Automobile Club d'Italia

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2022/2024 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 2021/2024 ai fini del previsto accertamento di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, ai sensi degli artt. 40 c. 3-sexies e 40-bis c. 1 e 2 del D. Lgs 165/2001.

Le predette relazioni sono predisposte sulla base degli schemi allegati alla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze –redatta, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione delle previsioni dettate dal richiamato art. 40 c. 3-sexies del D.Lgs. 165/2001.

Acquisita la prevista certificazione, le predette relazioni unitamente all'ipotesi della Contrattazione Collettiva Integrativa sopra richiamata, sono trasmesse alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - ed al Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - per l'accertamento congiunto della compatibilità economico - finanziaria ai sensi dell'art. 40 bis c. 2 e dell'art. 40 c. 3-quinquies del D.Lgs 165/2001.

Automobile Club d'Italia

*Modulo 1*

*Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge*

| | |
|---|---|
| **Data di sottoscrizione** | 2 novembre 2023 |
| **Periodo temporale di vigenza** | Dalla data della sottoscrizione definitiva |
| **Composizione della delegazione trattante** | Parte Pubblica:<br>♦ Gerardo Capozza - Segretario Generale<br>♦ Luigi Francesco Ventura - Direttore Direzione Risorse Umane e Organizzazione<br>♦ Autilia Zeccato – Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione<br>♦ Daniela Delle Donne - Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione<br>♦ Antonella Palumbo - Dirigente Direzione Risorse Umane e Organizzazione<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br>♦ FP CGIL<br>♦ CISL FP<br>♦ UIL PA<br>♦ CONFINTESA FP<br>♦ FED. CONFSAL UNSA<br>♦ FLP<br>♦ USB<br>Organizzazioni sindacali firmatarie :<br>♦ FP CGIL<br>♦ CISL FP<br>♦ UIL PA<br>♦ CONFINTESA FP<br>♦ FED. CONFSAL UNSA<br>♦ FLP<br>♦ USB |

<table>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Funzioni Centrali triennio 2019/2021 – stipulato il 9 maggio 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>a) NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE E DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI<br>b) PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE<br>c) POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI<br>d) PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE<br>e) PARTICOLARI ISTITUTI DI ACI</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>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</td></tr>
<tr><td>Non sono stati sollevati rilievi</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" è stato approvato con delibera del Consiglio Generale dell'Ente del 27 aprile 2022</td></tr>
<tr><td>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ACI - anni 2022 – 2024 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 è stato approvato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 6 aprile 2022.</td></tr>
<tr><td>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:<br>a) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ACI - anni 2022–2024 ed il relativo stato di attuazione<br>b) Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2022-2024 e Relazione della performance 2022 di cui all'art.10 del D.Lgs.150/2009<br>c) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV</td></tr>
</table>

| | | |
|---|---|---|
| | | d) Curricula e i compensi dei soggetti di cui all'art.15 comma 1 del D.Lgs.33/2013, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative |
| | | La Relazione della Performance è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 |
| **Eventuali osservazioni** | | |

***Modulo 2***

***Illustrazione dell'articolato del contratto***

L'ipotesi contrattuale oggetto di illustrazione risulta conforme ai principi normativi dettati dall'art. 40 del D. Lgs 165/2001 in materia di Contrattazione Collettiva Nazionale Integrativa di Ente, nell'ambito dei principi di autodeterminazione e piena autonomia conferiti all'Ente dall'art. 2 comma 2 bis del D.Lgs. 101/2013, come chiarito dalla circolare n. 8/2015 del Ministero Economia e Finanze, con particolare riguardo al rispetto:

- degli ambiti rimessi dalla legge, alla contrattazione nazionale di comparto ed a quella nazionale integrativa di Ente,
- del principio di corrispettività dell'erogazione delle risorse alle prestazioni effettivamente rese, in applicazione delle previsioni dettate dall'art. 7 c. 5 del D. Lgs 165/2001,
- del criterio di selettività nell'attribuzione dei trattamenti economici accessori per la remunerazione differenziata della performance individuale e della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso ed alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui la stessa si articola,
- dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate,
- dell'attribuzione delle progressioni economiche in modo selettivo, premiale, ad una quota limitata di dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili.

In via generale gli istituti previsti dal CCI 2022/2024 sono prioritariamente volti ad incentivare sotto il profilo economico il conseguimento di livelli di servizio reso in termini di efficienza, produttività e qualità sempre più adeguati alle esigenze dei cittadini e degli interlocutori istituzionali.

La disciplina subordina l'erogazione dei compensi incentivanti alle certificate verifiche sul livello di conseguimento degli indici di produttività e di qualità ottenuti nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione deliberato dall'Ente, con esclusione di ogni possibile automatismo di corresponsione.

In particolare l'articolato si pone il primario obiettivo di assicurare un sistema premiante fondato sul merito in grado di valorizzare e sviluppare le competenze individuali, nonché migliorare i livelli prestazionali delle performance sia a livello organizzativo di struttura che individuale, in stretta correlazione con gli obiettivi strategici definiti dagli Organi dell'Ente ed esplicitati nei documenti di programmazione di cui al D. Lgs. 150/2009 e s. m.i, con particolare riguardo al piano della performance 2019 che offre un ventaglio di attività, di interventi e di iniziative di adeguato presidio e coerenti risposte alle esigenze dell'utenza.

Una contrattazione che si pone, quindi, quale supporto per gli interventi strategici previsti nel piano della performance che riguardano tutti i settori presidiati dall'Ente, da quello della digitalizzazione completa dei processi di lavoro, a quello dei servizi delegati, all'educazione e sicurezza stradale, dalle soluzioni innovative in tema di mobilità ed infomobilità, agli studi e ricerche specialistiche, dallo sport automobilistico all'offerta di servizi di assistenza ai Soci, all'introduzione di modelli organizzativi flessibili e strutturati che pongono le premesse per favorire anche l'introduzione di fattispecie lavorative, innovative, quali il lavoro a distanza così come previsto dal CCNL 2019/2021. Quanto sopra per evidenziare il presidio di processo virtuoso di miglioramento gestionale anche attraverso nuove progettualità alle quali l'ACI, fatte salve le rivisitazioni e le razionalizzazioni imposte dalle primarie esigenze di mantenimento degli equilibri di bilancio, ritiene in maniera convinta di non dover rinunciare per concorrere, per la sua parte, a mantenere vive ed integre quelle condizioni essenziali di presidio e di presenza pubblica in un settore vitale come quello dell'automobilismo e della mobilità in genere, sulle quali potranno utilmente innestarsi gli auspicati processi di rilancio dell'economia e di uscita dal lungo tunnel della recessione.

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

Viene affidata alla contrattazione integrativa la disciplina dell'utilizzo delle risorse definite dall'Ente nel rispetto delle previsioni normative, in modo da rendere il contratto integrativo di Ente un valido strumento di supporto alla migliore realizzazione delle strategie definite dall'Amministrazione.

Nel rispetto delle previsioni di cui alla citata circolare n. 25 del 19 luglio 2012 si procede, di seguito, all'illustrazione dei contenuti dell'articolato per singolo istituto/materia ed alla contestuale attestazione di compatibilità con le disposizioni normative e contrattuali in materia vigenti.

## Titolo I

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

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

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

## Titolo II

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

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

| | | |
|---|---|---|
| C5<br>C4<br>C3<br>C2<br>C1 | → | **Area dei Funzionari** |
| B3<br>B2<br>B1 | → | **Area degli Assistenti** |
| A3<br>A2<br>A1 | → | **Area degli Operatori** |

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si sottolinea, inoltre, il richiamo del comma 3 dell'art. 3 "Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019-2021)" con riferimento ai vincoli giuridico/economici dettati dalla normativa vigente in materia e al limite delle risorse certe e disponibili previste nel fondo di Ente e appositamente stanziate in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio (ex art 23 c.1 D.Lgs 150/2009).

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

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

La disciplina contrattuale in parola trova riferimento contrattuale nelle previsioni dettate dall'art. 15 della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2019/2021) avuto riguardo al conferimento di posizioni organizzative e professionali da parte dell'Amministrazione a dipendenti dell'area dei Funzionari sulla base del proprio ordinamento ed in relazione ad esigenze di servizio.

La scelta contrattuale è finalizzata a supportare il miglior presidio di incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di responsabilità funzionale; in tal senso l'Amministrazione ha individuato, nell'ambito degli assetti organizzativi dell'Ente, le posizioni di Responsabile di Struttura, di Vicario, di preposto di Automobile Club di livello dirigenziale ricoperto con incarico ad interim, nonché incarichi di posizioni organizzative centrali, ad elevata autonomia funzionale delegata ai Responsabili di polo funzionale e Responsabili di attività progettuali inserite nei piani di performance dell'Ente, incarichi di studio/ricerca ad elevata specializzazione di settore per le strutture di Sede Centrale, che rispettano i criteri previsti dalla Contrattazione Collettiva nazionale di comparto, con riferimento allo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzativa, polo multi team, nonché di svolgimento di attività di staff e ricerca.

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

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

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

## Titolo III

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

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

In tale ottica l'articolato si pone quali primari obiettivi quelli di finanziare economicamente in maniera selettiva l'apporto reso dal personale nel consolidamento dei servizi e nell'ottimizzazione dei processi produttivi intesi come:

- continuo miglioramento nell'erogazione dei servizi del PRA e nella valorizzazione delle funzioni dell'istituto sia in termini di efficienza che di qualità degli stessi, attraverso il mantenimento di elevati indici di produttività;
- introduzione – compatibilmente con la normativa di riferimento – di ottimizzazioni e semplificazioni nei processi operativi a beneficio dell'utenza e delle altre Pubbliche Amministrazioni, secondo criteri guida finalizzati alla trasparenza, tempestività, qualità e completezza dei dati;
- rafforzamento della presenza dell'Ente nell'ambito delle attività rivolte alla gestione delle tasse automobilistiche in ambito nazionale, anche mediante il consolidamento di un modello di offerta alle Regioni titolari del tributo caratterizzato da requisiti di flessibilità, completezza e personalizzazione dei servizi e delle prestazioni;
- ottimizzazione dei costi di gestione e semplificazione delle procedure amministrativo-contabili;
- ottimizzazione dei procedimenti interni e della qualità dei servizi resi attraverso processi di costante innovazione tecnologica ed informatica.

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

a. VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ

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

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

In ottica di coerenza sistemica l'accesso alle quote di fondo incentivanti risulta direttamente e proporzionalmente ancorato al livello di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati agli Uffici dalla tecnostruttura dell'Ente, in linea con le indicazioni del piano della performance deliberato dall'Amministrazione che costituisce pertanto primo riferimento della contrattazione integrativa di Ente, ed in continuità logica con le precedenti sessioni negoziali già certificate dagli Organismi vigilanti.

Nel merito delle modalità di erogazione dei compensi incentivanti sottostanti il conseguimento degli obiettivi di produzione definiti dall'Ente si evidenzia che la quota di fondo volta al finanziamento dell'istituto viene erogata in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati in esito alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del CCI di competenza.

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

In tal senso la disciplina contrattuale dà piena attuazione al principio della corrispettività tra trattamento economico accessorio e prestazione resa di cui all'art. 7 c. 5 del D. Lgs. 165/2001.

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

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

Selettività, differenziazione e piena corrispettività dell'erogazione del compenso incentivante alla effettiva prestazione resa costituiscono univoci parametri di riferimento anche per il riconoscimento economico dell'apporto reso per la realizzazione delle iniziative che l'Amministrazione intende avviare nel corso del 2022, la cui quota di fondo viene definita in applicazione dell'art.

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

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

### c. VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

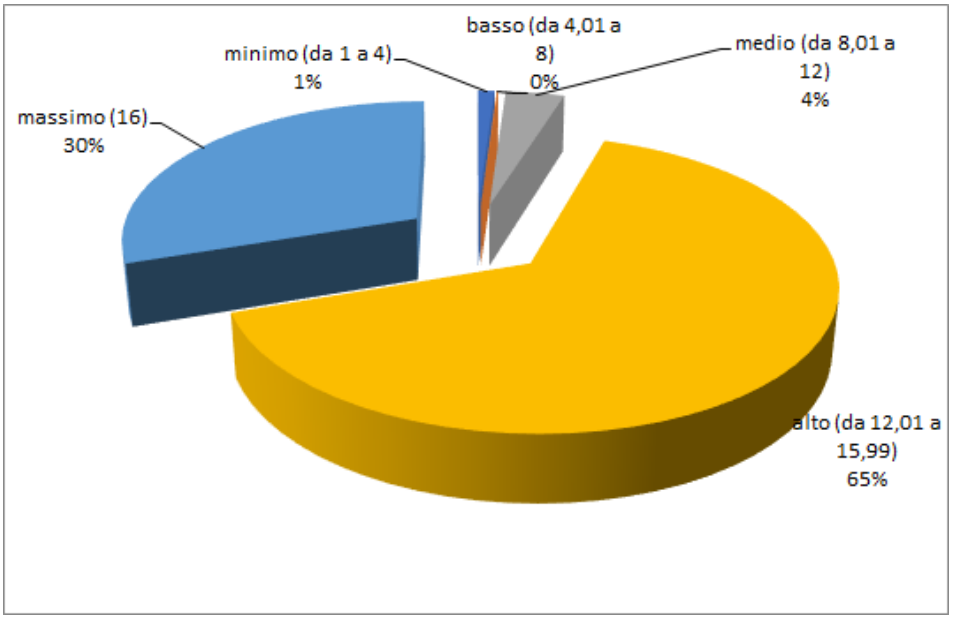
Oltre alla performance organizzativa, sono oggetto di valutazione anche i comportamenti organizzativi, come previsto dall'art. 50 comma 2 lett. b) del CCNL, messi in campo da ciascun dipendente al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte di ogni dirigente valutatore sul personale ad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

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

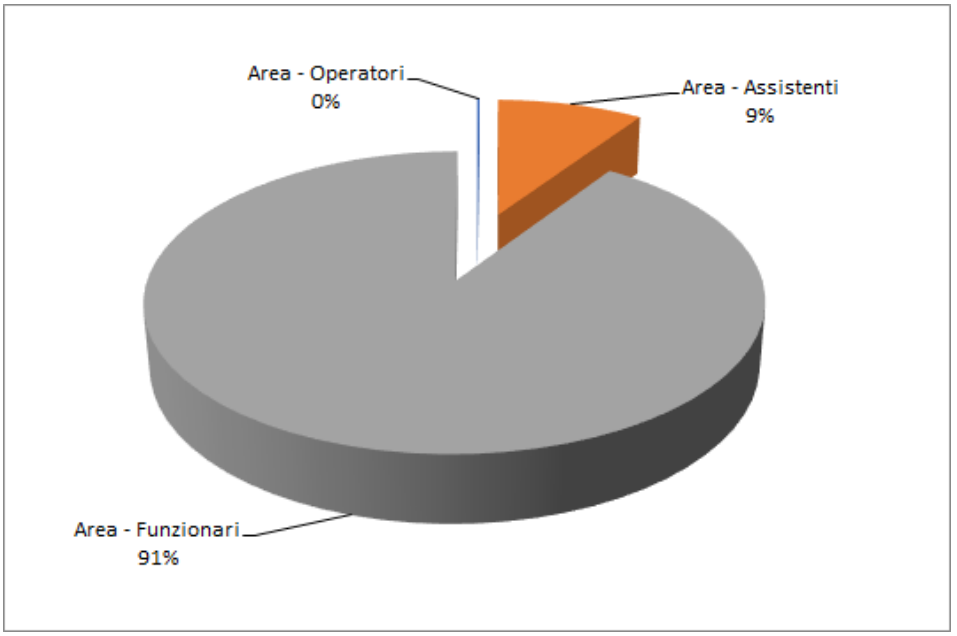
In linea con i principi della riforma Madia ed in particolare del D. Lgs 74/2017, si sono voluti rafforzare i concetti di differenziazione economica e di valutazione del merito individuale nel conseguimento dell'obiettivo dell'Ufficio di assegnazione, ex art. 78 del CCNL 2016/2018, prevedendo che, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% del personale valutato positivamente, venga attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

Al fine di raffigurare quanto esposto sino a qui, preso atto che tale relazione viene redatta al termine del ciclo valutativo dell'annualità 2022, di seguito si rappresenta graficamente la distribuzione delle valutazioni relative al 2022 distinte per Aree e per Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzione centrale.

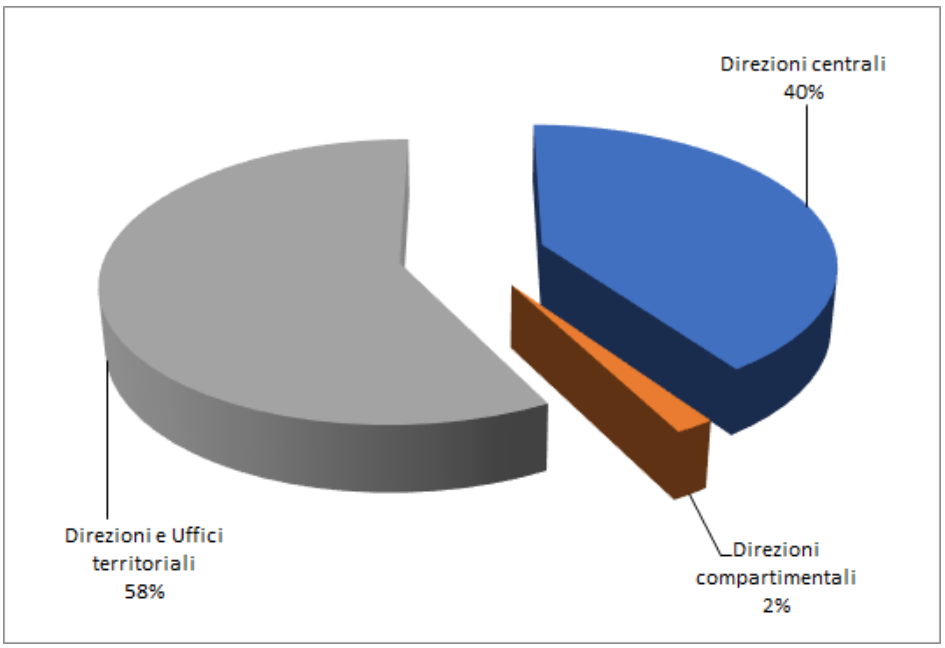
Le valutazioni riferite ai dipendenti si raggruppano sostanzialmente in 3 fasce: il 4% nella fascia media, il 65% nella fascia alta e il 30,00% (nel rispetto della previsione di cui all'art. 78 del CCNL 2016/2018) nella fascia massima (vedi grafico seguente):




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

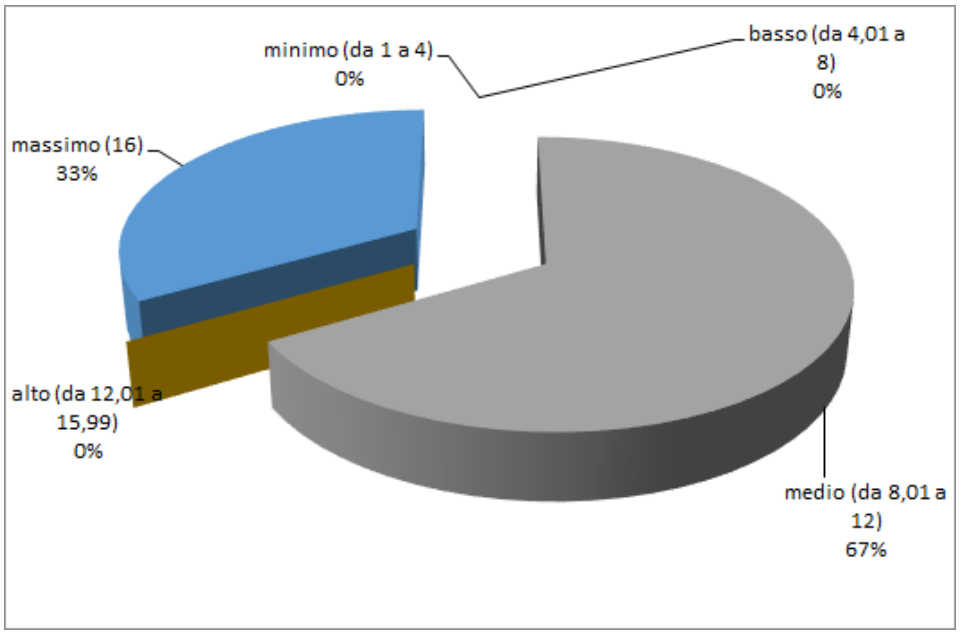


Con riferimento, invece, a Uffici territoriali, Direzioni compartimentali e Direzione centrale, tale valutazione massima è stata conseguita come segue:

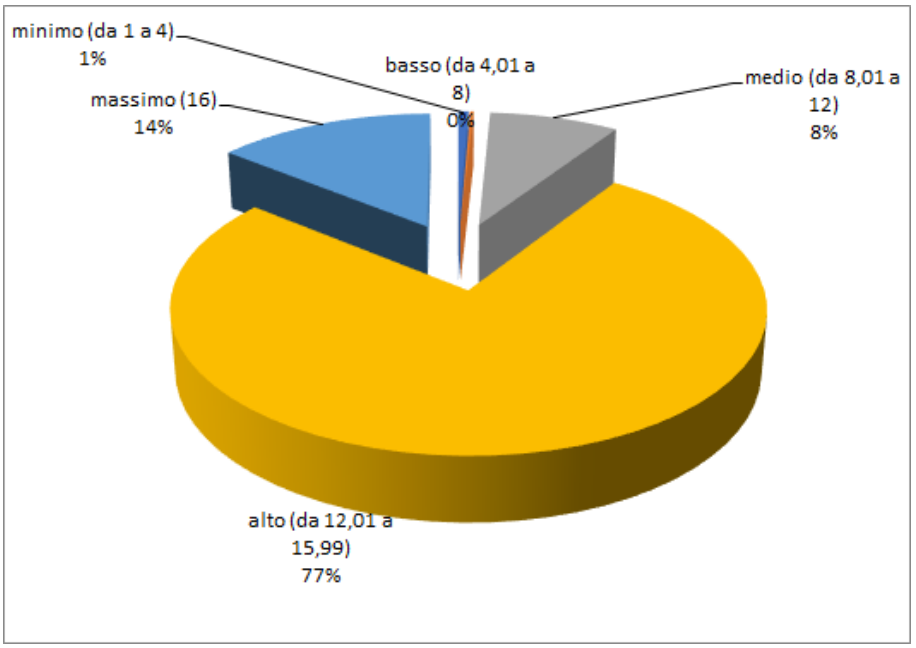



Infine, nei 3 grafici che seguono, sono rappresentate le valutazioni suddivise per fasce (minima, bassa, media e alta) con riferimento a ciascuna area di appartenenza:

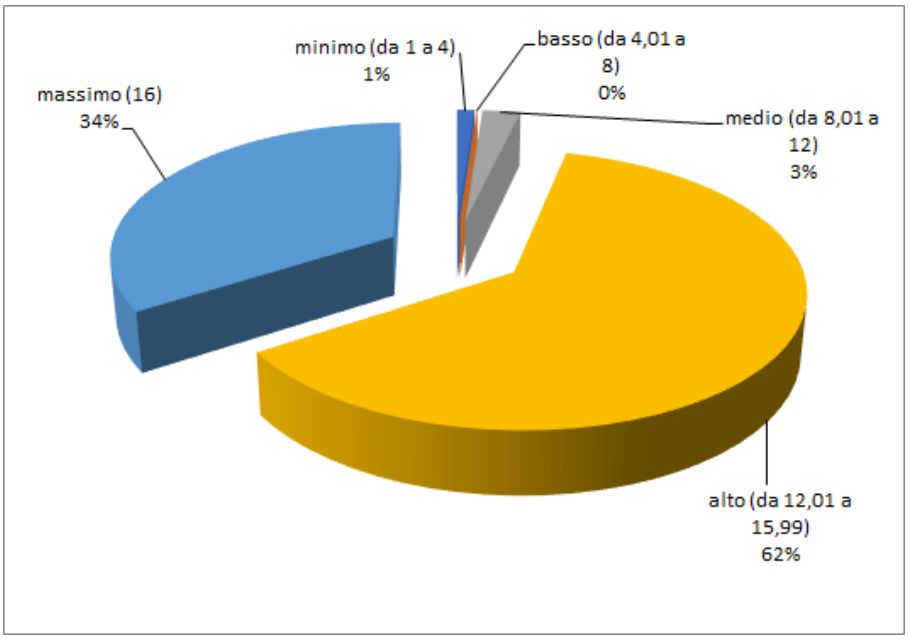
Area Operatori



Area Assistenti




Area Funzionari




La struttura dell'articolato in esame, oltre a supportare contrattualmente la realizzazione di iniziative progettuali che costituiscono obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, risponde anche ai principi di meritocrazia, corrispettività e selettività che devono contraddistinguere l'erogazione dei compensi incentivanti anche alla luce delle previsioni normative in materia vigenti.

Nella fattispecie in esame coesistono infatti a pieno titolo ed in egual misura il riconoscimento economico sia della performance organizzativa di struttura che dell'apporto reso dal singolo dipendente all'interno di ciascun Ufficio.

Per un verso, infatti, i singoli Uffici accedono alla quota del fondo in parola in relazione all'effettiva ed oggettivamente verificata piena attuazione delle singole attività poste in essere, sotto altro profilo il budget assegnato a ciascuna struttura in proporzione, come detto, alle iniziative attuate, è ripartito tra i singoli dipendenti in relazione alla valutazione della performance individuale sulla base di parametri predefiniti.

In tal senso si attua una differenziazione non solamente tra le diverse Strutture dell'Ente ma anche tra i singoli dipendenti in relazione all'apporto individuale da ciascuno reso per il conseguimento dell'obiettivo di struttura.

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

La sezione in parola trova fondamento giuridico nelle previsioni dettate dall'art. 50 comma 2 lett. d) ed h) del CCNL 2019/2021 ove, nell'individuare le finalità di utilizzo delle risorse che compongono il fondo, si prevede, tra l'altro, la possibilità di compensare l'esercizio di compiti che comportano rischi, disagi, specifiche responsabilità o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, mobilità territoriale.

Per l'anno 2022, in costanza di stato emergenziale nel quale lo Smart Working è continuato ad essere la modalità ordinaria di lavoro, sono stati confermati gli istituti riconducibili alle indennità correlate alle condizioni di lavoro e allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità introdotti con il CCI 2020. Si è ritenuto pertanto di confermare il riconoscimento dell'indennità di responsabilità inerente i compiti di segreteria per le strutture di sede centrale, per il personale di supporto ai vertici dell'Ente, per il personale con funzione di coordinamento e di segreteria in staff ai Direttori Compartimentali.

Il CCI prevede, a fronte dell'effettivo svolgimento di attività rientranti nell'ambito delle tipologie individuate dalla richiamata Contrattazione Nazionale di Comparto, l'erogazione di specifici compensi con riferimento all'attività lavorativa svolta.

Si sottolinea che il sistema risulta coerente con i principi normativi dettati dall'art 45 del D.Lgs 165/2001 come novellato dal D. Lgs 150/2009 in quanto l'erogazione dei compensi non avviene in relazione al mero presidio della posizione lavorativa ma si fonda esclusivamente sull'effettivo svolgimento della prestazione.

≈≈≈≈≈≈≈≈≈≈≈≈

IL DIRETTORE
DIREZIONE RISORSE UMANE
E ORGANIZZAZIONE
(a)

Firmato da Luigi Francesco Ventura il 09-11-2023