IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO ANNO 2013 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 2013 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 e 2 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

Data di sottoscrizione	3 giugno 2013
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio / 31 dicembre 2013
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: ♦ Ascanio Rozera - Segretario Generale ACI ♦ Irene Tedeschi - Direttore Centrale Direzione Risorse Umane e Organizzazione ♦ Mauro Annibali - Dirigente Ufficio Gestione e Sviluppo Personale ♦ Giuseppina Filippi Coccetta - Dirigente Ufficio Amministrazione Risorse Umane e Gestione Previdenza ♦ Alessandra Zinno - Dirigente Ufficio Gestione e Sviluppo Management e Funzione Formazione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ♦ FP CGIL ♦ FPS CISL ♦ UILPA ACI ♦ CISAL FIALP ♦ USB ACI Organizzazioni sindacali firmatarie : ♦ FPS CISL ♦ UILPA ACI ♦ CISAL FIALP
Soggetti destinatari	Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Enti Pubblici non economici 2006/2009 sottoscritto in data 1 ottobre 2007
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) SISTEMA PROFESSIONALE a. Posizioni organizzative b) SISTEMA PREMIANTE a. Sistema premiante la produttività b. Attività progettuali c) SISTEMA INDENNITARIO

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance 2013 - 2015 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato approvato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 26 marzo 2013.
		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.
		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: a) Programma triennale per la trasparenza e l'integrità dell'ACI – anni 2011 / 2013 b) Piano della performance 2013 - 2015 c) Relazione della performance 2011 d) Ammontare dei premi collegati alla performance stanziati e grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità e) Giornate della trasparenza: ♦ 1° giornata 25 maggio 2011 ♦ 2° giornata 22 novembre 2011 ♦ 3° giornata 31 maggio 2012 ♦ 4° giornata 31 maggio 2013 f) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV g) Curricula dei Dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative h) Retribuzioni dei Dirigenti i) Curricula e retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo j) Incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti dell'Ente ed a soggetti privati
		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
Eventuali osservazioni		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi contrattuale oggetto di illustrazione risulta conforme ai principi normativi dettati dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001 in materia di Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa di Ente 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, fermi restando i vincoli introdotti dall'art. 9 c. 21 del D.L. 78/2010 in materia di valenza esclusivamente giuridica delle progressioni di carriera comunque denominate.

In via generale gli istituti previsti dall'ipotesi CCI 2013 sono prioritariamente volti ad incentivare sotto il profilo economico il conseguimento di livelli di servizio reso in termini di efficienza, produttività e qualità sempre più adeguati alle esigenze dei cittadini e degli interlocutori istituzionali.

La disciplina ancora rigidamente l'erogazione dei compensi incentivanti alle certificate verifiche sul livello di conseguimento degli indici di produttività e di qualità ottenuti nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione deliberato dall'Ente e validato dalla CIVIT e dall'OIV in ottica di valorizzazione del merito e dell'impegno, con esclusione di ogni possibile automatismo di corresponsione.

In particolare l'articolato si pone il primario obiettivo di costruire un sistema premiante fondato sul merito in grado di valorizzare e sviluppare le competenze individuali e migliorare i livelli prestazionali delle performance sia a livello organizzativo di struttura che individuale, in stretta correlazione con gli obiettivi strategici definiti dagli Organi dell'Ente ed esplicitati nei documenti di programmazione di cui al Dec. Lgvo. 150/2009 con particolare riguardo al piano della performance 2013 che offre un ventaglio di attività, di interventi e di iniziative che cercano di dare adeguato presidio e coerenti risposte alle esigenze dell'utenza.

Quanto precede sia pure con i vincoli e le limitazioni oggettive derivanti dall'andamento della difficile congiuntura economica del Paese ed alla pesantissima crisi che, in particolare, ha investito proprio il settore automobilistico, quello cioè al cui presidio e sviluppo l'ACI è preposto, nonché con le difficoltà legate alla progressiva e costante perdita di risorse umane a causa dei tagli degli organici che si susseguono nella normativa di settore e dei persistenti blocchi posti al fisiologico turn-over delle Amministrazioni.

Una contrattazione che si pone quindi quale supporto per gli interventi strategici previsti nel piano della performance che riguardano tutti i settori presidiati dall'Ente - da quello dei servizi delegati, all'educazione e sicurezza stradale, dalle soluzioni innovative in tema di mobilità ed infomobilità, agli studi e ricerche specialistiche, dallo sport automobilistico all'offerta di servizi di assistenza ai Soci per un processo virtuoso di miglioramento gestionale anche attraverso nuove progettualità alle quali l'ACI, fatte salve le rivisitazioni e le razionalizzazioni imposte dalle primarie esigenze di mantenimento degli equilibri di bilancio, ritiene in maniera convinta di non dover rinunciare per concorrere, per la sua parte, a mantenere vive ed integre quelle condizioni essenziali di presidio e di presenza pubblica in un settore vitale come quello dell'automobilismo e della mobilità in genere, sulle quali potranno utilmente innestarsi gli auspicati processi di rilancio dell'economia e di uscita dal lungo tunnel della recessione.

L'Amministrazione inoltre, nel definire gli istituti contrattuali oggetto di disciplina nell'ipotesi in parola ha posto particolare attenzione al rispetto delle prerogative datoriali con riferimento agli ambiti relativi al ciclo di gestione della performance ed al sistema di valutazione sopra richiamato, riconducendo alla forma di partecipazione sindacale dell'informativa l'illustrazione dei profili del sistema.

Ugualmente rimessa alla prerogativa datoriale è la definizione degli obiettivi progettuali, dei relativi contenuti organizzativi nonché delle modalità di attuazione delle iniziative; viene affidata alla contrattazione integrativa la mera disciplina dell'utilizzo delle risorse definite dall'Ente nel rispetto delle previsioni normative, in modo da rendere il contratto integrativo di Ente un valido strumento di supporto alla migliore realizzazione delle strategie definite dall'Amministrazione.

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 2013 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 Dec. Lgs. 165/2001.

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:

	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento

	Livello di esperienza complessivo
	Esiti di Test di carattere cognitivo
	Titoli culturali e/o professionali
	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con valutazione finale dell'arricchimento professionale conseguito

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)* *Diploma maturità (2,30)* *Diploma universitario - Laurea breve v.o - Laurea n.o (2,50)* *Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)* *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)* *Diploma universitario - Laurea breve v.o -Laurea n.o (2,00)* *Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)* *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)* *Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)* *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 stanziate 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 stanziate 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 .

Si evidenzia inoltre il puntuale rispetto delle richiamate previsioni normative per quanto attiene all'indisponibilità fino a tutto il 2013 delle risorse certe e stabili connesse agli oneri finanziari derivanti da eventuali progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione.

Si precisa che durante la vigenza dell'ipotesi CCI 2013, oggetto della presente relazione illustrativa, non è prevista l'attivazione di procedure selettive volte all'attribuzione posizioni economiche superiori a quelle rivestite.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina contrattuale in parola trova riferimento contrattuale nelle previsioni dettate dal capo V Tit. III della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2006/2009) avuto riguardo al conferimento di posizioni organizzative da parte dell'Amministrazione a dipendenti dell'area C sulla base del proprio ordinamento ed in relazione ad esigenze di servizio.

La scelta contrattuale è finalizzata a supportare il miglior presidio di incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità; in tal senso l'Amministrazione ha individuato, 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.

La definizione delle indennità è stata effettuata entro i limiti contrattuali e, nel rispetto dei principi dettati dalla contrattazione nazionale, 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.

Quanto precede rende evidente la particolare attenzione dell'Ente alla oggettività delle procedure di individuazione degli interessati ed al riconoscimento differenziato del merito individuale quale indefettibili presupposti per garantire motivazione del personale nonchè qualità ed efficienza nel presidio delle posizioni organizzative.

Titolo III

IL SISTEMA PREMIANTE

La quantificazione del fondo per il trattamento economico accessorio è stata predisposta dall'Ente con specifico atto di costituzione e certificata dal competente Collegio dei Revisori, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali in materia vigenti.

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:

Compensi incentivanti la produttività	€	7.358.664,10
Attività Progettuali	€	2.537.989,90
Strumenti contrattuali di supporto alla realizzazione degli obiettivi	€	1.491.289,07
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	2.229.685,18

Quote di Fondo aventi carattere permanente:

Indennità di Ente	€	4.520.143,26
Sviluppo professionale	€	7.045.662,97
Accantonamento art. 35 Co. 4 CCNL 2006-2009	€	50.266,53
Posizioni Organizzative	€	265.750,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 - 2005, l'indennità di Ente per l'anno 2013 viene definita in complessivi € 5.860.504,56, di cui € 1.340.361,30 relativi a risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Le eventuali contrazioni sull'ammontare del Fondo derivanti dall'applicazione delle previsioni dettate dall'art. 9 c. 2 bis D.L. 78/2010 troveranno finanziamento esclusivamente sulla quota di Fondo destinata a remunerare il Progetto Nazionale per l'innovazione e la qualità dei servizi.

PRODUZIONE

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

Il rilievo attribuito in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente al riconoscimento economico differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione, accertato sulla base di parametri oggettivi ed univoci, trova oggettivo riscontro nella destinazione al finanziamento dei relativi istituti di un importo pari all'84% delle quote di fondo aventi natura variabile e quindi rimesse alla disponibilità della contrattazione, con un sia pur lieve incremento rispetto alla disciplina contrattuale anno 2012.

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:

- continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi del PRA e nella valorizzazione delle funzioni dell'istituto sia in termini di efficienza che di qualità degli stessi, attraverso il mantenimento di elevati indici di produttività;

- introduzione - compatibilmente con la normativa di riferimento - di ottimizzazioni e semplificazioni nei processi operativi a beneficio dell'utenza e delle altre Pubbliche Amministrazioni, secondo criteri guida finalizzati alla tempestività, qualità e completezza dei dati;
- rafforzamento della presenza dell'Ente nell'ambito delle attività rivolte alla gestione delle 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;
- 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.

In ottica di coerenza sistemica l'accesso alle quote di fondo incentivanti gli indici di produttività risulta direttamente e proporzionalmente ancorato al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati agli Uffici dalla tecnostruttura dell'Ente, in linea con le indicazioni del piano della performance deliberato dall'Amministrazione che costituisce pertanto primo riferimento della contrattazione integrativa di Ente.

Nel merito delle modalità di erogazione dei compensi incentivanti sottostanti il conseguimento degli obiettivi di produzione definiti dall'Ente si evidenzia che la quota di fondo volta al finanziamento dell'istituto viene erogata agli Uffici in relazione agli indici di produttività conseguiti da ciascun Ufficio in maniera differenziata, selettiva ed univocamente legata all'effettività della prestazione resa da ciascun dipendente.

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

Detta valutazione si fonda su parametri oggettivi, 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.

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.

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 economica e di valutazione del merito individuale nel conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio di assegnazione è costituito dalla previsione di una percentuale volta al riconoscimento economico dell'apporto e dell'impegno del singolo dipendente 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.

*****

A supporto del pieno conseguimento degli obiettivi di performance dell'Ente viene inoltre previsto uno specifico stanziamento volto a finanziare l'eventuale ricorso a prestazioni rese a carattere straordinario con assoluta eccezionalità ed in presenza di situazioni di criticità non pianificabili, 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 alle strutture dell'Ente tassativamente individuate che assumono particolare rilievo per la sicurezza della circolazione stradale quali quelle preposte all'erogazione dei servizi di infomobilità svolti per conto del Ministero delle Infrastrutture in collaborazione con il Ministero dell'Interno 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.

Con l'ipotesi in esame si rafforza il percorso virtuoso già avviato con le precedenti contrattazioni volto ad una progressiva contrazione della quota di fondo in parola 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 e ridurre quindi, significativamente, il ricorso alle prestazioni a carattere straordinario.

ATTIVITA' PROGETTUALI

Selettività, differenziazione e piena corrispettività dell'erogazione del compenso incentivante alla effettiva prestazione resa costituiscono uinivoci parametri di riferimento anche per il riconoscimento economico dell'apporto reso per la realizzazione delle iniziative a carattere progettuale che l'Amministrazione intende avviare nel corso del 2013 in diretta connessione con le iniziative progettuali strategiche stabilite dall'Ente nel piano della performance.

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 "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 soddisfacimento 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.

c) Realizzazione di una indagine di customer satisfaction

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 con riferimento alla gestione ed allo sviluppo delle politiche del personale ed all'adozione di sistemi di lavoro tecnologicamente avanzati.

Si riportano, di seguito nel dettaglio gli obiettivi progettuali che si intendono conseguire con le singole iniziative:

a) progetto " Sviluppo e consolidamento delle competenze in ACI"

- migliorare le capacità di presidio delle posizioni lavorative in termini di valore aggiunto reso all'utenza;
- ridurre il gap tra competenze diffuse a livello organizzativo e competenze individuali attese dall'organizzazione;
- sviluppare le competenze necessarie a supportare le linee strategiche definite nei documenti di programmazione pluriennale dell'Ente;
- ottimizzare il presidio dei valori aziendali quale indispensabile presupposto per un miglioramento continuo dell'organizzazione;
- contribuire allo sviluppo, non solo professionale ma anche culturale dell'intera organizzazione agendo sui fattori che incidono sul benessere organizzativo.

b) progetto " iniziative di dematerializzazione anno 2013"

- sviluppare la conservazione digitale nel rispetto delle previsioni introdotte dal D.Lgs 235/2010 all'interno del CAD che impone alle Amministrazioni l'adozione di sistemi di lavoro tecnologicamente avanzati;
- digitalizzare le formalità presentate agli sportelli;
- estendere a tutti gli Uffici l'introduzione e la conduzione a regime del Registro di protocollo informatico;
- diffondere la firma digitale e la firma remota presso tutti gli Uffici;
- dematerializzare la trasmissione dei bilanci degli AACC per la formazione del bilancio consolidato ACI;
- ampliare il ricorso alle videoconferenze attraverso la diffusione di kit di videoconferenza personali in luogo di corsi centralizzati.

c) Progetto "supporto alla qualità dei servizi allo sportello"

- Garantire efficienza e qualità del servizio nella realtà provinciale ove sono state rilevate significative criticità funzionali ed è stato registrato, nel tempo, un indice di produttività particolarmente elevato che rende pertanto difficile continuare a mantenere elevati standard di qualità.

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.

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 della prestazione.

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

IL DIRETTORE
DIREZIONE CENTRALE
AMMINISTRAZIONE E FINANZA
(Carlo Conti)