

BILLI Ermanno
e.billi@enac.gov.it

INGRASSIA Salvatore
Salvatore58.ingrassia@gmail.com

CONTI Carlo
c.conti@enac.gov.it

GIAMETTA Roberto
r.giametta@enac.gov.it

DEL VILLANO Carlo
c.delvillano@gmail.com

BERGAMINI Elisabetta
e.bergamini@enac.gov.it

CONCILIO Rosario
r.concilio@enac.gov.it

[FLEPAR](#)
flepar@enac.gov.it

e, p.c. Al Presidente

 Al Direttore Generale

 Al Vice Direttore Generale

Oggetto: Pregiudiziale sulla convocazione dell'incontro sindacale del 1° aprile 2022.

Con la presente si provvede a riscontrare la comunicazione del 1° aprile u.s. con la quale codeste OO.SS. hanno posto la pregiudiziale richiamata in oggetto.

Punti 1) e 2)

Con riferimento a quanto eccepito da parte di codeste OO.SS. in merito alle attività e ai provvedimenti di competenza dell'Amministrazione, correlati alla fine dello Stato di emergenza e inerenti, in particolare, la implementazione di un modello organizzativo di lavoro agile presso l'Ente, si precisa quanto segue.



Ai sensi di quanto previsto dal quadro normativo vigente, l'Ente ha avviato già da tempo le attività programmatiche e propedeutiche alla redazione del *Piano Organizzativo del lavoro agile* (POLA), al fine di definire, sentite codeste OO.SS., le modalità attuative del lavoro agile nella fase post emergenziale, nonché le relative misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi e gli strumenti di verifica e di misurazione periodica dei risultati.

Nelle more, infatti, che venga definito compiutamente il quadro normativo e regolamentare, *in fieri*, relativo al *Piano integrato di attività e organizzazione* (PIAO), quale strumento innovativo di semplificazione amministrativa finalizzato alla integrazione dei diversi Piani programmatici di cui le pubbliche amministrazioni devono dotarsi, l'Ente ha concentrato il proprio sforzo sulle attività finalizzate alla redazione del POLA, che unitamente agli altri Piani pluriennali entrerà a pieno titolo nel PIAO, una volta che tale strumento, accuratamente regolamentato, diventerà concretamente operativo.

L'Amministrazione ha, pertanto, redatto un documento programmatico che, nell'enucleare i principi fondamentali del lavoro agile, ne individua i contenuti minimi, con riguardo al livello di attuazione e di sviluppo, alle modalità di implementazione, ai soggetti, ai processi e agli strumenti coinvolti e, non da ultimo, alla programmazione di sviluppo dello stesso. Il documento introduce, inoltre, gli indicatori di efficienza, efficacia ed economicità, utili per misurare l'impatto del lavoro agile sulla performance organizzativa dell'Ente e individua nel controllo di gestione e nella formazione del personale alcuni degli elementi chiave del progetto.

Tale documento avrebbe dovuto essere illustrato dettagliatamente a codeste OO.SS. in occasione del tavolo organizzato per il 1° aprile, ai fini della prosecuzione dei lavori nel corso dell'incontro stesso e l'instaurazione di un confronto ampio con codeste OO.SS. sulla materia del lavoro agile.

Stante quanto sopra, si informa che questo Ente proseguirà nelle attività di sviluppo e di implementazione del Piano, di cui renderà partecipe codeste OO.SS. in occasione della prima riunione utile, con l'intento di addivenire quanto prima alla stesura conclusiva dello stesso e procedere, quindi, alla sottoscrizione dei contratti individuali.

Punto 3)

Con riferimento a quanto osservato al punto n. 3 della nota, relativamente al conferimento degli incarichi non dirigenziali, si richiamano integralmente i contenuti delle informative già trasmesse a codeste OO.SS. rispettivamente in data 4/2/2022 e 21/2/2022, nn. 13628 e 20808, con le quali questo Ente ha descritto ampiamente ed in maniera trasparente, tanto le motivazioni di ordine organizzativo e gestionale in



ragione delle quali l'Amministrazione non è ricorsa all'interpello, che il processo decisionale, attuato in linea ai principi ed ai criteri dell'PRO 05, in esito al quale è stata individuata la nuova struttura delle posizioni organizzative per l'anno 2022.

Come riportato nelle informative, pur in assenza di istanze di interpello, l'assegnazione delle posizioni organizzative è stata effettuata in esito ad una valutazione interna che ha coinvolto i dirigenti, i direttori centrali, il Vice Direttore Generale ed il Direttore Generale e che si è svolta, per le posizioni esistenti, sulla base di una rivalutazione dei precedenti assegnatari di posizioni organizzative non dirigenziali, i quali sono stati per la maggior parte riconfermati nell'incarico.

Per le posizioni di nuova costituzione, come già reso noto, l'assegnazione è stata effettuata su proposta dei Direttori competenti, in ragione della pertinenza delle esperienze maturate dai dipendenti nei diversi settori di attività, della loro formazione, delle competenze acquisite e del possesso di conoscenze adeguate alle attività da svolgere.

Si ribadisce, da ultimo, il carattere di non "definitività" dell'impianto delle attuali posizioni, che sono integrate in una struttura organizzativa in fase di adattamento, tale da richiedere una eventuale rimodulazione della microstruttura in atto, per tener conto di eventuali esigenze che saranno espresse dalle nuove strutture organizzative.

Gli incarichi sono stati, infatti, affidati per la durata di n. 6 mesi, prorogabili sino al 31/12/2022.

Punto 4)

Sul punto n. 4, concernente l'inserimento temporaneo, nella struttura organizzativa dell'Ente, delle posizioni dei "Facente funzione", si ribadisce, innanzitutto, che tale soluzione organizzativa ha un carattere meramente transitorio e che è stata adottata per esigenze di servizio connesse alla necessità di garantire la funzionalità di strutture organizzative scoperte, per il tempo limitato strettamente necessario al completamento delle procedure concorsuali in atto, finalizzate all'inserimento in pianta organica di dieci nuovi dirigenti.

Al riguardo si precisa inoltre che l'Ente, in ragione della propria autonomia organizzativa, potrà comunque valutare il mantenimento in essere delle posizioni, laddove ritenuto necessario per esigenze organizzative e di servizio, anche una volta terminate le procedure sopra indicate.

Punto 5)

Con riferimento al punto n. 5, l'Amministrazione ritiene di aver già risposto in modo esaustivo alle questioni di cui ai precedenti punti nn. 3 e 4 con le richiamate informative del 4 e del 21 febbraio scorso.

Punto 6)



Per quanto concerne il punto n. 6 della comunicazione, inerente il potenziamento delle risorse umane dedicate al Programma ispezioni di rampa, si premette innanzitutto che tale esigenza è risalente nel tempo e che, già in passato, l'Amministrazione si è attivata per la selezione di personale da formare e da assegnare al Programma in parola, ricevendo, tuttavia, poche manifestazioni di interesse da parte degli ispettori "storici".

E' alla luce, dunque, dell'esperienza trascorsa che l'invito a partecipare all'attuale percorso formativo è stato rivolto con maggiore enfasi al personale acquisito tramite le ultime assunzioni, senza con cio' voler minimamente precludere la partecipazione anche a personale distinto da maggiore esperienza lavorativa.

Sebbene, infatti, sia interesse e dovere dell'Amministrazione assicurare la formazione delle risorse più "giovani", per garantire la necessaria continuità delle attività nel tempo, permane indiscusso il valore che le risorse "piu' mature" apportano all'Ente, in virtù della esperienza pratica e delle conoscenze apprese nel corso di una più lunga vita lavorativa.

Cio' detto, si ribadisce quanto già chiarito con la nota n. 36984 inviata a codeste OO.SS in data 28 marzo u.s., ovvero che i Direttori aeroportuali hanno esteso la richiesta di disponibilità a qualificarsi come ispettori di rampa, indistintamente, a tutti gli ispettori safety di rispettiva assegnazione, i quali, pertanto, se in possesso dei requisiti necessari, possono presentare la propria candidatura per l'effettuazione del percorso formativo dedicato.

L'invito ad aderire all'iniziativa è stato, peraltro, rivolto anche ad ispettori appartenenti a categorie di specializzazione differenti da quella della *safety* ed è stato persino diffuso presso realtà aeroportuali ove attualmente non sussiste un'esigenza particolarmente urgente di formare ulteriore personale, in quanto già presente un numero congruo di ispettori di rampa.

Quanto sopra rappresentato, si chiarisce, pertanto, che questa Amministrazione provvederà a valutare tutte le candidature del personale ispettivo, appartenente in via prioritaria al settore safety, anche se non propriamente "nuovo", come peraltro si è già concretamente verificato su alcuni aeroporti a seguito della valutazione positiva di manifestazioni di interesse pervenute da piu' ispettori, contraddistinti da pluriennale esperienza maturata in ENAC.

Punto 7)

Con riferimento all'ultimo punto eccepito da codeste OO.SS., si informa che il CCNI è pronto per essere sottoscritto dalle Parti, in occasione della prima riunione sindacale utile.

dott.ssa Maria Elena Taormina

(documento informatico firmato digitalmente
ai sensi dell'art. 24 D.Lgs. 82/2005 e ss.mm.ii.)