

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO ANNO 2012 PER IL PERSONALE DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE**

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente relazione illustrativa, elaborata nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 40 c. 3 sexies del D. Lgs 165/2001, viene predisposta - unitamente alla relazione tecnico-finanziaria - a corredo della Contrattazione Collettiva Integrativa anno 2012 ai fini del previsto accertamento di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, ai sensi degli artt. 40 c. 3-sexies e 40-bis c. 1 del D. Lgs 165/2001.

Le predette relazioni sono predisposte sulla base degli schemi allegati alla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze - redatta, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione delle previsioni dettate dal richiamato art. 40 c. 3-sexies del D. Lgs. 165/2001.

Acquisita la prevista certificazione le predette relazioni, unitamente all'ipotesi della Contrattazione Collettiva integrativa sopra richiamata, sono trasmesse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - per l'accertamento congiunto della compatibilità economico - finanziaria ai sensi dell'art. 40 bis c. 2 e dell'art. 40 c. 3-quinquies del D. Lgs 165/2001.

## Modulo 1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

|   |   |
|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>   | 25 luglio 2012  |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>                                       | 1 gennaio / 31 dicembre 2012  |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>                           | <p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Ascanio Rozera – Segretario Generale ACI</li><li>◆ Irene Tedeschi – Direttore Centrale Direzione Risorse Umane e Organizzazione</li><li>◆ Mauro Annibali – Dirigente Ufficio Gestione e Sviluppo Personale</li><li>◆ Giuseppina Filippi Coccetta – Dirigente Ufficio Amministrazione Risorse Umane e Gestione Previdenza</li><li>◆ Alessandra Zinno – Dirigente Ufficio Gestione e Sviluppo Management e Funzione Formazione</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ FP CGIL</li><li>◆ FPS CISL</li><li>◆ UILPA ACI</li><li>◆ CISAL FIALP</li><li>◆ USB ACI</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ FP CGIL</li><li>◆ FPS CISL</li><li>◆ UILPA ACI</li><li>◆ CISAL FIALP</li></ul> |
| <b>Soggetti destinatari</b>   | Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Enti Pubblici non economici 2006/2009 sottoscritto in data 1 ottobre 2007   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>a) SISTEMA PROFESSIONALE<ul style="list-style-type: none"><li>a. Posizioni organizzative</li></ul></li><li>b) SISTEMA PREMIANTE<ul style="list-style-type: none"><li>a. Sistema premiante la produttività</li><li>b. Attività progettuali</li></ul></li><li>c) SISTEMA INDENNITARIO</li></ul>   |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>   | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b><br><br><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>     | Il competente Organo di controllo interno - Collegio dei Revisori dei Conti dell'ACI - ha provveduto alla certificazione della contrattazione collettiva integrativa in oggetto come da parere allegato alla presente       |
|  |  | Non sono stati sollevati rilievi  |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | Il Piano della performance 2012- 2014 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 31 gennaio 2012   |
|  |  | Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ACI - anni 2011 / 2013 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 1° febbraio 2011 |
|  |  | Il relativo stato di attuazione anno 2012 è stato deliberato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 31 gennaio 2012  |
| l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto nei confronti della seguente documentazione: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ACI - anni 2011 / 2013</li> <li>b) Piano della performance 2012 - 2014</li> <li>c) Giornate della trasparenza:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 1° giornata 25 maggio 2011</li> <li>◆ 2° giornata 22 novembre 2011</li> <li>◆ 3° giornata 31 maggio 2012</li> </ul> </li> <li>d) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV</li> <li>e) Curricula dei Dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative</li> <li>f) Retribuzioni dei Dirigenti</li> <li>g) Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo</li> <li>h) Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti dell'Ente ed a soggetti privati</li> </ul> <p>Con riferimento all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e distribuiti ed al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità, la pubblicazione avverrà al termine del processo di approvazione di cui all'art. 40bis del D.Lgs 165/2001 ed al successivo accertamento dei livelli di conseguimento degli obiettivi contrattuali</p> |  |   |
| La Relazione della Performance è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 nel rispetto della tempistica prevista dalla delibera CIVIT n. 6 /2012   |  |   |
| <b>Eventuali osservazioni</b>  |  |   |

## *Modulo 2*

### *Illustrazione dell'articolato del contratto*

In via preliminare si ritiene opportuno evidenziare la conformità dell'ipotesi contrattuale con i principi normativi dettati in materia dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001 con particolare riguardo al rispetto:

- degli ambiti rimessi alla legge, alla contrattazione nazionale di comparto ed a quella nazionale integrativa di Ente,
- del principio di corrispettività dell'erogazione delle risorse alle prestazioni effettivamente rese, in applicazione delle previsioni dettate dall'art. 7 c. 5 del D. Lgs 165/2001,
- del criterio di selettività nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori per la remunerazione differenziata della performance individuale e della performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui la stessa si articola,
- dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate,
- dell'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili.

Si evidenzia inoltre, in via generale, che gli istituti previsti dall'ipotesi CCI 2012 sono prioritariamente volti a garantire il riconoscimento economico del conseguimento di livelli di efficienza, produttività e qualità del servizio reso sempre più adeguati alle esigenze degli interlocutori istituzionali e del cittadino.

Nel rispetto delle previsioni di cui alla citata circolare n. 25 del 19 luglio 2012 si procede, di seguito, all'illustrazione dei contenuti dell'articolato per singolo istituto/materia ed alla contestuale attestazione di compatibilità con le disposizioni normative e contrattuali in materia vigenti.

## **Titolo I**

Ai fini della definizione del campo di applicazione l'ipotesi del CCI 2012 fa riferimento ai principi di carattere generale richiamati nell' art. 1 c.1 CCNL del Comparto degli Enti Pubblici non Economici 2006/2009 e nell'art. 40 del D. Lgs 165/2001.

Nello specifico trovano inoltre applicazione i principi dettati dalle "Norme sul rapporto di lavoro del personale ACI" deliberate dal Comitato Esecutivo ACI nella seduta del 14 settembre 2001 in applicazione dell'art. 2 del D.Lgs 165/2001 con riferimento all'art. 7 c.1 ove si prevede che: "Nell'ambito dell'organizzazione federativa dell'ACI possono essere reciprocamente effettuate, per periodi predeterminati e con riguardo ad esigenze eccezionali, utilizzazioni di dipendenti di altre Amministrazioni, con l'assenso dei dipendenti interessati e con rimborso dei relativi costi da parte dell'Amministrazione che si avvale delle prestazioni degli stessi dipendenti".

Con riferimento agli aspetti relativi all'efficacia dell'ipotesi in parola la disciplina ivi prevista si richiama ai principi di carattere generale dettati dall'art. 2 c. 4 della Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto in materia di ultrattivazione della disciplina sino alla sottoscrizione del successivo Contratto Collettivo.

## **Titolo II**

### **IL SISTEMA PROFESSIONALE**

Questa Amministrazione, in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 65 del D.Lgs 150/2009 ha provveduto, in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa di Ente anni 2010/2011 a ridefinire i criteri selettivi per le progressioni orizzontali, in coerenza con quanto disposto dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009 e 52 c. 1 bis del D. Lgs 165/2001.

Quanto precede sia per la selettività che caratterizza le procedure di attribuzione, sia in quanto la progressione economica tiene conto del livello di presidio delle competenze professionali oggetto di sviluppo attraverso la partecipazione a percorsi formativi mirati e certificati.

Si tratta di percorsi formativi volti all'arricchimento degli ambiti competenziali che risultano meno presidiati in esito al processo di valutazione delle competenze effettuato sui comportamenti organizzativi, attraverso uno specifico sistema di valutazione definito dall'Ente.

In particolare, le procedure selettive per l'attribuzione del livello economico superiore risultano prioritariamente volte al riconoscimento:

- del livello di competenze dimostrato e valutato attraverso uno specifico sistema fondato sui contenuti dei profili professionali coerenti con le esigenze organizzative delle Strutture centrali e periferiche dell'Ente;
- della professionalità acquisita anche attraverso specifici percorsi formativi certificati.

Nello specifico, si riporta, di seguito, la disciplina dettata dall'art. 2 del CCI 2010/2011 richiamata dal Titolo in esame :

*"In applicazione delle previsioni dettate dalla normativa vigente in materia di progressioni economiche è possibile riconoscere su base selettiva sviluppi economici all'interno delle aree nel vigente sistema di classificazione .*

*Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.*

*Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in servizio, tenuto conto dello sviluppo delle competenze professionali e dei risultati individuali e collettivi.*

*Quanto precede attraverso una valutazione di fattori che attengono a:*

|  |   |
|--|---|
|  | <i>Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento</i>  |
|  | <i>Livello di esperienza complessivo</i>  |
|  | <i>Esiti di Test di carattere cognitivo</i>   |
|  | <i>Titoli culturali e/o professionali</i>   |
|  | <i>Percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito</i> |

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ciascuno dei fattori presi in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

| AREA A  |                   |  |
|---|-------------------|--|
| Fattori   | Punteggio massimo | Dettaglio Punteggio  |
| Test di carattere cognitivo                               | 1,00              |  |
| Titoli culturali e professionali                          | 3,00              | Diploma di lic. Elementare o dipl. lic.media (2,00)<br>Diploma maturità (2,30)<br>Diploma universitario - Laurea breve v.o - Laurea n.o (2,50)<br>Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)<br>Spec. Post Lauream (3,00) |
| Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento | 3,00              | 0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi   |
| Formazione  | 3,00              | 1 per ogni corso formativo   |

| AREA B  |                   |  |
|---|-------------------|--|
| Fattori   | Punteggio massimo | Dettaglio Punteggio  |
| Test di carattere cognitivo                               | 1,00              |  |
| Titoli culturali e professionali                          | 3,00              | Diploma maturità (1,70)<br>Diploma universitario - Laurea breve v.o -Laurea n.o (2,00)<br>Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)<br>Spec. Post Lauream (3,00) |
| Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento | 1,00              | 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi   |
| Livello di esperienza complessivo                         | 2,00              | 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi   |
| Formazione  | 3,00              | 1 per ogni corso formativo   |

| AREA C  |                   |  |
|---|-------------------|--|
| Fattori   | Punteggio massimo | Dettaglio Punteggio  |
| Test di carattere cognitivo                               | 1,00              |  |
| Titoli culturali e professionali                          | 3,00              | Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00)<br>Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)<br>Spec. Post Lauream (3,00) |
| Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento | 1,00              | 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi   |
| Livello di esperienza complessivo                         | 2,00              | 0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi   |
| Formazione  | 3,00              | 1 per ogni corso formativo   |

*L'attivazione dei percorsi formativi valutati e certificati che saranno utili ai fini dell'attribuzione del punteggio in sede di progressione economica avverrà in relazione agli esiti della valutazione delle competenze effettuata in base al sistema definito dall'Ente, con riferimento alle competenze proprie del livello economico e del ruolo funzionale da ciascuno rivestito*

*L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.*

*In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:*

- *maggiore età.*
- *maggiore anzianità complessiva di servizio;*
- *maggiore anzianità nell'area di inquadramento.*

*Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio di riferimento"*

La predetta disciplina, definita, come detto in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa anni 2010/2011 e richiamata dall'ipotesi in parola, risulta inoltre conforme alle previsioni dettate dagli artt. 12 e 13 del vigente CCNL del Comparto in cui si fa specifico riferimento alla necessità che i criteri da

prendere in considerazione per i passaggi ai livelli economici successivi a quello iniziale siano:

- ✓ il livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite,
- ✓ i titoli culturali e professionali posseduti
- ✓ specifici percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito

Si sottolinea infine il richiamo dell'ultimo paragrafo della sezione dedicata al sistema professionale ai vincoli giuridico/economici dettati dalla normativa vigente in materia, sia con riferimento al limite delle risorse certe e disponibili previste nel fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio (ex art 23 c.1 D.Lgs 150/2009) che al rispetto dei vincoli dettati dall'art.9 c. 21 della L. 122 del 30 luglio 2010 che prevede effetti esclusivamente giuridici per le progressioni effettuate nel corso del 2012 e del 2013

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina contrattuale in parola sancisce la previsione di posizioni organizzative nel rispetto della normativa dettata dal capo V Tit. III della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2006/2009).

La scelta contrattuale è finalizzata a supportare il miglior presidio di incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità; in tal senso sono state individuate nell'ambito degli assetti organizzativi dell'Ente le posizioni di Responsabile di Struttura e di Vicario che rispettano i criteri previsti dalla Contrattazione Collettiva nazionale di comparto, con riferimento allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa nonché di svolgimento di attività di staff.

In linea con le previsioni dettate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto, la definizione delle indennità è stata effettuata entro i limiti contrattuali e, nel rispetto dei principi dettati dalla richiamata contrattazione, l'ipotesi prevede una valutazione annuale sulla base di un sistema definito dall'Ente i cui esiti assumono rilievo in sede di eventuale rinnovo all'atto della scadenza dell'incarico.

Si pone l'accento sulla trasparenza e selettività delle procedure per l'individuazione dei destinatari degli incarichi in parola che prevedono una periodica pubblicità degli incarichi vacanti cui fa riscontro una richiesta da parte degli interessati e, con specifico riferimento alla posizione di Vicario, il superamento di una procedura selettiva ad hoc, secondo quanto esplicitamente richiamato nell'art. 1 dell'ipotesi.

La particolare attenzione dell'Ente alla oggettività delle procedure ed al riconoscimento differenziato del merito individuale quale indefettibili presupposti per garantire motivazione del personale nonché qualità ed efficienza nel presidio delle posizioni organizzative, trova riscontro in precedenti accordi sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali, da ultimo quello richiamato nell'ipotesi, di cui si riportano di seguito i passaggi specifici:

- ◆ Accordo del 6 dicembre 2004:
  - *..Le parti convengono ... nel prevedere l'attivazione di una procedura a carattere selettivo ...per l'individuazione dei dipendenti destinatari dell'incarico di Vicario che avrà la durata di due anni, salvo revoca per giustificato motivo...*
- ◆ Accordo del 29 aprile 2005
  - *...Le parti convengono che, in relazione al rilievo della funzione rivestita dal Vicario nell'attuale sistema organizzativo degli Uffici provinciali, sia previsto, con effetto dal 1 maggio 2005, un compenso ..finalizzato al riconoscimento economico del predetto ruolo funzionale....*

Al fine di rendere evidente la selettività delle procedure di individuazione degli incarichi si riporta, inoltre, un estratto della procedura di selezione come definita nella circolare di avvio del primo conferimento ove si prevede:

*“Un'apposita commissione - da istituirsi per ogni attribuzione di funzioni vicarie - presieduta dal Direttore Regionale e composta dal Direttore dell'Ufficio provinciale interessato, da un Dirigente dei Servizi Delegati e da un Dirigente della Direzione del Personale, curerà l'espletamento della procedura che si attiva con un colloquio per l'accertamento del possesso delle capacità e delle attitudini nonché delle competenze professionali richieste per il presidio del ruolo di “vicario”, non legato al solo processo produttivo ma da interpretarsi in un contesto più ampio di gestore di risorse umane e organizzative, in stretto contatto con il Direttore.*

*La prova si intende superata con il conseguimento della votazione minima di 3 su 5.*

*Nei confronti di coloro che avranno superato il colloquio si attiverà una sessione di valutazione del potenziale il cui esito contribuirà all'individuazione del destinatario dell'incarico.*

*La Commissione provvederà alla redazione di una graduatoria sulla base del punteggio conseguito nel colloquio e nella valutazione del potenziale."*

In relazione a quanto precede appare di tutta evidenza l'impegno dell'Ente a conseguire risultati di qualità e di efficienza dei servizi resi garantendo il presidio delle posizioni organizzative funzionali agli assetti dell'Ente attraverso procedure selettive volte all'individuazione di personale in possesso delle necessarie competenze professionali ed adeguatamente motivato al conseguimento degli obiettivi pianificati.

### **Titolo III**

#### **IL SISTEMA PREMIANTE**

In via preliminare si ritiene opportuno evidenziare che la costituzione del fondo è stata predisposta in via del tutto autonoma dall'Ente, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali in materia vigenti con specifico atto di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa.

In relazione a quanto precede la quantificazione del fondo riportata in sede di ipotesi è solo una mera indicazione di quanto definito dall'Amministrazione.

Al fine di fornire nel rispetto della circolare MEF 95 del 19/7/2012 un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio anno 2012 si riporta, di seguito lo schema riepilogativo di cui all'ipotesi in parola :

*Quote di Fondo di natura variabile:*

|  |   |              |
|--|---|--------------|
| <i>Compensi incentivanti la produttività</i>                                 | € | 7.247.254,10 |
| <i>Attività Progettuali</i>  | € | 2.643.399,90 |
| <i>Strumenti contrattuali di supporto alla realizzazione degli obiettivi</i> | € | 1.594.343,56 |
| <i>Sistema indennitario e compensi per particolari compiti</i>               | € | 2.385.228,50 |

*Quote di Fondo aventi carattere permanente:*

|  |   |              |
|--|---|--------------|
| <i>Indennità di Ente</i>                           |   | 4.620.886,41 |
| <i>Sviluppo professionale</i>                      | € | 7.254.809,90 |
| <i>Accantonamento art. 35 Co. 4 CCNL 2006-2009</i> | € | 50.266,53    |
| <i>Posizioni Organizzative</i>                     | € | 265.750,00   |

*In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 - 2005, l'indennità di Ente per l'anno 2012 viene definita in complessivi € 5.991.124,73, di cui € 1.370.238,32 relativi a risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.*

## PRODUZIONE

Il sistema incentivante definito con l'ipotesi in parola è prioritariamente volto a garantire il migliore conseguimento degli obiettivi stabiliti nel piano della performance di Ente ed assicurare livelli di erogazione dei servizi sempre adeguati alle esigenze degli interlocutori privati ed istituzionali.

L'estrema significatività del rilievo assunto dai richiamati obiettivi nonché dall'attuazione delle iniziative strategiche trova oggettivo riscontro nella destinazione al finanziamento di tali istituti dell'83% delle quote di fondo aventi natura variabile e quindi rimesse alla disponibilità della contrattazione .

In tale ottica l'articolato si pone quali primari obiettivi quelli di finanziare economicamente in maniera selettiva l'apporto reso dal personale nel consolidamento dei servizi e nell'ottimizzazione dei processi produttivi intesi come:

- ♦ potenziamento del presidio del PRA attraverso il mantenimento di elevati standard di qualità, l'aggiornamento professionale, specialistico del personale e l'introduzione - compatibilmente con la normativa di riferimento - di miglioramenti e semplificazioni procedurali a beneficio dell'utenza e della PA, secondo logiche indirizzate alla valorizzazione delle funzioni dell'istituto del PRA ed alla qualità e completezza dei dati;
- ♦ rafforzamento della presenza della Federazione nel settore tasse automobilistiche in ambito nazionale, anche mediante il consolidamento di un modello di offerta alle Regioni titolari del tributo caratterizzato da requisiti di flessibilità, completezza e personalizzazione dei servizi e delle prestazioni;
- ♦ mantenimento degli attuali ambiti di collaborazione con le province ai fini della gestione dei servizi connessi all'imposta provinciale di trascrizione, anche mediante il rinnovo delle convenzioni in scadenza sulla base della nuova convenzione - tipo definita con l'UPI ed il puntuale presidio dei relativi rapporti in un'ottica di costante attenzione alla customer care;
- ♦ ottimizzazione dei costi di gestione e semplificazione delle procedure amministrativo-contabili;
- ♦ ottimizzazione dei procedimenti interni e della qualità dei servizi resi attraverso processi di costante innovazione tecnologica ed informatica.

Si sottolinea inoltre la piena sovrapposizione tra gli obiettivi di performance organizzativa assegnati alle strutture nell'ambito del piano della performance 2012 e quelli definiti in sede di contrattazione ai fini dell'erogazione dei compensi incentivanti la produttività.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, i parametri definiti dall'Amministrazione per qualificare l'aggiornamento delle attività d'ufficio

inseriti nella contrattazione integrativa di ente anno 2005 e richiamati nell'ipotesi in parola :

*“ La necessità di garantire l'erogazione di un servizio sempre qualitativamente adeguato alle esigenze dell'utenza e contraddistinto da elevata dinamicità e complessità, ha reso necessario avviare un processo di adeguamento degli assetti organizzativi alle logiche di flessibilità e di professionalizzazione delle risorse umane che caratterizzano l'assetto dei modelli organizzativi previsti per tutti gli Uffici Provinciali dell'Ente.*

*Le innovazioni introdotte nella gestione del processo di erogazione del servizio se da un lato si fondano sulla ottimizzazione del supporto informativo, dall'altro pongono l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori nell'erogazione del servizio, attraverso il contestuale utilizzo di più modalità processive in relazione alle diverse tipologie di presentazione delle formalità al pubblico registro.*

*Elevati standard di qualità del servizio impongono inoltre, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale degli Uffici attraverso il puntuale e tempestivo adempimento di tutte le attività di competenza, ivi compresa la lavorazione dei tabulati D.T.T., secondo i seguenti criteri:*

| <i>Modalità Lavorativa</i>                        | <i>Criteri</i>  |
|---|---|
| <i>Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA</i> | <i>Lavorazione in giornata</i>  |
| <i>Formalità dell'Ufficio Provinciale STA</i>     | <i>Lavorazione a vista</i>  |
| <i>Formalità STA remoto</i>                       | <i>Convalida entro il giorno lavorativo successivo alla data di consegna della documentazione all'Ufficio Provinciale</i> |

*Ferma restando la necessità della puntuale definizione di tutte le formalità presentate secondo i parametri sopra richiamati, ciascuna linea di lavoro individuata assume un peso differenziato nell'ambito del carico di lavoro quotidiano e pertanto l'eventuale mancato completamento avrà un peso diverso, in termini di decurtazione del budget, in relazione alla linea di lavoro interessata.*

*A tal fine, alle diverse linee di lavoro sono assegnati i seguenti pesi percentuali all'interno del carico di lavoro giornaliero complessivo:*

|   |   |     |
|---|---|-----|
| <i>Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA</i> | → | 25% |
| <i>Formalità dell'Ufficio Provinciale STA</i>     | → | 35% |
| <i>Formalità STA remoto</i>                       | → | 40% |

*Si considera "completata" la giornata allorquando il numero di formalità lavorate secondo i criteri definiti sia uguale o maggiore al 95% delle formalità entrate per ciascuna modalità lavorativa, ovvero il residuo, per ciascuna linea di lavoro, non superi le 2 formalità."*

Nel merito delle modalità di erogazione dei compensi incentivanti sottostanti il conseguimento degli obiettivi di produzione sopra richiamati si evidenzia che l'intera quota di fondo volta al finanziamento dell'istituto viene erogata tra le diverse strutture in cui si articola l'Ente in relazione al coefficiente di produttività conseguito dalla Struttura in maniera differenziata, selettiva ed univocamente legata all'effettività della prestazione resa da ciascun dipendente.

In tal senso la disciplina contrattuale dà piena attuazione al principio della corrispettività tra trattamento economico accessorio e prestazione resa di cui all'art. 7 c. 5 del D. Lgs. 165/2001.

Assume quindi rilievo una valutazione economica complessiva dell'impegno sinergico di tutto il personale in servizio presso ciascun Ufficio per il conseguimento di obiettivi di performance organizzativa definiti nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

Detta valutazione avviene oggettivamente, attraverso predefiniti indicatori di prestazione e costituisce presupposto per l'assegnazione del budget a ciascun Ufficio in proporzione al coefficiente di produttività fatto registrare nel periodo di competenza.

Tale disciplina contrattuale determina una elevata differenziazione nell'erogazione dei compensi incentivanti non solo tra le diverse aree di classificazione ma, nell'ambito della medesima area, tra singoli dipendenti.

Ulteriore elemento di differenziazione e di valutazione del merito del personale nel conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio di assegnazione è costituito dalla previsione di una percentuale volta al riconoscimento economico dell'apporto e dell'impegno individuale sulla base di parametri che

vanno dall'integrale decurtazione del compenso incentivante ad un coefficiente di maggiorazione in presenza di una prestazione che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità /efficienza dei servizi o nella riduzione dei costi.

\*\*\*\*\*

Il conseguimento degli obiettivi di performance dell'Ente viene inoltre garantito attraverso uno specifico stanziamento volto a finanziare l'eventuale ricorso con assoluta eccezionalità a prestazioni rese a carattere straordinario nel pieno rispetto dei vincoli e dei limiti in materia dettati dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto, con particolare riguardo all'art. 17 del CCNL sottoscritto il 14 /02/2001 ad integrazione del CCNL per il personale non dirigente degli Enti Pubblici non Economici stipulato il 16.2.1999.

Si segnala inoltre lo specifico stanziamento per fronteggiare specifiche esigenze della tecnostruttura 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.

Nell'ambito delle risorse volte a finanziare gli strumenti contrattuali previsti per far fronte a specifiche esigenze organizzative e funzionali delle Strutture chiamate ad erogare servizi durante l'intero arco della giornata trova giustificazione il finanziamento di prestazioni rese in turno, nel rispetto della disciplina dettata dalla richiamata Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto con particolare riguardo all'art 16.

Quanto precede con esclusivo riferimento a strutture dell'Ente tassativamente individuate 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 onde assicurare un costante aggiornamento delle notizie sulla viabilità.

Le integrazioni contrattualmente previste per le prestazioni rese in turno, trovano fondamento nella necessità di mantenere invariato il quantum corrisposto al personale impegnato in turni, in relazione ai nuovi importi definiti dalla Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto. Detti importi

sono soggetti a progressivo riassorbimento a fronte di integrazioni della maggiorazione per turno da parte della richiamata Contrattazione Collettiva.

Si ritiene di dover rappresentare che la quota in parola ha subito una contrazione rispetto alla quantificazione effettuata in sede di contrattazione integrativa 2011 rendendo in tal modo evidente l'impegno dell'Ente verso una riorganizzazione dei processi produttivi ed una particolare attenzione all'allocazione delle risorse umane che consenta 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.

## ATTIVITA' PROGETTUALI

Effettività della prestazione, selettività e differenziazione nell'erogazione nonché diretta connessione con gli obiettivi strategici dell'Ente stabiliti nel piano della performance costituiscono i parametri di riferimento per la definizione degli istituti contrattuali volti al riconoscimento economico del livello di conseguimento delle iniziative a carattere progettuale attivate nel corso dell'anno.

Nel dettaglio si ritiene opportuno - in coerenza con le indicazioni fornite con la richiamata circolare 95 del 19 luglio 2012 - una illustrazione dei risultati attesi per ciascuna delle iniziative oggetto di finanziamento, nell'ambito della progettualità nazionale definita nell'ipotesi in esame:

L'Automobile Club d'Italia già da diversi anni ha recepito l'importanza sociale del tema della disabilità, condividendone appieno gli obiettivi. Da ciò sono scaturite una coerente impostazione generale delle attività nonché molte specifiche iniziative, finalizzate al raggiungimento della piena inclusione sociale, alla rimozione delle cause che limitano l'accessibilità, alla diffusione di una nuova cultura della disabilità fondata sul riconoscimento della pari dignità e delle pari opportunità per tutti. In tale ambito si sviluppano le prime due iniziative progettuali:

### a) Progetto "sportello a domicilio"

Il progetto, nato con lo scopo di rendere accessibile ai disabili alcuni dei servizi che abitualmente vengono erogati agli sportelli ACI è stato

successivamente esteso a tutti i soggetti che, a vario titolo (lungodegenti, detenuti ecc), presentano difficoltà a muoversi, ampliando e migliorandone le modalità di offerta.

Il servizio consente a tutti i soggetti in difficoltà di poter ricevere le prestazioni relative a formalità PRA presso il proprio domicilio. L'utente ha la possibilità di fissare senza alcun costo aggiuntivo un appuntamento con un funzionario ACI presso la propria abitazione al fine di ricevere un servizio che abitualmente viene erogato presso lo sportello provinciale.

Al fine di promuovere ed ampliare il servizio gli Uffici Provinciali hanno realizzato incontri con le Pubbliche Amministrazioni che rappresentano un punto di riferimento per le persone in difficoltà.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, gli obiettivi progettuali che si intendono conseguire con l'iniziativa:

- accessibilità ai servizi PRA;
- risparmio di costi connessi agli spostamenti e alla intermediazione privata;
- ampliamento della fruibilità dei servizi per le categorie rappresentate / utenti;
- maggiore capacità delle associazioni di volontariato e degli Enti pubblici di rispondere ai bisogni degli utenti disabili.

#### b) Progetto "sportello web disabili"

La sezione web per la mobilità dei disabili trae origine dall'intento di soddisfare l'esigenza espressa dall'utenza disabile di orientarsi più facilmente nel panorama vasto e frammentato delle informazioni sui benefici e servizi disponibili sul territorio, dal momento che per fruire di un servizio o di un beneficio non è sufficiente essere a conoscenza delle norme che lo regolamentano ma anche delle indicazioni pratiche sul "dove" e "come" richiederlo.

Gli strumenti utilizzati sono la gestione e implementazione di un network pubblico e di una sezione virtuale

In particolare attraverso la sezione virtuale si intende:

- facilitare l'effettiva accessibilità a tutte le informazioni utili per la mobilità dei disabili, nonché alle agevolazioni e ai servizi erogati dalla Pubblica Amministrazione in favore di questi e dei loro familiari;
- garantire la completezza dell'informazione coordinando la normativa nazionale con quella locale e fornendo indicazioni pratiche sulle procedure da seguire;
- migliorare la comunicazione tra istituzioni e collettività;
- migliorare la qualità della vita dei disabili.

Per mezzo di una joint - venture con le varie Pubbliche Amministrazioni competenti sul territorio ACI intende superare la frammentazione delle notizie e raccordare tutte le informazioni su agevolazioni, benefici e servizi a favore dei disabili.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, gli obiettivi progettuali che si intendono conseguire con l'iniziativa:

- ampiezza e completezza dell'offerta informativa sulla mobilità per disabili,
- miglioramento dell'accessibilità,
- semplificazione nell'accesso a notizie di mobilità per i disabili,
- facilitazione nella fruizione dei servizi,
- propulsione verso altri Enti Pubblici del territorio ad attivarsi per rispondere al bisogno informativo e realizzare iniziative per l'utenza disabile.

#### Progetto "trasportACI sicuri"

ACI tra le prime pubbliche amministrazioni ha posto particolare attenzione alla creazione di valore sociale attraverso l'erogazione dei servizi ed ha avviato il processo di rendicontazione sociale delle proprie attività con la pubblicazione del Bilancio Sociale, uno strumento di comunicazione rivolto a

tutti i portatori di interesse e finalizzato a dare una visione d'insieme di “cosa, come e quanto” l'Ente abbia realizzato in coerenza con la propria missione.

In particolare, TrasportACI Sicuri è nato dal progetto pilota “Tutti a bordo in sicurezza”, il quale aveva lo scopo di testare l’effettivo interesse degli adulti sulle informazioni relative alle modalità di trasporto sicuro dei bambini e di aumentare la sicurezza dei minori in auto.

Il progetto è volto a rendere consapevoli gli adulti sui comportamenti corretti da tenere in auto per un trasporto sicuro dei bambini. A tal fine sono state messe in atto specifiche iniziative di sensibilizzazione; in particolare sono state effettuate indagini conoscitive, attraverso l’erogazione di questionari ai genitori degli alunni di alcuni istituti scolastici per testare le effettive conoscenze di utilizzo dei sistemi di ritenuta. L’attività progettuale si articola inoltre nella realizzazione di incontri informativi presso strutture sanitarie, istituzioni scolastiche o altri organismi pubblici.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, gli obiettivi progettuali che si intendono conseguire con l’iniziativa:

- miglioramento della sicurezza dei bambini trasportati in auto e prevenzione dei danni durante il loro trasporto;
- incremento della consapevolezza dei comportamenti non corretti e dei conseguenti rischi per i minori a bordo;
- ampliamento dei servizi di interesse sociale offerti agli utenti;
- diffusione di informazioni sulla sicurezza stradale.

In linea con le previsioni dettate dall’art. 25 del CCNL 2006/2009 ACI ha inserito nell’ambito delle iniziative a carattere progettuale volte al miglioramento continuo della qualità e dell’efficienza dei servizi resi la rilevazione del grado di soddisfazione dei cittadini e dell’utenza registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette condotte 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.

Il rilievo annesso all'iniziativa in parola trova oggettiva e concreta conferma ove si consideri che alla positività degli esiti dell'indagine è legata una significativa percentuale della quota di fondo volta al finanziamento complessivo delle iniziative progettuali.

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.

Si segnala inoltre che oggetto di rilevazione non sono solamente i servizi complessivamente resi presso gli Uffici, l'indagine infatti si estende anche alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente nelle ipotesi di servizi resi direttamente presso il domicilio dello stesso, attraverso uno specifico modello di rilevazione elaborato in collaborazione con l'Università Roma Tre.

L'istituto contrattuale si pone in assoluta coerenza con l'obiettivo strategico dell'Ente di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia e di efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici attraverso l'innalzamento degli standard di qualità, in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi e di costante attenzione agli interessi degli stakeholder

La struttura dell'articolato in esame oltre a supportare contrattualmente la realizzazione di iniziative progettuali che costituiscono obiettivi di performance organizzativa dell'Ente risponde anche ai principi di meritocrazia, corrispettività e selettività che devono contraddistinguere l'erogazione dei compensi incentivanti anche alla luce delle previsioni normative in materia vigenti.

Nella fattispecie in esame coesistono infatti a pieno titolo ed in egual misura il riconoscimento economico sia della performance organizzativa di struttura che dell'apporto reso dal singolo dipendente all'interno di ciascun Ufficio.

Per un verso infatti i singoli Uffici accedono alla quota del fondo in parola in relazione all'effettiva ed oggettivamente verificata piena attuazione delle singole iniziative progettuali, sotto altro profilo il budget assegnato a ciascuna struttura in proporzione, come detto, alle iniziative attuate, è ripartito tra i singoli dipendenti in relazione alla valutazione della performance individuale sulla base di parametri predefiniti.

In tal senso si attua una differenziazione non solamente tra le diverse Strutture dell'Ente ma anche tra i singoli dipendenti in relazione all'apporto individuale da ciascuno reso per il conseguimento dell'obiettivo di struttura.

Da ultimo si segnalano le iniziative progettuali che si caratterizzano per l'estrema specializzazione sia in termini contenutistici che sotto il profilo delle professionalità richieste.

Si tratta di iniziative che traggono origine nelle scelte strategiche dell'Ente e nelle previsioni dettate dalle normative e dalle disposizioni contrattuali vigenti in materia con riferimento alla gestione ed allo sviluppo delle politiche del personale quale primario fattore che crea valore aggiunto e qualifica l'erogazione dei servizi e con riguardo alla normativa introdotta dal D.Lgs 235/2010 all'interno del CAD che impone alle Amministrazioni l'adozione di sistemi di lavoro tecnologicamente avanzati.

## SISTEMA INDENNITARIO

La sezione in parola trova fondamento giuridico nelle previsioni dettate dall'art 32 del CCNL di comparto 1998/2001 ove, nell'individuare le finalità di utilizzo delle risorse che compongono il fondo, si prevede, tra l'altro, la possibilità di compensare l'esercizio di compiti che comportano rischi, disagi specifiche responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro.

In tal senso l'ipotesi prevede, a fronte dell'effettivo svolgimento di attività rientranti nell'ambito delle tipologie individuate dalla richiamata Contrattazione Nazionale di Comparto, l'erogazione di specifici compensi per un numero di destinatari tassativamente indicato sia sotto il profilo numerico che con riferimento all'attività lavorativa svolta.

Si sottolinea infine che il sistema risulta coerente con i principi normativi dettati dall'art 45 del D.Lgs 165/2001 come novellato dal D. Lgs 150/2009 in quanto l'erogazione dei compensi non avviene in relazione al mero presidio della posizione lavorativa ma si fonda esclusivamente sull'effettivo svolgimento dell'attività.

IL DIRETTORE  
DIREZIONE CENTRALE  
RISORSE UMANE E ORG.NE  
F.to (Irene Tedeschi)

IL DIRETTORE  
DIREZIONE CENTRALE  
AMMINISTRAZIONE E FINANZA  
F.to (Carlo Conti)