



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2025/2027 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 parte normativa anni 2025/2027 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	11 novembre 2025
Periodo temporale di vigenza	Dalla data della sottoscrizione definitiva
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: ◆ Annibale Ferrari - Segretario Generale ◆ Mauro Annibali - 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 Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: ◆ CISL FP ◆ UIL PA ◆ CONFINTESA FP ◆ FED. CONFSAL UNSA ◆ FLP Organizzazioni sindacali firmatarie : ◆ CISL FP ◆ UIL PA ◆ CONFINTESA FP ◆ FED. CONFSAL UNSA ◆ FLP
Soggetti destinatari	Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Funzioni Centrali triennio 2022/2024 - stipulato il 27 gennaio 2025

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 inadempiment o 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 28 gennaio 2025
		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 triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ACI - anni 2025-2027 ed il relativo stato di attuazione b) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV c) 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 2025/2027 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 2025 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, come confermato dal CCNL 2022/2024. 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.

Con il CCI in questione si dà avvio alla triennialità normativa, correlata con parti economiche di contrattazione annuale.

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 2025/2027)

Ai fini della definizione del campo di applicazione del CCI parte normativa 2025/2027 fa riferimento ai principi di carattere generale richiamati nell'art. 1 c.1 CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2022/2024 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, salvo diversa più breve scadenza prevista dalla contrattazione integrativa nazionale in relazione a particolari istituti.

Titolo II

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

Nella seduta del 28 gennaio 2025, il Consiglio Generale dell'Ente ha approvato il Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO della Federazione ACI per il triennio 2025-2027, recante nota della programmazione strategica delle risorse umane nel triennio 2025-2027.

L'attuale PIAO definisce, tra l'altro, il fabbisogno sostenibile per il triennio 2025-2027, applicando l'ordinamento professionale introdotto dagli artt. 12 e seguenti del CCNL del Comparto "Funzioni centrali" 2019-2021.

Secondo quanto disposto dall'articolo 13 del CCNL 2019-2021 il sistema di classificazione del personale è improntato a criteri di flessibilità funzionali alle esigenze proprie del modello organizzativo delle singole amministrazioni del Comparto.

Il sistema è articolato nelle seguenti quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- area delle Elevate Professionalità;
- area dei Funzionari;
- area degli Assistenti;
- area degli Operatori.

Alla luce delle suddette previsioni del CCNL e comunque a seguito dell'adesione al progetto RiVa "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico", del Dipartimento della Funzione pubblica, realizzato dal Formez nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, sono state definite le famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali ricondurre i profili professionali che saranno definiti dall'Ente.

Ciò nell'intento di seguire una metodologia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane in chiave strategica, basata su modelli di competenze. Si tratta di famiglie professionali costruite in relazione a:

- taluni macro-processi caratterizzanti, in quanto legati alla mission istituzionale;
- macro-processi di supporto, in quanto di tipo trasversale.

Le famiglie professionali adottate sono le seguenti:

- programmazione e gestione-economico-finanziaria
- persone e sviluppo organizzativo
- risorse tecnologiche e transizione digitale
- servizi di funzionamento
- comunicazione
- amministrativo gestionale

L'assegnazione di ciascun lavoratore alle nuove famiglie professionali è effettuata, coerentemente con l'area di classificazione di appartenenza, sulla base della seguente tabella di corrispondenze:

ATTUALE FAMIGLIA PROFESSIONALE	NUOVA FAMIGLIA PROFESSIONALE	AREA DI CLASSIFICAZIONE
Amministrativo - gestionale	Programmazione e gestione economico - finanziaria	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Elevate professionalità
	Amministrativo gestionale	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Elevate professionalità
	Servizi di funzionamento	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Operatori; ♦ Elevate professionalità
	Persone e sviluppo organizzativo	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Elevate professionalità
Tecnico - Specialistica	Risorse tecnologiche e transizione digitale	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Elevate professionalità
Informazione e Comunicazione	Comunicazione	♦ Funzionari; ♦ Assistenti; ♦ Elevate professionalità

Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate come di seguito specificato.

1. Famiglia Programmazione e gestione economico - finanziaria

Descrizione

La Famiglia Professionale "Programmazione e Gestione Economico-Finanziaria" raggruppa profili e competenze che agiscono su processi orientati alla pianificazione e controllo delle risorse finanziarie pubbliche quali a titolo esemplificativo la gestione del ciclo di bilancio, i fondi nazionali ed europei, la gestione di entrate e spese.

Competenze tecnico-professionali
Analisi economico - finanziaria: Conoscenza di metodologie, strumenti e fasi del processo di analisi delle principali variabili economiche, finanziarie e patrimoniali utili per la redazione di piani, programmi e progetti
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze Comportamentali
Innovazione: Proporre, supportare e sviluppare soluzioni innovative e sostenibili che ottimizzino i processi di lavoro, migliorando l'efficienza operativa e la qualità complessiva dei servizi. Guidare il cambiamento, incentivando un ambiente di lavoro proattivo, dinamico e orientato alla creatività, capace di adattarsi rapidamente e di sfruttare le opportunità delle sfide emergenti. Descrittori comportamentali: - Facilita e promuove le condizioni di lavoro propedeutiche all'introduzione di soluzioni innovative; - Accoglie e valuta la sostenibilità delle soluzioni innovative proposte; - Identifica soluzioni innovative funzionali al contesto e agli obiettivi; - Integra le soluzioni innovative nel miglioramento dei processi; - Si pone con curiosità e proattività verso gli stimoli che provengono dal contesto esterno
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie. Descrittori comportamentali: - Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete; - Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.

2. Famiglia Persone e sviluppo organizzativo

Descrizione

La Famiglia Professionale "Persone e Sviluppo Organizzativo" raggruppa profili e competenze che agiscono su processi dedicati alla gestione del rapporto di lavoro, alla gestione strategica delle risorse umane, quali a titolo esemplificativo la promozione e sviluppo delle competenze, la valorizzazione del personale, la gestione dei processi di formazione, delle relazioni sindacali e l'innovazione organizzativa in linea con gli obiettivi strategici.

Competenze tecnico-professionali
Gestione delle risorse umane: conoscenza degli strumenti, delle metodologie e delle tecniche per il reclutamento, la formazione, la valutazione, la mobilità delle risorse umane
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici: Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze comportamentali
Innovazione: Proporre, supportare e sviluppare soluzioni innovative e sostenibili che ottimizzino i processi di lavoro, migliorando l'efficienza operativa e la qualità complessiva dei servizi. Guidare il cambiamento, incentivando un ambiente di lavoro proattivo, dinamico e orientato alla creatività, capace di adattarsi rapidamente e di sfruttare le opportunità delle sfide emergenti. Descrittori comportamentali: - Facilita e promuove le condizioni di lavoro propedeutiche all'introduzione di soluzioni innovative; - Accoglie e valuta la sostenibilità delle soluzioni innovative proposte; - Identifica soluzioni innovative funzionali al contesto e agli obiettivi; - Integra le soluzioni innovative nel miglioramento dei processi; - Si pone con curiosità e proattività verso gli stimoli che provengono dal contesto esterno
Apertura al cambiamento: Comprendere le motivazioni e gli obiettivi del cambiamento facilitandone la realizzazione. Promuovere e facilitare il processo di cambiamento nel proprio contesto e gruppo di lavoro. Descrittori comportamentali: - Partecipa e contribuisce attivamente ai progetti di cambiamento senza attivare comportamenti di rifiuto o resistenza. - Si adatta e lavora con efficacia anche nei momenti di transizione; - Supporta colleghi e/o collaboratori nel traguardare gli obiettivi del cambiamento; - Vive il cambiamento con ottimismo e lo interpreta come una opportunità.
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie.

Competenze comportamentali
Descrittori comportamentali:- Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete; - Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.

3. Famiglia Risorse tecnologiche e transizione digitale

Descrizione

La Famiglia Professionale "Risorse Tecnologiche e Transizione Digitale" raggruppa profili e competenze che agiscono su processi orientati a guidare l'innovazione tecnologica e la digitalizzazione nelle amministrazioni pubbliche, quali a titolo esemplificativo la gestione della sicurezza informatica e i sistemi ICT, l'integrazione di tecnologie avanzate e reingegnerizzazione dei processi per migliorare i servizi digitali pubblici

Competenze tecnico-professionali
Tecnologie emergenti per la trasformazione digitale: Riconoscere le principali tecnologie emergenti e come possono o potranno essere utilizzate per la trasformazione digitale della pubblica amministrazione
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici: Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze Comportamentali
Innovazione: Proporre, supportare e sviluppare soluzioni innovative e sostenibili che ottimizzino i processi di lavoro, migliorando l'efficienza operativa e la qualità complessiva dei servizi. Guidare il cambiamento, incentivando un ambiente di lavoro proattivo, dinamico e orientato alla creatività, capace di adattarsi rapidamente e di sfruttare le opportunità delle sfide emergenti. Descrittori comportamentali: - Facilita e promuove le condizioni di lavoro propedeutiche all'introduzione di soluzioni innovative; - Accoglie e valuta la sostenibilità delle soluzioni innovative proposte; - Identifica soluzioni innovative funzionali al contesto e agli obiettivi; - Integra le soluzioni innovative nel miglioramento dei processi; - Si pone con curiosità e proattività verso gli stimoli che provengono dal contesto esterno
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie. Descrittori comportamentali:- Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete;

Competenze Comportamentali
- Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).

4. Famiglia Servizi di Funzionamento

Descrizione

La Famiglia Professionale "Servizi di Funzionamento" raggruppa profili e competenze che agiscono su processi orientati alla gestione operativa e amministrativa delle attività ad impatto interno, quali a titolo esemplificativo la gestione e valorizzazione del patrimonio, la gestione della logistica, il supporto agli organi istituzionali, la redazione di atti e contratti.

Competenze Tecnico Professionali
Open Government: Conoscenza della normativa nazionale ed europea in tema di open government e di accountability nella logica dell'open data, per assicurare l'integrità, la partecipazione civica e la trasparenza nel contesto di riferimento
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici: Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze Comportamentali
Integrazione: Interagire e collaborare in modo sistematico, aperto e costruttivo con i diversi ruoli coinvolti nei processi e nei diversi contesti organizzativi. Promuovere azioni tese all'integrazione e alla collaborazione con le altre funzioni per un risultato comune. Sviluppare e gestire reti interne e/o esterne anche complesse. Includere le persone coinvolte all'interno dell'organizzazione e dei processi di lavoro eliminando ogni forma di discriminazione nel rispetto delle diversità. Descrittori comportamentali: - Si approccia in maniera costruttiva ogni qualvolta si tratti di collaborare con persone di altre funzioni/organizzazioni; - Colloca la propria azione all'interno di un sistema organizzativo ampio; - Agisce in modo consapevole per costruire relazioni utili nel presente e/o nel futuro;

Competenze Comportamentali
- Conosce ed utilizza gli strumenti che la tecnologia mette a disposizione per sostenere processi di integrazione e lavoro cooperativo. - Agisce senza pregiudizio anche con approcci e culture differenti dalla propria.
Flessibilità: Adattare la propria azione con atteggiamento positivo e costruttivo alle diverse situazioni, anche impreviste. Modificare il proprio stile di lavoro e comportamento in funzione del contesto e dei vari interlocutori. Agire con apertura mentale e disponibilità senza lasciarsi condizionare da pregiudizi e/o vincoli organizzati Descrittori comportamentali: - Accoglie i cambiamenti che sopraggiungono, adattando il modo di pensare e di comportarsi nelle diverse situazioni; - Si adegua a nuovi contesti, anche relazionali, dimostrando apertura nell'ascoltare, accogliere e rispettare i punti di vista degli altri; - Individua valide alternative per risolvere un problema attraverso soluzioni creative; - Supera gli ostacoli e le difficoltà senza irrigidirsi su percorsi stabiliti.
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie. Descrittori comportamentali: - Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete; - Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.

5. Famiglia Amministrativo gestionale

Descrizione

La Famiglia Professionale Amministrativo gestionale raggruppa profili e competenze che agiscono su processi focalizzati sull'applicazione delle normative anche di settore, gestendo atti e procedure in conformità alle leggi vigenti.

Competenze Tecnico Professionali
Elementi di diritto privato (contratti e proprietà): Conoscenza del complesso delle norme che regolano i contratti e la proprietà nel diritto privato, con riferimento alla

Competenze Tecnico Professionali
formazione, gli effetti e l'esecuzione dei contratti nonché i diritti e doveri legati alla proprietà di beni mobili e immobili
Diritto Pubblico: Conoscenza delle fonti normative nazionali e delle norme che disciplinano l'assetto, le competenze, le funzioni dello Stato e l'operato della Pubblica Amministrazione e capacità di applicazione nel proprio ambito di riferimento
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici: Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze Comportamentali
Orientamento al risultato: Orientare le attività con continuità al raggiungimento degli obiettivi assegnati presidiando le risorse disponibili, tenendo conto delle strategie e degli impatti conseguenti. Ricerca modalità operative efficienti ed efficaci nei processi di lavoro, misurando e valutando lo scostamento dagli obiettivi assegnati, proponendo azioni correttive alle eventuali criticità emergenti Descrittori comportamentali: - Conosce gli obiettivi propri e della struttura e orienta la propria attività per raggiungerli; - Si attiva di fronte alle difficoltà ed agli imprevisti per raggiungere gli obiettivi; - Rimane concentrato sui risultati da conseguire focalizzando le proprie ed altrui attività sugli obiettivi chiave; - Articola gli obiettivi in attività, secondo criteri di priorità e disponibilità delle risorse.
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie. Descrittori comportamentali: - Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete; - Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.

6. Famiglia Comunicazione

Descrizione

La Famiglia Professionale "Comunicazione" raggruppa profili e competenze che agiscono sui processi orientati su strategie di comunicazione interna ed esterna, sulla garanzia di comunicazioni efficaci e trasparenti, promuovendo la partecipazione dei cittadini tramite canali digitali e tradizionali. Gestisce relazioni con i media e ottimizza l'accesso ai servizi digitali.

Competenze Tecnico-Professionali
Strumenti digitali per comunicare e condividere con i cittadini, imprese ed altre PA: Conoscenza degli strumenti digitali e dello stile di interazione più appropriati per comunicare con le altre amministrazioni e per attivare una comunicazione pubblica e forme di partecipazione efficaci in favore di cittadini e imprese, in coerenza con le norme di riferimento. Conoscenza del valore attribuito alle varie forme di comunicazioni con cittadini ed imprese e delle modalità di valido inoltro di istanze e dichiarazioni per via telematica. Conoscenza delle implicazioni operative dell'obbligo di acquisire d'ufficio le informazioni già in possesso dall'amministrazione e del domicilio digitale di cittadini, professionisti e imprese.
Normativa in materia di prevenzione della corruzione e disciplina sugli obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici: Conoscenza delle norme in materia di prevenzione della corruzione e degli illeciti nella pubblica amministrazione e normativa in materia di obblighi di comportamento dei dipendenti pubblici e capacità di applicazione rispetto al proprio ambito di riferimento.

Competenze Comportamentali
Comunicazione ed ascolto: Esprimere ed esporre con chiarezza fatti e concetti a qualsiasi tipo di interlocutore, curando costantemente il linguaggio e ponendo attenzione ai feedback ricevuti. Utilizzare con efficacia il linguaggio verbale e non verbale così come la comunicazione scritta. Porre attenzione alla comunicazione dell'altro senza formulare giudizi e cogliendo quanto riferisce sia in modo esplicito che implicito, sia a livello verbale che non verbale. Descrittori Comportamentali: - Partecipa a riunioni e/o meeting e si relaziona con gli altri con apertura, rispetto ed assertività; - Argomenta efficacemente le proprie idee e posizioni; - Accoglie equivoci e contrapposizioni come una opportunità per precisare meglio il suo pensiero; - Sa comunicare con efficacia
Networking: Creare e governare le relazioni ed i rapporti d'interazione e di scambio con altri soggetti in modo organizzato e consapevole. Creare le premesse per nuove sinergie e collaborazioni con gli altri stakeholder per raggiungere obiettivi comuni. Descrittori Comportamentali: - Riconosce i diversi stakeholder, interni ed esterni, da coinvolgere a supporto del raggiungimento dei risultati; - Crea relazioni di valore che durano nel tempo e si basano sulla fiducia reciproca; - Individua gli strumenti di collaborazione più adatti per la gestione dei servizi e la creazione di valore pubblico;

Competenze Comportamentali
- Si adopera per il superamento delle divergenze e delle conflittualità, facilitando l'integrazione dei diversi punti di vista; - Utilizza anche sistemi digitali di interazione e scambio secondo le policy dell'organizzazione.
Integrità ed etica pubblica: Adottare comportamenti e assumere decisioni con la consapevolezza dell'impatto che essi hanno sulla collettività, seguendo criteri di imparzialità e diligenza. Adottare comportamenti ed assumere scelte conformi ai criteri di integrità, correttezza ed equità. Essere in grado di orientare la propria azione al perseguimento del valore pubblico. Descrittori comportamentali: - Ha senso dell'istituzione e del ruolo pubblico e lo trasmette a colleghi/collaboratori; - Agisce con integrità e trasparenza in ogni circostanza; - Si identifica nell'organizzazione ed è leale nei confronti dell'ente verso cui manifesta elevata fiducia; - Rappresenta in maniera consapevole e positiva l'immagine dell'Ente nelle sue relazioni esterne; - Affronta anche le situazioni più complesse, fiducioso nelle proprie risorse (tecniche, psicologiche e comportamentali).
Agilità digitale: Sentirsi a proprio agio con la tecnologia, facendo proprie le nuove modalità di lavoro che caratterizzano questa abilità. Tenersi aggiornato rispetto ai trend digitali e sperimentare in prima persona nuovi strumenti, diffondendone la conoscenza all'interno dell'organizzazione e promuovendo modalità collaborative mediate dalle nuove tecnologie. Descrittori comportamentali: - Si adegua rapidamente all'uso di nuovi strumenti e modalità di lavoro cogliendone i vantaggi nella gestione delle attività; - Individua possibili strumenti e soluzioni tecnologiche utili a migliorare l'efficienza e ottimizzare i processi, mettendo in discussione le modalità di lavoro consuete; - Promuove le innovazioni da attuare, valorizzando i futuri benefici che potranno derivare da esse; - Incoraggia i colleghi nell'adozione di strumenti e modalità di lavoro connesse alle nuove tecnologie.

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

Questa Amministrazione procede con cadenza annuale, entro il 31 gennaio, alla verifica della disponibilità in relazione ai fabbisogni stessi al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi, sempre adeguati alle esigenze dei destinatari, attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti sia in termini di professionalità che di assegnazione tra le diverse Strutture centrali e periferiche.

In questo quadro si colloca la previsione di sviluppi economici all'interno di ciascuna area, finalizzati al riconoscimento del maggior grado di possesso delle competenze professionali progressivamente acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale di appartenenza.

Il CCI definisce i seguenti requisiti di partecipazione:

- Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di parte economica per ogni anno di riferimento il termine dei tre anni può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4.
- È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

Inoltre, richiamando il riferimento alla tabella 1 del CCNL 2019-2021, relativamente alla misura annua lorda del "differenziale stipendiale" per ciascuna Area del sistema di classificazione, nonché al numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, si stabilisce che l'attribuzione del "differenziale stipendiale" viene effettuata secondo i criteri definiti nel CCI parte economica per ogni anno di riferimento con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Ente,.

Si sottolinea, infine, il rispetto di quanto previsto al comma 3 dell'art. 16 CCNL 2022/2024 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).

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI (art. 4 del CCI 2025/2027)

La disciplina contrattuale in parola trova riferimento contrattuale nelle previsioni dettate dall'art. 17 della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2022/2024) 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, 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 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, INDIVIDUALE E COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI (art. 5 CCI 2025/2027)

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, individuale e comportamenti organizzativi è costituita dalle seguenti componenti: performance organizzativa/individuale (produttività), incentivazione speciale (collegata alla progettualità) e performance individuale (comportamenti organizzativi).

a. VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/INDIVIDUALE
- PRODUTTIVITÀ

In relazione ai premi correlati alla performance, di cui all'art. 33 comma 2 lett. a) del CCNL 2022/2024, 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 - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progettualità annuale ex art. 33 comma 4 CCNL 2022/2024)

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 2025, la cui quota di fondo viene definita in applicazione dell'art. 33 comma 4 del CCNL 2022/2024 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. VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MIGLIORAMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In considerazione di eventuali maggiori entrate derivanti dalla crescita del mercato dell'automotive, il CCI ha previsto che la quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa potrà essere incrementata per un ulteriore importo per l'aggiornamento nazionale degli uffici territoriali in relazione alla definizione delle formalità come definito in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento.

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

Oltre alla performance organizzativa, sono oggetto di valutazione anche i comportamenti organizzativi, come previsto dall'art. 33 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 applicazione del processo di cui al

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

- il valore minimo è pari a 0;
- il valore massimo è pari a 16.

In caso di valutazione con valore inferiore a 1 non sarà riconosciuto alcun premio.

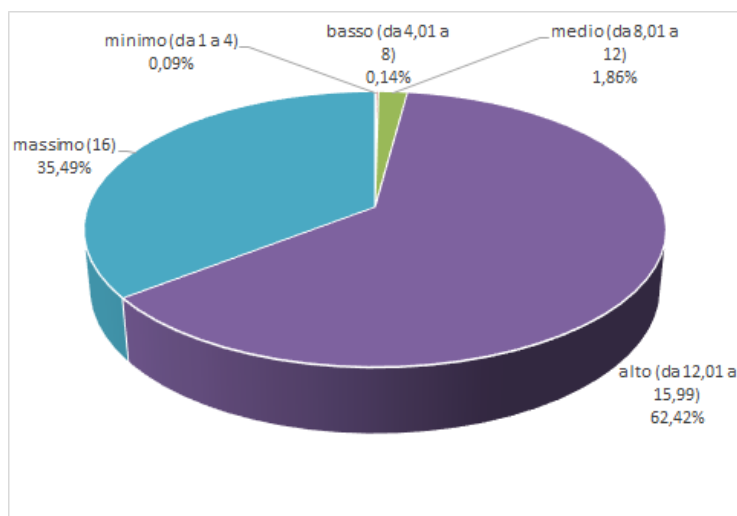
In linea con i principi della riforma Madia ed in particolare del D. Lgs 74/2017, si sono voluti rafforzare i concetti di differenziazione economica e di valutazione del merito individuale nel conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio di assegnazione, ex art. 78 del CCNL 2016/2018, prevedendo che, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, al personale che abbia ottenuto un punteggio pari a 16 e nel limite della quota massima definita in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione rispetto a quello effettivamente conseguito.

Alla contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, si rinvia la definizione di:

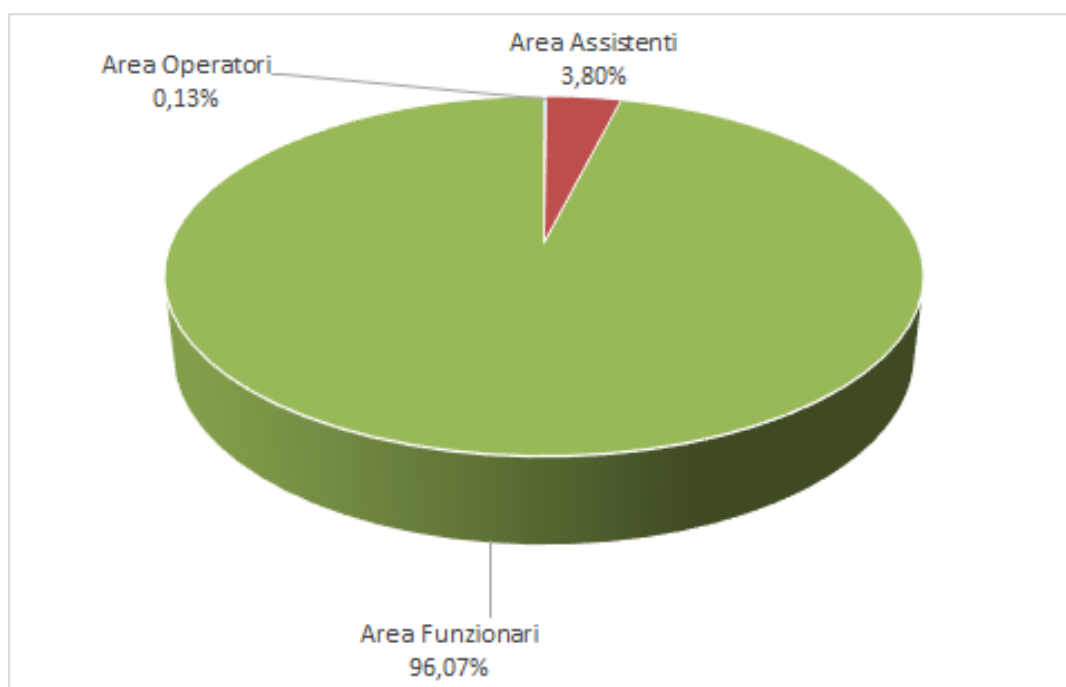
- la misura di detta maggiorazione;
- la quota massima di personale valutato positivamente (pari ad almeno il 30%) a cui tale maggiorazione può essere attribuita;
- eventuale importo da corrispondere in caso di valutazione con valore 1;
- eventuali criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

Al fine di raffigurare quanto esposto sino a qui, preso atto che tale relazione viene redatta al termine del ciclo valutativo dell'annualità 2024, di seguito si rappresenta graficamente la distribuzione delle valutazioni relative al 2024 distinte per Aree e per Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzione centrale.

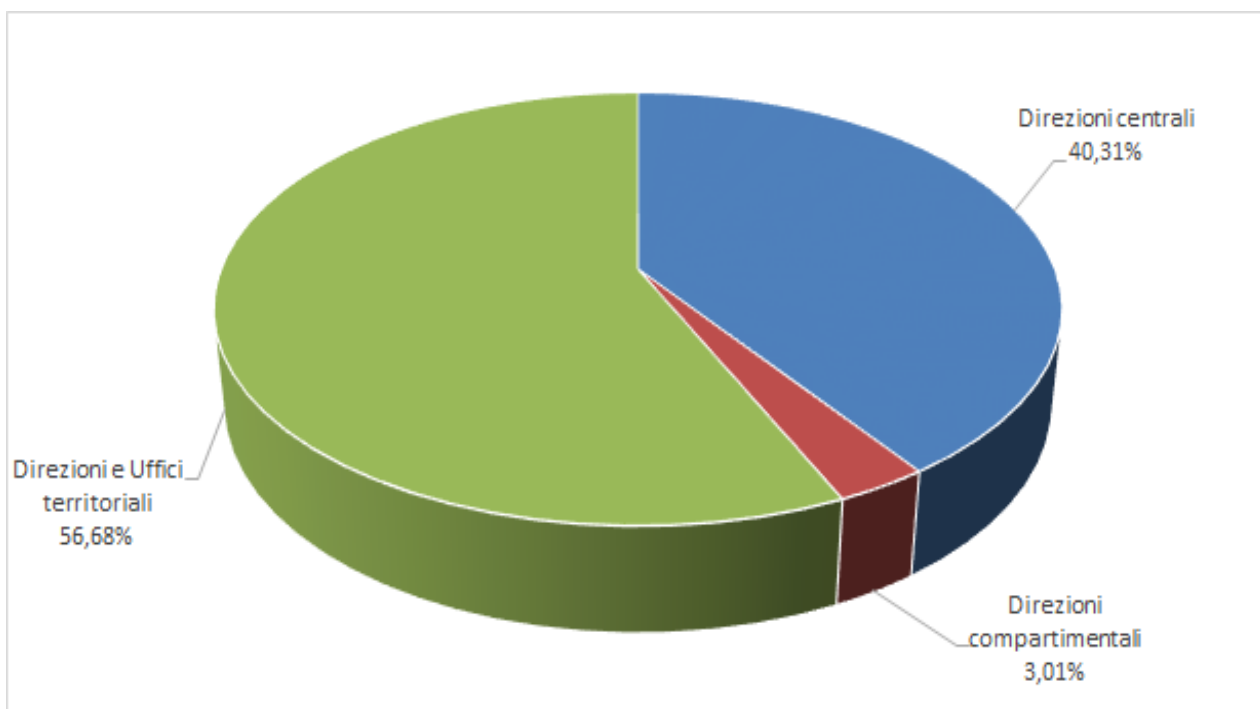
Le valutazioni riferite ai dipendenti si raggruppano sostanzialmente in 3 fasce: il 1,86% nella fascia media, il 62,42% nella fascia alta e il 35,49% nella fascia massima (vedi grafico seguente):



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

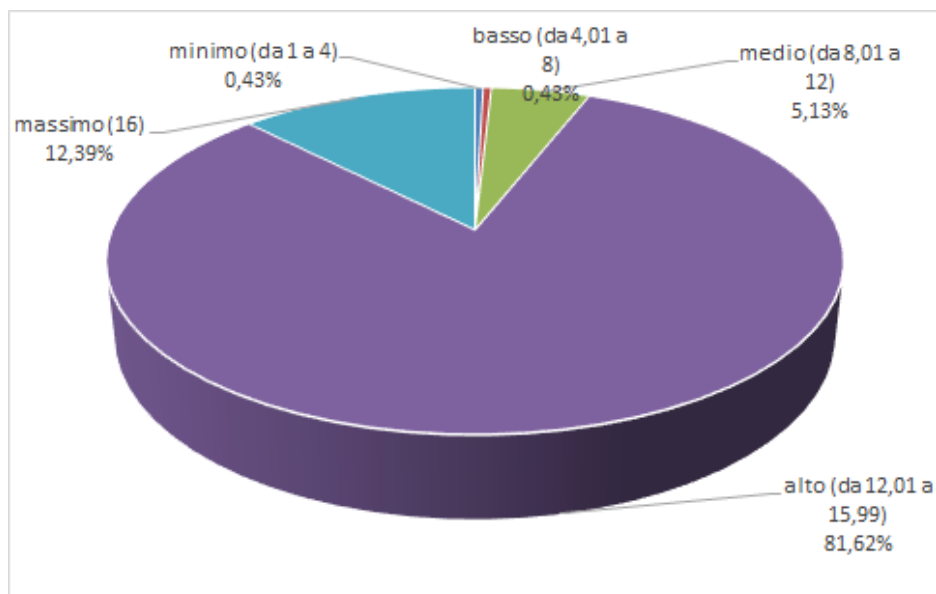


Con riferimento, invece, a Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzioni centrali, tale valutazione massima è stata conseguita come segue:

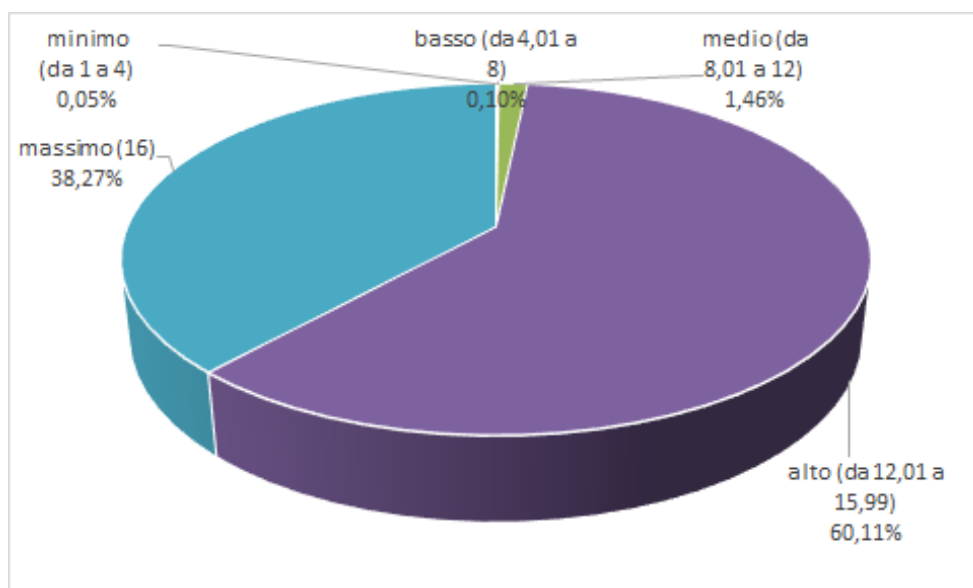


Infine, nei 2 grafici che seguono, sono rappresentate le valutazioni dei comportamenti organizzativi suddivise per fasce (minima, bassa, media e alta) con riferimento alle aree degli assistenti e dei funzionari:

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, correttezza 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. 6 CCI 2025/2027)

La sezione in parola trova fondamento giuridico nelle previsioni dettate dall'art. 33 comma 2 lett. d) ed h) del CCNL 2022/2024 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.

Per il triennio 2025/2027 oltre a confermare alcuni degli istituti riconducibili alle indennità correlate alle condizioni di lavoro e allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità previsti nel precedente CCI 2022/2024, 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 relazione al disagio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese in turno, è stato concordato di prevedere diverse maggiorazioni stabilite per le varie tipologie di turno dall'art. 20 commi 5 e 7 del CCNL 2022/2024.

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'effettiva 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  
(Mauro Annibali)