



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO
ANNI 2010 / 2011 PER IL PERSONALE DELLE AREE DI
CLASSIFICAZIONE**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**(redatta ai sensi dell'art. 40 c. 3 - sexies del D. Lgs 165/2001 come
modificato dall'art. 54 del D. Lgs 150/2009)**

La presente relazione illustrativa, elaborata nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 40 c. 3 sexies del D. Lgs 165/2001, viene predisposta a corredo della Contrattazione collettiva integrativa anni 2010 e 2011 per la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti - unitamente alla relazione tecnico-finanziaria - e la successiva trasmissione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - ai fini del previsto accertamento di compatibilità economico-finanziaria ai sensi degli artt. 40 c. 3-quinquies e 40-bis c. 2 del D. Lgs 165/2001.

In via preliminare si ritiene opportuno evidenziare la conformità dell'ipotesi contrattuale con i principi normativi che definiscono gli ambiti rimessi alla legge, alla contrattazione nazionale di comparto ed a quella nazionale integrativa di Ente in applicazione delle previsioni dettate dagli artt. 40 del D. Lgs 165/2001 e 65 del D. Lgs 150/2009, nonché con i principi di selettività e di corrispettività dell'erogazione delle risorse alle prestazioni effettivamente rese sia dal singolo dipendente che dall'amministrazione con riferimento al suo complesso nonché alle singole unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola.

Quanto precede con il primario obiettivo di assicurare livelli di qualità, efficienza e produttività dei servizi resi dall'Ente, sempre adeguati alle esigenze degli interlocutori istituzionali e privati incentivando l'impegno del personale e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45 c. 3 del D. Lgs 165/2001.

L'ipotesi CCNI 2010/2011 prosegue il percorso già avviato con le precedenti contrattazioni integrative nazionali di Ente volte a supportare con riconoscimenti economici selettivi l'attuazione degli indirizzi definiti dagli Organi, che vedono l'Amministrazione impegnata nel continuo miglioramento della qualità dei servizi, nella costante attenzione al ruolo sociale svolto a tutela e rafforzamento di una mobilità sostenibile,



nonché nella segmentazione delle modalità di erogazione in modo da dare adeguato riscontro a particolari esigenze di specifiche categorie di utenti, quali ad esempio i diversamente abili.

Quanto precede attraverso la previsione di istituti contrattuali volti al riconoscimento economico differenziato dei livelli di produttività, di efficienza e di qualità nel grado di conseguimento degli obiettivi definiti sia a livello di struttura organizzativa che individuale.

Prima di passare ad una dettagliata disamina degli obiettivi cui sono sottesi i singoli istituti contrattuali, si sottolinea che la costituzione del fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree è stata definita dall'Amministrazione nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali che disciplinano la materia ed è stata oggetto di informativa alle Organizzazioni Sindacali.

Con riferimento alle risorse economiche volte al finanziamento delle progressioni orizzontali pari al 28% del fondo per il trattamento economico accessorio, il titolo II dell'ipotesi riafferma la conformità delle procedure adottate con le previsioni dettate in materia dal titolo III del D. Lgs 150/2009 richiamando i criteri selettivi di cui alla contrattazione collettiva integrativa di Ente anno 2008, definiti in applicazione delle previsioni dettate dalla vigente normativa nonché dalla contrattazione collettiva nazionale di comparto per le progressioni orizzontali all'interno della medesima area di inquadramento.

L'ipotesi fa infatti specifico richiamo alla necessità che le progressioni siano attribuite in funzione delle risorse certe previste nel fondo ed appositamente stanziare in bilancio, esclusivamente in esito a procedure selettive volte al riconoscimento della professionalità acquisita, anche attraverso specifici percorsi formativi certificati, nonché dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi, verificati attraverso lo specifico sistema di valutazione introdotto nell'ente nel 2009.

Si sottolinea che nel periodo di vigenza dell'ipotesi in parola non è stata attivata alcuna procedura selettiva per il conferimento di progressioni economiche.

Alle predette risorse deve aggiungersi il 18% delle quote di fondo non disponibili dalla contrattazione, derivanti dall'accantonamento di una quota del trattamento di fine rapporto ai sensi dell'art. 35 c. 4 del CCNL 2006/2009 e dal finanziamento dell'indennità di Ente: entrambe tali



partite economiche sono poste dalla contrattazione nazionale di comparto a carico del fondo per il trattamento economico accessorio.

Un ulteriore 1% trova giustificazione nel finanziamento delle posizioni organizzative di Responsabile di Struttura e di Vicario definite in applicazione dell'art. 16 del CCNL 2006/2009, in relazione agli attuali assetti organizzativi dell'Ente, improntati a principi di razionalizzazione delle strutture e riduzione dei ruoli dirigenziali.

Si fa in particolare riferimento alla necessità di far fronte ad esigenze di servizio attraverso il conferimento a dipendenti inquadrati nell'area C di incarichi che comportino l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa nel rispetto dei principi definiti dall'art. 25 del D. Lgs 150/2009.

Quanto precede comporta un impegno complessivo di risorse economiche aventi carattere permanente pari al **47 %** del fondo per il trattamento economico accessorio.

L'ipotesi di contrattazione integrativa di Ente anno 2010, destina poi una quota particolarmente significativa pari al **43,50%** del fondo al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi attraverso il riconoscimento economico differenziato dei livelli di performance sia organizzativa che individuale.

Una residua quota pari al **9,50%**, trova giustificazione contrattuale nella disciplina di cui alla sez. III dell'ipotesi che prevede l'erogazione di compensi a carattere indennitario per il riconoscimento economico dell'effettivo svolgimento di attività che rientrano nelle fattispecie disciplinate dall'art. 32 del CCNL 1998/2001.

Il sistema indennitario attiene a compiti che si caratterizzano per il particolare disagio connesso al costante presidio del territorio, per la non programmabilità, per la gravosa articolazione dell'orario o per rischi derivanti dal maneggio di valori. Assume inoltre rilievo l'esercizio di attività ad elevata complessità gestionale o connotata da specifica responsabilità.

Si ritiene quindi opportuno procedere ad un esame in dettaglio degli istituti contrattuali rivolti a definire criteri, limiti finanziari e modalità di utilizzo delle risorse destinate a premiare il merito ed il miglioramento delle performance.

In via preliminare, si sottolinea l'estrema importanza che assume nell'ambito dell'intera disciplina contrattuale il progetto biennale "per un servizio di qualità.....al servizio del cittadino", prioritariamente volto al miglioramento organizzativo e gestionale di diretto impatto sull'utenza.

Si tratta di un progetto il cui finanziamento assume rilievo crescente nelle due annualità, al fine di supportare sempre meglio la piena attuazione delle iniziative progettuali assunte presso ciascun Ufficio Provinciale per innalzare gli standard di qualità, in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi, di costante attenzione agli interessi degli stakeholder e di rendicontazione sociale delle iniziative assunte.

Il crescente rilievo economico assunto dal finanziamento dell'iniziativa in parola, appare evidente tenuto conto che tali quote costituiscono il 10,50% ed il 22%, rispettivamente per il 2010 e per il 2011, rispetto alla quota del fondo volta al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi.

L'iniziativa progettuale si pone, nella prima fase, l'obiettivo di rilevare e pesare i processi di erogazione dei servizi attraverso la puntuale valutazione di tutte le posizioni lavorative presidiate da ciascun dipendente, tenendo altresì conto del livello di competenza e di professionalità da ciascuno posseduto e dimostrato nell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa posta in essere per il conseguimento degli obiettivi dell'Ente.

L'attività di analisi svolta a valle della predetta "mappatura", consente di acquisire utili informazioni sui flussi operativi e sulla funzionalità delle posizioni lavorative da ciascuno presidiate; è quindi possibile adottare ogni utile iniziativa necessaria alla migliore razionalizzazione degli assetti organizzativi degli Uffici, alla semplificazione ed al miglioramento qualitativo dei processi di erogazione dei servizi.

Nella seconda annualità, viene posto l'accento sulla necessità di avviare - sulla base degli esiti dell'attività di rilevazione dei processi operativi delle strutture - iniziative progettuali a livello di struttura, volte al conseguimento dell'obiettivo strategico per l'Ente di un miglioramento continuo dei servizi attraverso un costante innalzamento degli standard di qualità, efficienza e produttività dei processi operativi.

In linea con le previsioni dettate dall'art. 25 del CCNL 2006/2009 la quota del fondo in parola viene corrisposta in relazione agli esiti di un'indagine di customer satisfaction condotta da soggetti specializzati



nel settore ed esterni all'Amministrazione, su una vasta gamma di ambiti su cui incidono direttamente la professionalità, l'impegno, la competenza ed i comportamenti organizzativi da ciascuno dimostrati nello svolgimento dell'attività lavorativa.

In tal senso, l'ipotesi intende legare significative componenti del fondo del trattamento economico ad obiettivi di: potenziamento dei servizi che assumono particolare valore per l'utenza attraverso il miglioramento delle prestazioni collettive ed individuali; ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni; semplificazione dei flussi operativi interni; maggiore attenzione all'utenza anche attraverso più intensa cura delle modalità relazionali con il pubblico.

In linea con i principi dettati dall'art. 18 del D. Lgs. 150/2009 i criteri di erogazione delle risorse economiche sottostanti l'istituto contrattuale in parola sono ispirati a criteri selettivi premianti, secondo logiche meritocratiche, al fine di valorizzare i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva degli incentivi economici.

La corresponsione della quota in parola, è infatti correlata ad apprezzabili e significativi riconoscimenti dei miglioramenti dei risultati delle Unità Organizzative sia a livello di struttura che individuale, da intendersi come risultato aggiuntivo rispetto a quello atteso dalla normale prestazione lavorativa.

A ciascun Ufficio viene assegnato un budget in relazione agli esiti della verifica effettuata attraverso l'indagine di customer satisfaction in base a parametri valutativi oggettivi ed univoci sui livelli di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi.

Tale assegnazione costituisce riconoscimento economico del livello di performance organizzativa conseguito dall'intera struttura in termini di miglioramento quali-quantitativo nell'erogazione dei servizi.

Il budget attribuito all'Ufficio, viene poi ripartito tra il personale in servizio in maniera selettiva e differenziata, tenuto conto del processo di valutazione del merito individuale in relazione alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere.



La valutazione viene effettuata secondo una scala predefinita e preventivamente conosciuta dai valutati che, articolandosi in punteggi differenziati, comporta differenti coefficienti di accesso al budget di sede.

Ne consegue un sistema incentrato sulla premialità del singolo e della struttura, con una erogazione dei compensi che differenzia selettivamente sia gli Uffici, in relazione all'indice di soddisfazione conseguito, che i singoli dipendenti in relazione all'impegno individuale ed ai comportamenti organizzativi espressi.

Il principio della premialità legata alla effettività della prestazione, alla selettività dell'erogazione dei compensi, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, costituisce elemento centrale anche dell'istituto volto al riconoscimento economico del sistema premiante la produttività, che costituisce il 66,50% per il 2010 ed il 64% per il 2011 della quota di fondo volta al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi.

Si intende in tal modo fare riferimento agli istituti che l'ipotesi contrattuale introduce, al fine di verificare i miglioramenti conseguiti nei livelli di performance da parte di ciascuna unità organizzativa.

Sotto il profilo dell'efficienza, il parametro di valutazione utilizzato è dato dal coefficiente di produttività derivante dall'applicazione dei tempi standard relativi a tutte le funzioni aziendali, tenuto conto dei carichi di lavoro rilevati nel periodo della vigenza contrattuale.

Il predetto sistema, valorizza i livelli di performance conseguiti dall'Ufficio che devono essere adeguati al presidio puntuale ed efficiente dei processi produttivi sottesi all'erogazione di servizi, in modo da assicurare il raggiungimento di soglie sempre più elevate di efficacia e qualità.

Detta valutazione avviene oggettivamente, attraverso predefiniti indicatori di prestazione e costituisce presupposto per l'accesso al budget assegnato sulla base dei coefficienti di produttività fatti registrare nel periodo di competenza.

Ne consegue una significativa differenziazione nell'erogazione dei compensi incentivanti la produttività, fondata su elementi oggettivi che presuppongono il diretto coinvolgimento e la valorizzazione dell'apporto reso da tutto il personale in servizio.



Il conseguimento di elevati standard quali quantitativi nell'erogazione del servizio costituisce obiettivo prioritario per l'intero Ufficio, verso cui devono costantemente tendere: l'impegno, la professionalità e la competenza del personale; la performance organizzativa assume quindi massimo rilievo nell'ambito della quota in parola.

Pur tuttavia, al fine di dare avvio anche in tale ambito al riconoscimento economico differenziato dei comportamenti organizzativi individuali, è previsto che una percentuale di c.ca il 9% della quota sia destinata - secondo predefiniti parametri di valutazione - al riconoscimento del merito individuale nonché del livello di conseguimento degli obiettivi prestazionali individualmente assegnati.

Da ultimo, si evidenzia la quota volta al finanziamento degli strumenti contrattuali finalizzati a supportare il conseguimento degli obiettivi definiti, in presenza di situazioni di criticità funzionale o di particolari articolazioni dell'orario di lavoro in relazione alla specifica modalità di erogazione dei servizi.

Si fa riferimento al finanziamento delle prestazioni straordinarie rese a carattere del tutto eccezionale, in presenza di impreviste ed improrogabili esigenze di servizio, nonché delle prestazioni rese in turno.

Quanto alla prima fattispecie, si segnala in particolare lo specifico stanziamento per finanziare prestazioni a carattere straordinario, rese per fronteggiare specifiche esigenze della tecnostuttura o per far fronte a necessità funzionali sopravvenute in sede di attuazione di iniziative di particolare rilievo per l'Ente, quali ad esempio la partecipazione a Convegni nazionali ed internazionali in cui la presenza di rappresentanti dell'Ente costituisce diretta applicazione della mission istituzionale.

Riguardo alla seconda tipologia, si evidenzia la peculiarità di alcune strutture dell'Ente quali ad esempio il settore CISS viaggiare informati, i cui servizi, svolti per conto del Ministero delle Infrastrutture in collaborazione con il Ministero dell'Interno, assumono particolare rilievo in ambito di infomobilità per la sicurezza della circolazione stradale. Il predetto servizio di informazione richiede un presidio durante l'intero arco della giornata onde assicurare un costante aggiornamento delle notizie sulla viabilità.

Le integrazioni contrattualmente previste per tali prestazioni, trovano fondamento nelle previsioni introdotte dalla contrattazione collettiva



integrativa del 2006 al fine di mantenere invariato il quantum in precedenza corrisposto al personale impegnato in turni, in relazione ai nuovi importi definiti dalla contrattazione di comparto; si precisa che detti importi sono soggetti a progressivo riassorbimento a fronte di integrazioni della maggiorazione per turno da parte della contrattazione nazionale di comparto.

Si ritiene di dover rappresentare che la quota in parola ha subito nel corso del biennio una significativa contrazione, passando dal 23% al 14% della quota di fondo volta al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi.

Quanto precede, ove si consideri l'incomprimibilità del finanziamento delle prestazioni rese in turno in quanto, come detto, rispondono ad una specifica modalità di erogazione del servizio da parte di talune unità organizzative, rende ancor più evidente lo sforzo organizzativo compiuto dall'Ente per una razionalizzazione delle strutture, una riorganizzazione dei processi produttivi ed una particolare attenzione all'allocazione delle risorse umane che consente di attuare un assetto organizzativo ad elevata flessibilità, in grado di fronteggiare situazioni di necessità operativa impreviste, riducendo significativamente il ricorso alle prestazioni a carattere straordinario.

IL DIRETTORE
DIREZIONE CENTRALE
RISORSE UMANE E ORG.NE

IL DIRETTORE
DIREZIONE CENTRALE
AMMINISTRAZIONE E FINANZA