



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA - ANNO 2024

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 parte normativa anni 2022/2024 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	28 ottobre 2024
Periodo temporale di vigenza	Dalla data della sottoscrizione definitiva
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ Vincenzo Leanza - Segretario Generale◆ Luigi Francesco Ventura - Direttore Direzione Risorse Umane e Organizzazione◆ Autilia Zeccato - Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione◆ Daniela Delle Donne - Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione◆ Antonella Palumbo - Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none">◆ FP CGIL◆ CISL FP◆ UIL PA◆ CONFINTESA FP◆ FED. CONFSAL UNSA◆ FLP◆ USB <p>Organizzazioni sindacali firmatarie :</p> <ul style="list-style-type: none">◆ FP CGIL◆ CISL FP◆ UIL PA◆ CONFINTESA FP◆ FED. CONFSAL UNSA◆ FLP◆ USB



Soggetti destinatari		Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Funzioni Centrali triennio 2019/2021 - stipulato il 9 maggio 2022
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE E DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI b) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE c) POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI d) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE e) PARTICOLARI ISTITUTI DI ACI
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 Integrato di Attività e di Organizzazione", comprensivo della sezione 2: "Valore Pubblico, Performance e Anticorruzione", è stato approvato con delibera del Consiglio Generale dell'Ente del 24 gennaio 2024
		L'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 è stato assolto nei confronti della seguente documentazione: a) Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026 e Relazione della performance di cui all'art.10 del D.Lgs.150/2009 c) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV d) Curricula e i compensi dei soggetti di cui all'art.15 comma 1 del D.Lgs.33/2013, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative
	La Relazione della Performance è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009	
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, nell'ambito dei principi di autodeterminazione e piena autonomia conferiti all'Ente dall'art. 2 comma 2 bis del D.Lgs. 101/2013, come chiarito dalla circolare n. 8/2015 del Ministero Economia e Finanze, con particolare riguardo al rispetto:

- degli ambiti rimessi dalla 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, premiale, ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili.

In via generale gli istituti previsti dal CCI 2022/2024 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 subordina 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, con esclusione di ogni possibile automatismo di corresponsione.

In particolare l'articolato si pone il primario obiettivo di assicurare un sistema premiante fondato sul merito in grado di valorizzare e sviluppare le competenze individuali, nonché 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 D. Lgs. 150/2009 e s. m.i, con particolare riguardo al piano della performance 2019 che offre un ventaglio di attività, di interventi e di iniziative di adeguato presidio e coerenti risposte alle esigenze dell'utenza.



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 della digitalizzazione completa dei processi di lavoro, a 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, all'introduzione di modelli organizzativi flessibili e strutturati che pongono le premesse per favorire anche l'introduzione di fattispecie lavorative, innovative, quali il lavoro a distanza così come previsto dal CCNL 2019/2021. Quanto sopra per evidenziare il presidio di 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 l'illustrazione dei profili del sistema alla sola forma di partecipazione sindacale dell'informazione.

Viene affidata alla contrattazione integrativa la 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

CAMPO DI APPLICAZIONE (art. 1 CCI 2022/2024)

Ai fini della definizione del campo di applicazione del CCI parte normativa 2022/2024 fa riferimento ai principi di carattere generale richiamati nell'art. 1 c.1 CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019/2021 e nell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.



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

Titolo II

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE E DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI (art. 2 CCI 2022/2024)

Dal 01/11/2022, il Personale in servizio viene inquadrato nelle nuove Aree, come riportato nella tabella che segue:

C5		Area dei Funzionari
C4		
C3		
C2		
C1		
B3		Area degli Assistenti
B2		
B1		
A3		Area degli Operatori
A2		
A1		

In ciascuna Area sono previste diverse famiglie professionali, all'interno delle quali sono collocati i dipendenti con competenze o conoscenze comuni.

In particolare, in ACI sono state individuate le seguenti famiglie professionali:

- Famiglia professionale amministrativo - gestionale,
- Famiglia professionale tecnico - specialistica,
- Famiglia professionale informazione e comunicazione.



L'assegnazione di ciascun lavoratore alle nuove famiglie professionali è effettuata, in prima applicazione, con riferimento al personale in servizio dalla data del 31 ottobre 2022, sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

ATTUALI AREE DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALI PROFILI PROFESSIONALI	COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
AREA C	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEI FUNZIONARI
	Profilo Analista di Organizzazione	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	Profilo Formatore	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Profilo Interprete	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Specialista Mobilità, Automobilismo, Ambiente	Famiglia Amministrativo - Gestionale	
	Specialista Informatico	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	Specialista Informazione Turistica	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Giornalisti	Famiglia Informazione e Comunicazione	
AREA B	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI
AREA A	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI OPERATORI

Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate come specificato nel documento tecnico allegato allo stesso CCI 2022/2024.



PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 3 CCI 2022/2024)

Questa Amministrazione, ha provveduto ad adottare i criteri selettivi per l'attribuzione del "differenziale stipendiale", in coerenza con quanto disposto dall'art. 23 del D. Lgs 150/2009 e dall'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs 165/2001 nonché in conformità alle previsioni dettate dall'art. 14, co. 2, lett. d), e), f) e g) del CCNL 2019/2021; tali criteri sono:

- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- il livello complessivo di esperienza maturata;
- i titoli culturali e professionali posseduti.

In riferimento ai criteri selettivi ed in particolare alla previsione dell'art. 14 comma 2, lett. e), che stabilisce che gli stessi devono essere combinati e ponderati si fa presente che l'amministrazione ha valutato i primi due criteri sopra elencati attribuendo il 45% del totale alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite e il 40% all'esperienza maturata dal dipendente.

Con riferimento a quanto previsto all'Art. 14, co. 2, lett. f) del CCNL 2019-2021, è stata attribuita una premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni.

Si sottolinea, inoltre, il richiamo del comma 3 dell'art. 3 "Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019-2021)" con riferimento ai vincoli giuridico/economici dettati dalla normativa vigente in materia e 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).

Quanto precede, nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 14 comma 3 del CCNL vigente in materia di decorrenza degli sviluppi economici, nonché della pianificazione triennale dei fabbisogni di risorse definita in coerenza con la dotazione organica del personale; l'attuazione della decorrenza delle progressioni economiche avviene dal 1° giorno dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Ente;

Tutto ciò premesso, per l'anno 2024 si avviano le procedure per l'attribuzione dei differenziali stipendiali nel rispetto delle esigenze organizzative e professionali delle strutture centrali e periferiche, in funzione delle risorse certe stanziato in bilancio per uno speso complessivo annuo non superiore a € 1.040.000,00 e come di seguito specificato:

- area funzionari - previste n. 440 progressioni su n. 1954 potenziali beneficiari, pari al 22,52%;
- area assistenti - previste n. 40 progressioni su n. 250 potenziali beneficiari, pari al 16,00%;



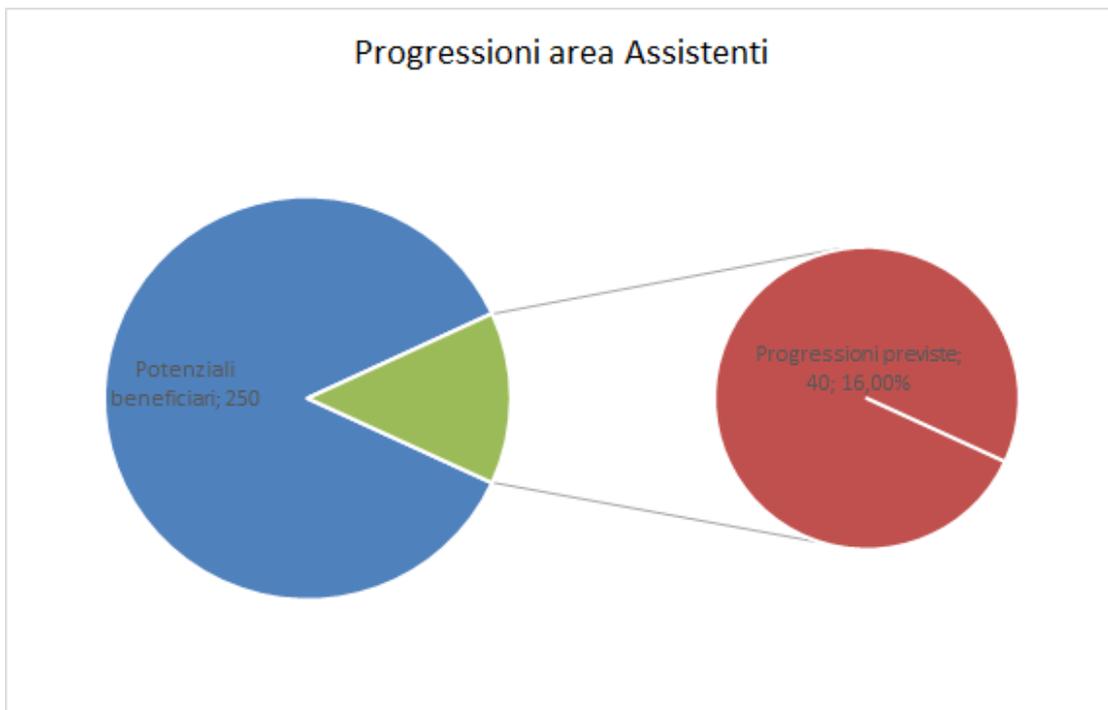
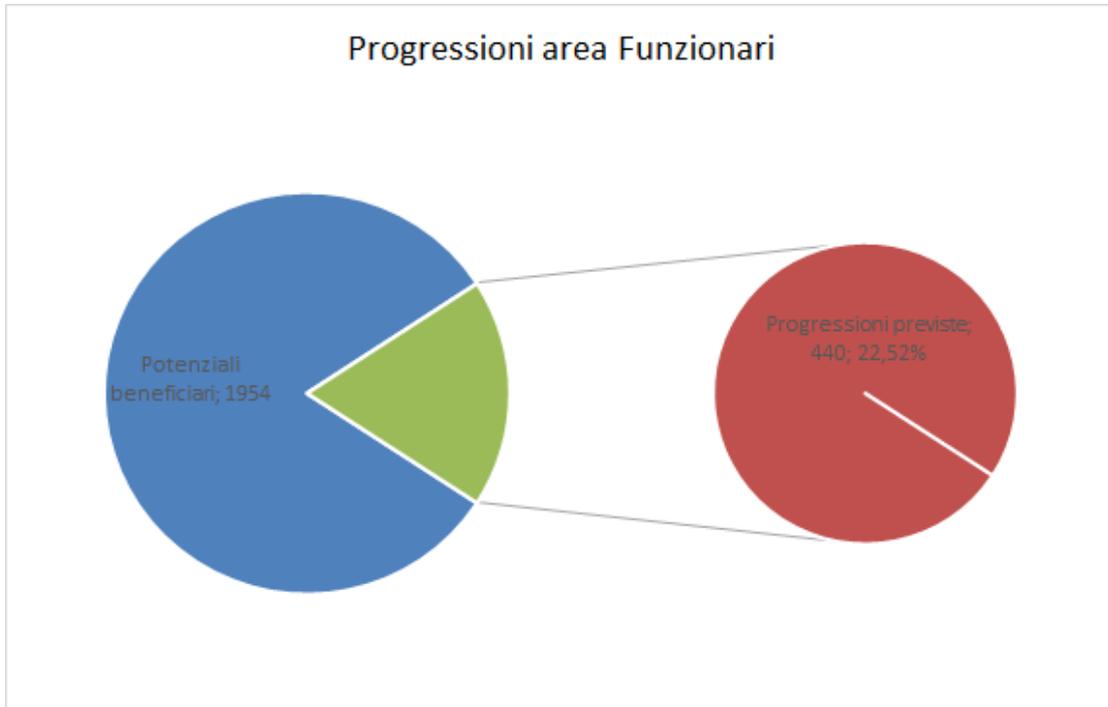
In applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata della platea dei potenziali beneficiari, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente e l'attribuzione viene effettuata attraverso una valutazione dei seguenti criteri:

A (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 1) del CCNL 2019-2021)	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, con riferimento ai comportamenti organizzativi, secondo la seguente scala di punteggio:	
	★ valore medio valutazione da 1 a 4 ★ valore medio valutazione oltre 4 e fino a 8 ★ valore medio valutazione oltre 8 e fino a 12 ★ valore medio valutazione oltre 12 e fino a 16	punti 13 punti 26 punti 35 punti 45
B (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 2) del CCNL 2019-2021)	Livello di esperienza professionale maturata (max 40 punti)	
	★ per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza in ACI	punti 0,47 per un massimo di punti 20
	★ per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nella pubblica amministrazione	punti 0,47 per un massimo di punti 20
Per il personale proveniente da altre Amministrazioni si tiene conto dell'anzianità maturata presso le Amministrazioni di provenienza relativa all'ultima posizione economica rivestita, secondo le tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.		
C (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2019-2021)	Titoli culturali e/o professionali:	
	★ licenza elementare/licenza media ★ diploma ★ diploma universitario o laurea breve o laurea triennale ★ diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento)	punti 3 punti 4 punti 10 punti 13
	★ master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360, doppia laurea (da intendersi quale intero ciclo) ★ dottorato di ricerca	punti 14 punti 15
E (Art. 14, co. 2, lett. f) del CCNL 2019-2021)	Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:	
	★ per ogni anno (dal settimo in poi) - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nel livello economico di appartenenza	punti 0,097 per un massimo di punti 1,65

In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con età anagrafica maggiore.



I criteri sopra riportati sono stati definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2022/2024, stipulato in data 29 dicembre 2023.





POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI (art. 4 del CCI 2022/2024)

La disciplina contrattuale in parola trova riferimento contrattuale nelle previsioni dettate dall'art. 15 della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2019/2021) avuto riguardo al conferimento di posizioni organizzative e professionali da parte dell'Amministrazione a dipendenti dell'area dei Funzionari 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 responsabilità funzionale; in tal senso l'Amministrazione ha individuato, nell'ambito degli assetti organizzativi dell'Ente, le posizioni di Responsabile di Struttura, di Vicario, di preposto di Automobile Club di livello dirigenziale ricoperto con incarico ad interim, nonché incarichi di posizioni organizzative centrali, ad elevata autonomia funzionale delegata ai Responsabili di polo funzionale e Responsabili di attività progettuali inserite nei piani di performance dell'Ente, incarichi di studio/ricerca ad elevata specializzazione di settore per le strutture di Sede Centrale, che rispettano i criteri previsti dalla Contrattazione Collettiva nazionale di comparto, con riferimento allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa, polo multi team, nonché di svolgimento di attività di staff e ricerca.

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

Si pone così l'accento sulla trasparenza e la selettività delle procedure per l'individuazione dei destinatari degli incarichi in parola, che prevedono il superamento di specifici iter selettivi ad hoc, attraverso un colloquio di valutazione, svolto innanzi ad una commissione all'uopo prevista.

Quanto precede rende evidente la particolare attenzione dell'Ente alla oggettività delle procedure di individuazione degli interessati ed al riconoscimento differenziato delle competenze e capacità individuali, quali indefettibili presupposti per garantire motivazione del personale nonché qualità ed efficienza nel presidio delle posizioni organizzative.

Titolo III

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (art. 6 CCI 2022/2024)

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.



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 trasparenza, 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.

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).

a. VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA -
INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ

In relazione ai premi correlati alla performance, di cui all'art. 50 comma 2 lett. a) del CCNL 2019/2021, si coglie l'occasione per evidenziare che ACI, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance della federazione, per il personale delle aree di classificazione, avvalendosi anche di una procedura informatica, ha costruito un processo che segue il ciclo della performance, partendo dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi di team da parte di ogni dirigente al personale ad ognuno assegnato, passando per una misurazione infrannuale, per giungere sino alla valutazione finale per ogni annualità, i cui risultati sono oggetto di rendicontazione nella relazione annuale della performance. La performance organizzativa è attuata anche attraverso la definizione di progetti di sede o trasversali ad alcune realtà di sede centrale o territoriali.



In tale contesto, secondo le indicazioni del Dipartimento Funzione Pubblica (Linee Guida n.4/2019), si colloca il modello di valutazione partecipativa finalizzata alla rilevazione, anche attraverso modalità interattive, del grado di soddisfazione dei Soci, dei cittadini e degli utenti finali, sia esterni che interni, e, in generale, degli stakeholder rispetto alle attività ed ai servizi erogati, ed è funzionale al miglioramento del sistema di performance manageriale e della qualità delle prestazioni.

In ottica di coerenza sistemica l'accesso alle quote di fondo incentivanti 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, ed in continuità logica con le precedenti sessioni negoziali già certificate dagli Organismi vigilanti.

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 in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati in esito alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del CCI di competenza.

La misurazione e valutazione della performance del personale è di tipo top-down, ovvero dalla performance organizzativa di Ente discende quella delle diverse unità organizzative. Alla performance della singola struttura sarà coerentemente collegata la valutazione del contributo individuale del personale che compone i team di lavoro, garantendo così la coerenza e l'allineamento tra obiettivi dell'organizzazione e le azioni individuali.

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

b. VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA -
INCENTIVAZIONE SPECIALE - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE
DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 50
comma 4 CCNL 2019/2021)

Selettività, differenziazione e piena corrispettività dell'erogazione del compenso incentivante alla effettiva prestazione resa costituiscono univoci parametri di riferimento anche per il riconoscimento economico dell'apporto reso per la realizzazione delle iniziative che l'Amministrazione intende avviare nel corso del 2024, la cui quota di fondo viene definita in applicazione dell'art.



50 comma 4 del CCNL 2019/2021 e disciplinata nei dettagli da definire dalla contrattazione di terzo livello per ogni anno di riferimento.

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.

c. INCENTIVAZIONE SPECIALE - MIGLIORAMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In considerazione di eventuali maggiori entrate derivanti dalla crescita del mercato dell'automotive, è prevista la possibilità di incrementare ulteriormente la quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa nel rispetto del completo aggiornamento nazionale degli uffici territoriali al 31/12/2024 in relazione alla definizione delle formalità presentate al 24/12/2024.

Tale eventuale incremento, utile a remunerare i livelli prestazionali in termini di efficienza ed efficacia del personale in servizio nell'ente, è distribuito - in via sperimentale per il 2024 - secondo le seguenti modalità:

- 65% al personale di Sede Centrale, in considerazione del ruolo di coordinamento e di indirizzo svolto nei confronti delle unità territoriali dell'ente, e al personale delle Aree metropolitane, delle Direzioni territoriali, degli Uffici Territoriali e delle Direzioni Compartimentali;
- 35% al personale in servizio presso Aree metropolitane, Direzioni territoriali e Uffici Territoriali.

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

Oltre alla performance organizzativa, sono oggetto di valutazione anche i comportamenti organizzativi, come previsto dall'art. 50 comma 2 lett. b) del CCNL, messi in campo da ciascun dipendente al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte di ogni dirigente valutatore sul personale ad ognuno assegnato e da parte di ogni dipendente in autovalutazione. La valutazione dei comportamenti organizzativi è anch'essa soggetta ad una misurazione infrannuale ed ad una valutazione finale. Anche i risultati di questa valutazione sono rendicontati nella relazione annuale sulla performance.

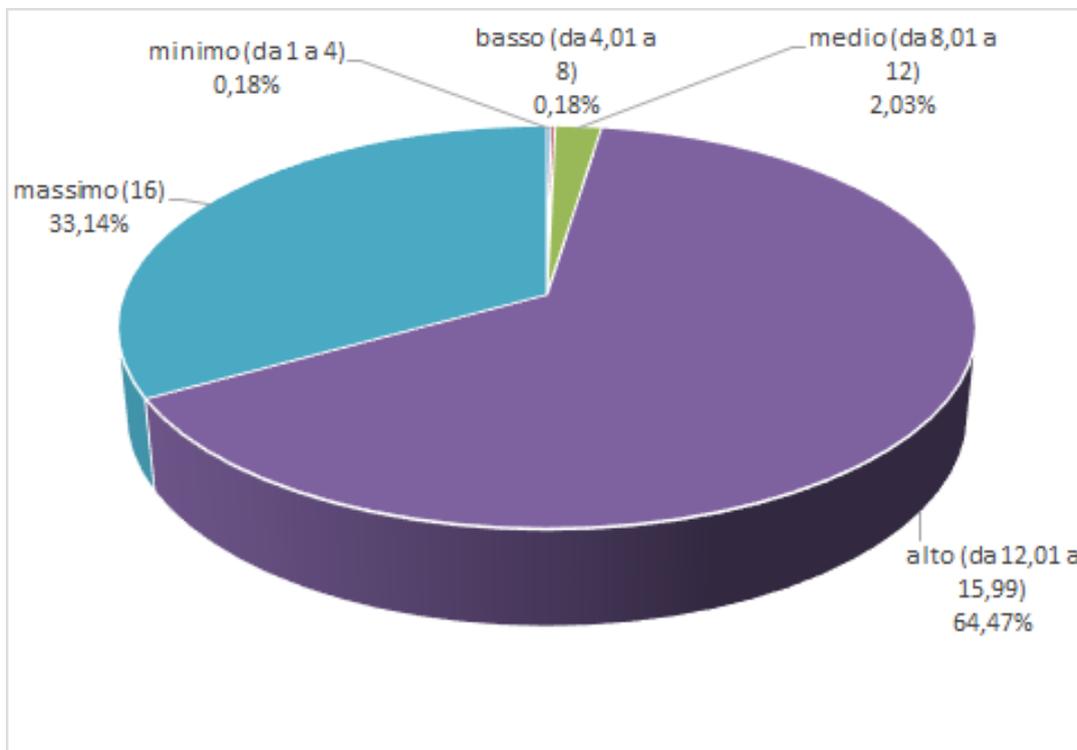
La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi assegnati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



In linea con i principi della riforma Madia ed in particolare del D. Lgs 74/2017, si sono voluti rafforzare i concetti di differenziazione economica e di valutazione del merito individuale nel conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio di assegnazione, ex art. 78 del CCNL 2016/2018, prevedendo che, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% del personale valutato positivamente, venga 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 si terrà conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore ex aequo si terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

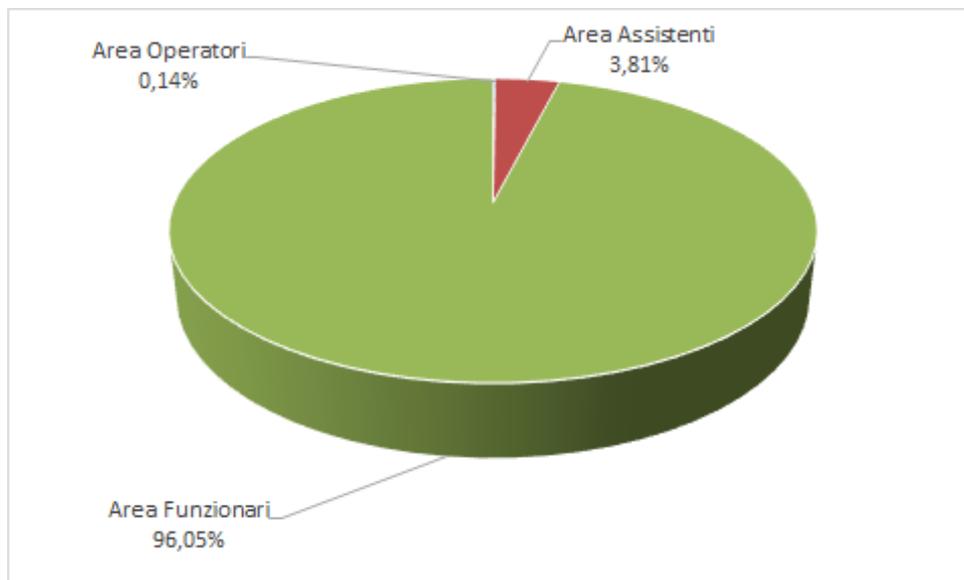
Al fine di raffigurare quanto esposto sino a qui, di seguito si rappresenta graficamente la distribuzione delle valutazioni relative al 2023 distinte per Aree e per Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzione centrale.

Le valutazioni riferite ai dipendenti si raggruppano sostanzialmente in 3 fasce: il 2,03% nella fascia media, il 64,47% nella fascia alta e il 33,14% nella fascia massima (vedi grafico seguente):

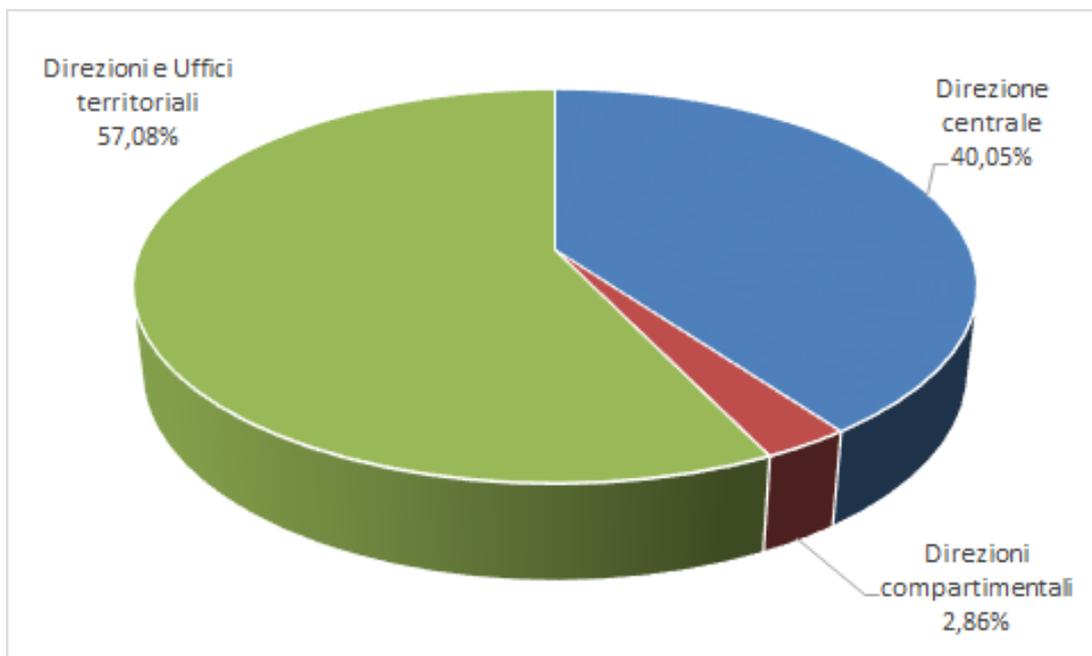




Con riferimento alle Aree, tale valutazione massima è stata conseguita come segue:



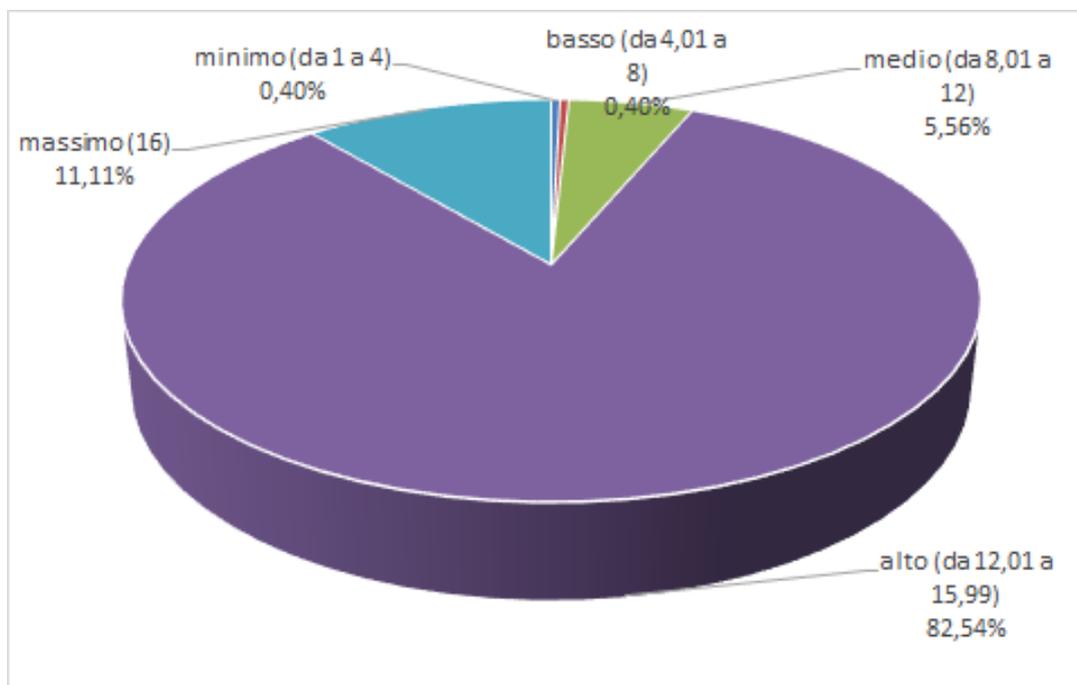
Con riferimento, invece, a Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzioni centrali, tale valutazione massima è stata conseguita come segue:



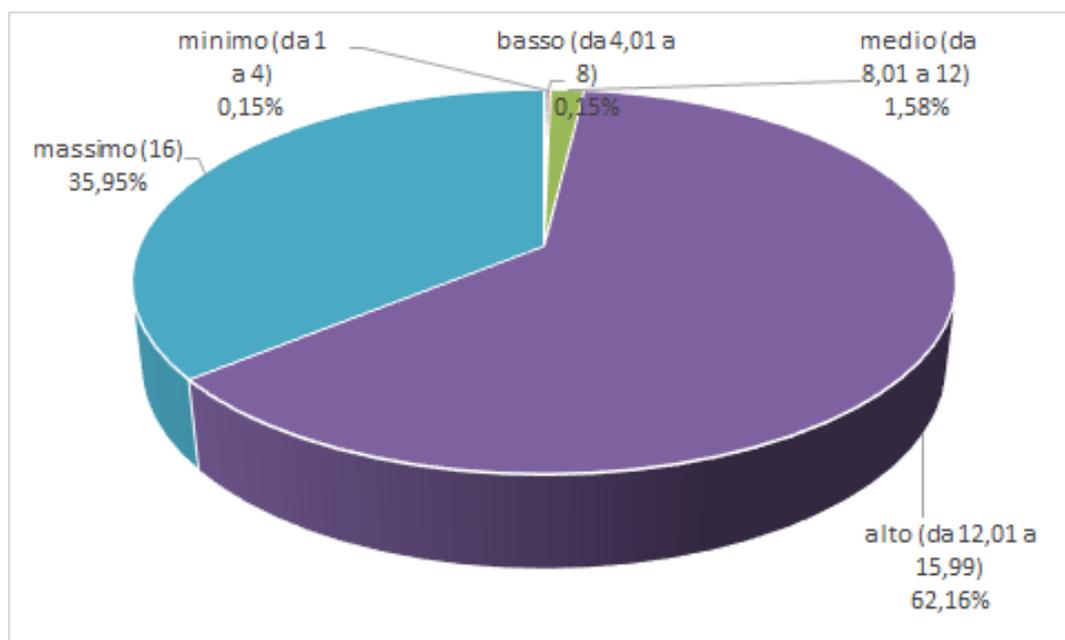


Infine, nei 2 grafici che seguono, sono rappresentate le valutazioni suddivise per fasce (minima, bassa, media e alta) con riferimento alle aree degli assistenti e dei funzionari:

Area Assistenti



Area Funzionari





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 attività poste in essere, 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.

PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI (art. 7 CCI 2022/2024)

La sezione in parola trova fondamento giuridico nelle previsioni dettate dall'art. 50 comma 2 lett. d) ed h) del CCNL 2019/2021 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, mobilità territoriale temporanea.

Per l'anno 2024 oltre a confermare alcuni degli istituti riconducibili alle indennità correlate alle condizioni di lavoro e allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità previsti nel CCI 2023, è stato previsto quanto segue:

- Indennità di disagio da riconoscere in caso di esplicita disponibilità ad essere contattati oltre l'orario di lavoro ed entro l'orario di servizio: al personale in servizio presso l'ACI è attribuito, previa adesione, un compenso giornaliero, erogato trimestralmente, per la disponibilità ad essere contattato oltre l'orario di lavoro ed entro l'orario di servizio. In riferimento a tale indennità, si precisa che tale compenso è determinato in € 3,76 al giorno da corrispondere, per un massimo di 255 giorni di effettivo servizio, al personale che si dichiara esplicitamente disponibile alla contattabilità come sopra definita. Per giorni di effettivo servizio si intendono tutti i giorni lavorati dell'anno, con esclusione del sabato e delle domeniche e dei giorni festivi infrasettimanali. La giornata del sabato, se lavorata, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 6 giornate, è da ritenersi presenza a tutti gli effetti. Il compenso in questione è quantificato e corrisposto trimestralmente. In base alle attività di ACI, tale indennità risulta necessaria e non sovrapponibile con l'indennità di reperibilità.



- Indennità correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello PRA, Tasse e URP, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello); in riferimento a tale indennità, si assegna un budget annuale, distribuito tra gli uffici territoriali al fine di garantire l'apertura di un numero massimo di sportelli giornalieri - per una media pari a 4 ore e 30 minuti a sportello, calcolato, in via sperimentale per il 2024, secondo il trend di attività effettiva.

Tale budget è utilizzabile nell'arco dell'anno, con una distribuzione tra le linee di lavoro PRA, Tasse e URP, da effettuare su base settimanale o mensile, ferma restando la completa e ordinaria funzionalità degli Uffici; la contrattazione collettiva integrativa territoriale di terzo livello ex art. 7 comma 7 del CCNL 2019/2021 provvede ad adeguare alle singole realtà territoriali i criteri sopra definiti utilizzando il budget assegnato nell'ambito della quota di cui all'art. 50 comma 4 CCNL 2019/2021.

In relazione alle integrazioni di indennità di turno direttamente collegate alla maggiorazione per lavoro in turno e pertanto alla precedente classificazione del personale, si precisa che si tratta di una maggiorazione della indennità di turno (che rispetto a quanto previsto dal CCNL può essere elevata in sede di contrattazione integrativa), che tiene conto della nuova nozione di retribuzione base mensile (tabellare + differenziale stipendiale), come prevista dall'art. 46 CCNL 2019-2021.

Gli importi base sui quali è definita la maggiorazione tengono conto di questa definizione e il richiamo alle ex posizioni economiche non fa rivivere le posizioni economiche del vecchio ordinamento ma è necessario per distinguere tra le diverse retribuzioni base percepite dal personale (comprehensive del tabellare e del differenziale stipendiale).

Peraltro, tale maggiorazione è stata prevista all'art. 6 del CCI normativo 2022-2024: *"In relazione al disagio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese in turno, le parti concordano nel prevedere l'erogazione di uno specifico compenso aggiuntivo, secondo i valori indicati nella tabella turni riportata nel CCI di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, che incrementa le maggiorazioni, espresse in percentuale, stabilite per le varie tipologie di turno dall'art. 19 commi 5, 6 e 7 del CCNL 2016/2018 - riconosciuto dal 2003 in applicazione dell'art 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 per il comparto Enti Pubblici non economici, che, al comma 2 alinea 5, dispone che il disagio o la gravosa articolazione dell'orario di lavoro possano essere retribuiti attraverso l'utilizzo del fondo, al fine di poter compensare la minore indennità di turno derivante dall'applicazione del CCNL rispetto alla precedenti applicazioni normative di cui all'art. 27 del DPR 209/1979; tale fonte di finanziamento è utile per ridurre il delta tra le indennità corrisposte ante e post CCNL del 9 ottobre 2003, con la clausola che l'eventuale aumento dell'indennità di turno, calcolata secondo regole contrattuali successive, trova finanziamento in tale integrazione, sino al completo annullamento della stessa."*



Il CCI 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 con riferimento all'attività lavorativa svolta.

Si sottolinea 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 RISORSE UMANE
E ORGANIZZAZIONE
(F.to Luigi Francesco Ventura)