



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **25 Luglio 2022** presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 77 e seguenti del C.C.N.L. 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Generale in data 23/01/2020 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2020;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI";
- vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica Prot DFP/48006 del 14 giugno 2022, con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001 e recepite le modifiche richieste;

## STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020 in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

### LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza	FIRMATO
Dr. Luigi Francesco Ventura	FIRMATO
D.ssa Autilia Zeccato	FIRMATO
D.ssa Daniela Delle Donne	FIRMATO
D.ssa Antonella Palumbo	FIRMATO

### LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP	FIRMATO
CONFINTESA FP	FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO
UILPA ACP	FIRMATO
CONFSAL UNSA	FIRMATO
FLP EPNE	NON FIRMATO
USB PI	FIRMATO

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

1. Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 e definisce, per l'anno 2020, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2019/2021, stipulato in data 27 settembre 2021.

## **TITOLO I**

### **IL SISTEMA PROFESSIONALE**

Le parti concordano di avviare nel corso dell'anno 2020 le procedure per il conferimento di posizioni di sviluppo economico nel rispetto delle esigenze organizzative e professionali delle strutture centrali e periferiche, in funzione delle risorse certe stanziare in bilancio e comunque per uno speso complessivo annuo non superiore a € 300.000,00, come definito nel protocollo sottoscritto in data 30/12/2019 e come di seguito specificato:

- area C – previste n. 170 progressioni su n. 1857 potenziali beneficiari, pari al 9,15%;
- area B - previste n. 35 progressioni su n. 647 potenziali beneficiari, pari al 5,41%.

In applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata della platea dei potenziali beneficiari, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziare in bilancio con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di conclusione delle relative procedure.

## **TITOLO II**

### **RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

#### **Art. 1 Utilizzo del fondo**

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020 in € 27.326.753,33, ivi compreso l'importo una-tantum di € 1.743.034,00, derivante dal riporto di risorse dall'annualità 2019 ex art. 43 l. 449/97 e art. 76 comma 4 del richiamato CCNL.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Posizioni Organizzative	€	358.250,00
Performance organizzativa	€	5.091.522,04
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€	2.344.423,65
Performance individuale	€	1.280.691,22
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	1.054.800,12
<ul style="list-style-type: none"> <li>● indennità correlate alle condizioni di lavoro</li> <li>● indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità</li> </ul>	€	2.844.733,48

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 4.051.704,14 per indennità di Ente (per l'anno 2020 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.156.726,28); € 10.250.922,86 per gli sviluppi professionali così suddivisi : € 300.000,00 per il finanziamento delle nuove progressioni, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di conclusione delle relative procedure, ed € 9.950.922,86 per il finanziamento delle progressioni già effettuate; € 49.705,82 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

## Art. 2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2020, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	<b>ART.17 CCNL 2006/2009</b>	<b>ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018</b>
	<b>INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ SPECIFICA</b>
	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ'
<b>Let. A ) RESPONSABILE DI UNITÀ TERRITORIALE</b>	2500	5770
<b>Let. B) VICARIO</b>	2250	5370
<b>Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE</b>	2500	//
<b>Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO-RICERCHE</b>	1500	//

Relativamente agli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai responsabili di Automobile Club si rimanda all'allegato 1.

### ART. 3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

Le parti concordano nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2020, dei compensi di cui alla lettera n) del CCI 2019/2021 parte normativa, nonché dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

#### 1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 comma 2 lett.c)

#### SEDE CENTRALE

1.1	Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti - 5 unità) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti - 3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per trasporto valori: limitatamente a Ufficio Amministrazione e Bilancio, Direzione per lo Sport automobilistico, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera
1.3	Indennità di rischio maneggio valori correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale per l'Ufficio Amministrazione e Bilancio, che presta l'attività in presenza fisica (una posizione al giorno)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica (massimo una posizione giornaliera per massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto nonché, limitatamente per la Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Direzione Attività Associtative e Gestione e Sviluppo reti ed il Centro Servizi Affari Generali, massimo una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018)		vedi CCI 2019/2021 parte normativa

I compensi riportati in tabella di cui ai punti da 1.3 a 1.5 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.2 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.5 compreso.

## STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Indennità di rischio per trasporto valori: una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per maneggio valori effettuato allo sportello esterno dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale, da corrispondere sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello limitatamente ai mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2020.	€	1,00 su base oraria
1.3	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni) e per un massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale) limitatamente alle mensilità di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2020.	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità di rischio correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello esterno PRA e Tasse, come individuati dal protocollo nazionale sulla sicurezza del 6 maggio e smi definiti per il periodo emergenziale derivante dalla pandemia da COVID-19, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI a partire dal mese di Maggio (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello)	€	2,00 su base oraria

I compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.5 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.5 compreso, ma non con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

## 2. INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 77 comma 2 lett.d)

### SEDE CENTRALE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera

2.3	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria nell'ambito della Direzione Presidenza e Segreteria Generale con delega ai Servizi Delegati, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente (massimo 5 unità)	€	11,50 su base giornaliera (*)
2.4	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura	€	5,00 su base giornaliera (*)
2.5	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale (formatori, rete Territoriale Servizio Gestione Pra, Servizio Gestione Tasse e DSII)	€	1.450,00 su base annua
2.6	Attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'esecuzione caratterizzata da continuità funzionale svolta nell'ambito del Servizio Patrimonio (massimo 7 unità) e al responsabile del procedimento per l'acquisto dei buoni pasto (1 unità)	€	300,00 su base annua
2.7	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento nonché di Responsabile dell'esecuzione, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per struttura)	€	150,00 su base annua

(\*) con esclusione delle giornate lavorate in modalità agile tra il 01/03/2020 e il 30/06/2020

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di cui all'art. 2 del presente CCI.

#### **STRUTTURE PERIFERICHE**

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 unità totali)	€	6,61 su base giornaliera (*)
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera (*)
2.3	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per Struttura)	€	150,00 su base annua
2.4	Indennità di responsabilità correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale degli Uffici territoriali (una posizione al giorno per Ufficio) da riconoscere dalla mensilità di maggio 2020	€	3,35 su base giornaliera

(\*) con esclusione delle giornate lavorate in modalità agile tra il 01/03/2020 e il 30/06/2020

I compensi di cui ai punti 2.1 e 2.2 e 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art.2 del presente CCI.

#### **ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE**

La quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa e individuale è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria (produttività), incentivazione speciale (collegata alla progettualità) e performance individuale (comportamenti organizzativi).

#### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

##### **A. INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ**

Le attività di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente relativamente all'anno 2020.

L'incentivo legato alla produttività è corrisposto in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati; con cadenza trimestrale sono effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi. In esito a dette verifiche, nel limite del 60% della quota annuale destinata alla performance, sarà corrisposto un pagamento pro-quota per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto, novembre e febbraio dell'anno successivo. La rimanente quota di fondo per la performance è corrisposta a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

##### **B. INCENTIVAZIONE SPECIALE - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 77 comma 4 CCNL 2016/2018)**

A seguito della dichiarazione dello stato emergenziale deliberato dal Consiglio dei Ministri in data 29 gennaio 2020, nonché dei vari DPCM che si sono susseguiti, si è stravolto lo scenario lavorativo di tutte le organizzazioni, nel senso che le attività sono ordinariamente svolte con modalità di lavoro agile, con piani di turnazione o rotazione dei dipendenti e flessibilità dell'orario di lavoro.

L'Amministrazione e le OO.SS., unitariamente, sono state costantemente impegnate nella definizione di accordi e protocolli finalizzati alla regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro.

In questo contesto, l'Amministrazione ha comunque avviato attività progettuali di cui all'art. 77 comma 4 del CCNL 2016/2018, per le quali, considerato lo stato emergenziale in atto, si è provveduto alla contrattazione di secondo livello.

La quota di fondo destinata al finanziamento di attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino è pari ad € 2.344.423,65, di cui € 1.743.034,00 derivanti dalle convenzioni stipulate con le Regioni per la gestione dell'attività Tasse automobilistiche, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, secondo quanto di seguito riportato:

## **B.1 SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI**

### INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'accesso al budget assegnato avviene ove l'Ufficio abbia fatto registrare un numero positivo di giudizi medi per singolo quesito del numero di questionari somministrati.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 40%.

In caso di parziale raggiungimento verrà effettuata una corrispondente proporzionale decurtazione del parametro di accesso.

## **B.2 UNITÀ TERRITORIALI, SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI**

### FORMAZIONE ON-LINE

A fronte di un inedito scenario lavorativo, nel quale lo Smart Working è diventato temporaneamente la modalità ordinaria di lavoro, si è voluto cogliere l'opportunità per agire sulle competenze e sulla motivazione di tutto il Personale attraverso la leva strategica della formazione.

Allo scopo, è stato ideato il progetto "Formazione on-line" caratterizzato da un compendio di iniziative formative "straordinarie" nella metodologia on line attraverso un Piano di Formazione, appositamente "coniato" in versione Smart Learning, per rendere possibile la fruizione in capo a tutti i destinatari, consentendo così una reinterpretazione del processo di apprendimento individuale.

Con la finalità di creare momenti utili per approfondire competenze e strumenti di lavoro o migliorare conoscenze in tema di cultura aziendale e gestione del cambiamento, si è avviato un processo di coinvolgimento progressivo delle strutture di riferimento.

Sono costituiti, pertanto, dei team interdirezionali chiamati a co-progettare ed erogare percorsi formativi on line, per agevolare il lavoro agile e garantire nel contempo il continuo aggiornamento professionale e lo sviluppo di competenze in modalità digitale.

Tale collaborazione interdirezionale mette in campo specialisti interni delle varie discipline al fine di condividere contenuti didattici e metodologici, elementi cardine della progettazione formativa.

A quella interna si affianca la formazione a cura di società esterne in grado di offrire percorsi formativi on line.

L'attività ha un peso pari al 30% .

L'obiettivo si intende raggiunto quando la formazione coinvolge il 100% del personale.

### RILEVAZIONE COMPETENZE AGILI

Al fine di indagare il livello di acquisizione e di consolidamento delle skill di tipo digitale legate allo Smart Working e all'uso efficace delle piattaforme di collaboration e strumenti tecnologici, l'Ente si è dotato di un sistema in grado di condurre un'analisi su tali variabili.

La conseguenza di tali riflessioni è stata la nascita del Progetto "Rilevazione delle competenze 'agili' in Smart Learning", che si propone di:

- analizzare l'impatto della nuova modalità organizzativa del lavoro in Smart Working;
- misurare il gradimento della formazione erogata a distanza durante il periodo emergenziale;
- dotarsi di una base dati su cui condurre l'analisi dei fabbisogni formativi - anche in riferimento agli eventuali gap di competenze digitali nell'uso delle piattaforme e degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro agile - al fine di costruire piani di sviluppo differenziati personalizzati o per competenze professionali.

Si tratta di un intervento di self-assessment attraverso un questionario, destinato a tutto il Personale, per la rilevazione della situazione attuale, con la finalità di supportare ACI nella definizione delle future azioni di miglioramento.

Pertanto, il questionario è stato idealmente diviso in tre parti e gli ambiti oggetto di indagine sono stati i seguenti:

- 1) SMART WORKING, con la finalità di sondare la percezione del partecipante rispetto all'organizzazione del lavoro in Smart Working, in termini di adeguatezza degli strumenti e dei processi, nonché di rilevare il gradimento circa l'attività fruita in Smart Learning e le eventuali ulteriori esigenze formative ritenute prioritarie dai partecipanti.
- 2) COMPETENZE DIGITALI E DIGITAL MINDSET con l'obiettivo di verificare le competenze digitali che la persona ha avuto modo di sviluppare nella propria esperienza personale e l'attitudine/approccio al digitale, che possono essere opportunamente attivati nel contesto organizzativo e che, quindi, impattano indirettamente anche sulla sfera professionale.
- 3) COMPETENZE DI DIGITAL COLLABORATION, con lo scopo di indagare le competenze digitali legate allo Smart Working e all'uso efficace delle piattaforme di collaborazione digitale e per rilevare eventuali gap in merito a un set di competenze propedeutiche all'adeguato utilizzo di strumenti a supporto del lavoro agile.

L'attività ha un peso pari al 30%

L'obiettivo si intende raggiunto con la somministrazione del questionario a tutto il personale e la compilazione dello stesso da almeno il 70% della forza in ruolo coinvolta.

### **B.3 UNITÀ TERRITORIALI**

#### SPORTELLO VIRTUALE ACI

L'emergenza epidemiologica da COVID 19 e la conseguente necessità di limitare il lavoro in presenza e, contestualmente, di garantire l'erogazione all'utenza di tutti i servizi possibili da parte dei dipendenti che prestano attività lavorativa in modalità agile ha comportato, da parte dell'Ente, l'immediata riorganizzazione dei processi lavorativi, in modo tale da limitare

il lavoro in presenza e consentire l'erogazione di tutti i servizi possibili da parte dei dipendenti.

Il processo prevede l'erogazione, mediante mail o PEC, di tutti i servizi, comprese numerose formalità PRA, che non richiedono necessariamente, ai sensi della normativa speciale d'istituto, la richiesta agli sportelli fisici degli Uffici Territoriali del Pubblico Registro Automobilistico da parte di utenza - privata, titolata (es: avvocati, curatori fallimentari) e professionale, opportunamente e preventivamente informata.

Sul sito web istituzionale dell'Ente (nonché anche sui siti degli Uffici PRA) sono pubblicate precise istruzioni per richiedere i servizi mediante mail o PEC, con anche le modalità per effettuare il pagamento degli importi dovuti per legge (da corrispondere mediante PagoPA).

Nelle disposizioni interne è stato espressamente previsto l'obbligo della protocollazione in entrata e in uscita (a servizio erogato) di tutte le richieste pervenute.

L'attività ha un peso pari al 40%

L'obiettivo s'intende raggiunto ove siano riscontrate il 100% delle richieste pervenute.

\*\*\*

Gli Uffici hanno accesso al 100% del budget assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti.

Le attività richiedono il coinvolgimento di tutto il personale.

La quota di fondo in parola è articolata su budget di unità organizzativa. Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2020, sono oggetto di ridefinizione con cadenza trimestrale.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget di sede, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corresponsività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale, nell'ambito del budget di sede si fa riferimento all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa nonché al regime contrattuale (tempo pieno o part-time) e si prende a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Dirigente di riferimento dovrà con immediatezza, sentite le RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane, idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione, sentite le OO.SS. nazionali.

L'incentivo speciale legato alla progettualità è erogato a consuntivo in relazione ai risultati, a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI

## **PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI**

La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi assegnati a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa su base nazionale in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% della forza in ruolo totale su base nazionale, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

## **ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI**

Per l'anno 2020 gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione confluiscono ad incremento della quota di fondo utilizzata per il finanziamento di "attività di valorizzazione della qualità del servizio", di cui all'articolo 4 lett. B).

## ALL. 1

### RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento ai Responsabili degli Automobile Club, al fine di consentire una maggiore flessibilità nel riconoscimento del salario accessorio, nei limiti della disponibilità di bilancio, le parti concordano nel definire l'indennità in un'unica fascia per un importo minimo pari a € 12.902,00 e massimo pari a € 29.500,00; la stessa sarà determinata su comunicazione dell'Automobile Club.

Se il Responsabile di Automobile Club non percepisce indennità deliberate da Automobile Club, i compensi, sempre corrisposti dall'Automobile Club d'Italia con rimborso da parte del locale Sodalizio, sono pari all'importo annuo di € 12.902,00.

In applicazione delle previsioni dettate dall'art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005 gli importi corrisposti dall'Automobile Club d'Italia restano a carico dell'Automobile Club che procede al rimborso.



## DICHIARAZIONE A VERBALE DELL'ORGANIZZAZIONE SINDACALE USB

USB, pur ribadendo la propria contrarietà in linea generale al Sistema di misurazione e valutazione della performance, pur attestando che siamo ancora lontani da quanto prefissato, a seguito dell'analisi dei dati forniti dall'Amministrazione su richiesta della USB in cui si sono evidenziate alcune discrasie tra vari uffici, prende atto che è stata accolta la proposta di USB di ridurre la differenza di emolumento tra coloro che conseguono la valutazione più alta e coloro che ottengono valutazioni inferiori, sottoscrive quindi il Contratto Collettivo Integrativo 2020 anche come atto di fiducia nei confronti dell'Amministrazione.

p/USB Pubblico Impiego  
Coordinamento ACI

FIRMATO