



AERO CLUB D'ITALIA

Delibera del Consiglio Federale

n. 21

del 28/03/2023

Voce all'ordine del giorno	Oggetto: Adozione Regolamento e avvio procedure di
N° 08	progressione tra le aree – CCNL Triennio 2019-2021

Consiglio Federale

Giuseppe Leoni

P

Stefano Bianchetti

P

Eva Montori

P

Giorgio Porta

A

Guido Guidi

P

Collegio dei Revisori dei Conti

Antonietta Giudice

A

Pierluigi Arnera

A

Paolo Cervi

P

Trasmissione ai Ministeri vigilanti

data invio

☐ Trasporti

☐ Difesa

☐ Pres. Consiglio Ministri

☐ Interno

☐ Economia e Finanze

Per competenza ed esecuzione

☒ AA.GG.PP.

☐ Gest. Amm.va/Con.le

☐ Aerod./Tecnico

☐ Sport Aeronautici

Sono pure presenti su invito del Presidente:

Presiede:
il Presidente Arch. Giuseppe LEONI

Esplica funzioni di Segretario:
il Direttore Generale Gen. Gianpaolo MINISCALCO

VISTA la legge 29 maggio 1954 n. 340: Riordinamento dell'Ae.C.I.;

VISTA la legge 20 marzo 1975 n. 70: Riordinamento degli Enti Pubblici;

VISTO il D.P.R. 16 giugno 1977 n. 670: Conferma Ae.C.I. quale Ente Pubblico;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165: Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

VISTO il D.P.R. 27 febbraio 2003 n. 97: Regolamento per l'amministrazione e la contabilità degli Enti Pubblici di cui alla legge 20 marzo 1975, n. 70;

VISTO il D.P.R. 18 marzo 2013 n. 53: Approvazione nuovo Statuto Ae.C.I.;

VISTO il D.P.C.M. 16 maggio 2022: Nomina del Presidente Ae.C.I.;

VISTO il D.M. del 16 giugno 2022 n. 189: Nomina Consiglieri Federali Ae.C.I.;

VISTO il D.M. del 16 giugno 2022 n. 188: Nomina Presidente Commissione Centrale Sportiva Aeronautica Ae.C.I.;

VISTA la delibera consiliare AeCI n. 120 del 4 novembre 2022 con la quale in attuazione delle disposizioni nelle premesse ivi indicate, 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 è stato adottato, con le modalità semplificate previste dall'art. 6 dell'anzidetto Decreto, il Piano integrato di attività e organizzazione (*PIAO*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024 nella formulazione del testo ivi allegato a formarne parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO, altresì, che con delibera consiliare n. 35 del 19 luglio 2022, rimessa in data 20 luglio 2022 ai Ministeri vigilanti per l'approvazione ai sensi dell'art. 29 della Legge 20 marzo 1975, n. 70, era stato già adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (*PTFP*) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e 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;

CONSIDERATO che il succitato Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024, adottato con la predetta delibera consiliare n. 35/22, poi divenuta esecutiva, costituisce, del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (*PIAO*), sottosezione di programmazione della Sezione "*Organizzazione e Capitale Umano*" di cui all'art. 4, comma 1, lett. c), n. 2) del succitato Decreto n. 132/22;

CONSIDERATO 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;

VISTA, pertanto, la delibera consiliare emanata in data odierna con la quale è stato adottato il PTFP per il triennio 2023-2025:

VISTA, anche, la successiva delibera consiliare in data odierna con la quale è stato, altresì, adottato il PIAO per il triennio 2023-2025, anche esso aggiornato annualmente ai sensi del comma 2 dell'art. 6 Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge 6 agosto 2021, n. 113, attesa, per l'anno 2023, la proroga del termine dal 31 gennaio 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;

VISTO, altresì, che 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;

DATO ATTO, al riguardo, che, 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) e che 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);

ATTESO che nel succitato 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” è 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;

DATO ATTO, altresì, che, nella summenzionata parte in tema di fabbisogni di Personale AeCI per il triennio 2023-2025, è espressamente previsto, per il posto di “Elevata Professionalità” non riservato al personale interno tramite l'attivazione dell'istituto contrattuale delle “Progressioni tra le Aree”, che l'Ente provvederà, poi, esperite le sole preventive procedure di mobilità obbligatoria per la copertura dell'ulteriore posto di “Elevata Professionalità”, ad attivare, nel successivo anno 2024, le procedure connesse al relativo reclutamento mediante concorso pubblico o attingendo a scorrimento alle graduatorie anche di altri enti al fine di potenziare i servizi AeCI e a stanziare nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri;

ACCERTATE, quindi, attualmente le disponibilità di bilancio per la sola realizzazione della succitata progressione tra le aree, specificatamente dall'area dei “Funzionari” all'area delle “Elevate Professionalità”;

RAVVISATA, quindi, la necessità, a garanzia del perseguimento di un più incisivo rapporto tra efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa, al fine di concorrere al conseguimento a più elevati livelli dei risultati attesi dall'attività dell'Ente, di procedere, comunque, intanto, ad 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;

VISTO il CCNL – Comparto “Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 –, sottoscritto in data 9 maggio 2022, che, con la definizione di un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato su quattro aree, di cui una destinata alle elevate professionalità, disciplina la materia afferente all'area EP di nuova istituzione e, tra l'altro, all'art. 53 ne definisce il trattamento economico;

ATTESO che, ai sensi del succitato art. 53 del vigente CCNL, la retribuzione tabellare del personale della nuova area EP è stabilita nell'importo annuo lordo complessivo pari a euro 35.000,00, comprensivo di tredicesima mensilità;

ATTESO, altresì, che, ai sensi dell'art. 45 del vigente CCNL, in corrispondenza di ciascun incarico conferibile per un periodo non inferiore ad un anno e non superiore a tre anni, e rinnovabile, sono, tra l'altro, previste, quali componenti della struttura della retribuzione del personale dell'area EP, una

retribuzione di posizione ed una retribuzione di risultato da determinare nel rispetto dei limiti fissati per il trattamento economico dal combinato disposto dell'art. 16 e dell'art. 53 dell'anzidetto CCNL, assorbendo tale trattamento tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario;

CONSIDERATO che, con riguardo alla retribuzione di posizione, in corrispondenza di ciascun incarico, in base ad una preventiva valutazione della rilevanza delle responsabilità assunte e di altri fattori di complessità organizzativa e/o professionale, le amministrazioni definiscono un valore annuale lordo di retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, compreso tra un minimo di euro 11.000 euro ed un massimo di euro 29.000 da corrispondere mensilmente a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui al succitato art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP);

CONSIDERATO, inoltre, che lo svolgimento dell'incarico è valutato con i criteri e le procedure del sistema di valutazione di performance adottato al riguardo dall'amministrazione e che, con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata, è inoltre attribuita, in base al livello di valutazione conseguito, la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate a retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 (Trattamento economico del personale della nuova area EP), ad essa assegnando almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate alle anzidette retribuzioni di posizione e di risultato, nell'ambito del valore complessivo destinato annualmente alla retribuzione del personale inquadrato nell'area EP che, comprensivo della quota corrispondente allo stipendio tabellare, è da comprendere tra l'importo minimo di euro 50.000,00 e massimo di euro 70.000,00 annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione;

ATTESA, pertanto, la massima rilevanza dei contenuti e degli obiettivi dell'incarico che l'Ente intende conferire alla nuova unità EP, nonché valutato il grado di responsabilità di elevato contenuto gestionale ad esso connesso e di autonomia decisionale, tutti elementi che, in base alle esigenze organizzative dell'Ente, caratterizzeranno un incarico che, nell'ambito del nuovo ordinamento professionale introdotto dal vigente CCNL e della conseguente definizione delle famiglie professionali dell'Aero Club d'Italia di cui alla succitata delibera consiliare n.118 del 4 novembre 2022, comporterà con autonomia l'assunzione diretta ed immediata della responsabilità di uno dei tre Centri di Responsabilità di cui si compone l'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente e specificatamente del Settore Amministrativo composto dei centri di costo complessi "Servizio Affari Generali e Personale" e "Servizio Gestione Amministrativa e Contabile";

RITENUTO, quindi, in coerenza con i limiti di spesa determinati dal combinato disposto dei succitati art. 16 ed art. 53, di fissare nell'importo annuo lordo complessivo pari ad euro 28.000,00, comprensivo di tredicesima mensilità, la retribuzione di posizione di cui all'art. 45, comma 1, lett. c) del vigente CCNL e nell'importo annuo lordo complessivo pari ad euro 7.000,00 la retribuzione di risultato di cui all'art. 45, comma 1, lett. d) del vigente CCNL;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001 che all'art. 35 "Reclutamento del Personale", comma 4, dispone che con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle Amministrazioni dello Stato, anche di ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici;

NOTO, altresì, che il Dipartimento della Funzione Pubblica, su parere del Consiglio di Stato – Adunanza della Commissione Speciale Pubblico Impiego del 9 novembre 2005, ha da tempo stabilito che sono soggette ad autorizzazione anche le progressioni verticali che comportano passaggio tra le aree professionali;

VISTA, pertanto, la nota AeCI di richiesta di autorizzazione ad avviare le procedure tese, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e dell'art. 17 del CCNL Comparto “Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 – sottoscritto in data 9 maggio 2022, alla realizzazione di n. 1 (una) progressione tra le Aree, dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità, inviata con nota AeCI prot. n. 30706 del 15 novembre 2022 alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze;

PRESO ATTO, al riguardo, della nota di riscontro del Dipartimento della Funzione Pubblica, prot. n. DFP-0009818-P-10/02/2023, inviata per conoscenza anche al Ministero dell'Economia e delle Finanze, nella quale viene affermata, per le motivazioni ivi illustrate, *“l'esclusione dell'AeCI dall'autorizzazione di cui al dpcm ex articolo 35, comma 4, sopra richiamato”* anche, tra l'altro, in quanto ente associativo, dotato di autonomia finanziaria e patrimoniale;

CONSIDERATO, altresì, che nella predetta nota DFP si evidenzia che *“nel merito della possibilità di attivare progressioni tra le aree, nello specifico dall'area dei funzionari all'area delle elevate professionalità, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, si rammenta che nei reclutamenti - in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA - occorre sempre garantire l'adeguato accesso dall'esterno, il che non appare soddisfatto dall'indicazione resa con riguardo all'unico reclutamento programmato nell'area delle elevate professionalità”*;

RILEVATO, tuttavia, al riguardo, che, sebbene nella predetta nota AeCI sia richiesta la sola autorizzazione ad avviare le procedure tese unicamente alla realizzazione di n. 1 (una) progressione tra le Aree, dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità, di fatto, come sopra già evidenziato, nel Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell'Aero Club d'Italia per il triennio 2022-2024, era già stato già manifestato l'intendimento di procedere alla copertura di n. 2 posti di “Elevata Professionalità”, di cui solo n. 1 posto riservato al personale interno con l'attivazione dell'istituto contrattuale delle “Progressioni tra le Aree” e, pertanto, nel rispetto della riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, e che nel PTFP per il triennio 2023-2025, è espressamente previsto, per il secondo posto di “Elevata Professionalità”, che l'Ente provvederà ad attivare, nel successivo anno 2024, le procedure connesse al relativo reclutamento “esterno” al fine di potenziare i servizi AeCI ed a stanziare nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri;

RITENUTO, pertanto, ammissibile procedere, intanto, ad 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 al fine di assicurare sin da subito l'incremento dei livelli di performance dell'azione amministrativa dell'Ente già sofferente per le condizioni di grave carenza di organico in cui versa da anni;

VISTE le previsioni del vigente CCNL con particolare riferimento all'art. 16 “Incarichi al personale dell'Area EP” ed all'art. 17 “Progressioni tra le aree” i quali disciplinano specificatamente i principi

generali ai quali debbono conformarsi gli atti di conferimento degli incarichi di elevata professionalità e le procedure di realizzazione delle progressioni tra le aree;

ATTESO, per quanto concerne i criteri di valutazione dei candidati alla progressione verticale in argomento, che gli stessi devono essere regolamentati dall'Ente ed essere specificati almeno in funzione della famiglia professionale interessata in coerenza con gli orientamenti applicativi ARAN del 26 luglio 2022 condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e, pertanto, per il caso di specie, in funzione della famiglia professionale di tipo "amministrativo-economico-giuridico" (*FP-TAEG*);

CONSIDERATO, altresì, che gli anzidetti orientamenti applicativi interpretano come segue il CCNL summenzionato "in base all'art. 18, comma 6, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree, ad esclusione di quella verso l'area EP, ha luogo con le procedure disciplinate dai commi 6, 7 e 8 dell'art. 18. Si ritiene che tale formulazione escluda la possibilità di far coesistere entrambe le procedure (procedura transitoria ex art. 18 e procedura a regime ex art. 17). Resta, in ogni caso, ferma la possibilità di effettuare progressioni verticali verso EP anche durante il periodo di prima applicazione, ma applicando le regole ordinarie (art. 17 CCNL 9 maggio 2022 e art. 52, comma 1-bis, d.lgs. n. 165/2001). Si ricorda, in proposito, che la previsione contrattuale di cui al citato art. 17 è meramente ricognitiva di quanto previsto dalla legge (art. 52, comma 1-bis, come modificato dall'art. 3, comma 1 del d.l. n. 80/2021), vista la preclusione in materia del CCNL";

ATTESO, quindi, che la progressione verticale in argomento verso l'Area delle Elevate Professionalità è da espletarsi con gli elementi propri della procedura a regime e che, pertanto, i criteri più specifici che declinano i criteri generali stabiliti dal contratto, nonché i pesi loro attribuiti, sono definiti dalle amministrazioni senza il previo confronto con i sindacati, come anche si evince dai già richiamati orientamenti applicativi ARAN;

RITENUTO, pertanto, di dover regolamentare la disciplina della procedura comparativa per le progressioni verticali verso l'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, al fine di prevedere modalità operative generali e trasparenti che consentano di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'Ente nel rispetto delle norme vigenti in materia e dei principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità ai quali si ispira l'organizzazione dei pubblici uffici;

RAVVISATA, quindi, la necessità di adottare un regolamento teso a disciplinare, comunque, la materia in tutti i suoi molteplici aspetti, anche ulteriori rispetto alla definizione dei criteri in tema di procedura comparativa, al fine di disporre di uno strumento utile ad avviare e a concludere le procedure di progressione verso l'Area delle Elevate Professionalità, nel quale siano declinati tutti i necessari criteri in ordine, tra l'altro, all'individuazione delle competenze e delle responsabilità connesse all'incarico, alla predetta procedura comparativa di affidamento dell'incarico, alla valutazione periodica delle prestazioni e dei risultati e che recepisca, quindi, puntualmente tutte le previsioni del vigente CCNL anche in tema di durata dell'incarico, di eventuale revoca, di trattamento economico e di valutazione del risultato;

RITENUTI conseguentemente sussistenti tutti i presupposti per procedere all'avvio delle procedure di progressione tra le aree, dall'Area dei Funzionari all'Area delle Elevate Professionalità, per n. 1 unità di personale in servizio presso l'Ente;

ACCERTATE le disponibilità di bilancio sui competenti capitoli di bilancio accesi al centro di responsabilità del Settore Amministrativo – esercizio finanziario 2023 –;

Tutto ciò visto, dato atto, considerato, atteso, accertato, ravvisato, ritenuto, noto, preso atto e rilevato, il Consiglio Federale dell'Aero Club d'Italia

DELIBERA

per quanto espresso in preambolo,

- di adottare il *“Regolamento per la disciplina della procedura di progressione verticale verso l'Area delle Elevate Professionalità - Famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (FP-TAEG) - art. 52, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 come modificato dal D.L. 80/2021 – art. 17 “Progressioni tra le aree” e collegati art. 16 “Incarichi al personale dell'Area EP” - art. 45 “Struttura della retribuzione del personale dell'area EP” - art. 53 “Trattamento economico del personale della nuova Area EP” - CCNL “Comparto Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 9 maggio 2022 –* nella formulazione del testo che, allegato alla presente delibera, ne forma parte integrante e sostanziale;
- di dare espressamente atto che, nel succitato *“Regolamento”*, sono peculiarmente definiti i criteri tesi ad assicurare che la procedura comparativa per la progressione verticale verso l'Area delle Elevate Professionalità, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, D.Lgs. n. 165/2001, sia realizzata con modalità operative generali e trasparenti che consentano di attivare selezioni efficaci per le esigenze dell'Ente nel rispetto delle norme vigenti in materia e dei principi costituzionali di buon andamento ed imparzialità ai quali si ispira l'organizzazione dei pubblici uffici;
- di dare atto, altresì, che, nel succitato *“Regolamento”*, nell'ambito del nuovo ordinamento professionale introdotto dal vigente CCNL e della conseguente definizione delle famiglie professionali dell'Aero Club d'Italia di cui alla delibera consiliare n.118 del 4 novembre 2022, è anche stabilito, tra l'altro, che alla nuova unità EP, sarà conferito, con responsabilità di elevato contenuto gestionale e di autonomia decisionale, per un periodo di tre anni, rinnovabile, salvo revoca prima della scadenza ai sensi del comma 5 dell'art. 16 del suddetto vigente CCNL, l'incarico di Responsabile di uno dei tre Centri di Responsabilità di cui si compone l'assetto organizzativo-gestionale dell'Ente e specificatamente del Settore Amministrativo composto dei centri di costo complessi *“Servizio Affari Generali e Personale”* e *“Servizio Gestione Amministrativa e Contabile”*.
Al riguardo, il Direttore Generale provvederà, successivamente, in fase di conferimento dell'incarico, a declinare più specificatamente, nell'ambito della suddetta affidata Responsabilità, i precisi compiti oggetto di attribuzione alla nuova unità EP;
- di dare atto, quindi, che, nel succitato *“Regolamento”*, è, tra l'altro, conseguentemente definito, come segue, il trattamento economico della nuova unità EP:

- ✓ retribuzione tabellare stabilita, dall'art. 53 del vigente CCNL "Comparto Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 9 maggio 2022, nell'importo annuo lordo complessivo pari a euro 35.000,00, comprensivo di tredicesima mensilità;
 - ✓ retribuzione di posizione, prevista dall'art. 45, comma 1, lett. c) del suddetto vigente CCNL, fissata, nel rispetto dei limiti di spesa contrattuali determinati dal combinato disposto dell'art. 16 e dell'art. 53, nell'importo annuo lordo complessivo pari ad euro 28.000,00, comprensivo di tredicesima mensilità;
 - ✓ retribuzione di risultato, prevista dall'art. 45, comma 1, lett. d) del suddetto vigente CCNL, fissata, nel rispetto dei limiti di spesa contrattuali determinati dal combinato disposto dell'art. 16 e dell'art. 53, nell'importo annuo lordo complessivo pari ad euro 7.000,00, da attribuire, con cadenza annuale, in base al livello di valutazione conseguito;
 - ✓ tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario;
 - ✓ tale trattamento subirà le eventuali modificazioni che, nel corso della durata triennale dell'incarico, saranno introdotte dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro relativa al Personale non dirigente del Comparto "Funzioni Centrali o da disposizioni normative che, comunque, le impongano;
- di dare atto, inoltre, che nel succitato "*Regolamento*", sono, tra l'altro, definiti i criteri e le procedure del sistema di valutazione con cui misurare lo svolgimento dell'incarico;
 - di avviare, pertanto, 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 predetto "*Regolamento*";
 - di attivare, nel successivo anno 2024, al fine di potenziare i servizi AeCI, le procedure connesse alla copertura di un ulteriore posto di "Elevata Professionalità" tramite reclutamento con accesso dall'esterno, a garanzia della riserva all'uso 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 di stanziare nel bilancio di previsione – esercizio finanziario 2024 – le risorse necessarie a fronteggiare i relativi oneri;
 - di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile;
 - di trasmettere copia della presente delibera alle OO.SS. nazionali di categoria, già previamente informate in data 14 marzo 2023;
 - di provvedere alla pubblicazione del Regolamento in argomento 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 delibera con l'adozione di tutti gli atti correlati conseguenti.

IL SEGRETARIO
F.to Gianpaolo MINISCALCO

IL PRESIDENTE
F.to Giuseppe LEONI

***“Regolamento per la disciplina della procedura di progressione verticale verso
l’Area delle Elevate Professionalità
Famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico (FP-TAEG)”***

art. 52, comma 1-bis, D.lgs. n. 165/2000 come modificato dal D.L. 80/2021

art. 17 “Progressioni tra le aree”

e collegati

art. 16 “Incarichi al personale dell’Area EP”

art. 45 “Struttura della retribuzione del personale dell’area EP”

art. 53 “Trattamento economico del personale della nuova Area EP”

CCNL “Comparto Funzioni Centrali” – Triennio 2019-2021 - sottoscritto in data 9 maggio 2022

Ai sensi dell’art. 17 del CCNL Comparto “Funzioni Centrali” - Triennio 2019-2021 -, sottoscritto in data 9 maggio 2022, l’Aero Club d’Italia (AeCI) intende realizzare *n. 1 progressione tra le aree dall’Area dei “Funzionari” all’Area delle “Elevate Professionalità”, nell’ambito della famiglia professionale di tipo “amministrativo-economico-giuridico” (FP-TAEG)* di cui alla delibera consiliare AeCI n. 118 del 4 novembre 2022 con la quale, tra l’altro, l’Ente ha definito, in attuazione delle previsioni recate dal Titolo III dell’anzidetto CCNL, le famiglie professionali nell’ambito del nuovo ordinamento professionale del personale.

Il ricorso alla succitata progressione tra le aree è correlato agli strumenti di programmazione strategica, annuale e pluriennale, adottati dall’Ente.

Quanto sopra, infatti, in continuità con le previsioni già recate dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) dell’Aero Club d’Italia per il triennio 2022-2024 ed in coerenza, altresì, con quelle del PTFP AeCI per il triennio 2023-2025, piani poi confluiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) dell’Aero Club d’Italia dei rispettivi trienni, a norma dell’art. 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, e del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze in data 30 giugno 2022.

La decorrenza della progressione avrà effetto dalla data di attribuzione dell’incarico ai sensi dell’art. 16 del CCNL in argomento.

L’incarico, che sarà caratterizzato da elementi, sostanziali dell’appartenenza all’Area, di elevata autonomia decisionale e responsabilità, avrà prevalente contenuto gestionale.

In particolare, in base alle esigenze organizzative dell’Ente, l’incarico comporterà con autonomia l’assunzione diretta ed immediata della responsabilità di uno dei tre Centri di Responsabilità di cui si compone l’assetto organizzativo-gestionale dell’Ente e specificatamente del *Settore Amministrativo composto dei centri di costo complessi “Servizio Affari Generali e Personale” e “Servizio Gestione Amministrativa e Contabile”*.

L’incarico sarà conferito per un periodo di tre anni, rinnovabile.

La revoca dell’incarico conferito potrà aver luogo, prima della sua scadenza, per ragioni organizzative ovvero a seguito di valutazione di performance che accerti risultati non positivi.

Ai sensi del combinato disposto dell'art. 45 e dell'art. 53 del CCNL in argomento, la retribuzione tabellare della Elevata Professionalità è stabilita in un importo annuo lordo complessivo pari a 35.000 euro, comprensivo di tredicesima mensilità, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Viene, altresì, stabilito che le risorse finanziarie complessive da destinare alla Elevata Professionalità, oggetto della progressione tra le aree in argomento, siano determinate nell'importo complessivo di 70.000,00 euro annui lordi, al netto degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione.

Le suddette risorse complessive, dedotta la quota corrispondente allo stipendio tabellare, costituiscono il complessivo limite di spesa a carico dell'Ente per:

- ✓ la corresponsione degli emolumenti relativi alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato;
- ✓ il riconoscimento dei benefici di welfare integrativo cui al comma 6 dell'art. 53 del CCNL in argomento;
- ✓ l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

Alla retribuzione di risultato, il CCNL prevede che sia destinato almeno il 15% delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di posizione e alla retribuzione di risultato.

Alle risorse per gli interventi di welfare integrativo è destinato non più dell'1% delle suddette risorse complessive.

Tuttavia, considerato che l'Ente intende definire nell'importo di € 28.000,00 il valore annuale lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, e nell'importo di € 7.000,00 il valore annuale lordo della retribuzione di risultato, si dà atto che non sussistono margini per il riconoscimento di benefici di welfare ulteriori, ad integrazione delle disponibilità che l'amministrazione continua a finanziare per effetto di norme di settore di cui permane la vigenza, e per l'attribuzione di ogni altro elemento retributivo o beneficio.

Orbene, valutata la rilevanza delle responsabilità attribuite e dei fattori di complessità organizzativa, l'Ente definisce, come sopra accennato, il valore annuale lordo della retribuzione di posizione, comprensivo di tredicesima mensilità, nell'importo di € 28.000,00, in coerenza con le previsioni contrattuali.

La retribuzione di posizione è corrisposta mensilmente ed è attribuita a valere sulle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 del CCNL in argomento.

L'Ente, stabilisce, altresì, come sopra accennato, il valore annuale lordo della retribuzione di risultato nell'importo di € 7.000,00, in coerenza con le previsioni contrattuali.

La valutazione dei risultati conseguiti dalla Elevata Professionalità avviene con cadenza annuale, sulla base dei seguenti criteri:

- ✓ il Direttore Generale all'atto del conferimento dell'incarico stabilisce gli obiettivi strategici dell'ente, oltre ai compiti attribuiti con il presente disciplinare;
 - ✓ il Nucleo di Valutazione vigila, con la dovuta terzietà, sul monitoraggio almeno semestrale degli obiettivi assegnati e sui compiti svolti in conformità al presente disciplinare;
- A tal riguardo, sarà cura della EP fornire semestralmente specifica relazione sulle attività poste in essere e sui risultati raggiunti.

Il Nucleo di Valutazione, a seguito della relazione e della verbalizzazione di un colloquio con l'incaricato, riferisce dei risultati al Direttore Generale evidenziando eventuali punti di forza o di debolezza, al fine del miglioramento continuo delle attività dell'Ente.

Pertanto, con cadenza annuale, ove l'attività sia stata positivamente valutata ai sensi del suddetto sistema di valutazione, è attribuita la retribuzione di risultato, a valere sulle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 53 del CCNL in argomento, in base al livello di valutazione conseguito.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale per il restante personale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

La progressione avviene tramite procedura comparativa che si avvia con un avviso al personale e prosegue con una istanza di ammissione alla procedura da parte del dipendente, entro il termine indicato nell'avviso, una ammissione alla procedura dopo la verifica dei requisiti, una fase istruttoria per l'attribuzione dei punteggi a cura del Direttore Generale dell'Ente, supportato dal Nucleo Monocratico di Valutazione anche a garanzia della terzietà del processo, un ordine di merito finale tra i candidati in base al quale è individuata l'unità che consegue la progressione verticale.

La suddetta procedura comparativa è 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.

Al riguardo, quindi, viene stabilito che ai fini della procedura comparativa in argomento possano partecipare i dipendenti in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato appartenenti all'Area dei "Funzionari" ed in possesso di laurea magistrale (o equivalente).

I candidati saranno valutati sulla base dei seguenti criteri:

- valutazione positiva triennale nella anzidetta Area anche in altre Pubbliche Amministrazioni, se dipendenti transitati presso l'Ente per mobilità volontaria;
- assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo quinquennio antecedente il termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione;
- possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno.

In sede di procedura comparativa sarà valutato anche il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti dai candidati.

Ai fini della suddetta procedura comparativa, ciascun candidato sarà valutato in centesimi (100esimi).

A tale fine i parametri sopraindicati sono così declinati:

- a) media delle valutazioni conseguite dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Le valutazioni si riferiscono a quelle effettuate prima del termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione, per le performance raggiunte nell'Area dei "Funzionari".

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti.

La valutazione media così calcolata determina l'attribuzione dei seguenti punteggi:

Valutazione Performance individuale	Punteggio
Inferiore a 70	0
Fra 70 e 81	10
Fra 82 e 90	20
Fra 91 e 95	25
Maggiore di 95	35

- b) assenza di provvedimenti disciplinari nell'ultimo quinquennio dal termine di scadenza per la presentazione della domanda di partecipazione alla procedura di selezione.

Il punteggio attribuibile è pari a 10 punti.

- c) possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area delle Elevate Professionalità dall'esterno ed attinenti al profilo oggetto di selezione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 20 punti secondo i seguenti criteri:

c.1) attività di formazione non obbligatorie, attinenti alla qualifica professionale/profilo, erogate direttamente dall'Ente ovvero da agenzie formative, istituti di formazione pubblici o privati riconosciuti, concluse con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, svolte nell'ultimo quinquennio, con attribuzione dei seguenti punteggi, **fino ad un massimo di punti 5**, così suddivisi:

PROGRESSIONE ALLA AREA EP	
Numero Ore	PUNTEGGIO
Da 40 a 60	1
Da 61 a 80	2
Da 81 a 100	3
Oltre 100	5

c.2) docenze verso altre PA tramite società o enti di formazione pubblici o privati, sia effettuate in presenza, sia mediante la tecnica del webinar, e pubblicazioni attinenti alla qualifica professionale/profilo fino su riviste o siti on-line di società specializzate iscritte nel Registro Stampa periodica del Tribunale (codice identificativo ISSN), ovvero su quotidiani a rilevanza nazionale, con attribuzione dei seguenti punteggi, **fino ad un massimo di punti 5**, così suddivisi:

DOCENZE VERSO ALTRE PA		PUBBLICAZIONI		TOTALE NON SUPERIORE A 5
NUMERO ORE	PUNTEGGIO	NUMERO	PUNTEGGIO	TOTALE
Da 6 a 12	1	Da 1 a 5	1	Max 5 punti
Da 13 a 30	2	Da 6 a 10	2	
Da 31 a 50	3	Da 11 a 20	3	
Oltre 50	4	Oltre 20	4	

c.3) titoli di studio attinenti alla qualifica professionale/profilo, **fino ad un massimo di punti 5**, così suddivisi:

PROGRESSIONE ALL'AREA EP	
Titolo di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno	PUNTEGGIO
dottorato di ricerca (DR), master universitario di 1° o 2° livello (D.M. 270/2004)	2
seconda laurea specialistica (LS) o laurea magistrale (LM) o diploma di laurea (DL) del previgente ordinamento universitario	3
abilitazione e/o qualificazione all'esercizio professionale attinente alla qualifica professionale-profilo	5

c.4) competenze professionali maturate attraverso attività lavorative in enti/organizzazioni/aziende pubblici o privati in cui il candidato ha assunto posizioni od incarichi, attinenti alla qualifica professionale/profilo, di responsabilità e gestione autonoma di risorse finanziarie e di personale:

punti 1 per ogni anno con punteggio massimo attribuibile pari a 5 punti.

d) il numero e la tipologia di incarichi rivestiti, attinenti al profilo oggetto di selezione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 35 punti secondo i seguenti criteri:

Incarico	PUNTEGGIO
Incarico sperimentale di EP	Max 25 punti (1 punto per ogni mese svolto)
Incarico per delega funzioni dirigenziali formalmente attribuite	10 punti

La graduatoria finale è formata secondo l'ordine della votazione complessiva riportata da ciascun candidato con l'osservanza, a parità di punti, della preferenza per il candidato con maggiore anzianità di servizio e, a parità di anzianità di servizio, per il più giovane di età anagrafica.

E' dichiarato vincitore il candidato utilmente collocato nella graduatoria.

La graduatoria, utilizzata esclusivamente nel limite del posto messo a selezione, si esaurisce con la conclusione della specifica progressione tra le aree di n. 1 dipendente dall'Area dei "Funzionari" all'Area delle "Elevate Professionalità" oggetto del presente regolamento.

La graduatoria e la nomina del vincitore della procedura di progressione tra le aree in argomento sono approvate con Atto Dispositivo del Direttore Generale.

Il vincitore è esonerato dallo svolgimento del periodo di prova in conformità a quanto disposto dal vigente CCNL del Comparto "Funzioni Centrali" – Triennio 2019-2021 - all'art. 19, comma 2.

Per quanto non disciplinato nel presente regolamento, si rinvia alle disposizioni legislative vigenti nonché alle disposizioni contrattuali del Comparto "Funzioni Centrali".