



Automobile Club d'Italia

## **IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE INTEGRATIVO ANNO 2018 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 anno 2018 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>		04 dicembre 2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Dalla data della sottoscrizione definitiva
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Alessandra Zinno - Direttore Direzione Risorse Umane e Affari Generali</li> <li>◆ Autilia Zeccato - Dirigente Direzione Risorse Umane e Affari Generali</li> <li>◆ Daniela Delle Donne - Dirigente Direzione Risorse Umane e Affari Generali</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ FP CGIL</li> <li>◆ CISL FP</li> <li>◆ UIL PA</li> <li>◆ FED. NAZ.LE INTESA FP</li> <li>◆ FED. CONFSAL UNSA</li> <li>◆ FLP</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ FP CGIL</li> <li>◆ CISL FP</li> <li>◆ UIL PA</li> <li>◆ FED. NAZ.LE INTESA FP</li> <li>◆ FED. CONFSAL UNSA</li> <li>◆ FLP</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale aree di classificazione di cui al CCNL Personale non dirigente Comparto Funzioni Centrali triennio 2016/2018 - stipulato il 12 febbraio 2018
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) SISTEMA PROFESSIONALE</p> <p>a. Posizioni organizzative</p> <p>b) SISTEMA PREMIANTE</p> <p>a. Sistema premiante la produttività</p> <p>b. Attività di valorizzazione della qualità del servizio</p> <p>c) PARTICOLARI ISTITUTI DI ACI</p>
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il competente Organo di controllo interno - Collegio dei Revisori dei Conti dell'ACI - ha provveduto alla certificazione della contrattazione collettiva integrativa in oggetto in data 30 OTTOBRE 2018 come da parere allegato alla presente
		Non sono stati sollevati rilievi
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	Il Piano della performance 2018 - 2020 previsto dall'art.10 comma 1 lett.a) del D.Lgs. 150/2009 è stato approvato con delibere del Consiglio

	<p><b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>Generale dell'Ente del 31 gennaio 2018 e 4 aprile 2018</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ACI - anni 2018 - 2020 previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013 è stato approvato dal Consiglio Generale dell'Ente con delibera del 31 gennaio 2017.</p> <p>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:</p> <p>a) Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza dell'ACI - anni 2017 - 2019 ed il relativo stato di attuazione</p> <p>b) Piano della performance 2018 - 2020 e Relazione della performance 2017 di cui all'art.10 del D.Lgs.150/2009</p> <p>c) Nominativi e curricula dei Componenti dell'OIV</p> <p>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</p> <p>La Relazione della Performance è validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

## **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 dall'ipotesi CCI 2018 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 2018 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 lo smart working previsto per il 2018 in via sperimentale. 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 alla sola forma di partecipazione sindacale dell'informativa l'illustrazione dei profili del sistema.

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 l'ipotesi in questione si condivide l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali di quella integrativa di Ente. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto nazionale triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, si conviene sulla necessità di realizzare il pieno allineamento con la disciplina contrattuale nazionale mantenendo la caratteristica dell'annualità con riferimento limitatamente al CCI 2018 e quindi di avviare entro l'anno in corso, le trattative per la definizione del contratto integrativo per il triennio normativo 2019-2021 e parte economica 2019.

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**

Ai fini della definizione del campo di applicazione l'ipotesi del CCI 2018 fa riferimento ai principi di carattere generale richiamati nell' art. 1 c.1 CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2016/2018 e nell'art. 40 del D. Lgs. 165/2001.

Con riferimento agli aspetti relativi all'efficacia dell'ipotesi 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 ultrattivazione della disciplina sino alla sottoscrizione del successivo Contratto Collettivo.

## **Titolo II**

### **IL SISTEMA PROFESSIONALE**

Questa Amministrazione, in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 65 del D.Lgs 150/2009 ha provveduto a confermare i criteri selettivi per le progressioni orizzontali, 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, con un accordo sottoscritto dall'Amministrazione e dalle OO.SS. nazionali rappresentative in data 28 novembre 2017, protocollo richiamato nella contrattazione 2018 al titolo I.

I criteri presi in considerazione per i passaggi ai livelli economici successivi, in conformità alle previsioni dettate dagli artt. 12 e 13 del CCNL del Comparto Enti Pubblici non Economici quadriennio 2006/2009, sono:

- test a risposta multipla diversificati per selezione;
- il livello complessivo di esperienza maturata e delle competenze professionali acquisite;

- i titoli culturali e professionali posseduti.

I criteri, ponderati e combinati in modo da evitare la prevalenza di uno sull'altro, in questo momento di cambiamento dei modelli organizzativi conseguenti all'introduzione del documento unico per l'automobilista, tengono conto della professionalità e delle competenze acquisite e messe in atto dai dipendenti ACI.

Si sottolinea, inoltre, il richiamo dell'ultimo paragrafo della sezione dedicata al sistema professionale ai vincoli giuridico/economici dettati dalla normativa vigente in materia, con riferimento 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).

Si precisa che durante la vigenza dell'ipotesi CCI 2018, oggetto della presente relazione illustrativa, in ragione del protocollo d'intesa sottoscritto in data 28 novembre 2017 riguardante il conferimento di posizioni di sviluppo economico e tenuto conto sia del blocco delle progressioni orizzontali imposto dalla normativa per gli anni precedenti che del livello di alta specificità professionale richiesto dallo studio, progettazione e messa in opera del documento unico di cui al d.l. 98/2017, sono indette, nel rispetto del limite della quota dei dipendenti cui attribuire la nuova posizione, pari a circa 3,38% del personale, n. 5 procedure selettive per il conferimento di posizione di sviluppo economico con effetto dal 1° gennaio 2018 come di seguito indicato:

livello economico 2 area B : n. 2 posti, per un importo pari a € 1.188,10

livello economico 3 area B : n. 7 posti, per un importo pari a € 8.080,87

livello economico 2 area C : n. 2 posti, per un importo pari a € 766,36

livello economico 4 area C : n. 53 posti, per un importo pari a € 122.024,02

livello economico 5 area C : n. 25 posti, per un importo pari a € 41.880,75.

per le quali, a completamento dell'iter di approvazione dell'ipotesi in questione, sono attribuite le seguenti posizioni

area C - su n. 298 potenziali beneficiari n. 78 progressioni, pari al 26,51%

area B - su n. 45 potenziali beneficiari sono previste n. 8 progressioni, pari al 17,78%

Quanto precede, nel rispetto della disciplina dettata dall'art. 13 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, dal 1° giorno dell'anno di approvazione delle graduatorie e cioè del resto subordinato al perfezionamento dell'iter di approvazione dell'ipotesi del CCI 2018, la cui definizione costituisce indefettibile presupposto per il consolidamento dei criteri stabiliti nella stessa.

## POSIZIONI ORGANIZZATIVE

La disciplina contrattuale in parola trova riferimento contrattuale nelle previsioni dettate dal capo V della vigente Contrattazione Collettiva Nazionale di Comparto (CCNL 2006/2009) avuto riguardo al conferimento di posizioni organizzative da parte dell'Amministrazione a dipendenti dell'area C 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 è stata effettuata entro i limiti contrattuali e nel rispetto dei principi dettati dalla contrattazione nazionale; l'ipotesi prevede una valutazione annuale sulla base di un sistema definito dall'Ente, i cui esiti assumono rilievo in sede di eventuale rinnovo all'atto della scadenza dell'incarico.

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

#### IL SISTEMA PREMIANTE

La quantificazione del fondo per il trattamento economico accessorio è stata predisposta dall'Ente con specifico atto di costituzione e certificata dal competente Collegio dei Revisori, nel rispetto delle previsioni normative e contrattuali in materia vigenti.

Al fine di fornire nel rispetto della circolare MEF 25 del 19/7/2012 un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo per il trattamento economico accessorio anno 2018 si riporta, di seguito, lo schema riepilogativo di cui all'ipotesi in parola :

Quote di Fondo destinate alla contrattazione:

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)	€	3.253.759,00
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, suddivisi in € 173.940,10 per il finanziamento delle nuove progressioni con decorrenza 1° gennaio 2018 e € 10.076.982,76 per il finanziamento delle progressioni già effettuate; € 49.705,82 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

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.

Il rilievo attribuito in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente al riconoscimento economico differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi definiti dall'Amministrazione, accertato sulla base di parametri oggettivi ed univoci, trova oggettivo riscontro nella destinazione al finanziamento dei relativi istituti di un importo pari al 49,71% delle quote di fondo aventi natura variabile e quindi rimesse alla disponibilità della contrattazione.

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.

#### A) PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI

La sezione in parola trova fondamento giuridico nelle previsioni dettate dall'art. 77 del CCNL 2016/2018 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.

L'ipotesi 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.

#### B) SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

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 tecnostuttura 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, per gli Uffici periferici, in relazione agli indici di produttività conseguiti da ciascun Ufficio in maniera differenziata, selettiva ed univocamente legata all'effettività della prestazione resa da ciascun dipendente.

A tal fine assume rilievo una valutazione economica complessiva dell'impegno sinergico di tutto il personale in servizio presso ciascun Ufficio per il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa definiti nel sistema di misurazione e valutazione dell'Ente.

Detta valutazione si fonda su parametri oggettivi, attraverso predefiniti indicatori di prestazione e costituisce presupposto per l'assegnazione del budget a ciascun Ufficio in proporzione al coefficiente di produttività fatto registrare nel periodo di competenza prendendo anche in considerazione il puntuale aggiornamento degli Uffici nella definizione di tutte le attività di competenza.

La misurazione e valutazione della performance del personale in forza presso le strutture centrali dell'Ente 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.

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 prevedendo una quota definita di fondo, integrata da quota parte di eventuali residui derivanti dagli istituti disciplinati dall'ipotesi in questione, volta al riconoscimento economico dell'apporto e dell'impegno del singolo dipendente, sulla base di parametri valutativi compresi in una scala di valori da 0.25 a 1.5.

#### C) ATTIVITA' DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO

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 ha avviato nel corso del 2018.

Nel dettaglio si ritiene opportuno - in coerenza con le indicazioni fornite con la richiamata circolare 25 del 19 luglio 2012 - una illustrazione dei risultati

attesi per ciascuna delle iniziative oggetto di finanziamento, nell'ambito della progettualità nazionale definita nell'ipotesi in esame:

1) *L'Amministrazione al servizio del cittadino: servizi a domicilio verso l'utenza debole* - L'Automobile Club d'Italia già da diversi anni ha recepito l'importanza sociale del tema della disabilità, condividendone appieno gli obiettivi. Da ciò sono scaturite una coerente impostazione generale delle attività nonché molte specifiche iniziative, finalizzate al raggiungimento della piena inclusione sociale, alla rimozione delle cause che limitano l'accessibilità, alla diffusione di una nuova cultura della disabilità fondata sul riconoscimento della pari dignità e delle pari opportunità per tutti.

L'attività in questione, nata come progetto con lo scopo di rendere accessibile ai disabili alcuni dei servizi che abitualmente vengono erogati agli sportelli ACI, è stata successivamente estesa a tutti i soggetti che, a vario titolo (lungodegenti, detenuti ecc), presentano difficoltà a muoversi, ampliando e migliorandone le modalità di offerta.

Il servizio consente a tutti i soggetti in difficoltà di poter ricevere le prestazioni relative a formalità PRA presso il domicilio indicato. L'utente ha la possibilità di fissare senza alcun costo aggiuntivo un appuntamento con un funzionario ACI al fine di ricevere un servizio che abitualmente viene erogato presso lo sportello provinciale.

Al fine di promuovere ed ampliare il servizio, gli Uffici Territoriali hanno realizzato incontri con le Pubbliche Amministrazioni che rappresentano un punto di riferimento per le persone in difficoltà.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, gli obiettivi che si intendono conseguire con l'iniziativa:

- accessibilità ai servizi PRA;
- risparmio di costi connessi agli spostamenti e alla intermediazione privata;
- ampliamento della fruibilità dei servizi per le categorie rappresentate/utenti;
- maggiore capacità delle associazioni di volontariato e degli Enti pubblici di rispondere ai bisogni dell'utenza.

1) *Realizzazione di indagini di customer satisfaction* - In linea con le previsioni dettate dall'art. 25 del CCNL 2006/2009, ACI ha inserito, nell'ambito delle attività volte al miglioramento continuo della qualità e dell'efficienza dei servizi resi, la rilevazione del grado di soddisfacimento dei cittadini e dell'utenza registrato mediante rilevazioni ed indagini dirette, condotte dal personale addetto agli URP dei singoli Uffici territoriali, su una vasta gamma di ambiti su cui incidono direttamente la professionalità, l'impegno, la competenza ed i comportamenti organizzativi da ciascuno dimostrati nello svolgimento dell'attività lavorativa.

Si segnala inoltre che oggetto di rilevazione non sono solamente i servizi complessivamente resi presso gli Uffici, l'indagine infatti si estende anche alla rilevazione del grado di soddisfazione dell'utente nelle ipotesi di servizi resi direttamente presso il domicilio dello stesso, attraverso uno specifico modello di rilevazione elaborato in collaborazione con l'Università Roma Tre.

L'istituto contrattuale si pone in assoluta coerenza con l'obiettivo strategico dell'Ente di potenziare ed incrementare la capacità di rispondere in modo sempre più mirato alle esigenze dei cittadini e dell'utenza, nonché di perseguire maggiori livelli di efficacia e di efficienza nell'erogazione dei servizi pubblici attraverso l'innalzamento degli standard di qualità, in un'ottica di miglioramento continuo dei servizi e di costante attenzione agli interessi degli stakeholder.

Al fine di migliorare l'organizzazione del lavoro, individuare elevati standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, incrementare l'efficienza del lavoro ed infine la trasparenza dell'operato, per l'anno 2018, come già avvenuto per gli anni precedenti, sarà condotta un'indagine on line su tutte le strutture periferiche (cliente interno) e finalizzata a rilevare gli scostamenti tra servizio atteso e servizio erogato da ciascuna Unità Organizzativa di sede centrale e delle Strutture Compartimentali.

I risultati dell'indagine consentiranno a ciascuna struttura di indirizzare la programmazione nell'ottica del miglioramento continuo del servizio reso all'interno dell'Ente, con conseguenti ricadute positive sui servizi agli stakeholder di riferimento, in linea con le disposizioni legislative che tendono a valorizzare il contributo che ciascun attore coinvolto apporta alla performance dell'intera Organizzazione.

- 2) *"Trasportaci Sicuri", "A Passo Sicuro" e "2 Ruote Sicure"* - L'iniziativa è volta a rendere consapevoli gli adulti sui comportamenti corretti da tenere in auto per un trasporto sicuro dei bambini. A tal fine sono state messe in atto specifiche iniziative di sensibilizzazione; in particolare sono state effettuate indagini conoscitive, attraverso l'erogazione di questionari ai genitori degli alunni di alcuni istituti scolastici per testare le effettive conoscenze di utilizzo dei sistemi di ritenuta. L'attività progettuale si articola inoltre nella realizzazione di incontri informativi presso strutture sanitarie, istituzioni scolastiche o altri organismi pubblici.

Nel dettaglio, si riportano, di seguito, gli obiettivi che si intendono conseguire con l'iniziativa:

miglioramento della sicurezza dei bambini trasportati in auto e prevenzione dei danni durante il loro trasporto;  
incremento della consapevolezza dei comportamenti non corretti e dei conseguenti rischi per i minori a bordo;  
ampliamento dei servizi di interesse sociale offerti agli utenti;

diffusione di informazioni sulla sicurezza stradale.

\*\*\*

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.

~~~~~

#### PROGETTO NAZIONALE : EFFICIENZA ORGANIZZATIVA E IMPEGNO PROFESSIONALE

Nell'ambito dei principi di autodeterminazione e piena autonomia derivanti dalle disponibilità di cui all'art. 2 comma 2 del DL 101/2013 per gli enti a base associativa, confermati anche dalle disposizioni riportate nella scheda D.6 della circolare esplicativa del MEF n.8 del 2015, una quota pari a € 3.253.759,00, derivante dall'applicazione dell'art 10 comma 3 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI, con il quale si prevede che 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, limitatamente all'anno 2018, è destinata al finanziamento di iniziative di incremento dei servizi erogati all'utenza e di miglioramento qualitativo degli stessi.

Per l'anno 2018 il fondo è destinato alla realizzazione dei seguenti progetti:

- organizzazione e svolgimento di molteplici procedure concorsuali;
- 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;
- 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;

- gestione di attività derivanti dalla stipula di accordi e convenzioni con le Regioni;
- attività di istituzione del nuovo ufficio del DPO a seguito dell'applicazione del GDPR a far data dal 25 maggio 2018;
- relazioni Internazionali per la progettazione di attività di rilievo per l'Ente, utili ai rapporti con organismi internazionali.

Tale quota di fondo è volta 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.

IL SEGRETARIO GENERALE  
(Gerardo Capozza)

FIRMATO