



AERO CLUB D'ITALIA

ORDINANZA N. 9/2026

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. 24 giugno 2025 (Reg. AeCI prot. 24523 del 17 luglio 2025);

Ratifica del Consiglio Federale del _____

Per competenza ed esecuzione

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

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

ATTESO, tra l'altro, che, per l'anno 2023, il suddetto termine del 31 gennaio era stato prorogato al 31 marzo come si era evinto dal comunicato ANAC in data 24 gennaio 2023 e dal comunicato del Ministro per la Pubblica Amministrazione in data 10 febbraio 2023, pubblicati sui rispettivi siti istituzionali, e dal decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, convertito in Legge 24 febbraio 2023, n. 14 e che, invece, già per gli anni 2024 e 2025, anche per l'anno corrente, il termine rimane fissato al 31 gennaio 2026;

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

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

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

VISTO, altresì, il Decreto Ministeriale 30 ottobre 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il quale sono state approvate le linee di indirizzo *"Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)"* e i relativi Manuali operativi *"Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali"*, *"Regioni"*, *"Province"* *"Città metropolitane e Comuni"*, che, allegati al suddetto decreto, ne costituiscono parte integrante e che sono successivamente aggiornati con provvedimento del Dipartimento della funzione pubblica;

CONSIDERATO che

- con Decreto 30 giugno 2022, n. 132 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze è stato emanato anche il regolamento teso a definire i contenuti sia del *PIAO* che del *PIAO* con modalità semplificate rivolto alle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;
- nella Gazzetta Ufficiale n. 209 del 7 settembre è stato pubblicato il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del *PIAO*, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti;

- gli enti con meno di 50 dipendenti, sono esentati dal vincolo di redigere le sottosezioni: a) Valore Pubblico, comprensiva delle disposizioni sulla accessibilità, la digitalizzazione, la reingegnerizzazione, e Performance, nonché la sezione monitoraggio; b) nella sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza le amministrazioni si possono limitare ad una mappatura limitata ed all'aggiornamento nel corso del triennio solo in presenza di fatti corruttivi; c) nella sottosezione Fabbisogno del personale si possano limitare solamente alla indicazione delle cessazioni previste e dei fabbisogni che si intendono coprire. Pertanto, il PIAO semplificato dovrà trattare: a) struttura organizzativa; b) organizzazione del lavoro agile; c) piano triennale del fabbisogno del personale; d) piano anticorruzione con mappatura limitata ai rischi corruttivi;
- il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani;

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

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

VISTA la delibera consiliare AeCI n. 32 del 7 febbraio 2025 con la quale, da ultimo, è stato, tra l'altro, adottato con le modalità semplificate, il precedente Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2025-2027;

ATTESA la necessità di aggiornare il predetto Piano con l'adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*) per il triennio 2026-2028;

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

ATTESO che nell'anno 2025, le suddette ipotesi non si sono verificate e che è, pertanto, possibile confermare anche per l'annualità 2026 il Piano di Prevenzione della Corruzione che, con il Programma per la Trasparenza e l'Integrità, è già confluito nel PIAO per il triennio 2025-2027;

DATO ATTO, altresì, che con Ordinanza Presidenziale n. 8 in data 29/01/2026, da rimettere ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70, è stato già adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (*PTFP*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, delle linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 e delle successive emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto 22 luglio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;

CONSIDERATO che il succitato Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028 è definito quale sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*);

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

VISTA, altresì, la delibera consiliare n. 32 del 7 febbraio 2025 con la quale il Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, Gen. Roberto Boi, è stato, tra l'altro, nominato quale Referente del Portale Piao messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini della pubblicazione del Piano sul sito del Dipartimento, prevista dall'art. 7 del succitato Decreto n. 132/22;

ACCERTATE le disponibilità finanziarie sui competenti capitoli di bilancio accesi alle spese per il personale;

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 emanare tempestivamente il provvedimento di adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028 ai fini dell'osservanza del summenzionato termine, ai sensi di legge, del 31 gennaio 2026;

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

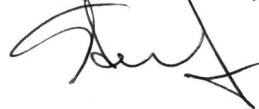
tutto ciò visto, atteso, considerato, dato atto, accertato, ravvisato e con riserva, il Presidente dell'Aero Club d'Italia

ORDINA

- in attuazione delle disposizioni di cui premessa, ed in particolare del Decreto 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in tema di Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione pubblicato in GU n. 209 del 7 settembre 2022, *di adottare*, con le modalità semplificate previste dall'art. 6 dell'anzidetto Decreto ed in coerenza, altresì, con il Decreto Ministeriale 30 ottobre 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il quale sono state approvate le linee di indirizzo "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e i relativi Manuali operativi, *il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028* nella formulazione del testo che, allegato alla presente ordinanza, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere, tramite *l'apposito Portale PIAO* messo a disposizione delle amministrazioni dal Dipartimento della Funzione Pubblica, il Piano, predisposto esclusivamente in formato digitale, ai fini della pubblicazione sul sito del Dipartimento prevista dall'art. 7 del succitato Decreto n. 132/22 a cura del referente dell'Ente già individuato e nominato con delibera consiliare n. 32 del 7 febbraio 2025, nella persona del Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, Gen. Roberto Boi;
- di provvedere, altresì, ai sensi dell'anzidetto art. 7, anche alla pubblicazione del *PIAO* sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente".

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

IL PRESIDENTE
(Avv. Stefano Arcifa)



ROMA, 29 GEN. 2026

Piano Integrato di Attività e Organizzazione

Aero Club d'Italia

Triennio 2026-2028

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

DM 30 ottobre 2025 Ministro per la Pubblica Amministrazione

PREMESSA

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

Le finalità del PIAO sono, dunque, in sintesi:

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

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

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

Per il 2022, il documento aveva avuto necessariamente un carattere sperimentale in vista dell'adozione dei successivi PIAO da formulare secondo le indicazioni operative poi fornite dal Dipartimento della Funzione Pubblica con propria Circolare n. 2 dell'11 ottobre 2022.

RIFERIMENTI NORMATIVI

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

nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

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

Con DM 30 ottobre 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione sono state, altresì, approvate le linee di indirizzo "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e i relativi Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province" "Città metropolitane e Comuni", allegati al suddetto decreto.

I Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province" "Città metropolitane e Comuni", che costituiscono parte integrante del suddetto decreto, sono successivamente aggiornati con provvedimento del Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

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

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di

cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

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

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

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

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

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

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

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

Sulla base del quadro normativo, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2026-2028, ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme ed unitaria sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

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

Per il 2024, invece, il termine per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo al triennio 2024-2026 è rimasto fissato al 31 gennaio 2024.

Anche per il 2025, il termine per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo al triennio 2025-2027 è rimasto fissato al 31 gennaio 2025.

Anche per il 2026, il termine per l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione relativo al triennio 2026-2028 è rimasto fissato al 31 gennaio 2026.

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

DENOMINAZIONE: AERO CLUB D'ITALIA

INDIRIZZO: Via Cesare Beccaria 35/A - 00196 ROMA

CODICE FISCALE/PARTITA IVA: 80109730582

PRESIDENTE: AVV. STEFANO ARCIFA

NUMERO DIPENDENTI AL 31.12.2025: 25 oltre al Direttore Generale

TELEFONO: +39.06.36084601

SITO INTERNET: www.aeci.it

PEC: segreteria.aeci@pec.aeci.it

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

2.1 VALORE PUBBLICO

Al riguardo, si rinvia al paragrafo denominato “*Natura giuridica dell’Aero Club d’Italia e sue finalità istituzionali*” dell’allegato PTFP- Triennio 2026-2028 – e, per quanto concerne in particolare le analisi di contesto, gli obiettivi e le strategie attuative per il triennio in argomento, al Bilancio Preventivo per l’esercizio finanziario 2026, specialmente alla “*Relazione Programmatica*”, ed al Bilancio Pluriennale per il Triennio 2026-2028, approvato con delibera assembleare AeCI n. 12 del 15 novembre 2025, disponibile sul sito web istituzionale dell’Ente una volta approvato dai Ministeri vigilanti.

2.2 PERFORMANCE

Al riguardo, si rinvia al paragrafo denominato “*Natura giuridica dell’Aero Club d’Italia e sue finalità istituzionali*” dell’allegato PTFP- Triennio 2026-2028 – laddove viene rappresentato che, su parere favorevole sia dell’A.N.A.C. che del Ministero dell’Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato –, AeCI si configura quale ente avente natura associativa e, pertanto, risulta escluso dall’ambito di applicazione dell’art. 4 (Ciclo di gestione della performance), dell’art. 14 (Organismo indipendente di valutazione della Performance) nonché delle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.lgs. n. 150/2009.

Infatti, a riguardo, si evidenzia che, a seguito dell’emanazione del decreto legge n. 101 del 31 agosto 2013 coordinato con la legge di conversione n. 125 del 30 ottobre 2013 che, all’art. 2, comma 2 bis, stabilisce, tra l’altro, per gli enti aventi natura associativa in equilibrio economico finanziario, l’esclusione dall’ambito di applicazione dell’art. 4 (Ciclo di gestione della performance), dell’art. 14 (Organismo indipendente di valutazione della Performance) nonché dalle disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.lgs. n. 150/2009, l’Ente, nelle more del richiesto parere all’Autorità Nazionale AntiCorruzione e per la valutazione e la trasparenza delle amministrazioni pubbliche (ANAC) sulla applicabilità del citato art. 2, comma 2 bis, aveva comunque ritenuto opportuno approvare con Ordinanza Presidenziale, ratificata con delibera consiliare n. 76/2013, il Piano della Performance per il triennio 2013 -2015.

Il successivo riconoscimento, sia da parte di ANAC che del Ministero dell’Economia e delle Finanze, del carattere di “Ente di natura associativa”, ha sancito l’esclusione dell’Aero Club d’Italia dall’ambito di applicazione delle sopracitate specifiche norme previste dal D.lgs. 150/2009 ed il superamento del predetto piano della Performance evidentemente non più applicabile all’Ente.

A seguito del mutato quadro normativo, quindi, l'Aero Club d'Italia ha provveduto a disciplinare la materia, comunque, adeguandosi ai principi del D.lgs. 165/2001, approvando, con delibera consiliare n. 109/2014, un apposito regolamento che introduce la figura del Nucleo di Valutazione in sostituzione dell'O.I.V. e ne disciplina funzioni e competenze in tema di:

proposta di valutazione del Direttore Generale;

attività di vigilanza sull'intero processo di valutazione del Personale dell'Ente di esclusiva competenza del Direttore Generale;

attività di anticorruzione e di obblighi di pubblicità e di trasparenza attesi ai sensi del D.lgs. 33/2013; quant'altro non collegato alla performance, ma previsto ed obbligatorio per legge.

Con successiva delibera consiliare n. 244/2014, su proposta del Nucleo di Valutazione, l'Ente ha approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione del Personale, che è stato, poi, riformulato, 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, nonché pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione dedicata alla trasparenza.

Inoltre, l'art.4-bis del decreto legge 24 febbraio 2023, n.13 ha introdotto, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento da valutare, ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento, per i dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali e per i dirigenti apicali delle rispettive strutture.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi relativi al rispetto dei tempi di pagamento è effettuata dall'organo di revisione, mentre è demandato agli organismi/nuclei di valutazione il controllo sulla retribuzione di risultato la cui erogazione deve essere subordinata al rispetto dei tempi di pagamento da parte della pubblica amministrazione.

Il comma 2 dell'art. 4-bis del suddetto decreto-legge n. 13/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 aprile 2023, n. 41, prevede che le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 – con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale – nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedono ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali, nonché a quelli apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento.

Tali obiettivi annuali sono individuati con riferimento all'indicatore di ritardo annuale di cui all'articolo 1, commi 859, lettera b), e 861, della legge 30 dicembre 2018, n. 145.

Tale indicatore è consultabile in Area RGS all'interno del servizio "Stock del debito". Al fine del rispetto dei tempi medi di pagamento, al direttore generale viene indicato un obiettivo del 30% della sua retribuzione di risultato in caso di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento, previa verifica dei dati pubblicati dal MEF sul sito rubricato "Tempi di pagamento e debiti commerciali delle Pubbliche Amministrazioni" alla sottosezione "Dati per singola amministrazione" (link

<https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE->

[I/tempi di pagamento e debiti commerciali delle pubbliche amministrazioni/dati per singola amministrazione/](https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/tempi_di_pagamento_e_debiti_commerciali_delle_pubbliche_amministrazioni/dati_per_singola_amministrazione/))

dove sono rinvenibili i valori sia dello stock del debito sia l'indicatore di tempestività dei pagamenti.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Tabella di analisi e valutazione del rischio dei processi

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

Per il precedente triennio 2025-2027, l'Ente ha provveduto a predisporre una nuova programmazione al riguardo in quanto, dalla sua prima adozione, deliberata in sede di PIAO - triennio 2022-2024 -, erano già intervenute conferme per le successive due annualità.

Non essendosi verificate le ipotesi sopra indicate, si conferma per l'anno 2026 il piano anticorruzione approvato nel PIAO 2025-2027 disponibile al seguente indirizzo del sito istituzionale AeCI:

<https://www.aeci.it/upload/files/2025-032-adozione-piano-integrato-attivita%20organizzazione-2025-2027.pdf>

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

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

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

STRUTTURA ORGANIZZATIVA AECI

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

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

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

L'ultima dotazione organica dell'Aero Club d'Italia consiste nel numero complessivo di n. 37 unità così distribuite: n. 1 unità di livello dirigenziale, n. 26 unità in area C e n. 10 unità in area B, poi rimodulata a seguito della istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nel rispetto della condizione di neutralità finanziaria prevista dall'art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001.

Si rileva che, nell'arco di circa un ventennio, la dotazione organica dell'Ente si è ridotta considerevolmente e che, tra l'altro, per effetto delle norme di contenimento della spesa pubblica,

con particolare riguardo al c.d. blocco del Turn Over nella Pubblica Amministrazione, l'organico dell'Ente risulta costituito al 1° gennaio 2026 soltanto da n. 25 dipendenti in servizio oltre al Direttore Generale.

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

A tal proposito, si evidenzia, altresì, che la Legge 30 novembre 2024, n. 207 ha introdotto innovazioni in tema di capacità assunzionale e di superamento della c.d. neutralità della mobilità volontaria ed anche in tema di turn over.

Per l'Ente, in materia di assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riguardo all'applicazione del regime del turn over, si rileva che per l'anno 2025, per le amministrazioni di cui al primo periodo del citato articolo 3, commi 1, del decreto-legge del 24 giugno 2014, n. 90 con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale di turn over ivi prevista è pari al 75 per cento per tale annualità e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026.

La succitata legge n. 207/2024, mediante i commi 126 e 127, ha anche novellato il regime finanziario delle procedure di mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilito, per le amministrazioni pubbliche soggette al turn over, dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge n. 95 del 2012.

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

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

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

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

L'esigua consistenza del personale in servizio potrebbe compromettere l'efficienza e l'efficacia dell'azione amministrativa a danno del funzionamento dell'Ente stesso che potrebbe anche trovarsi in grave difficoltà nel perseguimento dei propri fini istituzionali.

Ciò premesso, AeCI ha predisposto l'allegato Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2026-2028 secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n.

165/2001, come novellati dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 ed in coerenza con le linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, nonché del decreto 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022, n. 215, avente ad oggetto "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche".

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

Si conferma per l'anno 2026 l'organizzazione del lavoro agile approvata con il precedente PIAO 2022-2024 la cui disciplina, già nell'anno 2022, è stata oggetto delle previste relazioni sindacali. Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera b), la presente sottosezione di programmazione indica, in coerenza con le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica e la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale, la strategia e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche a distanza, adottati dall'amministrazione.

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

La relativa disciplina, prevalentemente confermata per l'anno 2026 nei contenuti e che risulta, comunque, in armonia anche con quanto stabilito in materia dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali – triennio 2022-2024 –, sottoscritto in via definitiva in data 27 gennaio 2025, è disponibile al seguente indirizzo del sito istituzionale AeCI:

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

- **Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale e Formazione del Personale**

Ai sensi dell'art. 4, comma 1, lettera c), numero 2, la presente sottosezione di programmazione, rinvia all'allegato PTFP- Triennio 2026-2028 – l'indicazione, tra l'altro, della programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni.

Preliminarmente, si dà evidenza che, nel corso del trascorso anno 2025, si sono concluse le procedure di reclutamento, avviate in esecuzione della delibera consiliare AeCI del 7 novembre 2024, di n. 1 unità di personale, appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, limitatamente alle persone disabili di cui alle lettere a), b) e d) dell'anzidetto articolo, per ricoprire n. 1 (uno) posto in organico in Area "Assistenti" – Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico (FP TAEG) che si era reso vacante dal 1° dicembre 2024.

Quanto sopra, a garanzia dell'assolvimento dell'obbligo di copertura della quota riservata a personale appartenente a tali categorie di cui all'art. 3 della summenzionata legge 12 marzo 1999, n. 68.

Per l'anno 2026, si procederà in continuità con il PIAO degli anni precedenti, con particolare riferimento agli sviluppi della avvenuta attivazione nell'anno 2024 delle procedure connesse alla copertura di un posto di "Elevata Professionalità" tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia della riserva all'uopo dedicata di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, considerato che nel 2023, agli esiti di avviate procedure di progressione tra le aree, dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità (FP-TAEG), n. 1 unità di personale in servizio presso l'Ente è stata inquadrata nell'Area delle Elevate Professionalità.

Inoltre, in conseguenza della cessazione dal servizio, per dimissioni volontarie rassegnate con decorrenza 1° gennaio 2025, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 – per la durata del periodo di prova, di un dipendente in Area "Funzionari", è stato stabilito di eseguire la delibera consiliare n. 247 del 18 dicembre 2024 nell'anno 2026, anche a fronte delle innovazioni introdotte dalla summenzionata Legge n. 207/2024 in tema di capacità assunzionale e di superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria, e, pertanto, è stato previsto di attivare in tale anno procedure di mobilità volontaria per la copertura del relativo posto che si è reso definitivamente vacante, atteso l'avvenuto superamento del periodo di prova dell'ex dipendente presso la nuova Pubblica Amministrazione.

Con riferimento al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale - Triennio 2026-2028 –, lo stesso, preventivamente sottoposto, con esito positivo, ai previsti controlli del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, e alla informazione sindacale, è stato adottato con atto autonomo da parte dell'organo politico dell'Ente considerato che lo stesso sarà, comunque, oggetto anche di trasmissione ai Ministeri Vigilanti ai fini del controllo sulle delibere degli enti previsto per gli enti pubblici non

economici dall'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70 recante "Disposizioni sul riordinamento degli enti pubblici e del rapporto di lavoro del personale dipendente".

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

E' opportuno, infine, evidenziare che i contenuti del Piano richiamano espressamente gli incrementi degli stipendi tabellari introdotti, per il personale non dirigente, dal nuovo CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2022-2024 – sottoscritto in data 27 gennaio 2025 e per il personale dirigente dal nuovo CCNL di Area del Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2022-2024 – sottoscritto in data 28 ottobre 2025; dal suo sviluppo, risulta confermato che la rappresentazione dei dati finanziari in esso esposta si risolve, negli esiti conclusivi, in garanzia certa del rispetto del valore finanziario della spesa potenziale massima sostenibile, del limite, quindi, non valicabile, e che, pertanto, la neutralità finanziaria, che costituisce principio primario cui debbono conformarsi i Piani Triennali dei Fabbisogni di Personale delle Pubbliche Amministrazioni, è assicurata.

Per quanto concerne la formazione del personale, si rappresenta che al momento il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2026 non stanZIA risorse per tale finalità.

Tuttavia, l'Ente si riserva di attivarsi prontamente al fine di garantire un'adeguata formazione al proprio personale, anche come, tra l'altro stabilito dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 14 gennaio 2025, che prevede almeno 40 ore annue di formazione obbligatoria per tutti i dipendenti pubblici, focalizzata su aree come digitalizzazione, etica, sicurezza e competenze trasversali, per migliorare la performance e il valore pubblico dell'amministrazione e finalizzata a migliorare competenze, motivazione ed efficacia dei servizi. Allo scopo avvalendosi eventualmente anche della piattaforma gratuita di formazione online del Dipartimento della Funzione Pubblica per i dipendenti della Pubblica Amministrazione, Syllabus, finanziata dal PNRR, che offre percorsi e-learning personalizzati su transizione digitale, ecologica, amministrativa e soft skills, accessibili tramite SPID/CIE/CNS, con l'obiettivo di aggiornare le competenze del personale pubblico in modo strategico e misurabile, attraverso test iniziali e finali per valutare i progressi.

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

Dalle precedenti sezioni è possibile rilevare i soggetti responsabili del controllo in ambito di Valore Pubblico, Performance, Rischi Corruttivi e Trasparenza, Organizzazione e Capitale Umano, e la descrizione delle modalità di valutazione degli obiettivi di performance, dei rischi anticorruzione, della trasparenza, dell'organizzazione del lavoro agile.

L'Ente potrebbe anche valutare di affidare al Nucleo Monocratico di Valutazione l'effettuazione di monitoraggi triennali sulla coerenza tra l'organizzazione, il lavoro agile e gli obiettivi, valutando l'impatto e i fabbisogni formativi.

Con riguardo al monitoraggio della performance, si rappresenta che lo stesso avviene in fase di erogazione dei compensi relativi al sistema premiante, di norma l'anno successivo a quello di riferimento, con provvedimento della direzione generale, assistita dal Nucleo Monocratico di Valutazione, 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 criteri predefiniti.

Con riguardo al monitoraggio anticorruzione e trasparenza, si rappresenta che ANAC (Autorità Nazionale Anticorruzione) monitora gli obblighi di trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni (PA) tramite un sistema annuale di attestazioni e verifiche, con scadenze fisse che coinvolgono gli OIV (Organismi Indipendenti di Valutazione) o strutture analoghe, per valutare completezza, aggiornamento e formato dei dati pubblicati nella sezione "Amministrazione Trasparente" dei siti istituzionali, segnalando eventuali inadempienze per il successivo monitoraggio e adeguamento.

Il Nucleo Monocratico di Valutazione AeCI rileva, nei termini stabiliti, lo stato degli obblighi di pubblicazione, utilizzando l'applicativo ANAC per valutare completezza, aggiornamento e formato dei dati.

Il Nucleo Monocratico di Valutazione richiede la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente dell'esito della rilevazione e dell'attestazione di avvenuto adempimento, o le criticità, entro il termine stabilito.

L'Ente può attuare misure correttive ed il Nucleo Monocratico di Valutazione verifica nei termini stabiliti se le carenze sono state risolte.

L'Ente, infine, si riserva anche di adottare eventualmente strumenti tesi ad effettuare rilevazioni periodiche sulla soddisfazione dell'utenza, c.d. customer satisfaction, tramite possibili sondaggi online per valutare la qualità dei servizi erogati.



AERO CLUB D'ITALIA

ORDINANZA N. 8/2026

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. 24 giugno 2025 (Reg. AeCI prot. 24523 del 17 luglio 2025);

Ratifica del Consiglio Federale del _____

Per competenza ed esecuzione

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

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

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

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

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

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

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

VISTA l'ultima dotazione organica dell'Aero Club d'Italia approvata dall'Ente con delibera consiliare n. 187 del 19 luglio 2014, poi parzialmente rimodulata, con ordinanza presidenziale n. 133 del 18 dicembre 2015, ratificata con delibera consiliare n. 6 del 19 febbraio 2016, superando la distribuzione delle unità lavorative all'interno delle aree, addivenendo così ad una esposizione delle sole consistenze complessive di area rimaste, comunque, invariate rispetto alla dotazione approvata con la precedente succitata delibera consiliare n. 187/2014;

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

VISTA, anche, la delibera consiliare n. 19 del 28 marzo 2023 con la quale, in attuazione delle predette disposizioni e linee di indirizzo, è stato, tra l'altro, adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025 che, anch'esso in coerenza con le succitate linee di indirizzo, si è sviluppato partendo dalla predetta dotazione organica;

VISTA, altresì, l'Ordinanza Presidenziale n. 1 del 19 gennaio 2024, ratificata con delibera consiliare n. 12 dell'8 febbraio 2024, con la quale, in attuazione delle predette disposizioni e linee di indirizzo, è stato, tra l'altro, adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2024-2026 che, anch'esso in coerenza con le succitate linee di indirizzo, si è sviluppato partendo dalla predetta dotazione organica;

VISTA, inoltre, la delibera consiliare n. 31 del 7 febbraio 2025 con la quale, in attuazione delle predette disposizioni e linee di indirizzo, è stato, tra l'altro, adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2025-2027 che, anch'esso in coerenza con le succitate linee di indirizzo, si è sviluppato partendo dalla predetta dotazione organica;

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

RAVVISATA, pertanto, la necessità di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028 da sviluppare anch'esso, in coerenza con le succitate linee di indirizzo, partendo dalla predetta dotazione organica;

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

VISTO il parere preventivo del Collegio dei Revisori dei Conti sulla ipotesi di *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia – Triennio 2026-2028* -, nel testo identico all'allegato alla presente delibera, che, espresso in data 26 gennaio 2026, risulta, per quanto di competenza, favorevole;

VISTA, altresì, la nota mail AeCI con la quale l'ipotesi di *PTFP per il triennio 2026-2028*, sottoposta alla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, poiché al riguardo prevista dal CCNL - Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2022-2024 – Capo II, art. 4, comma 5 per effetto del quale l'informazione afferente deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti, è stata inviata alle OO.SS. nazionali di categoria in data 23 gennaio 2026;

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

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

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

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

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

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

VISTO, altresì, il Decreto Ministeriale 30 ottobre 2025 del Ministro per la Pubblica Amministrazione con il quale sono state approvate le linee di indirizzo "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*)" e i relativi Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province" "Città metropolitane e Comuni", che, allegati al suddetto decreto, ne costituiscono parte integrante e che sono successivamente aggiornati con provvedimento del Dipartimento della funzione pubblica;

ACCERTATE le disponibilità finanziarie sui competenti capitoli di bilancio accesi alle spese per il personale;

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 emanare tempestivamente il provvedimento di adozione del Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (*PTFP*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2025-2027 in quanto sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*) da adottare e pubblicare entro il 31 gennaio 2026;

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

tutto ciò considerato, tenuto conto, visto, atteso, ravvisato, ritenuto, accertato e con riserva, il Presidente dell'Aero Club d'Italia

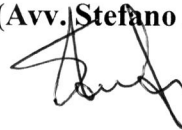
ORDINA

- in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, delle linee di indirizzo emanate dall'allora Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto 8 maggio 2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, e delle successive emanate dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze con decreto 22 luglio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, di adottare il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (*PTFP*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028 nella formulazione del testo che, allegato alla presente ordinanza, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di trasmettere copia della presente ordinanza alle OO.SS. nazionali di categoria, già preventivamente informate;
- di rimettere la presente ordinanza ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70;
- di inviare il *PTFP* in argomento, reso tempestivamente disponibile al Dipartimento della Funzione Pubblica, al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato attraverso il sistema informativo del personale ai sensi dell'art. 6-ter del D.lgs. n. 165/2001 introdotto dal D.lgs. n. 75/2017 entro trenta giorni dal provvedimento ministeriale di approvazione della presente ordinanza o, comunque, dal trascorso termine di novanta giorni dopo il quale la delibera non restituita diventa esecutiva;
- di provvedere alla pubblicazione del *PTFP* in argomento sul sito web istituzionale dell'Aero Club d'Italia nell'apposita sezione denominata "Amministrazione Trasparente";

- di considerare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028 quale sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*), introdotto dall'art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che sarà predisposto con le modalità semplificate previste per le pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, quale è l'Aero Club d'Italia, definite con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in data 30 giugno 2022.

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

IL PRESIDENTE
(Avv. Stefano Arcifa)



ROMA, 29 GEN. 2026



AERO CLUB D'ITALIA

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

**PTFP AeCI
– TRIENNIO 2026-2028 –**

DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017, n. 75

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

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

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

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

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



**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
DELL'AERO CLUB D'ITALIA
PTFP AeCI – TRIENNIO 2026-2028 –**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l'unico rappresentante ditale Federazione nel territorio dello Stato.

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

- la particolare attenzione che l'Ente presta alla promozione della cultura aeronautica tra i giovani, consapevole del fatto che lo sviluppo del settore aeronautico potrà realizzarsi solo attraverso una radicale rivoluzione culturale che induca a trasformare il volo da fenomeno d'élite, e quindi di nicchia, a fenomeno di massa. Il coinvolgimento dei giovani, infatti, rappresenta uno degli obiettivi strategici più importanti da raggiungere, nonché il principale fine istituzionale dell'Ente identificato proprio nella formazione aeronautica della gioventù e nella diffusione della relativa cultura.
- nel contesto del rilancio dell'Ente, l'avvio dell'ultimo Piano di Rinnovo della Flotta Aerea che, con lo sblocco dei fondi disposto dal Ministero Vigilante, ha consentito in passato di procedere all'acquisto ed all'assegnazione degli aeromobili agli Aero Club Federati, avvenuta quest'ultima a decorrere dall'anno 2010. Il rinnovo della flotta, unitamente ad altre iniziative tese a migliorare la cultura del volo, ha comportato importanti effetti collaterali: da un lato, un certo innalzamento dei livelli di sicurezza, della formazione e dell'affidabilità nel volo realizzando efficace azione preventiva, dall'altro, con riferimento all'aspetto prettamente finanziario, un valido sostegno all'attività didattica, in quanto l'assegnazione di velivoli agli AeC Federati ha consentito un abbattimento dei costi per le scuole di volo e permetterà alle stesse di praticare tariffe agevolate per il conseguimento dei titoli aeronautici.

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

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

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

Al riguardo, l'Ente avverte la necessità di un rinnovamento dell'assetto organizzativo interno al fine di assicurare la presenza di una struttura capace di ottemperare a tutte le attività connesse allo svolgimento di tale specialità anche conseguenti al progetto di riforma in atto.

In merito, si rileva che l'attuale struttura organizzativa necessiterà di essere integrata con figure in grado di

gestire con efficienza le innovazioni previste dalla riforma e, pertanto, con personale di alto livello munito della indispensabile competenza specialistica.

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

In particolare, l'Aero Club d'Italia:

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

e internazionali;

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

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

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

- l'identificazione degli stessi e il rilascio dei certificati e delle targhe di identificazione;
- la tenuta del registro degli apparecchi VDS muniti di motore (lo statuto prevede inoltre la tenuta del registro per l'iscrizione degli aeromobili civili e di quello per l'iscrizione degli alianti);

✓ **aeroscolastico**, mediante:

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

✓ **normativo, mediante:**

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

STRUTTURA ORGANIZZATIVA AE C I

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

la direzione generale, il settore amministrativo ed il settore operativo, nonché in centri di costo, determinati con riferimento ad aree omogenee di attività, anche di carattere strumentale.

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

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

L'ultima dotazione organica approvata dell'Aero Club d'Italia, ante D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia), consiste nel numero complessivo di n. 37 unità così distribuite: n. 1 unità di livello dirigenziale, n. 26 unità in area C e n. 10 unità in area B.

Si rileva che, nell'arco di circa un ventennio, la dotazione organica dell'Ente si è drasticamente ridotta e che, tra l'altro, per effetto delle norme di contenimento della spesa pubblica, con particolare riguardo al c.d. blocco del Turn Over nella Pubblica Amministrazione, l'organico dell'Ente risulta costituito al 1° gennaio 2026 soltanto da n. 25 unità di cui n. 1 inquadrata nella nuova Area delle Elevate Professionalità, introdotta dal CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 -, così distribuiti:

Personale in Servizio al 1° gennaio 2026				
Progr.	Ex Area	Ex Livello Economico	Area	Settore/Servizio
1	—	—	ELEVATA PROFESSIONALITA'	SETTORE AMMINISTRATIVO

NON ANCORA IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2026	—	—	ELEVATA PROFESSIONALITA'	SETTORE OPERATIVO
TOTALE ELEVATE PROFESSIONALITA'			1	
1	C	C2 Carotti	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
2	C	C3 Biazzo	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
3	C	C4 Vitale	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
4	C	C4 Di Carlo	FUNZIONARIO	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
5	C	C1 Iossa	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
6	C	C3 Sabatucci	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
7	C	C4 Moreschi	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
8	C	C4 Fidanza	FUNZIONARIO	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
9	C	C2 Proietti	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
10	C	C3 Di Falco	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
11	C	C4 Del Gaudio	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
12	C	C4 Del Tutto	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
13	C	C5 Scarpulla	FUNZIONARIO	SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE
14	C	C3 Castagnino	FUNZIONARIO	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI

TOTALE FUNZIONARI			14	
1	B	Base De Angelis G. Categorie Protette	ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
2	B	B3 Paone	ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
3	B	B3 Rimato	ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
4	B	B3 Melchiorre	ASSISTENTE	SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO
5	B	B3 Terenzi	ASSISTENTE	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
6	B	B3 Di Paola	ASSISTENTE	SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE
7	B	B1 Maggioni	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
8	B	B2 Messina	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
9	B	B2 Biagini	ASSISTENTE	SERVIZIO SPORTS AERONAUTICI
10	B	B3 Fascetti	ASSISTENTE	UFFICIO DELIBERE
TOTALE ASSISTENTI			10	

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

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

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

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

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

Il presente documento del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2026-2028 è redatto in continuità a quanto approvato con i precedenti PTFP AeCI in coerenza con le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 75/2017 ed in coerenza con le linee di indirizzo contenute nel decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, nonché con le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022.

Al riguardo, si evidenzia che il presente documento è, altresì, redatto anche recependo le innovazioni introdotte dalla legge 30 novembre 2024, n. 207 soprattutto in tema di capacità assunzionale e di superamento della c.d. neutralità della mobilità volontaria.

Per l'Ente, in materia di assunzioni di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con riguardo all'applicazione del regime del turn over, si rileva che per l'anno 2025, per le amministrazioni di cui al primo periodo del citato articolo 3, commi 1, del decreto-legge del 24 giugno 2014, n. 90 con più di 20 dipendenti in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la percentuale di turn over ivi prevista è pari al 75 per cento per tale annualità e al 100 per cento a decorrere dall'anno 2026.

La succitata legge n. 207/2024, mediante i commi 126 e 127, ha anche novellato il regime finanziario delle procedure di mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilito, per le amministrazioni pubbliche soggette al turn over, dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge n. 95 del 2012.

In particolare, si prevede che per le procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2025 (ossia dal 1° gennaio 2025) gli oneri connessi all'acquisizione di personale in mobilità gravano sulle facoltà assunzionali dell'amministrazione ricevente e che l'amministrazione cedente potrà di conseguenza utilizzare ai fini assunzionali i corrispondenti risparmi da cessazione.

Quindi, per i processi di mobilità volontaria "in uscita" ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95 del 2012, il nuovo regime finanziario della mobilità volontaria delineato dai commi 126 e 127 dell'articolo 1 della summenzionata legge di bilancio 2025 - secondo cui gli oneri connessi alla mobilità gravano sulle facoltà assunzionali dell'amministrazione ricevente, mentre per l'amministrazione cedente le corrispondenti risorse da cessazione concorrono utilmente alla formazione del budget assunzionale - si applica esclusivamente alle procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della medesima legge di bilancio 2025 (ossia il 1° gennaio 2025).

Occorre, inoltre, ricordare che l'articolo 1 del decreto-legge n. 202 del 27 dicembre 2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 15 del 21 febbraio 2025, (c.d. proroga termini) ha, tra l'altro, novellato l'ordinario

regime autorizzatorio delle assunzioni di personale a tempo indeterminato contenuto nell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165, stabilendo, in particolare, che, a decorrere dall'anno 2025, le facoltà assunzionali autorizzate con il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al secondo periodo del richiamato articolo 35, comma 4, hanno una validità non superiore a tre anni.

Tali facoltà assunzionali, ivi comprese quelle derivanti da speciali disposizioni di legge, alla scadenza di detto termine non possono essere prorogate.

Inoltre, nel nuovo testo del citato articolo 35, comma 4, del decreto legislativo del 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dal suddetto articolo 1 del decreto-legge n. 202 del 2024) è previsto che, in via transitoria, le facoltà assunzionali non ancora esercitate relative ad annualità pregresse all'anno 2025, già autorizzate o da autorizzare con il summenzionato decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, ivi comprese quelle previste da speciali disposizioni di legge, che giungono a scadenza alla data del 31 dicembre 2024, vanno esercitate entro e non oltre il 31 dicembre 2025 e non possono essere prorogate.

In riferimento all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68 del 1999, continuano a trovare applicazione l'articolo 7, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 2013 e l'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 90 del 2014.

Per gli aspetti operativi, si rinvia alla direttiva 24 giugno 2019, n. 1 del Ministro della Pubblica Amministrazione.

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

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

L'articolo 6, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati nell'articolo non possono assumere nuovo personale. Tale sanzione scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle

assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e degli adempimenti di comunicazione previsti entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (d.lgs. n. 165/2001 - articoli 6 e 6-terche al comma 5 recita *“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”*).

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

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

PRINCIPI

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

con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica.

SUPERAMENTO DOTAZIONE ORGANICA

- Per le amministrazioni la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte.
- Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.
- La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata.
- Nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate.

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

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

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

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

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

applicazione, avrebbe dovuto adottare tali linee di indirizzo entro il 30 giugno 2022 con un apposito decreto.

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

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

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

La registrazione al Portale è gratuita.

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

E' stato previsto che il Portale sarebbe stato utilizzabile da parte delle regioni ed enti locali entro il 31 ottobre 2022. Entro tale data era prevista l'adozione di un apposito d.m. a disciplina delle modalità operative da seguire da tali enti.

Il Portale è divenuto operativo dal 1° luglio 2022 con l'obbligo per tutte le p.a. di utilizzarlo a far data dal 1° novembre 2022.

I bandi per il reclutamento e per la mobilità del personale saranno pubblicati sul Portale secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

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

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

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

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

Inoltre, sempre dal 1° novembre 2022, i componenti delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici unici

devono essere individuati, nel rispetto dei principi della parità di genere, attraverso il Portale.

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

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

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

- l'espletamento di almeno una prova scritta, anche a contenuto teorico-pratico, e di una prova orale, comprendente l'accertamento della conoscenza di almeno una lingua straniera. Le prove di esame saranno finalizzate ad accertare il possesso delle competenze, intese come insieme delle conoscenze e delle capacità tecniche o manageriali, specificate nel bando e definite in maniera coerente con la natura dell'impiego per il profilo richiesto. Il numero delle prove d'esame e le relative modalità di svolgimento e correzione dovranno contemperare l'ampiezza e profondità della valutazione delle competenze definite nel bando con l'esigenza di assicurare tempi rapidi e certi di svolgimento del concorso;
- l'utilizzo di strumenti informatici e digitali e, facoltativamente, lo svolgimento in videoconferenza della prova orale, garantendo comunque l'adozione di soluzioni tecniche che ne assicurino la pubblicità, l'identificazione dei partecipanti, la sicurezza delle comunicazioni e la loro tracciabilità, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e nel limite delle pertinenti risorse disponibili a legislazione vigente.

Inoltre, tale disposizione ha stabilito anche che:

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

Le procedure di reclutamento dovranno continuare a essere svolte con modalità che ne garantiscano

l'imparzialità, l'efficienza, l'efficacia e la celerità di espletamento, che assicurino l'integrità delle prove, la sicurezza e la tracciabilità delle comunicazioni, ricorrendo all'utilizzo di sistemi digitali diretti anche a realizzare forme di preselezione ed a selezioni decentrate, anche non contestuali, in relazione a specifiche esigenze o per scelta organizzativa dell'amministrazione procedente.

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

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

La commissione definirà in una seduta plenaria preparatoria procedure e criteri di valutazione omogenei e vincolanti per tutte le sottocommissioni.

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

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

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

Era previsto che entro il 31 ottobre 2022 il Ministro per la pubblica amministrazione con proprio decreto, previa intesa in sede di Conferenza unificata, avrebbe approvato specifiche linee guida.

Era, altresì, previsto che, sempre entro il 31 dicembre 2022, con decreto sarebbero state aggiornate le disposizioni del d.p.r. 487/1997, nel rispetto delle nuove disposizioni e dei seguenti criteri:

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

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

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

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

amministrazione”.

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

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

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

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

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

A tal fine, come previsto entro il 30 settembre 2022, il Dipartimento della funzione pubblica ha adottato specifiche linee guida.

Art. 6 – Revisione del quadro normativo sulla mobilità orizzontale

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

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

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

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

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

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

Tale nuovo limite “non si applica ai comandi o distacchi obbligatori, previsti da disposizioni di legge, ivi inclusi quelli relativi agli uffici di diretta collaborazione, nonché a quelli relativi alla partecipazione ad organi, comunque

denominati, istituiti da disposizioni legislative o regolamentari che prevedono la partecipazione di personale di amministrazioni diverse, nonché ai comandi presso le sedi territoriali dei ministeri, o presso le Unioni di comuni per i Comuni che ne fanno parte”.

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

Il comma 3 della nuova disposizione in commento stabilisce che le p.a. interessate potranno attivare, fino al 31 dicembre 2022 a favore del personale utilizzato in comando o distacco al 31 gennaio 2022 procedure straordinarie di inquadramento in ruolo per il personale non dirigenziale, in deroga alle procedure di mobilità, nel limite del 50% delle vigenti facoltà assunzionali.

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

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

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

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

VINCOLI FINANZIARI

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

Per ogni anno, le risorse finanziarie devono essere quantificate:

- sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato. In tale voce di spesa va indicata

distintamente anche quella sostenuta per il personale in comando, o altro istituto analogo; sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;

- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli articoli 7 e 36 del d.lgs. 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP;
- con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012;
- in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
- nella misura necessaria per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- nella misura necessaria connessa ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

DOTAZIONE ORGANICA AECI E SUO VALORE FINANZIARIO

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

Pertanto, l'ultima dotazione organica approvata dell'Aero Club d'Italia, ante D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia), consiste nel numero complessivo di 37 unità come di seguito distribuite:

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

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

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

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

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

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

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

Area degli operatori

Area degli assistenti

Area dei funzionari

Area delle elevate professionalità

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

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

Al fine di consentire alle amministrazioni di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle relative norme, l'afferente Titolo III, "Ordinamento Professionale" - del CCNL in argomento, entra in vigore il giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a cinque mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL. Dall'entrata in vigore del CCNL ed entro il termine di cui al comma 1, l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa definisce le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale all'interno delle quali confluiscono, nel rispetto della tabella 2 di trasposizione automatica nel sistema di classificazione, i profili professionali definiti sulla base del precedente sistema ordinamentale.

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

Con delibera consiliare n. 118 del 4 novembre 2022, sono state definite, in attuazione delle previsioni recate dal Titolo III “Ordinamento Professionale” del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) - Comparto “Funzioni Centrali” - triennio per parte giuridica ed economica 2019-2021 -, sottoscritto in data 9 maggio 2022 dall’ARAN e dalle Organizzazioni e Confederazioni sindacali, per l’Aero Club d’Italia, le famiglie professionali nell’ambito del nuovo ordinamento professionale del personale, introdotto dall’anzidetto CCNL.

Con decorrenza 1° novembre 2022, risultano, pertanto, definite per l’Aero Club d’Italia n. 2 famiglie professionali, una di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (FP-TAEG) ed una di tipo “tecnico” (FP-TT). Tutto il personale in servizio presso l’Aero Club d’Italia alla predetta data del 1° novembre 2022 è risultato tutto collocabile, per l’ambito professionale di appartenenza, nella famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (FP-TAEG).

Si evidenzia, inoltre, che in data 27 gennaio 2025 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) – Comparto “Funzioni Centrali” – triennio 2022-2024 -.

Il suddetto contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all’art. 3 del CCNQ sulla definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva del 22 febbraio 2024 (CCNQ 22 febbraio 2024).

Il contratto concerne il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2024, sia per la parte giuridica che per la parte economica.

A decorrere dal mese di aprile dell’anno successivo alla scadenza del presente contratto, qualora lo stesso non sia ancora stato rinnovato e non sia stata disposta l’erogazione di cui all’art. 47-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165/2001, è riconosciuta, entro i limiti previsti dalla legge di bilancio in sede di definizione delle risorse contrattuali, una copertura economica che costituisce un’anticipazione dei benefici complessivi che saranno attribuiti all’atto del rinnovo contrattuale. L’importo di tale copertura è pari al 30% della previsione Istat dell’inflazione, misurata dall’indice IPCA al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, applicata agli stipendi tabellari. Dopo sei mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% del predetto indice. Per l’erogazione della copertura di cui al presente comma si applicano le procedure di cui agli articoli 47 e 48, commi 1 e 2, del d.lgs. n. 165/2001.

La *legge 30 dicembre 2024, n. 207* (legge di Bilancio 2025) al comma 128 dell’articolo 1, prevede che, nelle more della definizione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei provvedimenti negoziali relativi al personale in regime di diritto pubblico per il triennio 2025-2027, si dà luogo, in deroga alle procedure previste dalle disposizioni vigenti in materia, all’erogazione dell’anticipazione di cui all’articolo 47- *bis*, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e degli analoghi trattamenti previsti dai rispettivi ordinamenti, nella

seguente misura mensile percentuale rispetto agli stipendi tabellari:

- 0,6% dal 1° aprile al 30 giugno 2025;
- 1% dal 1° luglio 2025.

Per assicurare l'omogenea applicazione della citata normativa, la Ragioneria Generale dello Stato ha comunicato le misure della predetta anticipazione dell'anno 2025 da corrispondere al personale appartenente al Pubblico Impiego, sia Personale non dirigente Comparto Funzioni Centrali che personale dirigente della corrispondente Area sulla base dei CCNL in vigore, differenziate per singole tipologie di Amministrazione.

Per il solo personale del comparto Funzioni Centrali, l'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato sulla base dello stipendio tabellare previsto dal vigente CCNL triennio 2022-2024 sottoscritto in data 27 gennaio 2025.

Per il solo *personale dirigenziale* dell'Area Funzioni Centrali, l'importo dell'IVC 2025 è stato calcolato *provvisoriamente* sulla base dello stipendio tabellare previsto dal *vigente CCNL relativo al triennio 2019-2021, sottoscritto in data 16 novembre 2023. Tale importo si aggiunge a quello relativo all'IVC in godimento dal 2022 e all'incremento di 6,7 volte la citata IVC ordinaria previsto dall'articolo 1, comma 28, della legge n. 213 del 2023 decorrente dal 1° gennaio 2024.* Gli importi dell'IVC 2025 andranno rideterminati all'atto dell'entrata in vigore del CCNL 2022-2024 sulla base dei nuovi stipendi.

Al riguardo, tuttavia, in data 29 luglio 2025, è stata sottoscritta per il personale dirigenziale dell'Area Funzioni Centrali l'Ipotesi del CCNL relativo al triennio 2022-2024 ed in data 28 ottobre 2025 il CCNL è stato sottoscritto in via definitiva.

La spesa della dotazione organica teorica è stata tramutata in dotazione finanziaria secondo le combinate seguenti tabelle, laddove per il personale non dirigente sono stati presi a riferimento gli importi dello stipendio tabellare delle nuove aree di inquadramento come stabiliti nella tabella H allegata al CCNL del 9 maggio 2022, incrementati poi dei differenziali stipendiali previsti dall'art. 52 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale" del CCNL per il personale in servizio alla data della sua entrata in vigore a regime, incrementati, infine, degli importi mensili recati dalla tabella 1 allegata al CCNL del 27 gennaio 2025. Per il Dirigente di seconda fascia il trattamento economico è stato determinato sulla base della suddetta ipotesi di CCNL – triennio 2022-2024 – sottoscritta il 29 luglio 2025, CCNL poi sottoscritto in via definitiva il 28 ottobre 2025.

Tabella del valore in euro dei CCNL vigenti a regime

AREE	Stipendio Tabellare + IVC	13 ^a mensilità + IVC	Totale
Dirigenti II Fascia (CCNL 2022-2024)	46.593,21 €	3.882,77 €	50.475,98 €
Area Elevata Professionalità (CCNL 2022-2024)	34.980,81 €	2.915,07 €	37.895,88 €

Area Funzionari – ex Area C – (CCNL 2022-2024)	25.616,81 €	2.134,73 €	27.751,54 €
Area Assistenti – ex Area B – (CCNL 2022-2024)	21.093,17 €	1.757,76 €	22.850,93 €
Area Operatori – ex Area A – (CCNL 2022-2024)	20.046,12 €	1.670,51 €	21.716,63 €

Nota: eventuali scostamenti in centesimi sono dovuti agli arrotondamenti dei fogli elettronici di calcolo.

Tabella dotazione organica ultima approvata ante D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia)
e correlati posti vacanti al 1° gennaio 2026

AREE	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI rispetto all'ultima dotazione organica approvata	POSTI VACANTI Part-Time rispetto all'ultima dotazione organica approvata	POSTI VACANTI Tempo pieno rispetto all'ultima dotazione organica approvata	TOTALE Posti vacanti rispetto all'ultima dotazione organica approvata	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti II Fascia	1	0	1	0	0	1	1	n.a.
(Area Elevata Professionalità)								
Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	14	0	12	12	
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	10	0	0	0	
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALI	37	0	37	24	0	12	12	
Posti Equivalenti Tempo Pieno	37	0	37					

(*) NOTA SU "POSTI OCCUPATI RISPETTO ALL'ULTIMA DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA"	Gli effettivi posti occupati presunti al 1° gennaio 2026 sono da considerarsi nel <u>numero complessivo di 25 unità (24 + 1)</u> atteso che con decorrenza 1° maggio 2023, n. 1 dipendente dell'Ente è stata inquadrata nella <u>nuova</u> Area delle Elevate Professionalità agli esiti delle procedure di progressione tra le aree avviate con delibera consiliare AeCI n. 21 del 28 marzo 2023.
---	--

Tabella relativa alla spesa in euro della dotazione organica ultima approvata
ante D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia)

AREE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.TE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (es. 0,5%)	SPESA TOTALE
Dirigenti II Fascia (CCNL Triennio 2022-2024)	1	0	1	50.475,98 €	12.830,99 €	4.290,46 €	252,38 €	67.849,81 €

Area Funzionari (ex Area C)	26	0	26	721.540,15 €	171.798,71 €	61.330,91 €	3.607,70 €	958.277,47 €
Area Assistenti (ex Area B)	10	0	10	228.509,34 €	54.408,07 €	19.423,29 €	1.142,55 €	303.483,26 €
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totali Parziali	37	0	37	1.000.525,47 €	239.037,78 €	85.044,66 €	5.002,63 €	1.329.610,54 €
Dirigenti II Fascia CCNL - Aree Dirigenziali Funzioni Centrali – Triennio 2022-2024 Posizione - Parte Fissa e Variabile - e Risultato - (importi massimi stimati)				56.570,36 €	14.380,19 €	4.808,48 €	282,85 €	76.041,88 €
A recepimento delle osservazioni già sul PTEP - Triennio 2024-2026 - formulate dal MEF con nota MEF-RGS prot. 80247 del 12 aprile 2024, anche i "Differenziali Stipendiali di Prima Applicazione" del Personale in Servizio presso la P.A. alla data di entrata in vigore a regime del CCNL - Personale non dirigenziale Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - art. 52 – sono stato neutralizzati				===	===	===	===	===
TOTALI	37	0	37	1.057.095,83 €	253.417,96 €	89.853,15 €	5.285,48 €	1.405.652,42 €

Nota: eventuali scostamenti in centesimi sono dovuti agli arrotondamenti dei fogli elettronici di calcolo.

Il Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale (Aree Funzionari, Assistenti ed Operatori), FRD al netto dei sopra citati differenziali stipendiali, costituisce parametro neutro.

Le risorse del Fondo sono quantificate nei limiti previsti dall'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 25 maggio 2017, n 75, per la parte soggetta ai vincoli finanziari, ed in ossequio a 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.

Nella quantificazione delle suddette risorse risulta, quindi, recepito il principio contenuto sia nelle circolari del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – sia nello stesso CCNL vigente per cui risulta al momento confermata l'applicazione del suddetto D.lgs. n. 75/2017 per effetto del quale, quindi, in sede di determinazione dell'ammontare complessivo delle risorse da destinare annualmente al trattamento economico accessorio del personale, gli enti pubblici debbano provvedere alla costituzione del relativo fondo nel rispetto del limite del fondo come costituito per l'anno 2016, ferma, altresì, l'abrogazione dell'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

Quanto sopra, per la parte soggetta ai vincoli finanziari, attesi, altresì, il CCNL 2016 - 2018 "Comparto Funzioni Centrali", in tema di incremento stabile dei fondi per la contrattazione integrativa e per i trattamenti accessori dello 0,49% del MSA 2015, nonché il CCNL 2019 - 2021 "Comparto Funzioni Centrali", in tema di incremento stabile dei fondi per la contrattazione integrativa e per i trattamenti accessori dello 0,81% del MSA 2018.

Atteso, altresì, l'art. 49, comma 8, del CCNL 2019-2021 in tema di incremento della parte variabile del Fondo dello 0,22% del MSA 2018. Atteso anche l'art. 32 del CCNL 2022-2024, in tema di incrementi del Fondo, che stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2024, la parte stabile del Fondo di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022 è incrementata di un importo annuo lordo, determinato sulla base delle distinte percentuali per tipologia di amministrazione, indicate nella allegata tabella 7 da applicarsi al monte salari dell'anno 2021 di ciascuna amministrazione (1,28% per gli EPNE), relativo al personale destinatario del CCNL vigente.

Nella parte variabile del Fondo confluiscono anche, con decorrenza 1° gennaio 2025 risorse stanziare dalle amministrazioni, a carico dei rispettivi bilanci, in misura non superiore allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021.

Tali 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 anche ai sensi dell'art. 11 del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135.

Attesa, inoltre, la circolare MEF n. 30/2017 in tema di modalità di computo delle PEO nell'ambito dei fondi del trattamento economico accessorio nonché il predetto CCNL 2019/2021 in tema di computo, nella parte stabile del Fondo, anche della quota delle risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del FRD, senza nuovi o maggiori oneri per l'amministrazione, l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4, limitatamente a quelli già a carico dei bilanci delle amministrazioni che, precedentemente alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 18 dell'anzidetto CCNL, non erano posti a carico del Fondo Risorse Decentrate.

Atteso, infine, l'art. 33, comma 1 del CCNL 2022-2024, già art. 50, comma 1 del CCNL 2019-2021, in tema di ritorno nella disponibilità

della contrattazione integrativa delle risorse corrispondenti ai differenziali stipendiali del personale cessato dal servizio o transitato ad area superiore per effetto di progressione verticale.

Pertanto, per la parte delle risorse soggette ai vincoli finanziari, l'ammontare complessivo del Fondo, al netto della quota di risorse necessaria a sostenere integralmente a carico del Fondo i suddetti differenziali stipendiali di cui al succitato art. 52, comma 4, non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

E' di rilievo evidenziare che nel corso dell'anno 2025 non è stata operata alcuna riduzione strutturale della propria dotazione organica ai sensi del comma 833 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 e delle relative indicazioni operative emanate con circolare MEF-RGS 7 aprile 2025, n. 8, considerato quanto di seguito esplicitato.

In merito alla riduzione del turn over per l'anno 2025, pari al 25 per cento della spesa derivante dalle cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nel corso dell'anno 2024, era stato possibile rilevare che, sebbene nella predetta annualità fossero intervenute n. 2 cessazioni, oltre alla cessazione di n. 1 unità di personale appartenente, tuttavia, alle c.d. "categorie protette" e, pertanto, diversamente disciplinata, le medesime si erano configurate di caratteristiche tali da non generare di fatto alcun risparmio sul bilancio dell'Ente.

Infatti, a fronte della prima cessazione di n. 1 unità in Area "Funzionari", intervenuta con decorrenza 1° agosto 2024 per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, si era già provveduto, nel corso dell'anno 2024, con la sua sostituzione tramite mobilità volontaria, mobilità che, sebbene allora ancora neutrale, aveva, comunque, già immediatamente eroso risorse a carico delle limitate dimensioni del bilancio dell'Ente il quale non avrebbe, comunque, potuto esercitare nell'anno 2025, secondo le vigenti regole del turn over, capacità assunzionale attingendo, per ipotetiche ulteriori assunzioni, ad un budget assunzionale di fatto solo "teorico" in quanto non supportato da concrete disponibilità finanziarie considerato che il costo della predetta sostituzione era stato già completamente riassorbito nel bilancio, senza generare alcun margine di risparmio.

Considerato, tra l'altro, che l'unità cessata era già stata sostituita con una nuova unità proveniente dalla mobilità volontaria in entrata, unità che aveva, quindi, già occupato la posizione in dotazione organica, con relativa impossibilità a procedere con la correlata riduzione della anzidetta dotazione organica richiesta dalla normativa.

La seconda cessazione era avvenuta al 31 dicembre 2024 (con decorrenza 1° gennaio 2025) per dimissioni volontarie di n. 1 unità in Area "Funzionari" a seguito di vincita di concorso presso altra Pubblica Amministrazione, ma con diritto alla conservazione del posto di lavoro presso l'Aero Club d'Italia per un periodo di tempo pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista nell'Ente di destinazione.

In merito a questa seconda cessazione si era ritenuto non possibile l'applicazione della disposizione legislativa della riduzione del 25% del turn over nell'anno 2025 e delle conseguenze relative, in quanto, essendo la cessazione collegata in modo diretto anche alla correlata riduzione della dotazione organica, si era ritenuto opportuno considerare la stessa, ai soli esclusivi fini della determinazione della "percentuale turn over", *(ripristinata, a decorrere dall'anno 2026, nella misura del 100 per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente)*, nonché della quantificazione delle facoltà assunzionali, intervenuta nell'anno 2025, al termine cioè del superamento del periodo di prova e, quindi, ad avvenuta certezza della cessazione definitiva del

dipendente e della conseguente liberazione del posto in dotazione organica.

Quindi, calcolare le due riduzioni come turn over 2025, avrebbe obbligato l'Ente ad una riduzione permanente della dotazione organica di fatto non disponibile.

Inoltre, in aggiunta alle sopra indicate considerazioni, si sottolinea ancora che AeCI è Ente di natura associativa, non inserito nel Conto Economico Consolidato dello Stato.

Quindi, non avendo nulla disposto in modo espresso la normativa e la circolare del MEF in tema di partecipazione alla riduzione permanente delle facoltà assunzionali e della dotazione organica anche da parte degli enti associativi, si ritiene la citata normativa non applicabile agli anzidetti enti associativi anche se formalmente classificabili tra gli enti pubblici non economici.

Si ritiene opportuno anche evidenziare che, in analogia ed in continuità con le considerazioni sopra espresse per la suddetta cessazione di n. 1 unità in Area "Funzionari", intervenuta con decorrenza 1° agosto 2024 per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, ma già, nel corso dell'anno 2024, sostituita tramite mobilità volontaria con una nuova unità che aveva, quindi, già allora occupato la posizione in dotazione organica e già immediatamente eroso risorse a carico delle limitate dimensioni del bilancio dell'Ente, nella successiva determinazione della capacità assunzionale riferita all'anno 2026, prudenzialmente non viene considerata l'ipotetica risorsa derivante dalla cessazione di n. 1 unità in Area "Assistenti" intervenuta con decorrenza 1° febbraio 2025 per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, ma anch'essa già, nel corso dell'anno 2024, sostituita tramite mobilità volontaria con una nuova unità che aveva, quindi, già allora occupato la posizione in dotazione organica e già immediatamente eroso risorse a carico delle limitate dimensioni del bilancio dell'Ente. A recepimento delle indicazioni fornite dal Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP – con nota prot. 200383 del 17/07/2023 – U -, la predetta dotazione organica viene rimodulata come illustrato nella tabella seguente ad ulteriore esplicitazione della istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità nel rispetto della condizione di neutralità finanziaria prevista dall'art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001 e preservando la previsione dell'art. 31 dello Statuto dell'Aero Club d'Italia, secondo comma, per il quale, tra l'altro, il numero massimo delle unità dirigenziali, oltre a quella del Direttore Generale, è di n. 1 unità di seconda fascia:

Tabella *dotazione organica ultima approvata ante D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia)*
RIMODULATA
per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità
e correlati posti vacanti al 1° gennaio 2026



AREE	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI rispetto alla dotazione organica ultima approvata e rimodulata	POSTI VACANTI Part-Time rispetto alla dotazione organica ultima approvata e rimodulata	POSTI VACANTI Tempo pieno rispetto alla dotazione organica ultima approvata e rimodulata	TOTALE Posti vacanti rispetto alla dotazione organica ultima approvata e rimodulata	Rispetto % T.P./P.T.
Dirigenti II Fascia	1	0	1	0	0	1	1	n.a.
Area Elevata Professionalità	2	0	2	1	0	1	1	
Area Funzionari (ex Area C)	19	0	19	14	0	5	5	
Area Assistenti (ex Area B)	11	0	11	10	0	1	1	
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0	0	0	0	
TOTALI	33	0	33	25	0	8	8	
Posti Equivalenti Tempo Pieno	33	0	33					

**Tabella relativa alla spesa in euro della dotazione organica ultima approvata
RIMODULATA
per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità
garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (dall'art. 6, comma 3 del D.lgs. n. 165/2001)**

AREE	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.TE	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (es. 0,5%)	SPESA TOTALE
Dirigenti II Fascia (CCNL Triennio 2022-2024)	1	0	1	50.475,98	12.830,99	4.290,46	252,38	67.849,81
Area Elevate Professionalità	2	0	2	75.791,76	18.046,02	6.442,30	378,96	100.659,03
Area Funzionari (ex Area C)	19	0	19	527.279,34	125.545,21	44.418,74	2.636,40	700.279,69
Area Assistenti (ex Area B)	11	0	11	251.360,28	59.848,88	21.365,62	1.256,80	333.831,58
Area Operatori (ex Area A)	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totali Parziali	33	0	33	904.907,35	216.271,10	76.917,12	4.524,54	1.202.620,11
Personale Dirigenziale- n. 1 unità - - Posizione e Risultato – CCNL 2019-2021 -				56.570,36	14.380,19	4.808,48	282,85	76.041,88
Elevate Professionalità – n. 2 unità – CCNL – Comparto Funzioni Centrali – 2019-2021 art. 53 – Posizione e Risultato				70.000,00	16.667,00	5.950,00	350,00	92.967,00
A recepimento delle osservazioni sul precedente PTEP - Triennio 2024-2026 - formulate dal MEF con nota MEF-RGS prot. 80247 del 12 aprile 2024, anche i "Differenziali Stipendiali di Prima Applicazione" del Personale in Servizio presso la P.A. alla data di entrata in vigore a regime del CCNL - Personale non dirigenziale Comparto "Funzioni Centrali" - Triennio 2019-2021 - <u>art. 52</u> – <i>sono stato neutralizzati</i>				===	===	===	===	===
<u>TOTALI</u>	33	0	33	1.031.477,71	247.318,29	87.675,61	5.157,39	<u>1.371.629,00</u>

Il Fondo Risorse Decentrate del personale non dirigenziale (Aree Funzionari, Assistenti ed Operatori), FRD al netto dei sopra citati

differenziali stipendiali, costituisce parametro neutro

Nota: eventuali scostamenti in centesimi sono dovuti agli arrotondamenti dei fogli elettronici di calcolo.

Sebbene dal confronto del valore finanziario, al lordo della IVC e degli oneri riflessi, della dotazione organica ultima approvata *rimodulata* per l'istituzione dell'Area delle Elevate Professionalità, con il valore finanziario della medesima dotazione organica ultima approvata ante D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia), che rappresenta il valore finanziario della spesa potenziale massima sostenibile della dotazione organica teorica – Limite non valicabile – al lordo della IVC e degli oneri riflessi, emergerebbe la possibilità di incrementare garantendo, comunque, la neutralità finanziaria della rimodulazione, la consistenza in Area “Assistenti” di n. 1 unità, si ritiene prudenzialmente di non procedere in tal senso considerato, comunque, che, nel corso dell'anno 2025 non è stata operata alcuna riduzione strutturale della dotazione organica ai sensi del comma 833 dell'art. 1 della legge 30 dicembre 2024, n. 207 e delle relative indicazioni operative emanate con circolare MEF-RGS 7 aprile 2025, n. 8, per i motivi di cui più sopra già argomentato.

**VALORE FINANZIARIO IN EURO PERSONALE OCCUPATO
TABELLA RELATIVA A N. 25 UNITA' IN SERVIZIO AL 1° GENNAIO 2026**

	Base + IVC (L. n. 207/24) + Indennità di Posizione Dir (Fissa e Variabile) + Indennità di Posizione EP + Indennità di Risultato Dir e EP	13^ mensilità + IVC (L. n. 207/24)	Totale	Occupati	Totale retribuzione	Contributi	IRAP	INAIL	Totale
Dirigenti II Fascia (CCNL – Triennio 2022- 2024)	€ 102.047,03	€ 4.999,31	€ 107.046,34	0	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
Elevata Professionalità	€ 67.826,89	€ 5.068,91	€ 72.895,80	1	€ 72.895,80	€ 17.356,49	€ 6.196,14	€ 364,48	€ 96.812,91
Funzionario Ex C5	€ 25.616,81	€ 2.134,73	€ 27.751,54	1	€ 27.751,54	€ 6.607,64	€ 2.358,88	€ 138,76	€ 36.856,83
Funzionario Ex C4	€ 25.616,81	€ 2.134,73	€ 27.751,54	6	€ 166.509,27	€ 39.645,86	€ 14.153,29	€ 832,55	€ 221.140,95
Funzionario Ex C3	€ 25.616,81	€ 2.134,73	€ 27.751,54	4	€ 111.006,18	€ 26.430,57	€ 9.435,53	€ 555,03	€ 147.427,30
Funzionario Ex C2	€ 25.616,81	€ 2.134,73	€ 27.751,54	2	€ 55.503,09	€ 13.215,29	€ 4.717,76	€ 277,52	€ 73.713,65
Funzionario Ex C1	€ 25.616,81	€ 2.134,73	€ 27.751,54	1	€ 27.751,54	€ 6.607,64	€ 2.358,88	€ 138,76	€ 36.856,83
Assistente Ex B3	€ 21.093,17	€ 1.757,76	€ 22.850,93	6	€ 137.105,61	€ 32.644,84	€ 11.653,98	€ 685,53	€ 182.089,95
Assistente Ex B2	€ 21.093,17	€ 1.757,76	€ 22.850,93	2	€ 45.701,87	€ 10.881,61	€ 3.884,66	€ 228,51	€ 60.696,65
Assistente Ex B1	€ 21.093,17	€ 1.757,76	€ 22.850,93	1	€ 22.850,93	€ 5.440,81	€ 1.942,33	€ 114,25	€ 30.348,33
Assistente Base	€ 21.093,17	€ 1.757,76	€ 22.850,93	1	€ 22.850,93	€ 5.440,81	€ 1.942,33	€ 114,25	€ 30.348,33
Operatore Ex A3	19.098,62	1.591,55	20.690,18	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatore Ex A2	19.098,62	1.591,55	20.690,18	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operatore Ex A1	19.098,62	1.591,55	20.690,18	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Totale pari a n. 25 unità uguale a n. 24 tra Funzionari (14) e Assistenti (10) + n. 1 EP	25		PTFP AECI TRIENNIO 2026-2028	Base + IVC (L n. 207/2024) + Indennità di Posizione Dir (Fissa e Variabile) + Indennità di Posizione EP + Indennità di Risultato Dir e EP +13^ mensilità +Oneri Riflessi	Totale	916.291,73*
---	-----------	--	---	--	---------------	--------------------

* Valore finanziario dei n. 25 posti presunti occupati al 1° gennaio 2026 = € 916.291,73 al lordo degli oneri riflessi.

Nota: eventuali scostamenti in centesimi sono dovuti agli arrotondamenti dei fogli elettronici di calcolo.

Con riguardo alla consistenza delle unità in servizio al 1° gennaio 2026, si evidenzia che, oltre al reclutamento dall'esterno *ancora in corso* di n. 1 unità di Elevata Professionalità, Famiglia di Tipo Tecnico (FP-TT), con onere tuttavia a gravare sulla capacità assunzionale sulla quale la risorsa è già stata allocata per effetto delle finalizzate procedure avviate nell'anno 2024, era stata anche prevista l'attivazione, con apposita delibera consiliare AeCI n. 224 del 7 novembre 2024, di una procedura concorsuale per la copertura della quota riservata a personale appartenente alle categorie protette di cui all'art. 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, limitatamente alle persone disabili di cui alle lettere a), b) e d) dell'anzidetto articolo, per ricoprire **n. 1 (uno) posto** in organico in **Area "Assistenti"** – Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico (FP TAEG), che si era reso vacante **dal 1° dicembre 2024** in conseguenza della cessazione dal servizio, per dimissioni volontarie, di un ex dipendente dell'Ente appartenente alle suddette categorie.

Atteso, infatti, che la copertura del posto riservato alle categorie di cui all'art. 1 della succitata legge n. 68/99, per il quale, nel caso di specie, non era sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo, sarebbe dovuto avvenire tramite concorso e che, comunque, l'assunzione conseguente sarebbe risultata neutrale e non sarebbe rientrata nella disciplina limitativa delle assunzioni e che la cessazione del dipendente appartenente alle categorie protette non sarebbe stata computata ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni con conseguente neutralizzazione delle dinamiche inerenti a questa categoria tanto in uscita quanto in entrata ai sensi della Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Tra l'altro, come si evince dalle linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica con la succitata Direttiva n. 1/2019, gli adempimenti previsti

dall'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001 sono esclusi con riferimento alle procedure e alle assunzioni delle categorie protette e che lo stesso possa ritenersi con riferimento agli adempimenti di mobilità di cui all'art. 30, comma 2 bis, del medesimo decreto legislativo in caso di avvio di procedure di reclutamento per la copertura della quota d'obbligo.

Inoltre, preso atto delle innovazioni introdotte dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 con particolare riguardo alla riduzione del turn over per l'anno 2025 prevista dall'articolo 1, commi 822-830, della suddetta legge n. 207/24 per la quale, per gli aspetti operativi, sono state emanate indicazioni specifiche con Circolare RGS-IGOP n. 8 del 07 aprile 2025, è stato ribadito che, con riferimento all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla anzidetta legge n. 68/1999, continuano a trovare applicazione l'articolo 7, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 2013 e l'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 90 del 2014 nonché, per gli aspetti operativi, la direttiva 24 giugno 2019, n. 1 del Ministro della Pubblica Amministrazione, come anche si evince dalla nota tecnica n. 1 allegata alla Circolare RGS-IGOP n. 14 del 15 maggio 2025.

All'esito delle procedure attivate con la succitata delibera consiliare AeCI n. 224/24 con istanza avanzata al Dipartimento della Funzione Pubblica al fine di avvalersi, per lo svolgimento delle procedure selettive volte all'assunzione della unità sopra descritta, e per il tramite dello stesso Dipartimento, della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, fatte comunque salve le competenze delle Commissioni esaminatrici per le quali la Commissione RIPAM si avvale a sua volta di personale messo a disposizione dall'Associazione Formez PA, è stata assegnata da Formez PA, con nota, prot. in entrata n. 19224 in data 3 giugno 2025, risorsa idonea nell'ambito dello scorrimento della graduatoria del bando di un concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare presso la PA in Area rispondente alle esigenze dell'Ente (G.U. n. 104 del 31 dicembre 2021).

L'unità è stata assunta presso l'Ente in esecuzione della Ordinanza Presidenziale AeCI n. 28 del 18 luglio 2025, ratificata con delibera consiliare n. 35 del 30 settembre 2025, con decorrenza 1° settembre 2025 e, pertanto, risulta in servizio alla data del 1° gennaio 2026.

Al 1° gennaio 2026 il numero di unità presunte in servizio è pari a n. 25 unità di personale distribuite come di seguito illustrato:

CENTRI DI COSTO SEMPLICI ALLE DIPENDENZE DELLA DIREZIONE GENERALE:		
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026	NOTA ILLUSTRATIVA
Ufficio Delibere	1	Agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviatasi con Atto Dispositivo n. 50 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 22 del 7 aprile 2021, di ratifica della ordinanza presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, n. 37 del 19 luglio 2022 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, sono state immesse in servizio presso l'Ente n. 3 unità in Area "Assistenti" di cui n. 1 unità (<i>Fascetti</i>) è stata assegnata all'Ufficio Delibere.
Ufficio Gestione Flotta	nessuna unità di personale specifica assegnata all'Ufficio (le competenze sono assolute dal Servizio Aerodidattico e Tecnico)	Nel mese di giugno 2019 è cessata per collocamento in quiescenza n. 1 unità di area C – posizione economica C5 – assegnata all'Ufficio e che espletava anche l'incarico di Responsabile del "Servizio Aerodidattico e Tecnico". Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità già avviata con delibera commissariale n. 87 del 20 maggio 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 28 marzo 2022 si è conclusa con esito positivo con l'immissione in servizio presso l'Ente di n. 1 unità di ex Area C, ex livello economico C4 (<i>Vitale</i>), con decorrenza 1° settembre 2022, che è stata assegnata al Servizio Aerodidattico e Tecnico, ma non specificatamente all'Ufficio Gestione Flotta.

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

Con Atto Dispositivo del Direttore Generale n. 163 del 21 aprile 2023, n. 1 unità, ex Area C – ex posizione economica C5 -, è stata inquadrata, all'esito delle procedure di progressione tra le aree avviate con delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, con decorrenza 1° maggio 2023, per un periodo di tre anni, nell'Area delle Elevate Professionalità – Famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (FP-TAEG) – e le è stato conferito l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo composto dai centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile".

La predetta unità EP espleta anche l'incarico di Responsabile del "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile" momentaneamente privo del titolare.

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AFFARI GENERALI E PERSONALE":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area - ex Area – ex Posizione Economica	
Servizio Affari Generali e Personale	2	Funzionari - C - C4	Agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviatasi con Atto Dispositivo n. 50 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 22 del 7 aprile 2021, di

	1	Funzionari - C – C3	ratifica della ordinanza presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, n. 37 del 19 luglio 2022 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, già nel 2024, erano state immesse in servizio presso l'Ente n. 3 unità in Area "Assistenti" di cui n. 1 unità (<i>Terenzi</i>) era stata assegnata al Servizio Affari Generali e Personale. Agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviatasi con Atto Dispositivo n. 51 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 28 del 7 aprile 2021 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, già nel 2024, erano state immesse in servizio presso l'Ente anche n. 2 unità in Area "Funzionari" di cui n. 1 unità (<i>Sabatucci</i>) era stata assegnata al Servizio Affari Generali e Personale in sostituzione della unità, poi cessata il 1° agosto 2024 per collocamento in quiescenza, di Area "Funzionari" (<i>De Angelis Ornella</i>). Il 1° dicembre 2024 era, altresì, cessata per collocamento in quiescenza, n. 1 unità di Area "Assistenti" (<i>Bertani</i>), tra l'altro, appartenente alle c.d. categorie protette ex legge 12 marzo 1999, n. 68 e per la quale erano state avviate le procedure di reclutamento per la copertura obbligatoria della quota di riserva, procedure poi conclusesi con l'assunzione del disabile con decorrenza 1° settembre 2025 (<i>De Angelis Giuseppe</i>) poi, però, assegnato al Servizio Aerodidattico e Tecnico.
	1	Funzionari - C - C1	
	2	Assistenti - B – B3	
Totale Unità	6		

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO GESTIONE AMMINISTRATIVA E CONTABILE":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area - ex Area – ex Posizione Economica	
Servizio Gestione Amministrativa e Contabile	1	Elevata Professionalità	Come anzidetto, con Atto Dispositivo del Direttore Generale n. 163 del 21 aprile 2023, n. 1 unità, ex Area C – ex posizione economica C5 -, è stata inquadrata, all'esito delle procedure di progressione tra le aree avviate con delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, con decorrenza 1° maggio 2023, per un periodo di tre anni, nell'Area delle Elevate Professionalità – Famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (FP-TAEG) – e le è stato conferito l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo composto dai centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile". La predetta unità EP espleta anche l'incarico di Responsabile del "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile" momentaneamente privo del titolare. Agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviatasi con Atto Dispositivo n. 51 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 28 del 7 aprile 2021 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, già nel 2024, erano state immesse in servizio presso l'Ente n. 2 unità in Area "Funzionari" di cui n. 1 unità (<i>Scarpulla</i>) era stata assegnata al "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile" anche in previsione della unità che sarebbe cessata il 1° febbraio 2025 per collocamento in quiescenza, di Area "Assistenti" (<i>Nocera</i>).
	1	Funzionari - C – C5	
	2	Funzionari - C - C4	
	1	Funzionari - C – C3	
	1	Funzionari - C – C2	
Totale Unità	6		

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

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO SPORT AERONAUTICI":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area - ex Area – ex Posizione Economica	

Servizio Sport Aeronautici	1	Funzionari - C – C3	Nel mese di settembre 2019 sono intervenute le dimissioni di n. 1 unità di area C - posizione economica C5 – assegnata al Servizio con incarico di Responsabile di Servizio, con conservazione del posto fino a superamento del periodo di prova presso altra P.A. Per tale unità, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 è stata nuovamente bandita, per la copertura del posto resosi vacante, la procedura di mobilità, già avviata con delibera commissariale n. 164 del 4 settembre 2019 ed esperita con esito negativo nel corso dell'anno 2019. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 402 del 22 novembre 2022 per complessive n. 2 unità in Area Funzionari, si era conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di n. 1 unità (<i>Cardone</i>) che, tuttavia, era stata assegnata al Servizio Aerodidattico e Tecnico considerato che n. 1 Funzionario, già assegnato all'anzidetto Servizio, era transitato al Servizio Sport Aeronautici, in qualità di Responsabile, con decorrenza 1° gennaio 2023. Inoltre, nel mese di luglio 2021, n. 1 unità di area B – posizione economica B2 -, all'esito positivo di procedure di mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001, avviate dalla P.A. presso la quale la predetta unità era già in assegnazione temporanea, la stessa si è definitivamente trasferita nei ruoli di tale altra Pubblica Amministrazione. Per tale unità, con Ordinanza Presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, è stato stabilito di avviare procedure di "mobilità volontaria", ai sensi del comma 1 dell'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001, finalizzate alla copertura del posto resosi vacante dal 1° luglio 2021. La procedura, bandita nell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022, ed esperita con esito negativo, è stata nuovamente bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 per complessive n. 4 unità in Area Assistenti e si è conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023 di n. 2 unità (<i>Di Paola e Rimato</i>) delle quali nessuna è stata assegnata al Servizio Sport Aeronautici. Agli esiti delle sopra citate procedure di mobilità volontaria ex art. 30, avviate con Atti Dispositivi n. 50 e n. 51 del 21 febbraio 2024, nessuna delle n. 5 unità immesse in servizio (<i>n. 3 di Area "Assistenti" e n. 2 di Area "Funzionari"</i>) è stata assegnata nel corso dell'anno 2024 al Servizio Sport Aeronautici.
	2	Assistenti - B - B2	
	1	Assistenti - B – B1	
Totale Unità	4		

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AERODIDATTICO E TECNICO":			
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026		NOTA ILLUSTRATIVA
	Numero	Area - ex Area – ex Posizione Economica	
Servizio Aerodidattico e Tecnico	2	Funzionari - C – C4	Agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviate con Atto Dispositivo n. 50 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 22 del 7 aprile 2021, di ratifica della ordinanza presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, n. 37 del 19 luglio 2022 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, già nel 2024, erano state immesse in servizio presso l'Ente n. 3 unità in Area "Assistenti" di cui n. 1 unità (<i>Paone</i>) era stata assegnata al "Servizio Aerodidattico e Tecnico".
	1	Funzionari - C - C3	
	1	Funzionari - C - C2	Invece con riguardo all'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di n. 1 unità (<i>Cardone</i>), in esito alla procedura di mobilità volontaria nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 402 del 22 novembre 2022 per complessive n. 2 unità in Area Funzionari, unità che era stata assegnata al Servizio Aerodidattico e Tecnico (considerato che n. 1 Funzionario, già assegnato all'anzidetto Servizio, era transitato al Servizio Sport Aeronautici, in qualità di Responsabile, con decorrenza 1° gennaio

	3	Assistenti - B – B3	2023), si evidenzia che la medesima è cessata dal servizio presso l'Ente per dimissioni volontarie a seguito di vincita di concorso presso altra Pubblica Amministrazione già con decorrenza 1° gennaio 2025. Il 1° dicembre 2024 era cessata per collocamento in quiescenza, n. 1 unità di Area “Assistenti” (Bertani), tra l'altro, appartenente alle c.d. categorie protette ex legge 12 marzo 1999, n. 68 e per la quale erano state avviate le procedure di reclutamento per la copertura obbligatoria della quota di riserva, procedure poi concluse con l'assunzione del disabile con decorrenza 1° settembre 2025 (De Angelis Giuseppe) poi assegnato al Servizio Aerodidattico e Tecnico.
	1	Assistenti – Base –	
Totale Unità	8		

CENTRO DI COSTO COMPLESSO "SERVIZIO AEROTURISMO E AVIAZIONE GENERALE":		
CENTRO DI COSTO	UNITA' ASSEGNATE AL 1° GENNAIO 2026	NOTA ILLUSTRATIVA
Servizio Aeroturismo e Aviazione generale	nessuna unità di personale assegnata al Servizio	Il Servizio, con decorrenza 1° maggio 2020, è stato collocato in posizione quadro con trasferimento delle competenze in parte al Servizio Aerodidattico e Tecnico ed in parte al Servizio Sport Aeronautici come da Ordine di Servizio n. 589 del 23 gennaio 2020. Delle n. 2 unità precedentemente ad esso assegnate, n. 1 unità di area C – posizione economica C5 –, Responsabile del Servizio, è cessata dal 1° maggio 2020 per collocamento in quiescenza e n. 1 unità di area C – posizione economica C2 – è stata assegnata al Servizio Aerodidattico e Tecnico. Per l'unità C5 cessata è stata avviata la procedura di mobilità volontaria con delibera consiliare n. 28 del 7 aprile 2021, finalizzata alla copertura del posto resosi vacante dal 1° maggio 2020, per la prima volta bandita nel corso dell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022 ed esperita con esito negativo. La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo del Direttore Generale n. 51 del 21 febbraio 2024 per n. 2 unità in Area Funzionari, si è conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2024, di n. 2 unità in Area “Funzionari” di cui nessuna è stata assegnata al “Servizio Aeroturismo e Aviazione generale”.

CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE

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

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

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

Si specifica che, ai fini del computo della capacità assunzionale, non rileva il trasferimento nei ruoli di altra Pubblica

Amministrazione di n. 1 unità di area B – posizione economica B2 -, avvenuto con decorrenza 1° luglio 2021, per mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001.

Si rileva, tuttavia, che a fronte dell'entrata in vigore della legge finanziaria per l'anno 2025, con la previsione, per tale anno, di una riduzione del 25% del turn over anche negli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, sarà possibile per tale anno effettuare assunzioni solo per un importo pari al 75% della spesa derivante dalle cessazioni dell'anno precedente.

Infatti l'articolo 1, commi 822 e 823, prevede per il 2025 una riduzione del 25% del turn over nelle amministrazioni dello Stato (anche ad ordinamento autonomo), nelle agenzie e negli enti pubblici non economici con più di 20 dipendenti a tempo indeterminato, disponendo che tali amministrazioni possono procedere, nel medesimo 2025, ad assunzioni a tempo indeterminato di personale in misura non superiore ad un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 75% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e di nuovo ad una spesa pari al 100% a decorrere dall'anno 2026.

Per l'anno 2026, la capacità assunzionale è, quindi, data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2025.

A tale riguardo, si evidenziano ancora le innovazioni introdotte con la legge 30 novembre 2024, n. 207 anche in tema di capacità assunzionale e di superamento della c.d. neutralità della mobilità volontaria.

La succitata legge n. 207/2024, mediante i commi 126 e 127, come già ricordato, ha anche novellato il regime finanziario delle procedure di mobilità volontaria ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, stabilito, per le amministrazioni pubbliche soggette al turn over, dall'articolo 14, comma 7, del decreto-legge n. 95 del 2012.

In particolare, si prevede ora che per le procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della legge di bilancio 2025 (ossia dal 1° gennaio 2025) gli oneri connessi all'acquisizione di personale in mobilità gravano sulle facoltà assunzionali dell'amministrazione ricevente e che l'amministrazione cedente potrà di conseguenza utilizzare ai fini assunzionali i corrispondenti risparmi da cessazione.

Quindi, per i processi di mobilità volontaria "in uscita" ex articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001, secondo quanto previsto dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge n. 95 del 2012, il nuovo regime finanziario della mobilità volontaria delineato dai commi 126 e 127 dell'articolo 1 della summenzionata legge di bilancio 2025 - secondo cui gli oneri connessi alla mobilità gravano sulle facoltà assunzionali dell'amministrazione ricevente, mentre per l'amministrazione cedente le corrispondenti risorse da cessazione concorrono utilmente alla formazione del budget assunzionale - si applica esclusivamente alle procedure di mobilità attivate successivamente alla data di entrata in vigore della medesima legge di bilancio 2025 (ossia il 1° gennaio 2025).

Al riguardo, si specifica che nel corso dell'anno 2025 sono cessate n. 2 unità, di cui n. 1 unità di personale di Area "Assistenti", per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, e n. 1 unità di personale di Area "Funzionari" per dimissioni volontarie rassegnate, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 –.

L'unità in Area "Assistenti" era stata, tuttavia, già sostituita nel 2024 attraverso procedure di mobilità volontaria allora ancora neutrale.

Infatti, per assicurare l'affiancamento ed il passaggio di consegne tra la predetta unità in Area Assistenti, di cui si prevedeva la cessazione nell'anno 2025 per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età e l'unità di cui si prevedeva l'immissione in servizio a copertura del posto che si sarebbe reso vacante dal 1° febbraio 2025, al fine, quindi, di garantire continuità operativa e condivisione di conoscenze, anche critiche, previamente accertate le disponibilità finanziarie del bilancio dell'Ente, si erano avviate, già nel corso dell'anno 2024, la procedura di mobilità a copertura del suddetto posto che, di fatto, si sarebbe reso vacante dal 1° febbraio 2025.

Quindi, in analogia ed in continuità con le considerazioni sopra espresse già per la cessazione di n. 1 unità in Area "Funzionari", intervenuta con decorrenza 1° agosto 2024 per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, ma già, nel corso dell'anno 2024, sostituita tramite mobilità volontaria con una nuova unità che aveva, quindi, già allora occupato la posizione in dotazione organica e già immediatamente eroso risorse a carico delle limitate dimensioni del bilancio dell'Ente, si evidenzia che nella determinazione della capacità assunzionale riferita all'anno 2026, prudenzialmente non viene considerata l'ipotetica risorsa derivante dalla suddetta cessazione di n. 1 unità in Area "Assistenti" intervenuta con decorrenza 1° febbraio 2025 già, nel corso dell'anno 2024, sostituita tramite mobilità volontaria con una nuova unità che aveva, quindi, già allora occupato la posizione in dotazione organica e già immediatamente eroso risorse a carico delle limitate dimensioni del bilancio dell'Ente.

Mentre per l'unità in Area "Funzionari" si prevede di avviare nell'anno 2026, anche a fronte delle innovazioni introdotte dalla summenzionata Legge n. 207/2024 in tema di capacità assunzionale e di superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria, procedure di mobilità per la copertura del posto che si è reso vacante per le dimissioni volontarie rassegnate, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 – per la durata del periodo di prova, per la quale il Consiglio Federale dell'Aero Club d'Italia si è già espresso con propria delibera n. 247 del 18 dicembre 2024.

Pertanto, **per l'anno 2026**, a fronte del turn over nuovamente pari al 100% del personale cessato nell'anno precedente e del superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria per effetto della legge di bilancio 2025 più volte richiamata, la capacità assunzionale in termini finanziari è pari a complessivi € **36.856,83**, risorsa corrispondente al valore finanziario della spesa da sostenere per la sostituzione di n. 1 unità in Area "Funzionari" considerata definitivamente cessata a tale scopo, per dimissioni volontarie per vincita di concorso presso altra Pubblica Amministrazione, nel 2025 e cioè ad avvenuto superamento del periodo di prova.

Per l'anno 2027, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2026.

Nel corso dell'anno 2026 non sono attualmente previste cessazioni di personale.

Pertanto, **per l'anno 2027**, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **0,00**.

Per l'anno 2028, la capacità assunzionale è data dal 100% delle cessazioni relative all'anno 2027.

Nel corso dell'anno 2027 non sono attualmente previste cessazioni di personale.

Pertanto, **per l'anno 2028**, la capacità assunzionale è pari a complessivi € **0,00**.

Si evidenzia che l'Ente in passato ha attinto alla capacità assunzionale degli anni precedenti per la progressione tra le aree per l'unità di Elevata Professionalità – Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico (FP-TAEG) e per la risorsa già allocata a valere sulle facoltà assunzionali per il reclutamento dall'esterno della unità di Elevata Professionalità – Famiglia Professionale di Tipo Tecnico (FP-TT).

Al riguardo, infatti, è da rilevare che nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2023-2025, in continuità con la volontà già manifestata al riguardo dall'Ente nel PTFP riferito al triennio 2022-2024 ed in fase di attuazione per effetto di azioni già intraprese in merito nel corso dell'anno 2022, nella parte denominata “Fabbisogni del Personale AeCI – Triennio 2023-2025” era ribadito, tra l'altro, con riferimento all'intendimento di procedere alla copertura di n. 2 posti di “Elevata Professionalità”, di riservare n. 1 posto al personale interno con l'attivazione dell'istituto contrattuale delle “Progressioni tra le Aree” in base al quale, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

Orbene, con Atto Dispositivo del Direttore Generale n. 163/2023, n. 1 unità già in servizio presso l'Ente nell'Area dei “Funzionari” è stata inquadrata, all'esito delle procedure di progressione tra le aree avviate con delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, con decorrenza 1° maggio 2023, per un periodo di tre anni, nell'Area delle Elevate Professionalità – Famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (FP-TAEG) –, con il medesimo atto le è stato conferito l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo composto dai centri di costo complessi “Servizio Affari Generali e Personale” e “Servizio Gestione Amministrativa e Contabile” e le sono stati precipuamente attribuiti i compiti ivi declinati.

Pertanto, dalla realizzazione della sopra illustrata progressione tra le aree, ne è derivato, nel corso dell'anno 2023, un consumo di capacità assunzionale determinato secondo gli Orientamenti Applicativi ARAN condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 26 luglio 2022, con specifica conferma al riguardo attraverso successivo orientamento ARAN CFC 86, in base ai quali, nel caso di progressione verticale dall'Area dei Funzionari, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo di riferimento della EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del Funzionario che è progredito.

Inoltre, in esecuzione della suddetta, medesima delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, l'Ente ha avviato, nel corso dell'anno 2024, al fine di potenziare i servizi AeCI, le procedure connesse alla copertura di un ulteriore posto di "Elevata Professionalità" – Famiglia Professionale di Tipo Tecnico (FP-TT) - tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia della riserva all'uopo dedicata di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, e ha stanziato già nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri.

Pertanto, dall'avvio della sopra illustrata procedura di reclutamento con accesso dall'esterno della ulteriore unità di Elevata Professionalità - Famiglia professionale di Tipo Tecnico (FP-TT) –, ne è derivato, nel corso dell'anno 2024, a titolo di allocazione delle risorse all'uopo finalizzate, un consumo di capacità assunzionale corrispondente al valore finanziario della spesa da sostenere allo scopo.

Alla luce di quanto sopra esposto, anche per effetto delle innovazioni introdotte dalla legge di bilancio per l'anno 2025, n. 270/24, di cui già approfonditamente argomentato, si riepilogano di seguito gli importi corrispondenti alle capacità assunzionali, determinate sulla base delle attuali previsioni di cessazione/assunzione di personale, in relazione ai periodi a lato indicati:

capacità assunzionale – al 1° gennaio 2026 –	€ 36.856,83
<u>(da cessazioni di personale utili anno 2025)</u>	
consumo capacità assunzionale che si prevede di sostenere nell'anno 2026	€ 36.856,83
presunto residuo capacità assunzionale <u>disponibile</u> – al 31 dicembre 2026 -	€ 0,00
capacità assunzionale – al 1° gennaio 2027 –	€ 0,00
<u>(da cessazioni di personale utili anno 2026)</u>	
consumo capacità assunzionale che si prevede di sostenere nell'anno 2027	€ 0,00
presunto residuo capacità assunzionale <u>disponibile</u> – al 31 dicembre 2027 -	€ 0,00
capacità assunzionale – al 1° gennaio 2028 –	€ 0,00
<u>(da cessazioni di personale utili anno 2027)</u>	
consumo capacità assunzionale che si prevede di sostenere nell'anno 2028	€ 0,00
presunto residuo capacità assunzionale <u>disponibile</u> – al 31 dicembre 2028 -	€ 0,00

Si evidenzia ancora che ai sensi dell'art. 1 comma 126 legge di bilancio 2025, le *cessazioni* dal servizio per processi di mobilità sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over, prevedendo inoltre che

agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei richiamati processi di mobilità si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in tema di avvio di procedure di reclutamento adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni.

Al riguardo, si ritiene utile rammentare, in continuità con i precedenti PTFP, che:

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

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

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

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

La procedura, nuovamente bandita nell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 56 del 14 marzo 2022, ma esperita con esito negativo, è stata nuovamente bandita con atto dispositivo del Direttore Generale n. 401 del 22 novembre 2022 per complessive n. 4 unità in Area Assistenti e si è conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di sole n. 2 unità;

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

La procedura bandita da ultimo con il già sopra richiamato atto dispositivo n. 401 del 22 novembre 2022 per complessive n. 4 unità in Area Assistenti, si è conclusa, come anzidetto, con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di sole n. 2 unità;

- per la cessazione di n. 1 unità in area C di posizione economica C5 per collocamento in quiescenza, intervenuta nel corso dell'anno 2020, la procedura di mobilità avviata con delibera consiliare n. 28 del 7

aprile 2021, finalizzata alla copertura del posto resosi vacante dal 1° maggio 2020, è stata per la prima volta bandita nell'anno 2022 con atto dispositivo del Direttore Generale n. 85 del 23 marzo 2022, ma esperita con esito negativo.

La procedura nuovamente bandita, da ultimo, con atto dispositivo n. 402 del 22 novembre 2022 per complessive n. 2 unità in Area Funzionari si è conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di solo n. 1 unità.

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

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

- con il succitato atto dispositivo n. 402 del 22 novembre 2022 è stata invece nuovamente bandita, come anzidetto per complessive n. 2 unità in Area Funzionari, la procedura inizialmente avviata con delibera commissariale n. 164 del 4 settembre 2019 per la copertura del posto C5, resosi vacante, di dipendente vincitore di concorso pubblico.

La procedura si è conclusa con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di n. 1 unità;

- per la cessazione di n. 1 unità di area B di posizione economica B2, intervenuta il 1° aprile 2022, la procedura di mobilità volontaria è stata avviata con delibera consiliare n. 37 del 19 luglio 2022 e, bandita con atto dispositivo n. 401 del 22 novembre 2022, per complessive n. 4 unità in Area Assistenti, si è conclusa, come anzidetto, con l'immissione in servizio presso l'Ente, nel corso dell'anno 2023, con decorrenza 1° giugno 2023, di sole n. 2 unità.

Rammentato quanto sopra, si evidenzia che, nel corso dell'anno 2024, a copertura dei posti resisi vacanti, ed allora di imminente vacanza, non ancora coperti per come anzi illustrato, agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviate con Atto Dispositivo n. 50 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 22 del 7 aprile 2021, di ratifica della ordinanza presidenziale n. 23 del 10 marzo 2021, n. 37 del 19 luglio 2022 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, sono state immesse in servizio presso l'Ente, con decorrenza 1° ottobre 2024, n. 3 unità in Area "Assistenti".

Inoltre, agli esiti di procedura di mobilità volontaria ex art. 30, avviate con Atto Dispositivo n. 51 del 21 febbraio 2024 in esecuzione delle delibere consiliari n. 28 del 7 aprile 2021 e n. 16 dell'8 febbraio 2024, sono

state immesse in servizio presso l'Ente, con decorrenza 1° ottobre 2024 e 1° dicembre 2024, n. 2 unità in Area "Funzionari".

Per quanto concerne la cessazione, in data 1° dicembre 2024, della unità in Area "Assistenti" appartenente alle c.d. "categorie protette", per dimissioni volontarie con diritto a pensione, come già sopra argomentato, l'Ente si è immediatamente attivato, già nel corso dell'anno 2024, in esecuzione della delibera consiliare n. 224 del 7 novembre 2024, con il Dipartimento della Funzione Pubblica ai fini del reclutamento, tramite Formez, della unità in sostituzione di quella cessata in Area "Assistenti" anche al fine di addivenire quanto prima alla copertura della quota d'obbligo ex legge 12 marzo 1999, n. 68 prevista per le c.d. "categorie protette".

Quanto sopra considerato che per tale copertura del posto riservato alle suddette categorie protette per il quale, nel caso di specie, non è sufficiente il solo requisito della scuola dell'obbligo, si è reso necessario avviare procedure tese al reclutamento tramite concorso pubblico, atteso, comunque, che, con riferimento all'assunzione di personale appartenente alle categorie protette di cui alla anzidetta legge n. 68/1999, continuano a trovare applicazione l'articolo 7, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 2013 e l'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 90 del 2014 nonché, per gli aspetti operativi, la Direttiva 24 giugno 2019, n. 1 del Ministro della Pubblica Amministrazione e che l'assunzione conseguente risulterà neutrale e non rientrerà nella disciplina limitativa delle assunzioni e che la cessazione del dipendente appartenente alle categorie protette non sarà computata ai fini della determinazione delle risorse utili per le nuove assunzioni con conseguente neutralizzazione delle dinamiche inerenti a questa categoria tanto in uscita quanto in entrata ai sensi della anzidetta Direttiva n. 1 del 24 giugno 2019 emanata dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Pertanto, con nota AeCI prot. in uscita n. 33906 del 14 novembre 2024 è stata inoltrata ai competenti uffici del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri ed alla Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità "istanza di avvio procedure concorsuali tramite RIPAM - Formez PA - art. 35, comma 5, d.lgs. n. 165/01 – Assunzioni obbligatorie categorie protette – art. 39 e successivi d.lgs. n. 165/2001 – Collocamento disabili art. 1 legge n. 68/1999 lettere a), b) e d) – Copertura quota di riserva".

Agli esiti delle procedure concorsuali avviate da Formez PA nell'ambito dello scorrimento della graduatoria del bando di un concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare presso la PA in Area rispondente alle esigenze dell'Ente (G.U. n. 104 del 31 dicembre 2021), risulta pervenuta da Formez PA in data 3 giugno 2025, prot. in entrata n. 19224, comunicazione di assegnazione della risorsa idonea.

Tale risorsa (Giuseppe De Angelis) è risultata in possesso dei requisiti necessari a garantire sia l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 3 della succitata legge n. 68/1999 in tema di copertura della quota di riserva a favore delle persone con disabilità, c.d. categorie protette, di cui all'art. 1 della anzidetta legge n. 68/1999, sia la rispondenza alle esigenze manifestate dall'Ente, con la predetta delibera consiliare n. 224/24, in ordine alla limitazione

dell'assunzione alle persone disabili di cui alle sole lettere a), b) e d) dell'anzidetto articolo.

L'unità, in esecuzione della Ordinanza Presidenziale n. 28 del 18 luglio 2025, ratificata con delibera consiliare n. 35 del 30 settembre 2025, è stata assunta in servizio presso l'Ente con decorrenza 1° settembre 2025.

Invece, per quanto concerne la cessazione, in data 1° gennaio 2025, ma con diritto alla conservazione del posto fino al superamento del periodo di prova, della unità in Area "Funzionari" per dimissioni volontarie per vincita di concorso presso altra Pubblica Amministrazione, a fronte delle innovazioni introdotte dalla più volte richiamata legge di bilancio per l'anno 2025, n. 207/24 in tema di capacità assunzionale e di superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria, si è ritenuto opportuno avviare il bando di mobilità volontaria, già prevista con delibera consiliare n. 247 del 18 dicembre 2024 per la copertura dell'anzidetta unità in Area "Funzionari", nel corso dell'anno 2026.

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

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

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

Le specifiche professionali sono contrattualmente indicate nelle seguenti:

- conoscenze altamente specialistiche;
- competenze adeguate ad affrontare, con elevata consapevolezza critica, problemi di notevole complessità;
- capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo;

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente in conformità agli ordinamenti delle amministrazioni.

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

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

L'art. 53 del CCNL – Comparto “Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 – definiva il trattamento economico del personale della nuova Area EP come di seguito specificato.

1. La retribuzione tabellare veniva stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità, come poi incrementato dall'art. 30 del vigente CCNL “Comparto Funzioni Centrali” – Triennio 2022-2024 - sottoscritto in data 27 gennaio 2025.
2. Ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, le amministrazioni destinano annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP risorse finanziarie corrispondenti al valore medio pro-capite della retribuzione complessiva annua lorda corrisposta per tredici mensilità, assunto come riferimento, da ciascuna amministrazione, nei piani dei fabbisogni di personale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali, applicato alle posizioni di responsabilità coperte nell'anno di riferimento e pianificate nei piani medesimi.
3. Il valore medio pro-capite di cui al comma 2 era compreso tra i seguenti importi minimi e massimi:
da 50.000 a 70.000 annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

A tale riguardo, si evidenzia che le risorse finanziarie di cui al comma 2, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, pari ad euro 35.000,00 ex CCNL di Comparto – Triennio 2019-2021 -, costituivano il complessivo limite di spesa a carico di ciascuna amministrazione per la corresponsione degli emolumenti contrattualmente previsti per il personale appartenente all'Area delle “Elevate Professionalità”.

Dalla disposizione contrattuale, sul limite complessivo della spesa, la retribuzione tabellare era quella allora pari ad euro 35.000,00 ai fini del calcolo della retribuzione di posizione e di risultato, ossia quella disposta *prima* del CCNL di Comparto - Triennio 2022-2024 -.

Il nuovo Contratto di Comparto - Triennio 2022-2024 – ha previsto un incremento dello stipendio tabellare che risulta, pertanto, indipendente dal precedente contratto e che, pertanto, andrà corrisposto ad invarianza della spesa per retribuzione di posizione e di risultato che ha già assorbito a suo tempo la capacità assunzionale.

Una diversa interpretazione di ricalcolo della retribuzione di posizione e di risultato, per restare nei limiti del previgente CCNL di Comparto - Triennio 2019-2021 -, ai fini dell'invarianza del limite massimo di euro 70.000,00, risulterebbe, pertanto, incompatibile con una riespansione della capacità assunzionale a suo tempo certificata ed assorbita nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Inoltre, diversamente, tutte le variazioni contrattuali, anche negli anni successivi, ivi incluse le indennità di vacanza contrattuale, non potrebbero assurdamente essere erogate, nonostante il contratto non abbia previsto alcun tipo di riassorbimento delle eccedenze nei rinnovi contrattuali successivi, secondo il brocardo latino "ubi lex voluit dixit".

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

Orbene, considerato che l'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente si articola, come sopra già dettagliatamente illustrato, in tre centri di responsabilità "Direzione Generale", "Settore Amministrativo" e "Settore Operativo" nell'ambito dei quali al Centro Unico di Responsabilità Generale è già preposto il Direttore Generale, l'Ente, già in occasione del precedente PTFP – Triennio 2022-2024, aveva valutato opportuno prevedere la copertura di n. 2 posti di elevata professionalità da porre a capo uno del Centro di Responsabilità Amministrativo ed uno del Centro di Responsabilità Operativo.

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

Orbene, in continuità con la volontà già manifestata al riguardo dall'Ente nel PTFP riferito al triennio 2022-

2024, ed in fase di attuazione già nel corso dell'anno 2022 per effetto di azioni in quell'anno già intraprese in merito, con Atto Dispositivo del Direttore Generale n. 163/2023, n. 1 unità in servizio presso l'Ente nell'Area dei "Funzionari" è stata inquadrata, all'esito delle procedure di progressione tra le aree avviate definitivamente con delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, con decorrenza 1° maggio 2023, per un periodo di tre anni, nell'Area delle Elevate Professionalità – Famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (FP-TAEG) –, e con il medesimo atto le è stato conferito l'incarico di Responsabile del Settore Amministrativo composto dai centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale " e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile" e le sono stati precipuamente attribuiti i compiti ivi declinati.

Pertanto, dalla realizzazione della sopra illustrata progressione tra le aree, ne è derivato, nel corso dell'anno 2023, considerato che le progressioni da un'area a quella immediatamente superiore equivalgono a "nuove assunzioni", un consumo di capacità assunzionale determinato secondo gli Orientamenti Applicativi ARAN condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 26 luglio 2022, con specifica conferma al riguardo attraverso successivo orientamento ARAN CFC 86, in base ai quali, nel caso di progressione verticale dall'Area dei Funzionari, il consumo di facoltà assunzionali è dato dalla differenza tra valore retributivo di riferimento della EP (più oneri riflessi) deciso dall'amministrazione e retribuzione annua lorda (più oneri riflessi) del Funzionario che è progredito.

Per il reclutamento dall'esterno di n. 1 ulteriore unità in Area "Elevate Professionalità", di cui alle procedure già avviate nel 2024, la risorsa, al lordo degli oneri riflessi, a gravare sul budget della capacità assunzionale complessiva "cumulata" anni precedenti ed utile a fronteggiare gli oneri conseguenti, ipotizzati nel loro limite massimo, alla completa realizzazione del nuovo assetto organizzativo, parzialmente già compiuto, come detto, con l'effettuazione di n. 1 progressione tra le aree con decorrenza 1° maggio 2023 ed in corso per l'avvio, in esecuzione della già sopra menzionata delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, delle procedure connesse alla copertura di un ulteriore posto di "Elevata Professionalità" – Famiglia Professionale di Tipo Tecnico (FP-TT) - tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia della riserva all'uopo dedicata di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, è già allocata in bilancio dall'anno 2024.

Al riguardo, viene, altresì, comunque, rappresentato che, attualmente, anche il bilancio di previsione per l'esercizio 2026 presenta disponibilità finanziarie, già allocate dall'esercizio finanziario 2024, sufficienti ad assumere dall'esterno l'unità appartenente all'Area delle "Elevate Professionalità".

A tale proposito, è utile evidenziare, tra l'altro, che l'Ente ritiene che le facoltà assunzionali correlate al reclutamento dall'esterno della unità in argomento, in conseguenza delle azioni intraprese ed avviate già con nota AeCI inoltrata al Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. 3330 del 31 gennaio 2024, ai fini dell'espletamento

delle procedure concorsuali finalizzate al reclutamento, possano considerarsi a tutti gli effetti “esercitate” ai fini del rispetto dell’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 del 2001, ultimo periodo, come già più volte rappresentato allo stesso Dipartimento senza ricevere eccezioni.

Mentre, richiamate ancora le sostanziali innovazioni introdotte dalla legge di bilancio per l’anno 2025, n. 207/24, in tema di capacità assunzionale e di superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria, nel bilancio di previsione per l’esercizio 2026 sono allocate risorse, a gravare sulla capacità assunzionale per l’anno 2026, solo per fronteggiare gli oneri conseguenti alla sostituzione della unità in Area “Funzionari” cessata nel corso dell’anno 2025.

Oltre alle risorse necessarie a fronteggiare gli oneri conseguenti alla sostituzione della unità in Area “Assistenti” cessata nel corso dell’anno 2024 ed appartenente alle c.d. “categorie protette”, tuttavia, non a gravare sulla capacità assunzionale per la specificità dell’assunzione destinata a garantire la copertura della quota d’obbligo di cui alla legge n. 68/99, sostituzione, comunque, già avvenuta con l’immissione nei ruoli dell’Ente della unità con decorrenza 1° settembre 2025.

Va evidenziato come la disponibilità finanziaria, in caso di mancata assunzione, sia pari alla somma del valore delle cessazioni non sostituite, con possibilità di attingere personale a tempo determinato o di somministrazione di lavoro fino ad assunzione delle citate categorie, disponibilità dall’anno 2026 pari nuovamente al 100% del valore finanziario dei cessati l’anno precedente.

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

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

€ 1.405.652,42

Valore finanziario dei *posti occupati presunti in organico al 1° gennaio 2026* al lordo della IVC e degli oneri riflessi:

€ 916.291,73

comprensivo del valore finanziario del posto in Area “Assistenti” a garanzia della copertura obbligatoria della riserva di legge per le c.d. “categorie protette” di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 al lordo della IVC e degli oneri riflessi la cui assunzione è intervenuta in data 1° settembre 2025.

Valore finanziario del posto in Area “Funzionari” (FP-TAEG) da immettere in servizio tramite procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 a valere, comunque, sulle facoltà assunzionali ex art. 1, commi 126 e 127, Legge 30 dicembre 2024, n. 207, al lordo della IVC e degli oneri riflessi:

€ 36.856,83

Per quanto concerne il valore finanziario del posto in Area “Elevate Professionalità” (FP-TT), presunto in € **96.812,91**, da reclutare dall'esterno, si ribadisce che la corrispondente risorsa è già allocata a valere su facoltà assunzionali, maturate in precedenza, al lordo della IVC e degli oneri riflessi, e già esercitate a decorrere dall'anno 2024.

Al riguardo, infatti, come già sopra accennato, l'Ente ritiene che le facoltà assunzionali correlate al reclutamento dall'esterno della unità in argomento, in conseguenza delle azioni intraprese ed avviate già con la nota AeCI a riferimento, prot. n. 3330 del 31 gennaio 2024, possano considerarsi a tutti gli effetti “esercitate” ai fini del rispetto dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 del 2001, ultimo periodo, come anche comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota AeCI prot. in uscita n. 12730 dell'8 aprile 2025, e con note successive, senza ricevere eccezioni.

Capacità assunzionale disponibile nel triennio 2026-2028, **pari ad € 36.856,83 per l'anno 2026, e, previsto l'avvio delle procedure di mobilità volontaria nel corso dell'anno 2026 per la sostituzione della unità in Area “Funzionari” cessata nel 2025, di cui sopra già argomentato, con conseguente consumo della capacità assunzionale maturata per l'anno 2026, pari ad € 0,00 per l'anno 2027 e pari ad € 0,00 per l'anno 2028, al lordo della IVC e degli oneri riflessi**, in relazione alle previste cessazioni del triennio in argomento, che si presume attualmente non si realizzeranno, al netto dei consumi già sostenuti ovvero allocati a valere sulle facoltà assunzionali.

Infine, non è prevista, nel triennio 2026-2028, l'effettuazione di progressioni tra le aree, né con procedura transitoria, né con procedura a regime.

Rispetto al limite della dotazione organica teorica dell'Ente di € **1.405.652,42**, ante D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. Legge Madia), ferme restando le capacità di bilancio, si ribadisce, quindi, che per l'anno 2026 è attualmente previsto il solo avvio di procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 per n. 1 posto in Area “Funzionari” – Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico in esecuzione della delibera consiliare AeCI n. 247 del 18 dicembre 2024.

FABBISOGNI DEL PERSONALE AE C I - TRIENNIO 2026-2028 -

In considerazione del *gap* tra dotazione organica ed effettivo personale in servizio, differenza che si traduce anche in termini finanziari, come evidenziato nelle premesse, al fine di fornire i servizi istituzionali, assolti gli obblighi di legge in tema di copertura della quota di riserva per il personale appartenente alle categorie protette ai sensi della legge n. 68/99 con l'assunzione della risorsa assegnata da Formez PA, come già sopra dettagliatamente esplicitato, compatibilmente con le disponibilità finanziarie dell'Ente, si rendono necessarie, per il periodo 2026-2028, le seguenti azioni in tema di acquisizione di personale, tuttavia, ferme le innovazioni introdotte dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207 soprattutto in tema di turn over e di superamento della neutralità finanziaria della mobilità volontaria a decorrere dal 1° gennaio 2025.

ANNO 2026

Nell'anno 2025, a fronte degli esiti positivi delle procedure concorsuali avviate, per il tramite del Dipartimento della Funzione Pubblica, da Formez PA, ai sensi dell'art. 35, comma 5, del D.lgs. n. 165/01, nell'ambito dello scorrimento della graduatoria del bando di un concorso pubblico, per titoli ed esami, per il reclutamento di personale non dirigenziale a tempo indeterminato da inquadrare presso la PA in Area rispondente alle esigenze dell'Ente (G.U. n. 104 del 31 dicembre 2021), risulta pervenuta da Formez PA in data 3 giugno 2025, prot. in entrata n. 19224, comunicazione di assegnazione della risorsa idonea (*De Angelis*) in possesso dei requisiti necessari a garantire sia l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 3 della succitata legge n. 68/1999 in tema di copertura della quota di riserva a favore delle persone con disabilità, c.d. categorie protette, di cui all'art. 1 della anzidetta legge n. 68/1999, sia la rispondenza alle esigenze manifestate dall'Ente, con delibera consiliare n. 224 del 7 novembre 2024, in ordine alla limitazione dell'assunzione alle persone disabili di cui alle sole lettere a), b) e d) dell'anzidetto articolo.

Nel corso dell'anno 2026, si prevede attualmente di avviare, come già sopra esplicitato, procedure di mobilità a copertura del posto che si è reso vacante nell'anno 2025 a seguito delle dimissioni volontarie rassegnate, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 – per la durata del periodo di prova, da parte di n. 1 dipendente inquadrato presso l'Ente in Area Funzionari – FP-TAEG – per la quale il Consiglio Federale dell'Aero Club d'Italia si è già espresso con propria delibera n. 247 del 18 dicembre 2024.

Nel corso dell'anno 2026, non sono previste, al momento, cessazioni di personale.

Per quanto concerne l'Area delle “Elevate Professionalità”, è utile rammentare che nell'anno 2024, l'Ente, in esecuzione della delibera consiliare n. 21 del 28 marzo 2023, con la quale, tra l'altro, è stato deliberato di avviare le procedure di progressione tra le aree, dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità (FP-TAEG), per n. 1 unità di personale in servizio presso l'Ente in osservanza di quanto disciplinato in materia dal “Regolamento” adottato con medesima delibera, procedure, poi, conclusesi, per gli effetti dell'atto dispositivo

del Direttore Generale n. 163 del 21 aprile 2023, con l'inquadramento nell'Area delle Elevate Professionalità di n. 1 unità con decorrenza 1° maggio 2023, ha provveduto ad attivare le procedure connesse alla copertura di un ulteriore posto di "Elevata Professionalità" tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia della riserva all'uopo dedicata di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001, e a stanziare nel bilancio di previsione – già dall'esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri.

Il relativo consumo di capacità assunzionale "cumulata" disponibile (*residua*), è stato già previsto, in continuità con i precedenti PTFP AeCI.

E' utile ribadire che la corrispondente risorsa è da tempo già allocata a valere su facoltà assunzionali, maturate in precedenza, al lordo della IVC e degli oneri riflessi, e già esercitate a decorrere dall'anno 2024.

Al riguardo, infatti, l'Ente ritiene che le facoltà assunzionali correlate al reclutamento dall'esterno della unità in argomento, in conseguenza delle azioni intraprese ed avviate già con la nota AeCI a riferimento, prot. n. 3330 del 31 gennaio 2024, possano considerarsi a tutti gli effetti "esercitate" ai fini del rispetto dell'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 del 2001, ultimo periodo, come anche comunicato al Dipartimento della Funzione Pubblica con nota AeCI prot. in uscita n. 12730 dell'8 aprile 2025 senza ricevere eccezioni.

Quindi, atteso che, come già detto, nel corso dell'anno 2023, è già stata realizzata la prevista progressione verticale dall'Area dei "Funzionari" all'Area delle "Elevate professionalità" ai sensi dell'art. 17 del CCNL Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, in continuità con la volontà manifestata al riguardo dall'Ente *già* nel PTFP riferito al triennio 2022-2024 e *già* nel corso dell'anno 2022 in fase di attuazione per effetto di azioni correlate già intraprese, l'Ente, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria per la copertura dell'ulteriore posto di "Elevata Professionalità", ha provveduto ad attivare, nel corso dell'anno 2024, le procedure connesse al relativo reclutamento mediante concorso pubblico.

Il relativo consumo di capacità assunzionale disponibile, per l'anno 2026 determinata in € 36.856,83, al netto dei consumi già sostenuti ovvero delle risorse già allocate a valere sulle precedenti facoltà assunzionali *già esercitate* per le n. 2 unità di Area "Elevate Professionalità", sarebbe, quindi, previsto per il corrispondente importo di € 36.856,83 riferito agli oneri necessari a fronteggiare la spesa conseguente alla immissione in servizio della unità di Area "Funzionari" in sostituzione della risorsa cessata dall'Ente a seguito di vincita di concorso pubblico, di cui sopra già argomentato.

ANNO 2027

Nell'anno 2026, l'Ente dovrebbe aver concluso con esito positivo le procedure di mobilità volontaria a copertura del posto che si è reso vacante nell'anno 2025 a seguito delle dimissioni volontarie rassegnate, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell'art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 – per la durata del periodo di prova, da parte di n. 1 dipendente inquadrato presso l'Ente in Area Funzionari

– FP-TAEG – in esecuzione della delibera consiliare dell’Aero Club d’Italia n. 247 del 18 dicembre 2024.

Nel corso dell’anno 2026, dovrebbe essersi conclusa anche la procedura concorsuale di reclutamento dall’esterno di n. 1 unità di Area “Elevata Professionalità” (FP-TT) avviatasi già nel precedente anno 2024.

Nel corso dell’anno 2027, non sono previste, al momento, cessazioni di personale, pertanto, non è possibile prevedere attualmente di avviare ulteriori procedure di mobilità, o diverse forme di reclutamento, se non, *qualora ritenuto opportuno*, a copertura di possibili posti che si dovessero rendere eventualmente vacanti, nel corso del precedente anno 2026, a fronte di circostanze al momento non prevedibili.

Nell’anno 2027, la *capacità assunzionale disponibile* per tale anno, al netto dei consumi già sostenuti ovvero delle risorse già allocate a valere sulle facoltà assunzionali *esercitate* per le n. 2 unità di Area “Elevata Professionalità”, risulta determinata in complessivi € 0,00.

ANNO 2028

Negli anni precedenti del triennio in esame, l’Ente dovrebbe aver concluso con esito positivo le procedure di mobilità volontaria a copertura del posto che si è reso vacante nell’anno 2025 a seguito delle dimissioni volontarie rassegnate, con diritto alla conservazione del posto – ai sensi dell’art. 19, comma 10, del CCNL Comparto Funzioni Centrali del 9 maggio 2022 – per la durata del periodo di prova, da parte di n. 1 dipendente inquadrato presso l’Ente in Area Funzionari – FP-TAEG – in esecuzione della delibera consiliare dell’Aero Club d’Italia n. 247 del 18 dicembre 2024.

Negli anni precedenti dovrebbe essersi conclusa anche la procedura concorsuale di reclutamento dall’esterno di n. 1 unità di Area “Elevata Professionalità” (FP-TT) avviatasi già nell’anno 2024.

Nel corso dell’anno 2028, è possibile prevedere, al momento, la cessazione di personale di n. 1 unità in Area “Assistenti” – FP TAEG – per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età.

Infatti, nell’anno 2028, la legge di bilancio 2026, ha previsto che il requisito di anzianità anagrafica per la maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia sia fissato in 67 anni e tre mesi.

Quindi, in attuazione delle norme che regolano il turn over come novellate dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207, si prevede che, nel corso del successivo anno 2029, saranno avviate procedure di mobilità, ovvero altre forme di reclutamento, per la copertura del suddetto posto che si sarà reso vacante nel corso dell’anno 2028.

Nel corso dell’anno 2028, non sono previste, al momento, ulteriori cessazioni di personale, pertanto, non è possibile prevedere attualmente di avviare ulteriori procedure di mobilità, o diverse forme di reclutamento, se non, *qualora ritenuto opportuno*, a copertura di possibili posti che si dovessero rendere eventualmente vacanti, nel corso del precedente anno 2027, a fronte di circostanze al momento non prevedibili.

Nell’anno 2028, la *capacità assunzionale disponibile* per tale anno, al netto dei consumi già sostenuti ovvero delle risorse già allocate a valere sulle facoltà assunzionali *esercitate* per le n. 2 unità di Area “Elevata Professionalità”, risulta determinata in complessivi € 0,00.

Pertanto, all'esito della programmazione sopra ipotizzata, *qualora interamente realizzata in concomitanza del permanere di capacità assunzionale disponibile e sufficiente*, dei fabbisogni di personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2026-2028, **al 31 dicembre 2028**, il personale occupato presso l'Ente *dovrebbe* consistere in complessive **n. 26 unità** come di seguito distribuite nelle aree contrattuali di inquadramento:

n. 2 posti in area "Elevata Professionalità"

n. 15 posti in area "Funzionari"

n. 9 posti in area "Assistenti"

n. 0 posti in area "Operatori"

Si ritiene utile evidenziare che la suddetta prevista cessazione, nel corso dell'anno 2028, di n. 1 unità in Area "Assistenti" per collocamento in quiescenza per raggiunti limiti di età, che determinerà la sopra esposta consistenza del personale al 31 dicembre 2028 nel suddetto numero complessivo di 26 unità, e specificatamente nel numero di 9 unità in Area "Assistenti", genererà una capacità assunzionale che l'Ente prevede di esercitare nell'anno 2029 per garantire la copertura del posto che si renderà vacante.

La suddetta consistenza potrebbe, tra l'altro, subire eventuali decurtazioni a fronte di possibili ulteriori cessazioni dal servizio di dipendenti per collocamento in quiescenza, non solo per raggiunti limiti di età, ma anche per il maturare del requisito dell'anzianità contributiva, ovvero per dimissioni o quant'altro, cessazioni che genererebbero una capacità assunzionale che l'Ente, nel caso, prevederebbe di esercitare nell'anno successivo alle avvenute eventuali cessazioni per garantire la copertura dei posti che si dovessero rendere vacanti.

VERIFICA DISPONIBILITA' DI BILANCIO

Attualmente il bilancio di previsione 2026-2028 presenta la disponibilità finanziaria per fronteggiare la spesa per ricoprire n. 1 (uno) posto in organico, in Area "Funzionari" – Famiglia Professionale di Tipo Amministrativo-Economico-Giuridico (FP TAEG), che si è reso vacante per dimissioni volontarie di un ex dipendente, a seguito di vincita di concorso pubblico, con diritto alla conservazione del posto fino al superamento del periodo di prova intervenuto nel corso dell'anno 2025.

Presenta, altresì, la disponibilità finanziaria per fronteggiare la spesa relativa alla copertura del posto di "Elevata Professionalità" (FP-TT) tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia, per quanto già sopra illustrato, della riserva all'uopo dedicata di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001.

Al riguardo, l'Ente ha provveduto a stanziare già dal bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le

risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri (1).

Il bilancio in argomento presenta anche le disponibilità finanziarie, per fronteggiare le spese conseguenti alla sola copertura di possibili posti che si dovessero rendere eventualmente vacanti a fronte di circostanze al momento non prevedibili, nel rispetto delle norme in materia di turn over come novellate dalla legge 30 dicembre 2024, n. 207.

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

VERBALE N. 1/2026

In data 26/01/2026 alle ore 11:00, da remoto tramite piattaforma WhatsApp, si è riunito, il Collegio dei revisori dei conti, nelle persone di

Dott.ssa Margherita Bonitatibus	Presidente	Presente
Dott. Paolo Cervi	Componente effettivo	Presente
Dott. Pier Luigi Arnera	Componente effettivo	Presente

per procedere all'esame della documentazione pervenuta con mail del 13 gennaio 2026 inviata dal Direttore dell'Aero Club d'Italia (AeCI) Roberto Boi, inerente al Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFB) per il triennio 2026-2028, preliminarmente predisposto in vista della presentazione del PIAO dell'Ente. Ai fini della verifica in oggetto è stata inoltre acquisita l'attestazione di compatibilità finanziaria assicurata attraverso la disponibilità degli stanziamenti previsti nei capitoli di spesa per il personale nel bilancio di previsione.

Il Collegio prende atto che l'Ente ha provveduto a redigere l'ipotesi di Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia - Triennio 2026-2028 - in linea con le previsioni recate:

- dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che all'articolo 6, commi 2 e 4, prevede, tra l'altro, che le amministrazioni pubbliche adottino annualmente il piano triennale dei fabbisogni, che l'approvazione, per le amministrazioni non statali, avviene secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti assicurandone la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- dal Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75 in tema di modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche;
- dalle Linee di indirizzo emanate dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - con decreto dell'allora Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
- dal successivo Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22 luglio 2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022 n. 215, recante "Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche" che, per l'appunto, definisce, "ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le Pubbliche Amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione";
- dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 ottobre 2025 con il quale sono state approvate le linee di indirizzo "Linee guida sul Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO)" e i relativi Manuali operativi "Ministeri e altre pubbliche amministrazioni centrali", "Regioni", "Province" "Città metropolitane e Comuni", che, allegati al suddetto decreto, ne costituiscono parte integrante e che sono successivamente aggiornati con provvedimento del Dipartimento della funzione pubblica;
- che il PTFP, ai sensi delle previsioni recate dalle predette Linee di indirizzo, è sottoposto ai controlli preventivi previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;
- che è stata, pertanto, esaminata tutta la documentazione prodotta al riguardo dall'Amministrazione per l'effettuazione dei suddetti controlli preventivi.

Il Collegio prende altresì atto che la capacità assunzionale disponibile nel triennio 2026-2028, è pari ad € 36.856,83 per l'anno 2026, ed è stato previsto l'avvio delle procedure di mobilità volontaria nel corso dell'anno 2026 per la sostituzione della unità in Area "Funzionari" cessata nel 2025, con conseguente consumo della capacità assunzionale maturata per l'anno 2026, mentre è pari ad € 0,00 per l'anno 2027 e pari ad € 0,00 per l'anno 2028, al lordo della IVC e degli oneri riflessi, in relazione alle previste cessazioni del triennio in argomento, che si presume attualmente non si realizzeranno, al netto dei consumi già sostenuti ovvero allocati a valere sulle facoltà assunzionali.

Infine, non è prevista, nel triennio 2026-2028, l'effettuazione di progressioni tra le aree, né con procedura transitoria, né con procedura a regime.

Tenuto conto di quanto rappresentato, il Collegio, per quanto di competenza,

esprime parere favorevole

in ordine all'ipotesi di Piano Triennale dei fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia - Triennio 2026-2028 trasmessa.

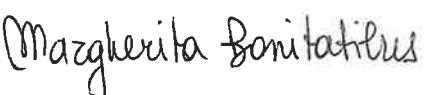
La riunione termina alle ore 12:00 previa stesura del presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Collegio dei Revisori dei conti

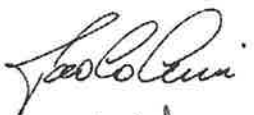
Dott.ssa Margherita Bonitatibus

(Presidente)



Dott. Paolo Cervi

(Componente)



Dott. Pier Luigi Arnera

(Componente)

