



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **14 Aprile 2020** presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 77 e seguenti del C.C.N.L. 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Generale in data 31 gennaio 2018 e 04 aprile 2018 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2018;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI", approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 14 dicembre 2016 per il triennio 2017/2019;
- vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica Prot DFP/8457 dell'11 febbraio 2020, con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001 e recepite le modifiche richieste;

STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2018, determinate in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza	FIRMATO
D.ssa Alessandra Zinno	FIRMATO
D.ssa Autilia Zeccato	FIRMATO
D.ssa Daniela Delle Donne	FIRMATO

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP ACI	FIRMATO
CONFINTESA FP ACI	FIRMATO
FP CGIL ACI	FIRMATO
UILPA ACI ACP	FIRMATO
CONFSAL UNSA ACI	FIRMATO
FLP EPNE ACI	FIRMATO

PREMESSE

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi all'utenza vengono assicurati attraverso l'attuazione di un sistema di project management già da tempo applicato nell'Ente che si sviluppa in una gestione delle attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del Dlgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del Dlgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Quanto precede attraverso la realizzazione di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è stata sempre finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto nazionale triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, hanno convenuto sulla necessità di realizzare il pieno allineamento con la disciplina contrattuale nazionale mantenendo la caratteristica dell'annualità con riferimento limitatamente al CCI 2018.

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa nazionale.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

TITOLO I

IL SISTEMA PROFESSIONALE

Nel richiamare i criteri selettivi di conferimento di posizioni di sviluppo economico all'interno della medesima area di inquadramento, definiti nel protocollo d'intesa sottoscritto dall'Amministrazione e le OO.SS. in data 28/11/2017, le parti danno atto che gli stessi risultano in assoluta coerenza con i principi dettati dalla normativa vigente sia per la selettività che caratterizza le procedure di attribuzione, sia in quanto la progressione economica tiene conto del livello di presidio delle competenze professionali oggetto di sviluppo attraverso la partecipazione a percorsi formativi mirati e certificati.

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, l'Amministrazione procede, in linea con quanto previsto in materia dal d. lgs. 165/2001 (all'art. 6), alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna Area.

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello

svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, anche in considerazione dell'introduzione del Documento Unico, come previsto dal d.lgs. 98/2017.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di selezione e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento al 31/12/2017	1 punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi, per un massimo di 10 punti
B	Livello di esperienza maturato nel livello economico di appartenenza al 31/12/2017	1.2 punti per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
C	Livello di esperienza complessivo maturato nell'Ente al 31/12/2017	1 punto per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi, per un massimo di 10 punti
D	Competenza ed impegno individuale valutati in base agli esiti dei test di carattere cognitivo	massimo 3,00 punti
E	Titoli culturali e/o professionali	<ul style="list-style-type: none"> • licenza elementare: punti 1 • licenza media: punti 2 • diploma: punti 3 • diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento) / laurea triennale/ laurea (nuovo ordinamento): punti 4 • diploma di laurea (vecchio ordinamento) / laurea magistrale/ laurea specialistica (nuovo ordinamento), Master di I livello: punti 5 • diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360/dottorato di ricerca/seconda laurea, Master di II livello: punti 5,5.

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

TITOLO II

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree professionali A, B e C è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2018 sono quantificate nell'importo complessivo di € 28.837.478,33

Dette risorse finanziarie sono utilizzate secondo la tabella che segue :

Posizioni Organizzative	€	320.750,00	
Performance organizzativa	€	5.091.522,04	
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€	901.389,65	
Efficienza organizzativa e impegno professionale (art. 10 comma 3 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento delle spese di ACI)	€	2.953.759,00	
Performance individuale	€	1.280.691,22	
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	3.637.033,60	

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 4.351.704,14 per indennità di Ente (per l'anno 2018 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.538.545,35); € 10.250.922,86 per gli sviluppi professionali così suddivisi : € 173.940,10 per il finanziamento delle nuove progressioni con decorrenza 1° gennaio 2018 ed € 10.076.982,76 per il finanziamento delle progressioni già effettuate; € 49.705,82 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

**TITOLO III
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ART.2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2018, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART.17 CCNL 2006/2009	ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA
	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITA'	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITA'
Let. A) RESPONSABILE DI UNITA' TERRITORIALE	2500	5770
Let. B) VICARIO	2250	5370
Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE	2500	//
Let. D) RESPONSABILE ATTIVITA' PROGETTUALE/STUDIO -RICERCHE	1500	//

Il conferimento, la valutazione, nonché la revoca degli incarichi avvengono, in linea con quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, come confermati dall'art. 96 del CCNL 2016/2018.

La valutazione degli incarichi, al fine ultimo di un'eventuale proroga dello stesso, avviene con cadenza annuale.

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

TITOLO IV
IL SISTEMA PREMIANTE

ART. 3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

Le parti riaffermano il ruolo imprescindibile dello sviluppo ed attuazione di sistemi di riconoscimento economico selettivo sia a livello di team/struttura che riguardo all’apporto fornito da ciascun dipendente, per il miglioramento dell’efficienza e della qualità dei servizi resi, soprattutto in termini di coerenza degli stessi alle esigenze ed al grado di soddisfazione dell’utenza.

Le parti concordano quindi nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2018, dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

1. INDENNITA’ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

SEDE CENTRALE

1.1	Autisti Sede Centrale (4 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Centralinisti Sede Centrale (3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.3	Trasporto valori: limitatamente a Ufficio Amministrazione e Bilancio, Direzione per lo Sport automobilistico, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera
1.4	Maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera per l’Ufficio Amministrazione e Bilancio)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione giornaliera limitatamente per la Direzione per l’Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Direzione Attività Associate e Gestione e Sviluppo reti ed il Centro Servizi Affari Generali)	€	3,35 su base giornaliera
1.6	Maneggio valori sportello interno per contabilizzazione buoni pasto della Sede Centrale (massimo una posizione per la Direzione Risorse Umane e Affari Generali per 3 giorni al mese) nonché per la contabilizzazione dei buoni pasto da restituire per le giornate utili (massimo due posizioni al giorno per la Direzione Risorse Umane)	€	3,35 su base giornaliera
1.7	Alle Strutture della Sede Centrale è corrisposta l’indennità maneggio valori sportello interno di cui al punto 8 della tabella (complessivamente massimo una posizione al giorno per Struttura), per il periodo di tempo necessario alla distribuzione dei ticket mensa e comunque per non più di sette giorni al mese. Detta	€	3,35 su base giornaliera

	indennità è cumulabile esclusivamente con quella prevista per le attività di segreteria.		
1.8	Attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'esecuzione caratterizzata da continuità funzionale svolta nell'ambito del Servizio Patrimonio (massimo 7 unità) e al responsabile del procedimento per l'acquisto dei buoni pasto (1 unità)	€	300,00 su base annua
1.9	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento nonché di Responsabile dell'esecuzione, ai sensi del d.lgs 50/2016, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per struttura)	€	150,00 su base annua
1.10	Corresponsione di un compenso giornaliero da erogare al personale impegnato nell'organizzazione del "Gran Premio d'Italia di Formula 1" secondo dettaglio numerico fornito dai Direttori delle strutture coinvolte	€	Complessivi su base annua 3.600,00 €
1.11	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018) (punto 2.), come da dettaglio successivo		

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno dovute a non occasionali esigenze di servizio e rientranti in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio, sono previsti per le seguenti aree di attività:

- Servizi di Infomobilità/Turistici
- Autoparco

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 di seguito riportata, stabiliti tenendo conto degli importi definiti dal CCNL 2016/2018 (art. 19 commi 5, 6 e 7):

AREE PROFESSIONALI	MAGGIORAZIONE TURNO POMERIDIANO	MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO O FESTIVO	MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO FESTIVO	MAGGIORAZIONE TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE
A1	0,974	4,820	3,919	7.425
A2	1,031	5,092	4,143	7.844
A3	1,064	5,255	4,278	8,097
B1	1,086	5,366	4,369	8,266
B2	1,155	5,712	4,652	8,800
B3	1,222	6,041	4,917	9,309
C1	1,256	6,215	5,049	9,572
C2	1,300	6,440	5,234	9,918
C3	1,377	6,810	5,542	10,491
C4	1,513	7,479	6,087	11,522
C5	1,611	7,965	6,486	12,275

Detti importi sono soggetti a progressivo riassorbimento in caso di incremento da parte della Contrattazione nazionale di comparto dei compensi per l'effettuazione del turno.

Il ricorso ai turni di reperibilità, collegati alla particolare natura di servizi che richiedano interventi di urgenza o non programmabili, è previsto per le seguenti aree centrali:

- Servizi di Infomobilità/Turistici
- Autoparco

Il predetto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione al periodo di reperibilità maggiorato, per turni superiori alle 4 ore, come di seguito specificato:

fino a 4 ore	€	3,33
5	€	4,25
6	€	5,17
7	€	6,08
8	€	7,00
9	€	7,92
10	€	8,83
11	€	9,75
12	€	10,00

In caso di chiamata in servizio viene meno il presupposto per la corresponsione del compenso per la reperibilità e l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario. Conseguentemente, nell'ambito della medesima giornata, il compenso per la reperibilità non è cumulabile con il

compenso per prestazioni rese a carattere straordinario. I compensi di cui ai punti da 1 a 2 compreso non sono cumulabili tra loro.

I compensi riportati in tabella di cui ai punti da 1.4 a 1.7 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.3 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.11 compreso.

STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Trasporto valori: una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Maneggio valori effettuato allo sportello esterno dell' Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale, da corrispondere sulla base dell'effettivo orario di apertura della cassa.	€	1,00 su base oraria
1.3	Maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera dell' Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione giornaliera)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità temporanea/trasferta del personale presso le strutture periferiche in temporanea situazione di criticità (coeff. produttività =>170) connesse ad una carenza di risorse umane e ad un eccessivo carico di lavoro. Limitatamente all'anno 2018.	e	40,00 su base giornaliera
1.6	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento, ai sensi del d.lgs 163/2006, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per Struttura)	€	150,00 annue

I compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.4 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata, né con il compenso di posizione organizzativa.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.6 compreso, ma non con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

1. INDENNITA' CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'

SEDE CENTRALE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.3	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria nell'ambito della Direzione Presidenza e Segreteria Generale con delega ai Servizi Delegati, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente, da attribuire ai dipendenti (massimo 4 unità)	€	11,50 su base giornaliera
2.4	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura.	€	5,00 su base giornaliera
2.5	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale (specialisti informatici, formatori, rete Territoriale Servizio Gestione Pra e Servizio Gestione Tasse	€	1.450,00 su base annua
2.6	Corresponsione di un compenso mensile differenziato correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area A livello economico 3 rivestito alla data del 01 gennaio 2015 ed in servizio al 31/12/2014 in ragione del richiesto necessario supporto al processo produttivo orientato alla digitalizzazione		
2.7	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018) (punto 2.), come da dettaglio successivo punto 2		
2.8	Corresponsione di un compenso mensile correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area B livello economico 3 e C livello economico 5 rivestito alla data del 31 dicembre 2014 comunque in servizio alla medesima data in ragione delle capacità di presidiare fasi e fasce di processo attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro complessi, ivi comprese tecnologie informatiche		

I compensi di cui ai punti 2.6 e 2.8 sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo e non sono cumulabili con il compenso di cui alla lett. A dell'art. 4 del presente contratto, nonché con eventuali assegni personali.

STRUTTURE PERIFERICHE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 unità totali)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera
2.3	Corresponsione di un compenso mensile differenziato correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area B livello economico 3 ed al personale dell'area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31 dicembre 2014 ed in servizio presso le Aree Metropolitane e Direzioni/Uffici territoriali, in possesso dell'abilitazione alla firma degli atti PRA,		
2.4	Corresponsione di un compenso mensile correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area B livello economico 3 e C livello economico 5 rivestito alla data del 31 dicembre 2014 comunque in servizio alla medesima data in ragione delle capacità di presidiare fasi e fasce di processo attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro complessi, ivi comprese tecnologie informatiche ed in servizio presso le Aree Metropolitane e Direzioni/Uffici territoriali.		
2.5	Corresponsione di un compenso mensile correlato al merito e all'impegno individuale al personale delle Direzioni Compartimentali dell'area B livello economico 3 e dell'area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31 dicembre 2014, che svolgono, in via continuativa, rispettivamente attività di gestione e analisi amministrativa per il necessario coordinamento con le Direzioni Centrali è riconosciuto un compenso mensile differenziato,		

I compensi di cui ai punti 2.3 e 2.5 sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo e non sono cumulabili con il compenso di cui alla lett. A dell'art. 4 del presente contratto, nonché con eventuali assegni personali.

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

ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Lo sviluppo continuo nella gestione del processo di erogazione del servizio, fondato sulla ottimizzazione del supporto informativo, rende prioritario l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori attraverso l'adozione di sistemi di incentivazione della produttività, fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti, tesi al riconoscimento differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi affidati e dell'apporto reso.

Elevati standard di qualità del servizio prevedono, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale e di costante aggiornamento di tutte le attività di competenza degli Uffici.

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo

fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

In tal senso assume indubbio rilievo, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti la produttività, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2018 è articolata come segue:

A. COMPENSO EX ART.24 CCNL 2006/2009 (corresponsione mensile).

La quota da corrispondere mensilmente è destinata a riconoscere, con attribuzioni economiche distintive e differenziate, l'impegno e la professionalità del personale, in servizio al 31 dicembre 2014, nell'assicurare il presidio del ruolo a fronte del processo di cambiamento organizzativo in atto nell'Ente e al conseguimento di specifici livelli prestazionali di efficienza quali/quantitativa richiesti dalla prosecuzione della dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di lavoro dell'Ente, comprovata altresì dal superamento delle procedure di conferimento per accesso ai livelli economici superiori improntate su criteri di selettività legati all'esperienza maturata, alle cognizioni culturali possedute e a test selettivi svolti con l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica; presidio e processi sostenuti dal percorso di formazione in atto, previsto dal piano formativo nazionale che coinvolge l'intera popolazione ACI. Il compenso non è cumulabile ad assegni personali.

B. SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITÀ

B.1 SEDE CENTRALE.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione trimestrale)

Il sistema di misurazione delle attività per il personale di Sede Centrale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

I budget sono definiti con cadenza trimestrale per ogni Direzione/Servizio/Ufficio non incardinato ed erogati trimestralmente a tutto il personale in servizio di Sede centrale, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura, previa verifica degli step di realizzazione previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. L'importo complessivo della quota di fondo viene definito in budget per unità organizzativa. I budget sono erogati a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura nonché alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata.

POSIZIONI	SCALA
	PARAMETRICA
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

B.2 STRUTTURE PERIFERICHE .

STANDARD QUALI/QUANTITATIVO (corresponsione bimestrale)

La quota è volta a premiare lo standard quali quantitativo del servizio reso ed è così suddivisa:

❖ **I^a Quota** – pari all'80% della quota complessiva - è articolata in budget bimestrale nazionale in relazione ai presenti in servizio ad inizio di ciascun bimestre.

L'accesso alla predetta quota avviene in relazione al coefficiente di produttività conseguito nel bimestre da parte di ciascun Ufficio tra un minimo di 85 ed un massimo di 150; ai fini dell'accesso alla predetta quota, gli Uffici che avranno registrato eventuali scostamenti saranno raggugliati ai predetti valori minimo e massimo.

Ai fini della costituzione del budget di ciascun Ufficio in relazione al livello di produttività conseguito, si terrà anche conto del personale in servizio.

❖ **II^a Quota** - pari al residuo 20% della quota di fondo - è articolata in budget bimestrali in relazione ai presenti in servizio ad inizio di ciascun bimestre.

L'accesso alla predetta quota avviene in relazione al coefficiente di produttività effettivamente conseguito nel bimestre da parte di ciascun Ufficio.

L'accesso al 100% del budget così determinato presuppone una situazione di complessiva efficienza funzionale degli Uffici attraverso il puntuale e tempestivo adempimento di tutte le attività di competenza, ivi compresa la lavorazione dei tabulati D.T., secondo i seguenti criteri:

Modalità Lavorativa	Criteri
Formalità dell'Ufficio non STA	Lavorazione in giornata
Formalità dell'Ufficio STA	Lavorazione in giornata
Formalità STA remoto	Convalida entro il giorno lavorativo successivo alla data di consegna della documentazione all'Ufficio

Ferma restando la necessità della puntuale definizione di tutte le formalità presentate secondo i parametri riportati, si considera raggiunto l'obiettivo di aggiornamento allorquando la media

bimestrale delle formalità lavorate giornalmente sia uguale o maggiore al 98% delle formalità entrate.

Qualora si dovesse riscontrare un mancato aggiornamento, la percentuale dello stesso determinerà una corrispondente riduzione del budget del bimestre di riferimento.

La suddetta decurtazione non sarà applicata nel caso in cui l'Ufficio, nello stesso bimestre, abbia raggiunto un coefficiente di produttività uguale o superiore a 150, nonché in caso di presenza di criticità già segnalate ai fini del calcolo del coefficiente di produttività.

Gli Uffici segnaleranno, secondo le indicazioni fornite dalla Direzione Risorse Umane e Affari Generali, l'eventuale presenza di situazioni di criticità dovute a eventi straordinari debitamente certificati al gruppo di posta elettronica 00_PRODUTTIVITA'; tutte le criticità segnalate saranno oggetto di verifica da parte della Direzione Risorse Umane e Affari Generali.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Compartimentali nei confronti degli Uffici situati nella propria area di competenza, l'accesso alla quota definita per le predette strutture avviene sulla base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dalle Strutture territoriali per area di competenza.

L'ammontare delle quote è definito ed erogato a tutto il personale in servizio presso le strutture periferiche, ivi compresi i Responsabili degli Uffici Territoriali ed i Vicari. La corresponsione degli importi è effettuata il secondo mese successivo il bimestre di riferimento, previa verifica sull'andamento degli obiettivi da parte della Direzione Centrale Risorse Umane e Affari Generali, sulla base delle risultanze della procedura informatica di supporto.

Ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività il budget attribuito alla Struttura periferica in relazione al livello di produttività conseguito dallo stesso, viene ripartito tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata, fatta eccezione per i Responsabili di struttura ed i Vicari per i quali il valore della scala parametrica è pari a 79,00.

POSIZIONI	SCALA
	PARAMETRICA
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

Ove una Direzione/Ufficio territoriale o Area Metropolitana risulti coinvolto dalle Direzioni Centrali in attività volte alla realizzazione di iniziative di rilievo per l'immagine dell'Ente, il maggiore

impegno richiesto comporterà un corrispondente incremento del coefficiente di produttività bimestrale.

A tal fine sarà cura del Direttore/Responsabile dell'Ufficio certificare il numero di ore necessario allo svolgimento di detta attività ai fini del relativo scorporo in sede di definizione dell'indice di produttività.

C. ATTIVITA' DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO (corresponsione annuale)

Fermo restando che la contrattazione collettiva prevede il riconoscimento economico di iniziative progettuali definite a livello nazionale nonché di progettualità speciali, si riporta, di seguito, il compendio dei progetti attivabili nel corso del 2018.

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

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si prenderanno a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

C.1 SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI

INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'accesso al budget assegnato avviene ove l'Ufficio abbia fatto registrare un numero positivo di giudizi per singolo quesito almeno pari al 70% del numero di questionari somministrati, nel caso in cui la percentuale risultasse inferiore a 70, la percentuale in diminuzione determinerà una corrispondente riduzione del budget.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 100%.

La quota di fondo in parola è articolata su budget di unità organizzativa.

Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2018 sono oggetto di ridefinizione con cadenza bimestrale.

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

C.2 UNITA' TERRITORIALI

SERVIZI A DOMICILIO

L'attività dell'Automobile Club d'Italia "SERVIZI A DOMICILIO" si propone di "portare" i servizi del P.R.A., senza oneri aggiuntivi, al domicilio dei cittadini che, per varie cause, sono impossibilitati a recarsi presso gli sportelli delle Strutture Territoriali ACI.

Tale progetto prevede la possibilità - per tutti coloro che si trovano in situazione di grave difficoltà - di effettuare le principali formalità PRA quali: il trasferimento di proprietà (con autenticazione della sottoscrizione della dichiarazione di vendita), la perdita di possesso, il duplicato del Certificato di proprietà, la radiazione per esportazione, la revoca del fermo amministrativo.

Tale servizio pubblico è rivolto ai seguenti soggetti:

- disabili o persone affette da patologie che impediscono o rendano difficoltoso lo spostamento dal proprio domicilio;
- persone ricoverate presso case di cura o ospedali o case di riposo;
- detenuti presso istituti di pena, ospiti in comunità terapeutiche o istituti di riabilitazione.

I "Servizi a domicilio" vengono erogati attraverso una prenotazione telefonica o via web, con l'aggiunta di una gestione organizzativa integrata che si articola in una preventiva istruttoria della pratica ed in un successivo accesso da parte di dipendenti dell'Ufficio al domicilio indicato dal cittadino per la definizione della pratica richiesta.

Al fine di considerare raggiunto l'obiettivo ogni Unità periferica dovrà:

- assicurare la soddisfazione di tutte le richieste pervenute utili all'avvio del servizio o pubblicizzare le iniziative attraverso attività comunicazionali da offrire alle Associazioni locali dei disabili e alle strutture addette alle politiche sociali degli enti territoriali (almeno tre azioni divulgative);
- sottoscrizione, nell'anno di riferimento, da parte del Dirigente dell'Area Metropolitana/Direzione Territoriale, di un Protocollo d'intesa, con gli Enti locali, con associazioni e categorie di settore relativamente al proprio ufficio e agli uffici del territorio di riferimento; il Responsabile di Unità territoriale dovrà favorire la sottoscrizione del protocollo di cui sopra.

Il risultato dell'attività in questione dovrà essere comunicato entro il 15 gennaio 2019 dal Responsabile al Dirigente dell'Area Metropolitana/Direzione Territoriale competente per territorio e da quest'ultimo al Direttore Compartimentale, che provvederà alle dovute comunicazioni alla Direzione Risorse Umane e Affari Generali attraverso la compilazione di prestabiliti report.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 50%.

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

Per le sedi che hanno raggiunto un coefficiente di produttività annuo superiore a 140, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà applicata alcuna decurtazione.

INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

In riferimento all'anno 2018 avrà luogo una nuova rilevazione della customer satisfaction quale prioritario criterio per monitorare la qualità. L'indagine conterà nella somministrazione del

questionario all'utenza privata al termine dell'erogazione del servizio richiesto. L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

L'accesso al budget assegnato avviene ove l'Ufficio abbia fatto registrare un numero positivo di giudizi medi per singolo quesito almeno pari al 70% del numero di questionari somministrati, nel caso in cui la percentuale risultasse inferiore a 70, la percentuale in diminuzione determinerà una corrispondente riduzione del budget.

La verifica sarà effettuata in base a parametri valutativi oggettivi ed univoci risultanti dalle procedure informative di analisi degli esiti dell'indagine.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 50%.

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

“ATTIVITA' 2.0”

Anche per l'anno 2018 viene riconfermata quale imprescindibile priorità per l'Ente la necessità di continuare il percorso virtuoso avviato negli scorsi anni e volto all'educazione e alla sicurezza stradale. A seguito dell'incremento degli interventi formativi realizzati sul territorio presso le strutture scolastiche, ASL o in occasione di eventi e manifestazioni appositamente organizzate, per l'anno 2018, l'Ente ha ritenuto di sviluppare ed incrementare l'attività ed i servizi offerti, proseguendo la collaborazione offerta dal personale Aci delle strutture periferiche, in sintonia con i locali Sodalizi, dove operanti, rendendosi disponibili, ove indirizzati, per l'attivazione di nuove opportunità. (All. 2)

“Tirocini:obiettivo digitalizzazione” – Nel 2018 l'Ente ha proseguito, nell'ambito della formazione degli studenti delle scuole medie superiori interessati ai percorsi di alternanza scuola-lavoro, dei tirocini aventi come argomento il processo di digitalizzazione che ha portato l'ACI ad essere una delle pubbliche amministrazioni all'avanguardia sul tema.

Si tratta di fornire un pacchetto formativo che le Aree Metropolitane e le Unità Territoriali potranno offrire alle scuole delle province di appartenenza per attivare una collaborazione virtuosa e uno scambio di saperi tra istituzioni pubbliche. Ciò anche in relazione all'ampliamento della richiesta di attivazione di tirocini connessa alle novità riguardanti il percorso di istruzione scolastica e le aperture che la scuola deve avere rispetto alle realtà circostanti.

La formazione avrà lo scopo di illustrare ai tirocinanti il percorso di dematerializzazione e digitalizzazione condotto da ACI nella sua storia più recente.

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

Nel rispetto delle previsioni dettate dalla Contrattazione Nazionale Collettiva di Comparto, il Responsabile dell'Ufficio dovrà definire preventivamente i soli **criteri di attuazione** delle attività in parola da sottoporre successivamente alle RSU e OO.SS. territoriali in sede di contrattazione decentrata. Sarà inoltre cura del Responsabile monitorare lo stato di avanzamento delle attività e del Direttore territoriale/Area metropolitana dare informativa trimestrale ai predetti soggetti sindacali.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Dirigente territoriale di riferimento

dovrà con immediatezza, previa informativa alle RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Affari Generali, idonea documentazione giustificativa che sarà oggetto di esame tra Amministrazione e OO.SS. nazionali indicando nel contempo le iniziative di “Attività Progettuali 2.0”, che potranno essere oggetto di esame da parte dell’Amministrazione quali componenti di natura incentivante supplementari o sostitutivi.

D. COEFFICIENTE DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui all’art. 1 del CCI 2018, pari ad un importo di € 1.280.691,22, è volta al riconoscimento economico del **coefficiente di merito partecipativo individuale**.

Il compenso, attribuito dal Dirigente cui il personale è assegnato amministrativamente, è valorizzato in base a parametri di misurazione compresi in una scala di valori con un minimo di 0.25 ed un massimo di 1.5, in relazione all’impegno ed all’apporto individuale e concorre nel raggiungimento degli obiettivi di premialità distintiva, nel pieno rispetto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente ed in particolare dall’art.78 del medesimo CCNL, nonché dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

Al personale destinatario del coefficiente di merito partecipativo pari a 1.5 è attribuita – in applicazione di quanto previsto dall’art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

La quota di fondo in questione è definita in budget per unità organizzativa e suddivisa come di seguito indicato:

quota 1), pari al 90% della quota di fondo, è destinata alla corresponsione del compenso secondo i parametri indicati da 1.0 a 0.25 in base alla effettiva prestazione dell’attività lavorativa, ove il parametro 1.5 è equiparato ad 1.0;

quota 2), il restante importo, pari al 10% della quota di fondo, è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale destinatario del parametro pari a 1.5, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nonché per una percentuale limitata di destinatari, non superiore al 20% del personale assegnato, da definire in sede di contrattazione territoriale decentrata. La RSU delle Direzioni Compartimentali è quella dell’Unità organizzativa dove le stesse hanno sede principale;

quota 3), gli eventuali residui saranno suddivisi in parti uguali, tra i destinatari dei parametri 1 e 1.5.

In ogni caso l’importo di cui alle quote 1) e 2) non potrà essere superiore a € 500,00 pro capite.

Ai fini della definizione dell’incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2018 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, incrementano la quota di fondo utilizzata per il finanziamento della "performance organizzativa", cui all'art. 4 – disciplina anno 2018 – lett. B.1 e B.2 del presente CCI.

ART. 6 – COMPENSI PER IL PERSONALE UTILIZZATO EX ART. 7 DELLE NORME SUL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE A.C.I.

Gli istituti contrattuali previsti nel presente C.C.I. trovano applicazione anche nei confronti del personale utilizzato ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. deliberate dal Comitato Esecutivo nella seduta del 14 settembre 2001.

Trattandosi di personale non destinatario del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I., i relativi oneri trovano finanziamento negli appositi stanziamenti nell'ambito del budget dell'Ente al conto co.ge. 410730001 "costo personale di terzi".

PROGETTO NAZIONALE: EFFICIENZA ORGANIZZATIVA E IMPEGNO PROFESSIONALE

Il progetto è finalizzato a potenziare attività di supporto alla realizzazione di obiettivi strategici per l'Ente, nonché da accordi e normativa vigente e disposizioni, che nell'anno 2018 hanno visto aumentare l'impegno del personale in termini di professionalità richieste e disponibilità temporale.

In applicazione dell'art 10 comma 3 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento delle spese di ACI per il triennio 2017/2019, limitatamente all'anno 2018, i ricavi netti dell'anno precedente, decurtati da tutti i relativi costi, derivanti dalle convenzioni stipulate con le Regioni per la gestione dell'attività Tasse automobilistiche, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, sono utilizzati per incrementare il fondo risorse decentrate. Il relativo importo, definito in € 2.953.759,00, pari al 50% degli importi su richiamati, ridotto per un importo fino a concorrenza del limite del conto economico B9 come da previsione di cui al predetto art. 10 del richiamato Regolamento.

Il suddetto importo è stanziato per il finanziamento di attività di carattere progettuale volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi al cittadino realizzate nell'arco dell'anno 2018, ed utilizzate come segue:

- un compenso differenziato da definirsi in apposita successiva sessione negoziale è riconosciuto: a) al personale della Direzione Risorse Umane e Affari Generali impegnato nella fase di organizzazione e svolgimento delle diverse procedure concorsuali messe a punto e ai funzionari di supporto ai responsabili di procedimento; b) al personale della Direzione per lo Sport

Automobilistico, quale struttura di riferimento per la gestione del contratto in termini amministrativi ed organizzativi del Gran Premio d'Italia di Formula 1, presso l'autodromo di Monza, in conformità alle previsioni normative, valorizzando l'immagine di ACI; c) al personale del Servizio Gestione PRA e della Direzione Sistemi Informativi e Innovazione ed al personale delle Direzioni/Uffici territoriali/Aree Metropolitane per il maggiore impegno profuso nella gestione delle attività utili all'adeguamento alla disciplina di cui al d. lgs. 98/2017 in tema di documento unico in termini normativi, gestionali ed informatici; d) al personale del Servizio Gestione Tasse per il maggiore impegno profuso per la gestione di attività derivanti dalla stipula di accordi e convenzioni con le Regioni; e) al personale dell'Ufficio del DPO in virtù dell'attività di istituzione del nuovo ufficio a seguito dell'applicazione del GDPR a far data dal 25 maggio 2018; f) al personale dell'Ufficio Relazioni Internazionali per l'impegno profuso nella progettazione di attività di rilievo per l'Ente, utili ai rapporti con organismi internazionali.

- La quota di fondo residua è suddivisa in budget per singole Unità organizzative dell'Ente.

Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2018, sono volti al riconoscimento economico dell'impegno individuale necessario a garantire la realizzazione delle attività, presso ciascun ufficio.

Il progetto richiede il coinvolgimento di tutto il personale, in relazione alla singola posizione lavorativa da ciascuno presidiata, nonché al livello di competenza e di professionalità da ciascuno posseduto e dimostrato per il conseguimento degli obiettivi prefissati e condivisi attraverso la pianificazione delle attività ed il piano della performance dell'Ente.

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

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

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti si impegnano:

- ad avviare, entro il corrente anno, la contrattazione relativa al 2019.
- ad attivare, entro il 31 gennaio 2019, una sessione di informazione, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 2016/2018, circa l'individuazione di figure destinatarie di posizione organizzativa di Sede Centrale coerenti con le competenze ordinamentali;
- a verificare, agli esiti delle previsioni della legge di bilancio 2019 relative alla continuità dell'elemento perequativo per il personale delle aree A e B, in caso di interruzione nell'erogazione dello stesso, le eventuali ricadute economiche negative e quindi ad individuare strumenti idonei come da previsioni di cui al CCNL 2016/2018;
- ad attivare nell'anno 2019 attività progettuali che prevedano il coinvolgimento del personale delle aree A e B per il maggiore impegno richiesto nella gestione del cambiamento organizzativo ed operativo legato all'introduzione del documento unico ed il cui finanziamento troverà giustificazione nell'art. 10 comma 2 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI.

RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

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

In riferimento ai titolari posizione organizzativa con incarico di preposto di Automobile Club di livello dirigenziale ricoperto con incarico ad interim, di cui all'accordo sottoscritto in data 13 settembre 2016 dall'amministrazione e dalle OO.SS. rappresentative nazionali, in mancanza di diversa comunicazione da parte del locale Sodalizio il compenso è definito all'interno della fascia di cui al paragrafo precedente.

Per tutta la durata dell'incarico, in capo allo stesso dipendente, resta corrisposto il medesimo trattamento deliberato dal locale Sodalizio ove più favorevole, a meno di intervenute modifiche agli assetti organizzativi dell'Ente.

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

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

ATTIVITA' DI EDUCAZIONE STRADALE ANNO 2018

2 Ruote Sicure

A Passo Sicuro

Alcool, droghe e guida dei veicoli

Ciclomotori quadricicli e regole per i neopatentati

Evento/Manifestazione inerente le attività evidenziate in questo allegato

Gli effetti della distrazione alla guida

Gli utenti deboli della strada - Pedoni e ciclisti

La sicurezza del veicolo e della strada

Nuove tecnologie e adeguati stili di guida

TrasportACI Sicuri

CCNI ACI 2018 - NOTA A VERBALE FLP

UNA FIRMA MA C'E' TANTO DA CAMBIARE

La FLP EPNE, Sindacato maggiormente rappresentativo nel Comparto delle Funzioni Centrali, ha sottoscritto a dicembre 2019 l'ipotesi di Contratto Integrativo 2018 dell'ACI affermando che lo faceva per "esclusivo senso di responsabilità nei confronti di lavoratori che hanno già duramente pagato la crisi economica del nostro paese e si sono visti anche penalizzati dal CCNL 2016-2018 che FLP ha contestato e firmato solo per combatterlo, in quanto contratto portatore di norme capestro, senza adeguate soluzioni economiche, tantomeno quelle per lo sviluppo professionale del personale delle Aree, con particolare riferimento ai lavoratori A e B."

La situazione, purtroppo, all'atto della firma definitiva, è peggiorata e ci troviamo tutti ad affrontare il tragico, durissimo periodo del Covid-19.

L'ACI è un Ente importante e funzionale, da difendere strenuamente e valorizzare appieno, la FLP EPNE è impegnata a ricercare tutte le soluzioni utili al benessere economico e lavorativo del personale.

La FLP ribadisce la propria intenzione di sottoscrivere il CCNI 2018 ACI ma riafferma la propria netta contrarietà a diverse scelte operate all'interno del testo, dalla mancata valorizzazione delle figure dei titolari di posizione organizzativa all'anacronistico sistema indennitario, con una scala parametrica che penalizza i lavoratori dell'area B e dell'area A, che concorrono come gli altri al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente.

Alcune delle indennità previste sono elencate con formulazioni generiche, senza limiti di budget e senza riferimenti temporali di presenza lavorativa. La FLP EPNE ha chiesto una ricognizione scritta dei dati delle indennità erogate per il 2018 e per il 2019, che mai ci è pervenuta.

La FLP EPNE riafferma la propria contrarietà all'introduzione di sistemi di misurazione e valutazione della performance non contrattati e al coefficiente di merito individuale che esclude ogni forma di confronto sindacale e non offre garanzie di equità.

Il ritardo nella stipula definitiva del CCNI 2018, la conseguente mancata tempestiva definizione del CCNI 2019 e le valutazioni negative sopra esposte costituiscono elementi tali da imporre con urgenza la presenza in ACI di un movimento sindacale combattivo, non subalterno alle posizioni dell'amministrazione. La FLP EPNE è l'alternativa all'attuale sistema sindacale, per giungere a contratti migliori, che riconoscano appieno il contributo di tutti i lavoratori al raggiungimento degli obiettivi dell'ACI.

Roma, 14 aprile 2020

Il Coordinatore Generale

Tonino Alberini



FEDERAZIONE CONFASAL-UNSA

Coordinamento Nazionale ACI e AC

Via Marsala, 8 - 00185 Roma
infoconfsalunsa@aci.it



Confederazione Generale
dei Sindacati Autonomi
dei Lavoratori

Roma, 14/04/2020

NOTA A VERBALE

Questo Coordinamento Nazionale ACI e AC della Federazione Confasal Unsa - pur non condividendo alcune previsioni specifiche e, in particolare, le modalità di calcolo della produttività del personale in forza alle Direzioni Compartimentali, talune indennità ricomprese nel sistema indennitario nonché la ripartizione delle somme destinate al Progetto Nazionale - aveva comunque ritenuto di sottoscrivere l'ipotesi di CCI Aci dell'anno 2018, così da poter consentire il tempestivo espletamento delle procedure selettive per l'attribuzione delle residuali progressioni economiche.

Coerentemente, riproponendo in ogni caso le osservazioni critiche già in precedenza formulate, si procede alla stipula della versione definitiva del CCI Aci 2018.

Firmato

Andrea Giulio Cappelli
Coordinatore Nazionale ACI e AC
Federazione CONFASAL UNSA

