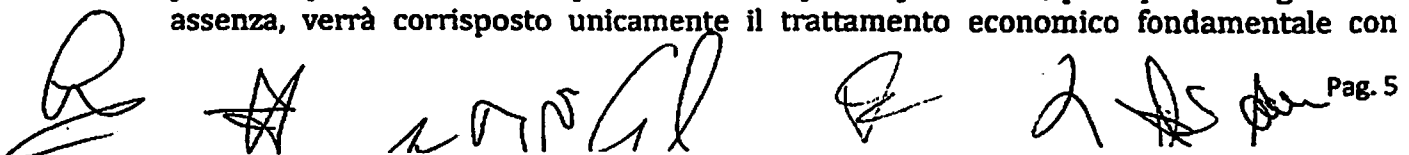
- 1) Fondo Unico di Ente anno 2015 - Destinazione delle risorse del Fondo e relativi criteri di corresponsione di cui al prospetto riepilogativo allegato -

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 3/8/2009, 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 disponibili sono definite nella misura complessiva di euro 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.

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.

c) Indennità funzionari direttivi - Art. 17 CCNL 1998-2001 e assegno di garanzia:

Per l'anno 2015 è 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 nella misura di € 2.582,28, ai sensi dell'art. 17 CCNL 1998 - 2001 oltre € 516,46 quale assegno di garanzia.

L'importo individuale viene quindi definito in € 3.098,74 annui.

Le risorse all'uopo disponibili sono definite 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 in ragione di 1/22 per ogni giorno di assenza a tale titolo.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dal 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 specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti:

Le risorse, costituite per il pagamento delle indennità di cui all'art. 32 CCNL 1998-2001, già quantificate in euro 24.000,00, vengono incrementate con quelle indicate nei successivi punti di seguito indicati.

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, riferita a ciascuna posizione, da corrispondere per 12 mensilità è stabilita, a partire dall'anno 2010, in:

Euro 458,05	C5/C4 responsabile centro di costo complesso
Euro 438,35	C4 responsabile centro di costo semplice
Euro 430,03	C4
Euro 391,74	C3
Euro 370,66	C2
Euro 357,89	C1
Euro 347,35	B3
euro 328,21	B2
euro 308,51	B1

Tali misure sono 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.

Detto importo, se non utilizzato, sarà distribuito secondo la consistenza in organico, i parametri retributivi ed in funzione delle assenze non utili alla ripartizione.

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 per i soli periodi di effettivo esercizio delle mansioni ivi compresi quelli di interruzione per ferie. In caso di assenza per malattia, qualora questa si protragga oltre i 15 giorni lavorativi, la predetta indennità sarà corrisposta solo a decorrere dall'11° giorno in ragione di 1/22 pro die.

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 assenze a titolo diverso da quelle sopra indicate, il compenso del mese va calcolato in ragione di 1/22 per ogni giorno di esercizio delle mansioni.

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 di sviluppo economico (Art. 11 comma 1 lett. a) CCNL 01/10/2007):

A partire dal 1° gennaio 2015, cessano di avere effetto le norme di contenimento della spesa previste dall'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010 concernenti, tra l'altro, anche il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo).

Ciò premesso, per quanto concerne le progressioni di sviluppo economico all'interno delle aree, conseguentemente a quanto già concordato al riguardo in apertura dei lavori, rinviando per le relative informazioni di dettaglio a quanto già sopra ampiamente illustrato sull'argomento, si stabilisce di destinare a tale finalità l'importo complessivo stimato di € 24.000,00 di cui € 20.500,00 destinati al finanziamento dei maggiori oneri derivanti dall'aumento dello stipendio tabellare ed € 3.500,00 destinati al finanziamento dei maggiori oneri derivanti dal riflesso delle progressioni di sviluppo economico sul sistema indennitario.

f) Salario di garanzia (consolidamento emolumenti erogati ex artt. 36 e 41 CCNL 1994-97):

La somma inizialmente stanziata in euro € 12.510,48, costituente una risorsa storica, è stata già ridotta ad euro € 8.286,40. Il differenziale, pari ad euro € 4.224,08, è stato già destinato al sistema premiante. La somma di euro € 8.286,40 è destinata, a decorrere dall'anno 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

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.

g) Consolidamento risorse fondo unico anno 2001:

Sono relative a economie di spese di personale ed a economie derivanti da trasformazione di rapporto part-time - anno 2001 - pari a complessivi € 21.810,42 che vengono destinate, a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d) al

netto, tuttavia, dell'importo di € 511,24 riferito alla quota annuale TFR finanziata dal Fondo ai sensi dell'art 6, comma 4 CCNL 2008/2009.

Pertanto, la quota della risorsa di cui alla presente lettera g), destinata al sistema indennitario per l'anno 2015 è definita nella misura complessiva di € 21.299,18.

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) Costituzione del fondo per il sistema premiante:

La risorsa quantificata in complessivi euro €. 101.000,00 è destinata, per euro € 60.000,00 circa, al sistema premiante e, per € 41.000,00 circa, al finanziamento della quota di indennità di Ente di cui al comma 5, dell'art. 26 del CCNL 9/10/2003.

L'erogazione dei compensi avverrà con provvedimento della direzione generale, sulla base di schede di valutazione all'uopo previste dal nuovo sistema di misurazione e valutazione adottato, a partire dall'anno 2014, dall'Aero Club d'Italia con delibera consiliare n. 244 del 27/09/2014, come parzialmente modificato dal Consiglio Federale nella seduta del 27/11/2015, 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 di ciascuna qualifica funzionale;
- in base alle ore effettivamente lavorate comprese quelle di interruzione per ferie. In caso di assenza per malattia, qualora questa si protragga oltre i 15 giorni lavorativi, il predetto compenso sarà corrisposto solo a decorrere dall'11° giorno.
Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dal 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 nuovo sistema di misurazione e valutazione, al dipendente nella apposita scheda di valutazione individuale.

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

Le eventuali risorse che residuassero sull'indennità di Ente, di cui al comma 5 dell'art. 26 del CCNL 9/10/2003, sono distribuite secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al sistema premiante.

i) 0,80% Monte salari annuo (art. 31 comma 1 lett. J) CCNL 16/02/99):

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 7/12/99, per tredici mensilità, a tutto il Personale dell'Ente, differenziando gli importi in ragione della consistenza dell'organico e del parametro retributivo dei livelli economici di appartenenza.

Per i soli periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, per i primi 10 giorni, la predetta indennità non verrà corrisposta in ragione di 1/22 per ogni giorno di assenza a tale titolo.

Quanto sopra, fatti salvi eventuali trattamenti più favorevoli eventualmente previsti dal 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.

[Handwritten signatures and initials]

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.

j) 7,5% Salario Accessorio (art. 31 comma 1 lett. L CCNL 16/02/99):

La somma complessiva pari a € 12.555,66, è corrisposta, come già concordato nel verbale del 7/12/99, con le stesse modalità e i criteri previsti per lo 0,80% del Monte Salari annuo, così come stabilito dallo stesso art. 31.

k) Risparmi di gestione riferiti alle spese di personale (Art. 31 lett. c CCNL 16/02/99):

Premesso che, come rilevato dal competente Servizio della Gestione Amministrativa e Contabile dell'Ente, non sono stati realizzati nuovi risparmi di gestione, resta fissata in € 38.443,56, interamente consolidati nel Fondo, la quota degli stessi da assegnare al FUA 2015, che sono destinati, già a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

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.

l) Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in tempo parziale (Art. 31 lett. f CCNL 16/02/99):

Premesso che il mutato quadro normativo consente, a decorrere dal 1° gennaio 2015, di riattivare, per tale tipologia di risorsa, i previsti incrementi contrattuali, non viene, comunque, assegnata a tale voce alcuna nuova somma poiché nel corso dell'anno precedente non vi è stata alcuna trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

m) Risorse recuperate per RIA a seguito di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo (Art. 4, comma 3, lett. c CCNL 14/03/01):

La risorsa di € 6.683,72 ex art. 4 c. 3 lett. c) del CCNL 14.3.01, è destinata, già a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

Premesso che il mutato quadro normativo consente, a decorrere dal 1° gennaio 2015, di riattivare anche per tale tipologia di risorsa i previsti incrementi contrattuali riferiti sia alla quota dell'anno che alla quota *una tantum* del rateo relativo all'anno precedente, si rileva che nell'anno 2014 non è cessata alcuna unità di personale e che, pertanto, la risorsa rimane fissata nell'importo sopra indicato come già determinato nel Fondo 2014.

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.

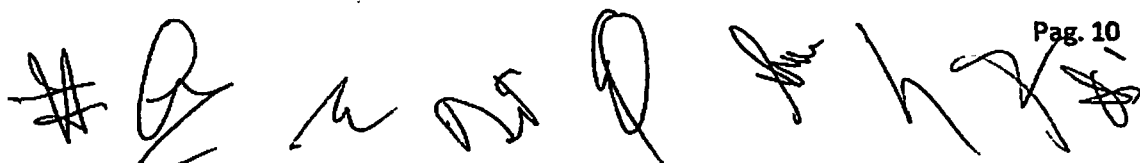
n) Risorse recuperate a seguito di passaggio di area o di cessazione del servizio a qualsiasi titolo (Art. 4, comma 3, lett. d CCNL 14/03/01):

La risorsa di € 11.043,87, ex art. 4, comma 3, lett. d) del CCNL 14.3.01, è destinata, a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

Anche a fronte della riacquisita dinamicità del Fondo, per effetto di quanto sopra illustrato, detta risorsa rimane, comunque, fissata nell'importo sopra indicato, come già determinato nel Fondo 2014, considerato che nessuna cessazione di personale è intervenuta nel corso dell'anno 2014.

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.

o) Incremento 0,69% monte salari anno 2003 - Enti non destinatari della legge 88/89:



La risorsa di € 6.094,62, ex art. 5, comma 1, del CCNL 08/055/2006, è destinata, già a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

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.

p) Incremento 0,55% su monte salari al 31/12/2005:

La somma di € 4.934,50, ex art. 36 CCNL 1/10/2007 ed art. 15 Legge 29/11/2007, n. 222 (maggiori oneri CCNL 2006-2007), comprensiva della somma di € 448,59, ex art. 1 del CCNL 18/2/2009, è destinata, già a decorrere dal 2010, al finanziamento delle indennità di cui al precedente punto d).

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.

q) Accantonamento importo 6,91% indennità di Ente corrisposte a personale destinatario disciplina trattamento fine rapporto ex art. 6 CCNL parte economica 2006-2009 del 18/2/2009 (Art. 6, commi 3 e 4, del CCNL del 18/02/2009):

Ai sensi della normativa sopracitata viene posto a carico del fondo l'accantonamento in oggetto, per l'anno 2015 pari ad € 511,24, riferito a n. 4 unità di personale di area B, finanziato con parte delle risorse di cui alla precedente lettera g).

r) Incarichi di elevata professionalità - indennità -:

Per quanto concerne l'oggetto, conseguentemente a quanto già concordato al riguardo in apertura dei lavori e, pertanto, rinviando per le relative informazioni di dettaglio, a quanto già sopra ampiamente illustrato sull'argomento, si stabilisce di destinare, nell'ambito del modello sperimentale innovativo di nuova progettualità, ad integrazione delle risorse già allocate sul FUA 2015, la somma di € 21.000,00, a concorso del finanziamento della spesa complessiva di € 35.000,00 lordi annui come determinata con riguardo all'istituto in oggetto.

L'importo complessivo di € 35.000,00 assorbe tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

In fase di prima applicazione, il suddetto importo complessivo di € 21.000,00, assegnato, a sua integrazione, al Fondo Unico di Amministrazione anno 2015, sarà destinato, *una tantum*, al sistema premiante del personale e distribuito secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al suddetto sistema.

Innalzamento importi borse di studio figli dipendenti AeCl:

In base all'art. 27 del CCNL 14/02/2001, come già anticipato nella precedente riunione del 3 dicembre u.s., l'Amministrazione informa le OO.SS. del proprio intendimento di incrementare gli importi delle borse di studio, da mettere a concorso per i figli dei dipendenti dell'Ente, elevandoli da € 450,00 ad € 700,00, per le scuole medie inferiori e superiori, e da € 650,00 ad € 1.200,00 per i corsi di laurea per un importo massimo complessivo di € 8.000,00, nel rispetto del vincolo dell'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

Quanto sopra, considerato che l'ultimo adeguamento dei suddetti importi risale all'anno 2005 e che, nel decennio intercorso, si è assistito ad un marcato aumento dei costi correlati allo studio, con particolare riguardo alle tasse universitarie.

L'eventuale importo di maggiore spesa, sulla suddetta risorsa complessiva all'uopo stanziata, sarà decurtato, dagli importi delle borse di studio come sopra stabiliti, sulla base di criteri di proporzionalità, in relazione al numero dei beneficiari e dei corsi di studio frequentati nell'anno

[Handwritten signatures and initials]

scolastico o nell'anno accademico di riferimento, così come l'eventuale importo di minore spesa sarà, comunque, interamente ripartito tra gli aventi diritto sulla base dei medesimi criteri di proporzionalità.

A riscontro di quanto rappresentato dalle OO.SS. nella suddetta precedente riunione, l'Ente si riserva, per il futuro, di individuare, eventualmente, altre forme di benefici di natura assistenziale e sociale da concedere in favore dei propri dipendenti, compatibilmente con le disponibilità economico-finanziarie e con i limiti contrattualmente previsti.

Alle ore 14.00, nessuno chiedendo la parola, la riunione viene dichiarata chiusa.

Il Presidente: Giuseppe Leoni

Il Direttore Generale: Giulio Cacciatore

Responsabile Servizio AGP: Daniela Morsella

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

CISL/FP: ANDREA LADOGIANA

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

FIALP/ CISAL: Claudio Rotondi

R.S.U.: Vincenzo Di Carlo

R.S.U.: Mario Biagini

R.S.U.: ASILIO NESINA

PREMESSA IN AMBITO DECENTRATO

Negli ultimi anni, si è accentuata la tendenza ad una sempre maggiore responsabilizzazione del settore degli enti pubblici, attraverso la fissazione di vincoli e parametri, basati sulle condizioni di bilancio e sulla spesa di personale, finalizzati a delineare il quadro complessivo di riferimento per le scelte organizzative e gestionali delle amministrazioni. I contratti collettivi non sono rinnovati ormai da diversi anni, le assunzioni con i ristretti limiti imposti da legislatore, non permettono alle amministrazioni pubbliche di rinforzare i propri sistemi attraverso l'acquisizione di risorse esterne, tali da garantire anche un obiettivo ricambio generazionale. Occorre altresì considerare i significativi cambiamenti normativi tendenti al rafforzamento dei sistemi di misurazione, valutazione e trasparenza della performance, richiesti a tutte le amministrazioni e tali da richiedere un rafforzamento delle competenze gestionali e programmatiche. Il legislatore ha inserito nuovi compiti e nuove competenze, si pensi alla programmazione del piano dell'anticorruzione, al programma della trasparenza al passaggio a nuovi sistemi di informatizzazioni delle attività di tutte le P.A.. Tali attività sono spesso svolte all'interno di strutture amministrative che non valorizzano appieno le nuove professionalità dei dipendenti. In tale nuovo e consolidato quadro regolativo che cerca di coniugare l'indispensabile autonomia degli enti nelle proprie scelte organizzative e gestionali, con l'altrettanto necessario rispetto di vincoli e parametri di natura economico-finanziaria, collegati agli andamenti generali di bilancio ed alla complessiva spesa di personale, l'AeCI ha necessità di revisionare e potenziare con nuovi strumenti la propria struttura organizzativa. In particolare, a fronte del nuovo statuto, in qualità di ente esponenziale associativo, è stata prevista nella dotazione organica la figura di un dirigente di seconda fascia, il cui costo attualmente non è sostenibile da un punto di vista di nuova spesa, mentre risulta praticabile l'inserimento di una nuova figura di alta professionalità che coniughi, assumendone le relative responsabilità, le attività della direzione con quelle relative agli adempimenti di natura operativa. In tale quadro, come sopra delineato, si presta in modo particolare l'introduzione in sede di contrattazione integrativa, la definizione dei criteri previsti dalle attuali disposizioni previste dagli artt. 18 e ss. del CCNL 01/10/2007 il quale precisa quanto segue:

- Al fine di migliorare la qualità dei servizi erogati, gli enti possono avviare, previa contrattazione integrativa, progetti di innovazione organizzativa e di valorizzazione professionale finalizzati alla ulteriore evoluzione dei modelli organizzativi e gestionali in atto;
- Al fine gli enti, individuano, secondo criteri di semplificazione e razionalizzazione organizzativa, posizioni di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento dei propri obiettivi strategici. Nell'ambito dei progetti è individuato il numero complessivo delle posizioni, gli stanziamenti a carico del fondo per i trattamenti accessori di ente di cui all'art. 36, il numero ed il valore delle fasce, nonché la distribuzione delle predette posizioni all'interno di ciascuna fascia;
- Gli enti possono conferire, a dipendenti appartenenti all'area C effettivamente in servizio, incarichi temporanei, aventi contenuto organizzativo o professionale, i quali, pur rientrando nell'ambito delle

funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di alta professionalità e di elevata responsabilità;

- Gli incarichi di possono riguardare funzioni di direzione e gestione di strutture organizzative complesse, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Ciascun ente procede alla graduazione delle posizioni connesse con gli incarichi, in base a criteri generali adottati con proprio atto, previa concertazione con le organizzazioni sindacali;
- Nella graduazione delle posizioni gli enti tengono conto, dei seguenti elementi, anche integrandoli con riferimento alle specifiche situazioni organizzative: a) livello di autonomia e responsabilità della posizione, anche in relazione alla effettiva presenza di posizioni dirigenziali sovraordinate; b) grado di specializzazione e di professionalità richiesta dalle funzioni affidate, anche tenuto conto della innovatività delle relative competenze professionali; c) complessità e responsabilità delle funzioni attribuite; d) entità del personale e delle risorse finanziarie, tecnologiche e strumentali direttamente gestite;
- Gli incarichi di elevata professionalità sono conferiti da ciascun ente, con atto scritto e motivato, per un periodo minimo di un anno e massimo di due, su proposta del dirigente responsabile, sulla base di appositi criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali;
- I criteri devono prioritariamente tenere conto delle più elevate conoscenze ed esperienze già maturate; devono inoltre considerare i requisiti culturali, le attitudini e le capacità professionali dei dipendenti, in relazione agli incarichi da affidare;
- Tali incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, prima della scadenza nel caso di: a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento; b) intervenuti mutamenti organizzativi; c) accertamento di risultati negativi; d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari;
- La valutazione dei risultati conseguiti dai dipendenti, nell'ambito degli incarichi conferiti, avviene con cadenza annuale, sulla base di criteri generali definiti dagli enti, previa concertazione con le organizzazioni sindacali;
- La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione, in relazione al livello dei risultati conseguiti, della retribuzione di risultato;
- La retribuzione di posizione è stabilita da ciascun ente, sulla base della graduazione e dei relativi criteri, definiti previa concertazione con le organizzazioni sindacali;
- Valori della retribuzione di posizione e le relative fasce sono compresi tra un minimo ed un massimo definiti dal CCNL;
- La retribuzione di risultato è definita maggiorando la retribuzione di posizione di una misura percentuale variabile da un minimo ad un massimo, corrisposta in relazione al livello dei risultati conseguiti, secondo i criteri generali definiti dalla contrattazione integrativa;



- Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari.

In considerazione delle disposizioni previste dall'art.21 del citato CCNL, le quali avrebbero dovuto essere concluse entro la tornata contrattuale (*rectius* 2009), alcuni enti del comparto a partire dall'anno 2010, ossia al termine del periodo previsto come inderogabile nel citato CCNL, hanno proceduto all'istituzione di tali posizioni organizzative, inserendo all'interno i seguenti valori che avrebbero dovuto essere disciplinati dalla contrattazione : a) valori minimi e massimi della retribuzione di posizione; b) valori minimi e massimi della retribuzione di risultato; c) modalità di finanziamento dell'istituto; d) numero complessivo degli incarichi che gli enti potranno attribuire.

Considerato che ai fini dell'applicazione dell'istituto l'AeCI intende:

- istituire una sola posizione di elevata professionalità, a fronte dell'impossibilità economica nell'assumere un dirigente di seconda fascia, venendo meno per tale verso la necessità di una regolamentazione nazionale;
- in merito al finanziamento dell'istituto è possibile fare ricorso alle disposizioni di cui all'art.4 comma 10 CCNL 14/03/2001 il quale precisa che *"Le risorse dei Fondi ... possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione – adottati dai singoli Enti – finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche"*. Nel caso di specie il processo di riorganizzazione, il quale supplisce alla mancata assunzione di un dirigente di seconda fascia prevista nella dotazione organica dell'ente, rende compatibile il relativo risparmio con l'attribuzione di risorse necessarie a finanziare l'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze.

Precisata la compatibilità delle risorse risparmiate con la correlata attribuzione delle risorse supplementari, resta da verificare la compatibilità del nuovo fondo con le disposizioni di cui all'art. 67 comma 5 del d.l.122/2008. Militano per un possibile superamento delle citate condizioni due fattori fondamentali:

- per quanto riguarda l'AeCI la Legge 125/2013 lo ha inserito negli Enti definiti associativi e non grava sulla finanza pubblica quindi deve rispettare l'equilibrio economico e finanziario e si conforma ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa;
- l'incremento del fondo è la conseguenza del piano di razionalizzazione e corrisponde ad un risparmio della posizione dirigenziale di seconda fascia prevista dallo statuto. Nell'anno 2015 è, inoltre, venuto meno il limite previsto per tutte le PA di cui all'art.9 comma 2-bis D.L.78/2010, a mente del quale *"A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non*

può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed e', comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".

Effettuate le citate premesse è possibile stabilire l'incremento previsto dal citato art.4 comma 10 CCNL CCNL 14/03/2001, all'interno delle risorse variabili per il prossimo biennio, periodo questo necessario al fine di verificare come il processo riorganizzativo sperimentale abbia prodotto le innovazioni previste dalla normativa. In questo caso, nel citato biennio, l'ente destinerà risorse pari al 50% della spesa equivalente all'assunzione di un dirigente di seconda fascia (il cui valore è dato dalla sommatoria dello stipendio tabellare, della retribuzione minima di posizione fissa e di quella variabile con specifica valorizzazione della retribuzione di risultato per un importo medio che può essere quantificato in 90.000 euro annui di cui il 50% = 45.000,00), tale somma sarà destinata a:

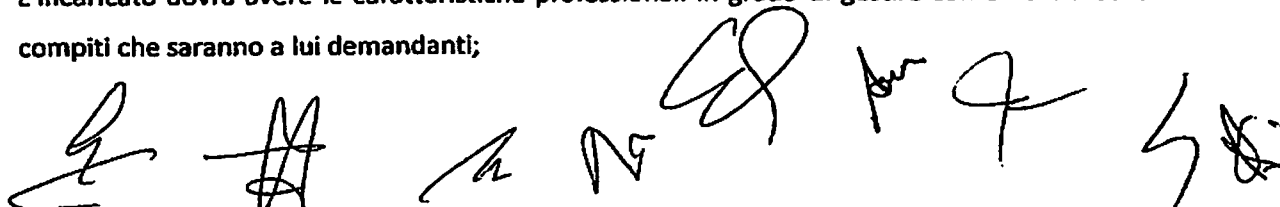
- l'istituzione di una posizione organizzativa di elevata professionalità il cui costo è quantificato in € 28.000 annuo al quale si aggiunge una retribuzione di risultato pari a circa il 25% (pari ad € 7.000). Le retribuzioni di posizione e di risultato assorbono tutte le competenze accessorie previste dalla vigente contrattazione collettiva nazionale, ivi compresi i compensi per il lavoro straordinario e per la produttività e le diverse tipologie di trattamenti indennitari. A tale finalità, si destina al FUA 2015 l'importo di € 21.000,00, ad integrazione delle risorse già sullo stesso allocate, per il finanziamento dei maggiori oneri derivanti.
- quanto a circa € 24.000,00 al finanziamento dei maggiori oneri derivanti dalle progressioni di sviluppo economico.

Tutto ciò premesso e considerato, le parti della delegazione trattante definiscono i contenuti, le modalità e criteri per il conferimento della posizione organizzativa di elevata professionalità.

CRITERI E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DI INCARICHI DI ELEVATA PROFESSIONALITA'

Art.1 Requisiti

1. L'incarico di elevata professionalità, di cui all'articolo 18 CCNL 01/10/2007, può essere conferito al personale dipendente a tempo indeterminato che abbia maturato un'esperienza lavorativa nella categoria CS da almeno cinque anni, in possesso di laurea magistrale o quadriennale nel previgente sistema Universitario, per un periodo di due anni, eventualmente rinnovabili.
2. L'incaricato deve avere avuto giudizi di valutazione positivi negli ultimi tre anni;
3. L'incaricato dovrà avere le caratteristiche professionali in grado di gestire con efficacia ed efficienza i compiti che saranno a lui demandanti;



4. L'incaricato non deve essere stato oggetto di procedimenti disciplinari negli ultimi tre anni.

Art.2 Compiti attribuiti all'incaricato di elevata professionalità

1. Al fine di facilitare i processi riorganizzativi e la semplificazione delle attività da parte dell'Ente all'incaricato di elevata professionalità saranno attribuiti almeno i seguenti compiti rilevanti, fermo restando il coordinamento delle attività da parte del Direttore Generale:
 - L'incaricato dovrà gestire in ogni caso una struttura attualmente denominata complessa;
 - Il Direttore Generale con proprio atto, avrà cura di delegare l'incaricato alla firma di documenti ritenuti necessari all'assolvimento dei compiti dell'Ente, individuati nei maggiori atti amministrativi. L'incaricato cura in ogni caso in via diretta gli acquisti di beni e servizi il cui valore sia inferiore ai € 20.000 euro. Avrà l'obbligo di aggiornare la regolamentazione dell'ente riguardante le spese di economato e sarà nominato agente contabile a cui spetteranno tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente;
 - L'incaricato assiste il Direttore Generale in tutte le incombenze riguardanti i rapporti con gli enti federati, cura i rapporti con gli enti sovraordinati, formula proposte e direttive alla struttura per gli adempimenti necessari.
2. E' responsabile dei procedimenti amministrativi attribuiti di cui ne cura l'istruttoria degli atti di propria competenza ed emana i provvedimenti finali;
3. L'incaricato risponde in via diretta dei compiti attribuiti al Direttore Generale, al quale spetta in ogni caso il coordinamento della attività a qualsiasi titolo compiute.

Art.3 Modalità e criteri per il conferimento e la revoca dell'incarico

1. Il Direttore Generale sollecita mediante interpello ai dipendenti in possesso dei requisiti di cui all'art.1 la loro candidatura, in tempi brevi;
2. Ricevute le candidature con provvedimento motivato assegna la titolarità dell'incarico di elevata professionalità ad uno dei dipendenti tra quelli che abbiano risposto all'interpello e avente i requisiti richiesti. Tale assegnazione sarà pari ad un periodo di due anni. Prima di un eventuale possibile rinnovo il Direttore Generale avrà cura di verificare la concreta attuazione del processo di riorganizzazione amministrativa attuato, indicando i punti di forza e i punti di debolezza. In casi di esito positivo della citata relazione sarà possibile rinnovare l'incarico per un periodo non superiore ad un altro biennio;
3. L'incaricato può essere revocato, mediante atto scritto e motivato, prima della sua scadenza nei seguenti casi:
 - a) inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento;
 - b) intervenuti mutamenti organizzativi;

- c) accertamento di risultati negativi;
 - d) violazione di obblighi che diano luogo a sanzioni disciplinari ad esclusione di quelli previsti all'art. 16 c. 4 (codice disciplinare) del CCNL del 9 ottobre 2003 ovvero in caso di misure cautelari di sospensione dal servizio, per la durata della sospensione, a meno che il procedimento penale pendente non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.
4. La revoca dell'incarico comporta la perdita delle retribuzioni e la restituzione del dipendente alle funzioni del profilo professionale di appartenenza, con decorrenza dalla revoca medesima.
5. La valutazione dei risultati conseguiti dall'incaricato, avviene con cadenza annuale, sulla base dei seguenti criteri :
- a. Il Direttore Generale all'atto del conferimento dell'incarico stabilisce gli obiettivi strategici dell'ente, oltre ai compiti attribuiti con la presente disciplina;
 - b. Il Nucleo di Valutazione vigila, con la dovuta terzietà, sul monitoraggio almeno semestrale degli obiettivi assegnati e sui compiti svolti in conformità al presente disciplinare. A tal riguardo sarà cura dell'incaricato fornire semestralmente specifica relazione sulle attività poste in essere e sui risultati raggiunti. Il Nucleo di valutazione, a seguito della relazione e della verbalizzazione di un colloquio con l'incaricato, riferisce dei risultati al Direttore Generale evidenziando eventuali punti di forza o di debolezza, al fine del miglioramento continuo delle attività dell'ente

Art.4 Quantificazione delle risorse

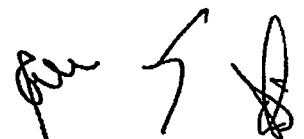
- 1. All'incaricato di elevata professionalità compete un trattamento economico onnicomprensivo pari ad una retribuzione di posizione di € 28.000 annui, divisi per tredici mensilità, il quale assorbe qualsiasi altro elemento del salario accessorio allo stesso attribuito sia di natura fissa che variabile, ivi incluso lo straordinario;
- 2. All'incaricato spetta una retribuzione di risultato calcolata nella misura massima del 25% della sua retribuzione di posizione.

Art.5 Norma di rinvio

- 1. Per quanto non disciplinato si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti ed in particolare agli artt. 18, 19 e 20 del CCNL 01/10/2007.







PROPOSTA UTILIZZO DELLE RISORSE DI CUI AL FONDO UNICO DI AMMINISTRAZIONE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI ANNO 2015

	Descrizione	Importo della Risorsa	Annotazioni
1	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
2	Indennità fun./ionari direttivi e assegno di garanzia. (somme stanziare nel 1998 sensi L. 88/89 - art. 15 2° comma)	€ 16.000,00	Somma diretta al finanziamento della indennità di cui all'art. 17 del CCNL 16/02/99 nonché dell'assegno di garanzia - <u>punto e</u>) dell'accordo del 22/11/01. Eventuale minore spesa da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
3	Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, oneri, rischi o disagi	€ 24.000,00	Art. 31, comma 1, lett. a) CCNL del 16/02/1999
4	Somme destinate a precedenti contrattazioni integrative per il finanziamento dei passaggi all'interno delle aree	€ -	Pari ad Euro zero il residuo dopo i passaggi all'interno delle Aree di cui all'accordo del 29/10/2009 - Applicazione Nuovo CCDI del 30/03/2006 - art. 15 - comma 1) - lett. b) e art. 16 CCNL 16/2/99 - succ. modif. e integrazioni.
5	Risorsa storica - Salario di garanzia (Consolidamento emolumenti erogati sensi ex art. 36-41 CCNL 94-97)	€ 8.286,40	Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
6	Importo derivante dal consolidamento risorse Fondo Unico Anno 2001 a garanzia del salario accessorio.	€ 21.299,18	Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
7	Importo derivante dal consolidamento risorse Fondo Unico Anno 2001 a garanzia del salario accessorio.	€ 511,24	Da destinare 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 -
8	Fondo per la produttività collettiva ed il miglioramento dei servizi, nonché per il finanziamento della quota di <u>Indennità di Ente</u> di cui al comma 5 dell'art. 26 del CCNL 9/10/2003.	€ 101.000,00	Aumentare complessivo così come risulta dall'applicazione degli accordi del 22/11/2001 e del 6/7/2004, 13/10/2005, 30/11/2006, 29/11/2007 e 7/12/2010.
9	0,80% del Monte Salari Anno '98	€ 6.823,36	Da erogare sulla base dei criteri già definiti nell'accordo del 7/12/99.
10	7,5% del salario accessorio '98	€ 12.555,66	Da erogare sulla base dei criteri già definiti nell'accordo del 7/12/99.
Totale Parziale		€ 218.572,62	
11	Risparmi di gestione riferiti alle spese di personale. Somme interamente consolidate nell'anno 2009.	€ 38.443,56	Art. 31 lett. c) CCNL 16/02/99. Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
12	Economie derivanti dalla trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in tempo parziale	==	Art. 31 lett. f) CCNL 16/02/99 - Nessuna trasformazione del rapporto di lavoro è avvenuta nel corso dell'anno precedente.
13	Risorse recuperate per RIA a seguito di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo - quota annua -	€ 6.683,72	Art. 4, comma 3, lett. c) CCNL 14/03/01. Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
14	Risorse recuperate a seguito di passaggio di area o di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo.	€ 11.043,87	Art. 4, comma 3, lett. d) CCNL 14/03/01. Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
15	Incremento 0,69% su Monte Salari Anno 2003 - Enti non destinatari della L. 88/89.	€ 6.094,62	Art. 5, comma 1 CCNL 8/5/2006 - accordo 30/11/06 - Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
16	Incremento 0,55% su Monte Salari 31/12/2005 - Enti non destinatari della L. 88/89	€ 4.934,50	Con decorrenza 31/12/2007 e a valere dall'1/01/2008 - Art. 36 comma 1 CCNL 01/10/2007 come integrato dall'Art. 1, Comma 2, del CCNL INTEGRATIVO - BE 2006 - 2007 - sottoscritto il 18/02/2009. Da destinare al finanziamento delle indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti (accordo del 07/12/2010).
17	Risorse recuperate per RIA a seguito di cessazione dal servizio a qualsiasi titolo - rateo anno precedente una tantum -	€ -	Art. 4, comma 3, lett. c) ultimo periodo - CCNL 14/03/01.
18	Revisione assetto strutturale Aero Club d'Italia - innovazione sperimentale del modello organizzativo - individuazione di n. 1 posizione di lavoro di rilevante interesse per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Ente con conferimento incarico dal 31/12/2015	€ 21.000,00	CCNL 2000/2001 - art. 4, comma 10 - l'importo integra le risorse del FUA a concorso della spesa dei maggiori oneri derivanti. In fase di prima applicazione, l'importo è destinato, una tantum, al sistema premiante del personale e distribuito secondo i criteri fissati per l'erogazione dei compensi correlati al suddetto sistema
	Revisione assetto strutturale Aero Club d'Italia - innovazione sperimentale del modello organizzativo - progressioni di sviluppo economico	€ 20.500,00	CCNL 2000/2001 - art. 4, comma 10 - Adeguamento risorse FUA. L'importo è destinato al finanziamento dei maggiori oneri delle progressioni di sviluppo economico correlati all'aumento dello stipendio tabellare.
	Revisione assetto strutturale Aero Club d'Italia - innovazione sperimentale del modello organizzativo - riflesso delle progressioni di sviluppo economico sul sistema indennitario	€ 3.500,00	CCNL 2000/2001 - art. 4, comma 10 - Adeguamento risorse FUA. L'importo è destinato al finanziamento degli aumenti derivanti dal riflesso delle progressioni di sviluppo economico sul sistema indennitario.
TOTALE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO		€ 330.772,89	

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALIZZATA ALLA DEFINIZIONE DELLA GRADUATORIA DI MERITO PER LE PROGRESSIONI DI SVILUPPO ECONOMICO DEL PERSONALE DELL'AEI CLUB D'ITALIA

DIPENDENTE:	COGNOME	NOME
ATTUALE LIVELLO ECONOMICO DI APPARTENENZA:		
SERVIZIO DI APPARTENENZA		

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE RESA DAL DIPENDENTE NEI PRECEDENTI TRE ANNI UTILI

MISURAZIONE DELLA PRESTAZIONE - PRIMO ANNO DI VALUTAZIONE -
(Valutazione effettuata dal Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione)

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

MISURAZIONE DELLA PRESTAZIONE - SECONDO ANNO DI VALUTAZIONE -
(Valutazione effettuata dal Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione)

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

MISURAZIONE DELLA PRESTAZIONE - TERZO ANNO DI VALUTAZIONE -
(Valutazione effettuata dal Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione)

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

ESITO DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE DELLE MAGGIORI QUALITA' PROFESSIONALI ACQUISITE DAL DIPENDENTE
(Valutazione effettuata dal Direttore Generale assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione)

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 20 punti

PUNTEGGIO COMPLESSIVO FINALE

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 50 punti







