



AERO CLUB D'ITALIA

ORDINANZA N° 19/2016

Il Presidente dell'Aero Club d'Italia

VISTA la legge 29 maggio 1954, n° 340;

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

VISTA la legge 20 marzo 1975, n° 70;

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

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

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

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

Ratifica del Consiglio Federale del

Per competenza ed esecuzione

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

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il Personale non dirigente dell'Aero Club d'Italia, sottoscritto in data 16/12/2015 e recepito con ordinanza presidenziale n. 133 del 18/12/2015 in ordine, tra l'altro, all'attivazione delle procedure finalizzate alla realizzazione, secondo principi di selettività, di progressioni di sviluppo economico, con decorrenza fissata al 1° gennaio 2015, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione;

VISTO il verbale di riunione sindacale intervenuta in data 23/02/2016 tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria nella quale è stato completato il predetto Contratto Collettivo Integrativo con la definizione del dettaglio del percorso di valutazione, già tracciato nel formato della scheda come approvata in occasione della succitata precedente contrattazione integrativa;

ATTESO che, valutati i fabbisogni ritenuti necessari, l'Amministrazione intende determinare in complessivi n. 13 i posti da bandire per le progressioni di sviluppo economico del Personale, di cui n. 5 in Area B e n. 8 in Area C, come di seguito dettagliati:

- n. 3 posti destinati ai passaggi dal livello economico B1 al livello economico B2;
- n. 2 posti destinati ai passaggi dal livello economico B2 al livello economico B3;
- n. 1 posti destinati ai passaggi dal livello economico C1 al livello economico C2;
- n. 1 posti destinati ai passaggi dal livello economico C2 al livello economico C3;
- n. 4 posti destinati ai passaggi dal livello economico C3 al livello economico C4;
- n. 2 posti destinati ai passaggi dal livello economico C4 al livello economico C5;

ESAMINATI i testi dei bandi, come redatti dal Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia nei due differenti formati, predisposti uno per l'utilizzo nell'ambito delle procedure finalizzate alle progressioni di sviluppo economico in Area B ed uno per quelle in Area C;

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'Ae.C.I. con l'obbligo di sottoporre, nella prima riunione utile, la relativa ordinanza all'organo competente per la ratifica;

RAVVISATA l'urgenza di adottare il presente provvedimento;

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

ORDINA

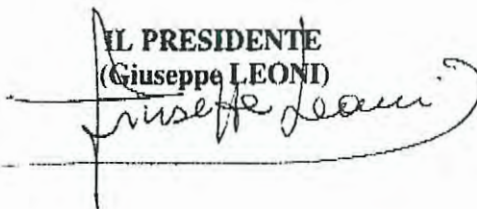
- di recepire il contenuto del verbale della riunione sindacale, intervenuta tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in data 23/02/2016, che, allegato alla presente ordinanza, ne costituisce parte integrante e sostanziale, nella quale è stato completato il Contratto Collettivo Integrativo di Ente, sottoscritto in data 16/12/2015 e recepito con ordinanza presidenziale n. 133 del 18/12/2015, con la definizione del dettaglio del percorso di valutazione, già tracciato nel formato della scheda come approvata nell'anzidetto CCIE,;

Segue Ordinanza n. 13 / 2016

- di determinare in complessivi n. 13 i posti da bandire per le progressioni di sviluppo economico del Personale, di cui n. 5 in Area B e n. 8 in Area C, come di seguito dettagliati:
 - n. 3 posti destinati ai passaggi dal livello economico B1 al livello economico B2;
 - n. 2 posti destinati ai passaggi dal livello economico B2 al livello economico B3;
 - n. 1 posti destinati ai passaggi dal livello economico C1 al livello economico C2;
 - n. 1 posti destinati ai passaggi dal livello economico C2 al livello economico C3;
 - n. 4 posti destinati ai passaggi dal livello economico C3 al livello economico C4;
 - n. 2 posti destinati ai passaggi dal livello economico C4 al livello economico C5;

- di approvare i bandi per le procedure di selezione per le progressioni di sviluppo economico del Personale in Area B ed in Area C come da testi all'uopo redatti nei due differenti formati allegati alla presente ordinanza a formarne parte integrante e sostanziale.

IL PRESIDENTE
(Giuseppe LEONI)



vergiate 11/03/2016
Roma, li _____

VERBALE DI ACCORDO DEL GIORNO 23/02/2016 TRA L'AMMINISTRAZIONE DELL'AERO CLUB D'ITALIA E LE OO. SS. NAZIONALI DI CATEGORIA

Il giorno 23 del mese di febbraio dell'anno 2016, alle ore 12:00 presso la sede dell'Aero Club d'Italia in Via Cesare Beccaria, 35/A, si sono riuniti i rappresentanti dell'Amministrazione dell'Ente e quelli delle OO.SS. di categoria, all'uopo convocati, per discutere del seguente

ORDINE DEL GIORNO

- Progressioni di sviluppo economico - dettaglio criteri già individuati in sede di contrattazione integrativa di Ente del 16/12/2015 - ;
- Varie ed eventuali.

Sono presenti:

Per l'Amministrazione dell'Ente:

Il Direttore Generale: Giulio Cacciatore

Il Responsabile Servizio AGP: Daniela Morsella

E' presente, inoltre, il dr. Vincenzo Giannotti, Nucleo Monocratico di valutazione dell'Ente, in qualità di esperto in materia.

E' presente, altresì, per rispondere alle esigenze contingenti della riunione, il dipendente Stefano Pierini.

Per le OO.SS. di categoria :

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

CISL/FP: Andrea Ladogana e Mauro Mastrangelo

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

FIALP/ CISAL: Claudio Rotondi

R.S.U.: Vincenzo Di Carlo

R.S.U.: Mario Biagini

R.S.U.: Attilio Messina

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

Le Parti convengono che, a decorrere dal prossimo CCDE relativo all'anno 2016 e successivi, si impegnano a valutare la possibilità di attivare le procedure finalizzate alla realizzazione di ulteriori progressioni di sviluppo economico subordinatamente al vincolo di permanenza nel livello economico di appartenenza per almeno due anni.

Per quanto concerne la risorsa complessiva stimata in € 24.000,00 e destinata al finanziamento dei maggiori oneri delle progressioni di sviluppo economico, come già concordato in occasione del CCDE intervenuto in data 16/12/15, laddove è stato stabilito che qualora tale stimata risorsa dovesse risultare insufficiente a fronteggiare la maggiore spesa derivante dal progetto di riqualificazione del personale, si provvederà ai maggiori oneri attingendo alla risorsa del FUA - anno 2015 - destinata alla remunerazione del sistema premiante, decurtandola, si stabilisce ulteriormente di fissare nella percentuale massima del 15% in più o in meno la variabilità di tale suddetta risorsa di € 24.000,00.

A seguire l'accordo già intervenuto tra l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. nazionali di categoria in occasione della precedente riunione sindacale del 16 dicembre 2015, si addivene tra le parti a quanto di seguito illustrato.

Come noto, con riguardo alle progressioni di sviluppo economico in oggetto, l'Amministrazione dell'Ente e le OO.SS. hanno concordato sul fissare la decorrenza delle stesse al 1° gennaio 2015.

In sede di CCDE è stato stabilito, altresì, che tali progressioni saranno realizzate, sulla base della programmazione dei fabbisogni ritenuti necessari dall'Amministrazione, mediante selezione da effettuare a seguito di colloquio finale con il Direttore Generale, all'uopo assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Aero Club d'Italia a garanzia della terzietà del processo, il quale accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente ed il quale valuterà l'attività svolta ed i risultati dallo stesso conseguiti.

E' stato, altresì, concordato che la valutazione positivamente conseguita dal dipendente per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

In tale sede è stato stabilito che il Direttore Generale utilizzerà, allo scopo, le apposite schede di valutazione, come da formato allegato e parte integrante al verbale della riunione sindacale del 16/12/15, che nuovamente qui si allega, recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione sopra illustrati e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

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

Per quanto concerne la misurazione della prestazione resa dal dipendente nei precedenti tre anni utili, viene stabilito, nel prospetto che segue, il "range" dello score individuale di valutazione, nella previsione della variabilità del punteggio da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 10 (dieci) punti per ogni anno di valutazione:

Valutazione Individuale	Punteggio
-------------------------	-----------

100,00	10,00
--------	-------

da 95,00 a 99,99	9,5
------------------	-----

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

da 90,00 a 94,99	9,0
da 85,00 a 89,99	8,5
da 80,00 a 84,99	8,0
da 75,00 a 79,99	7,5
da 70,00 a 74,99	7,0
da 65,00 a 69,99	6,5
da 60,00 a 64,99	6,0

A coloro che abbiano riportato nella scheda di valutazione della prestazione annuale un punteggio inferiore a 60,00 è attribuito, per la finalità in argomento, il punteggio pari a 0,00 (zero).

ESITO DEL COLLOQUIO DI VALUTAZIONE DELLE MAGGIORI QUALITÀ PROFESSIONALI ACQUISITE DAL DIPENDENTE

Per quanto concerne l'esito del colloquio di valutazione delle maggiori qualità professionali acquisite dal dipendente vengono stabiliti, come di seguito illustrato, gli elementi ed i relativi pesi ponderali che, in sede di colloquio con il Direttore Generale, assistito dal Nucleo di Valutazione, saranno valutati nella previsione della variabilità del punteggio complessivo da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 20 (venti) punti:

Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite

la valutazione prevede:

per le progressioni di sviluppo economico in **Area B**:

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 12 conseguente al dialogo finalizzato del dipendente con il Direttore Generale volto alla valutazione del livello di esperienza professionale maturato;

per le progressioni di sviluppo economico in **Area C**:

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 12,5 conseguente al dialogo finalizzato del dipendente con il Direttore Generale volto alla valutazione del livello di esperienza professionale maturato;

l'attribuzione del punteggio pari ad 1 al dipendente già titolare, al 31/12/2014, di posizione organizzativa per conferimento di incarico di Responsabile di Servizio dell'Aero Club d'Italia;



per le progressioni di sviluppo economico sia in Area B che in Area C:

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 6 conseguente alla valutazione del servizio a tempo indeterminato prestato dal dipendente effettuata secondo il seguente criterio:

0,5 punti per ogni anno intero di servizio prestato nel livello economico di appartenenza;

Titoli culturali posseduti

Titoli di studio:

saranno considerati solo quelli superiori al diploma di scuola media secondaria di secondo grado per l'Area B ed al diploma di laurea magistrale o equivalente per l'Area C.

Pertanto, per le progressioni di sviluppo economico in Area B, saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Diploma di laurea triennale	0,50
Master di primo livello	1,00
Diploma di laurea magistrale o equivalente	1,50
Master di secondo livello	2,00

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

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

Per le progressioni di sviluppo economico in Area C, sarà valutato solo il seguente titolo di studio con l'attribuzione del punteggio a lato indicato:

Master di secondo livello	0,50
---------------------------	------

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

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

In caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato ed, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Alle ore 13.45, nessuno chiedendo la parola e non essendoci altri argomenti da trattare, la riunione viene dichiarata chiusa.

Del tutto viene redatto il presente verbale che viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Direttore Generale:

Responsabile Servizio AGP:

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

CISL/FP:

CISL/FP:

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

FIALP/ CISAL:

R.S.U.:

R.S.U.:

R.S.U.:

Giulio Cacciatore

Daniela Morsella

Paolo Liberati

Andrea Ladogana

Mauro Mastrangelo

Alessandro Russo

Claudio Rotondi

Vincenzo Di Carlo

Mario Biagini

Attilio Messina

G. Cacciatore

D. Morsella

Paolo Liberati

Andrea Ladogana

Mauro Mastrangelo

Alessandro Russo

Claudio Rotondi

Vincenzo Di Carlo

Mario Biagini

Attilio Messina

HAUTO PER INDAGARIN I D. P. S. N. 13.20

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

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

VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE RESA DAL DIPENDENTE NEI PRECEDENTI TRE ANNI UTILI

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

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

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

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

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

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 10 punti

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

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 20 punti

PUNTEGGIO COMPLESSIVO FINALE

PUNTEGGIO

Da un minimo di 0 ad un massimo di 50 punti

[Handwritten signatures and initials]



AERO CLUB D'ITALIA
BANDO DI SELEZIONE PER IL PASSAGGIO IN AREA B
AL LIVELLO ECONOMICO ____
PER N. ____ POSTI
IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il Personale non dirigente dell'Aero Club d'Italia, sottoscritto in data 16/12/2015 e recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. n. 133 del 18/12/2015, come integrato per effetto dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le OO.SS. in data 23/02/16, recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. in data ____/____/2016 con particolare riferimento alla parte concernente la disciplina delle procedure concorsuali di selezione per le progressioni di sviluppo economico del Personale all'interno delle aree, di cui all'art. 12 del CCNL 2006 - 2009;

ADOTTA
il seguente provvedimento

Art. 1
(Procedure di selezione)

Sono indette le procedure di selezione previste dall'art 13 del CCNL 2006 - 2009, come disciplinate dal CCI di Ente del 18/12/15, recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. n. 133 del 18/12/2015, come integrato per effetto dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le OO.SS. in data 23/02/16, recepito con Ordinanza Presidenziale in data ____/____/2016, per l'accesso a n. ____ posti nel livello economico ____ con decorrenza 1° gennaio 2015.

Art. 2
(Requisiti per l'accesso alla di selezione)

Alla selezione per l'accesso al livello economico ____ possono partecipare i dipendenti in servizio presso l'Ae.C.I. alla data del 31 dicembre 2014 che, a quella data, fossero collocati nel livello economico ____ .

Art. 3

(Presentazione delle domande di ammissione alla selezione: termini e modalità)

Nella domanda, redatta secondo lo schema in all. 1), i candidati dovranno dichiarare, sotto la propria responsabilità:

- il cognome, il nome, il luogo e la data di nascita;
- il possesso dei requisiti richiesti;
- i titoli di studio posseduti;
- la data di inquadramento nel livello economico di appartenenza.

La mancata sottoscrizione della domanda comporta l'esclusione dalla selezione.

Le domande di partecipazione, redatte in carta semplice, dovranno essere indirizzate all'Aero Club d'Italia, consegnate a mano alla Segreteria Generale per la necessaria registrazione al protocollo della corrispondenza in arrivo dell'Ente, o trasmesse con raccomandata con avviso di ricevimento, improrogabilmente entro il termine di 8 giorni dalla pubblicazione del presente bando sul sito istituzionale dell'Ente o dalla ricezione dello stesso.

La data di presentazione delle domande consegnate a mano sarà stabilita dal timbro di protocollo in entrata Ae.C.I. apposto sulle domande stesse; per quelle spedite con raccomandata a/r, dal timbro di spedizione.

Non saranno considerate le domande presentate o spedite oltre la scadenza del termine.

Art. 4

(Procedura e criteri di valutazione)

Il passaggio al livello economico ____ avverrà a seguito di selezione effettuata dal Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Ente a garanzia della terzietà del processo come stabilito dal succitato CCI di Ente, il quale, a seguito di colloquio, accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente e valuterà l'attività svolta e i risultati conseguiti.

La valutazione positivamente conseguita dal dipendente per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

In conformità con il succitato CCI di Ente del 16/12/15, come integrato dal succitato accordo AeCI/OO.SS. del 23/02/16, il Direttore Generale utilizzerà apposite schede di valutazione recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

Di seguito, si indicano i criteri di valutazione:

misurazione della prestazione resa dal dipendente nei precedenti tre anni utili secondo il seguente “range” dello score individuale di valutazione, nella previsione della variabilità del punteggio da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 10 (dieci) punti per ogni anno di valutazione:

Valutazione Individuale	Punteggio
100,00	10,00
da 95,00 a 99,99	9,5
da 90,00 a 94,99	9,0
da 85,00 a 89,99	8,5
da 80,00 a 84,99	8,0
da 75,00 a 79,99	7,5
da 70,00 a 74,99	7,0
da 65,00 a 69,99	6,5
da 60,00 a 64,99	6,0

A coloro che abbiano riportato nella scheda di valutazione della prestazione annuale un punteggio inferiore a 60,00 è attribuito, per la finalità in argomento, il punteggio pari a 0,00 (zero).

esito del colloquio di valutazione delle maggiori qualità professionali acquisite dal dipendente secondo i seguenti elementi e relativi pesi ponderali che, in sede di colloquio con il Direttore Generale, assistito dal Nucleo di Valutazione, saranno valutati nella previsione della variabilità del punteggio complessivo da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 20 (venti) punti:

Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite

la valutazione prevede:

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 12 conseguente al dialogo finalizzato del dipendente con il Direttore Generale volto alla valutazione del livello di esperienza professionale maturato;

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 6 conseguente alla valutazione del servizio a tempo indeterminato prestato dal dipendente effettuata secondo il seguente criterio:
0,5 punti per ogni anno intero di servizio prestato nel livello economico di appartenenza;

Titoli culturali posseduti

saranno valutati i seguenti titoli di studio con l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Diploma di laurea triennale	0,50
Master di primo livello	1,00
Diploma di laurea magistrale o equivalente	1,50
Master di secondo livello	2,00

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

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

Art.5

(Graduatoria di merito e graduatoria dei vincitori)

Il Servizio Affari Generali e Personale, sulla base della graduatoria di merito, formata dal Direttore Generale secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, ed utile ai soli fini della presente procedura concorsuale di selezione, determinerà la graduatoria dei vincitori, sperando le procedure finalizzate alla nomina dei dipendenti collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili.

In caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato ed, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Art. 6

(Procedura di nomina e decorrenza)

Solo in caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, il Servizio Affari Generali e Personale esperirà le procedure finalizzate alla nomina di altrettanti dipendenti secondo l'ordine della graduatoria e fino all'esaurimento della stessa. La collocazione nel livello economico decorrerà dalla data del 1° gennaio 2015.

Art. 7

(Disposizioni finali)

Il termine presumibile di completamento delle procedure concorsuali è stimato in 30 giorni dalla data di scadenza della presentazione delle domande.

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

L'Ente garantisce pari opportunità tra donne e uomini nelle progressioni di sviluppo economico nel rispetto della normativa vigente.

All. 1)

All'Aero Club d'Italia
SEDE

Oggetto: Domanda di partecipazione alla selezione per l'accesso al livello economico
_____.

___L___ SOTTOSCRITT. _____
NAT___A_____ IL_____,
DIPENDENTE DI CODESTO ENTE, DICHIARA SOTTO LA PROPRIA
RESPONSABILITÀ DI ESSERE IN POSSESSO DEI REQUISITI RICHIESTI
DAL BANDO PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE DI CUI
ALL'OGGETTO.

___L___ SOTTOSCRITT _____
DICHIARA, INOLTRE, DI ESSERE IN POSSESSO DEL/I SEGUENTE/I
TITOLO/I DI STUDIO

DI ESSERE INQUADRAT___ NEL LIVELLO ECONOMICO___ DALLA
DATA DEL _____.

IN FEDE

ROMA_____

AERO CLUB D'ITALIA
BANDO DI SELEZIONE PER IL PASSAGGIO IN AREA C
AL LIVELLO ECONOMICO ____
PER N. ____ POSTI

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo per il Personale non dirigente dell'Aero Club d'Italia, sottoscritto in data 16/12/2015 e recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. n. 133 del 18/12/2015, come integrato per effetto dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le OO.SS. in data 23/02/16, recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. in data __/__/2016 con particolare riferimento alla parte concernente la disciplina delle procedure concorsuali di selezione per le progressioni di sviluppo economico del Personale all'interno delle aree, di cui all'art. 12 del CCNL 2006 - 2009;

ADOTTA
il seguente provvedimento

Art. 1

(Procedure di selezione)

Sono indette le procedure di selezione previste dall'art 13 del CCNL 2006 - 2009, come disciplinate dal CCI di Ente del 18/12/15, recepito con Ordinanza Presidenziale Ae.C.I. n. 133 del 18/12/2015, come integrato per effetto dell'accordo intervenuto tra Ae.C.I. e le OO.SS. in data 23/02/16, recepito con Ordinanza Presidenziale in data __/__/2016, per l'accesso a n. ____ posti nel livello economico ____ con decorrenza 1° gennaio 2015.

Art. 2

(Requisiti per l'accesso alla di selezione)

Alla selezione per l'accesso al livello economico ____ possono partecipare i dipendenti in servizio presso l'Ae.C.I. alla data del 31 dicembre 2014 che, a quella data, fossero collocati nel livello economico ____ .

Art. 3

(Presentazione delle domande di ammissione alla selezione: termini e modalità)

Nella domanda, redatta secondo lo schema in all. 1), i candidati dovranno dichiarare, sotto la propria responsabilità:

- il cognome, il nome, il luogo e la data di nascita;
- il possesso dei requisiti richiesti;
- i titoli di studio posseduti;
- la data di inquadramento nel livello economico di appartenenza.

La mancata sottoscrizione della domanda comporta l'esclusione dalla selezione.

Le domande di partecipazione, redatte in carta semplice, dovranno essere indirizzate all'Aero Club d'Italia, consegnate a mano alla Segreteria Generale per la necessaria registrazione al protocollo della corrispondenza in arrivo dell'Ente, o trasmesse con raccomandata con avviso di ricevimento, improrogabilmente entro il termine di 8 giorni dalla pubblicazione del presente bando sul sito istituzionale dell'Ente o dalla ricezione dello stesso.

La data di presentazione delle domande consegnate a mano sarà stabilita dal timbro di protocollo in entrata Ae.C.I. apposto sulle domande stesse; per quelle spedite con raccomandata a/r, dal timbro di spedizione.

Non saranno considerate le domande presentate o spedite oltre la scadenza del termine.

Art. 4

(Procedura e criteri di valutazione)

Il passaggio al livello economico ____ avverrà a seguito di selezione effettuata dal Direttore Generale dell'Aero Club d'Italia, assistito dal Nucleo Monocratico di Valutazione dell'Ente a garanzia della terzietà del processo come stabilito dal succitato CCI di Ente, il quale, a seguito di colloquio, accerterà l'eventuale maggiore competenza professionale acquisita dal dipendente e valuterà l'attività svolta e i risultati conseguiti.

La valutazione positivamente conseguita dal dipendente per almeno tre anni utili, nell'ambito dei processi di valutazione della prestazione resa, costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica.

In conformità con il succitato CCI di Ente del 16/12/15, come integrato dal succitato accordo AeCI/OO.SS. del 23/02/16, il Direttore Generale utilizzerà apposite schede di valutazione recanti evidenza della misurazione, con l'attribuzione di pesi ponderali, dei singoli elementi di valutazione e del punteggio complessivo conseguito dal dipendente.

Di seguito, si indicano i criteri di valutazione:

misurazione della prestazione resa dal dipendente nei precedenti tre anni utili secondo il seguente “range” dello score individuale di valutazione, nella previsione della variabilità del punteggio da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 10 (dieci) punti per ogni anno di valutazione:

Valutazione Individuale	Punteggio
100,00	10,00
da 95,00 a 99,99	9,5
da 90,00 a 94,99	9,0
da 85,00 a 89,99	8,5
da 80,00 a 84,99	8,0
da 75,00 a 79,99	7,5
da 70,00 a 74,99	7,0
da 65,00 a 69,99	6,5
da 60,00 a 64,99	6,0

A coloro che abbiano riportato nella scheda di valutazione della prestazione annuale un punteggio inferiore a 60,00 è attribuito, per la finalità in argomento, il punteggio pari a 0,00 (zero).

esito del colloquio di valutazione delle maggiori qualità professionali acquisite dal dipendente secondo i seguenti elementi e relativi pesi ponderali che, in sede di colloquio con il Direttore Generale, assistito dal Nucleo di Valutazione, saranno valutati nella previsione della variabilità del punteggio complessivo da un minimo di 0 (zero) ad un massimo di 20 (venti) punti:

Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite

la valutazione prevede:

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 12,5 conseguente al dialogo finalizzato del dipendente con il Direttore Generale volto alla valutazione del livello di esperienza professionale maturato;

l'attribuzione del punteggio pari ad 1 al dipendente già titolare, al 31/12/2014, di posizione organizzativa per conferimento di incarico di Responsabile di Servizio dell'Aero Club d'Italia;

l'attribuzione fino ad un punteggio massimo di 6 conseguente alla valutazione del servizio a tempo indeterminato prestato dal dipendente effettuata secondo il seguente criterio:
0,5 punti per ogni anno intero di servizio prestato nel livello economico di appartenenza;

Titoli culturali posseduti

sarà valutato il seguente titolo di studio con l'attribuzione del seguente punteggio:

Master di secondo livello	0,50
---------------------------	------

Art. 5

(Graduatoria di merito e graduatoria dei vincitori)

Il Servizio Affari Generali e Personale, sulla base della graduatoria di merito, formata dal Direttore Generale secondo l'ordine del punteggio complessivo conseguito dai candidati, ed utile ai soli fini della presente procedura concorsuale di selezione, determinerà la graduatoria dei vincitori, esperendo le procedure finalizzate alla nomina dei dipendenti collocati in posizione utile in rapporto ai posti disponibili.

In caso di parità di merito nella graduatoria, che consegnerà all'attribuzione dei punteggi effettuata come sopra descritto, precede nella stessa il dipendente con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato ed, in caso di ulteriore parità, quello anagraficamente più anziano.

Art. 6

(Procedura di nomina e decorrenza)

Solo in caso di rinuncia, decadenza o annullamento della nomina di un candidato, il Servizio Affari Generali e Personale esperirà le procedure finalizzate alla nomina di altrettanti dipendenti secondo l'ordine della graduatoria e fino all'esaurimento della stessa. La collocazione nel livello economico decorrerà dalla data del 1° gennaio 2015.

Art. 7

(Disposizioni finali)

Il termine presumibile di completamento delle procedure concorsuali è stimato in 30 giorni dalla data di scadenza della presentazione delle domande.

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

L'Ente garantisce pari opportunità tra donne e uomini nelle progressioni di sviluppo economico nel rispetto della normativa vigente.

All. 1)

All'Aero Club d'Italia
SEDE

Oggetto: Domanda di partecipazione alla selezione per l'accesso al livello economico
_____.

___L___ SOTTOSCRITT. _____
NAT ___A_____ IL _____,
DIPENDENTE DI CODESTO ENTE, DICHIARA SOTTO LA PROPRIA
RESPONSABILITÀ DI ESSERE IN POSSESSO DEI REQUISITI RICHIESTI
DAL BANDO PER LA PARTECIPAZIONE ALLA SELEZIONE DI CUI
ALL'OGGETTO.

___L___ SOTTOSCRITT _____
DICHIARA, INOLTRE, DI ESSERE IN POSSESSO DEL/I SEGUENTE/I
TITOLO/I DI STUDIO

DI ESSERE INQUADRAT___ NEL LIVELLO ECONOMICO___ DALLA
DATA DEL _____.

IN FEDE

ROMA _____