



C.C.I. DIRIGENZA 2^ FASCIA ACI ANNI 2022-2024 - PARTE NORMATIVA

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2019/2021, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **9 dicembre 2024** presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. della Dirigenza dell'Area Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visto l'art. 25 del C.C.N.L. 2019/2021, in tema di materie di contrattazione integrativa;
- visto il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato dal Consiglio Generale in data 27 aprile 2022 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al triennio 2022-2024;
- 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;
- visto il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013 (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013 n. 125), 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";
- vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica Prot DFP-0081792-P-26/11/2024, con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001;



## STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale dirigente - parte normativa anni 2022/2024- in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

### LA RAPPRESENTANZA DELL' AMMINISTRAZIONE

Dr. Vincenzo Leanza *f.to*

Dr. Luigi Francesco Ventura *f.to*

Dr.ssa Autilia Zeccato *f.to*

Dr.ssa Daniela Delle Donne *f.to*

Dr.ssa Antonella Palumbo *f.to*

### LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP *f.to*

FP CGIL *f.to*

UILPA ACP *f.to*

CIDA FUNZIONI CENTRALI *f.to*

DIRSTAT-FIALP-UNSA *f.to*

UNADIS *f.to*



## Art. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo triennale si applica al personale dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alla II<sup>a</sup> fascia inserito nel Ruolo della Dirigenza ACI, di cui al CCNL per il personale dell'Area delle Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2023.

Il presente contratto concerne, per la parte normativa, il periodo temporale 1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2024.

Il presente Contratto ha validità per gli anni 2022/2024 nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 54, commi 3 e 3bis.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti; per quanto non espressamente disciplinato si applicano gli istituti di cui al CCNL per il personale dirigente dell'Area FUNZIONI CENTRALI e alla normativa in vigore.

Gli effetti 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.

## Art. 2 CRITERIO DI RIPARTO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

In applicazione dell'art. 19 del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019-2021, la retribuzione di risultato è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e del livello di competenze manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente, e misurati secondo le procedure di valutazione del Sistema di misurazione e valutazione della Performance in ACI, approvato dagli Organi dell'Ente.



L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato è stabilito nella misura non superiore al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione percepita.

La retribuzione di risultato è corrisposta, proporzionalmente al periodo di svolgimento dell'incarico conferito, sulla base dei seguenti elementi:

elemento A: per il 70%, in misura direttamente proporzionale al conseguimento degli obiettivi di performance di struttura organizzativa e individuali assegnati, in applicazione delle previsioni del sistema di misurazione e valutazione della performance della Federazione ACI in vigore;

elemento B: per il 30%, sulla base delle competenze manageriali espresse in relazione ai livelli di comportamenti attesi, di cui al richiamato sistema.

Costituisce soglia minima per accedere alla quota di retribuzione di risultato il raggiungimento da parte dell'interessato di una percentuale di conseguimento minimo degli obiettivi assegnati, comunque non inferiore al punteggio di 51,00 su un massimo di 100,00.

Si accede pertanto all'elemento B della retribuzione di risultato, collegato alle competenze manageriali espresse, solo in caso di superamento della soglia minima predetta, salvo giustificati motivi che non hanno consentito di raggiungere la soglia, dichiarati prima della fine del periodo di riferimento e recepiti nella loro adeguatezza dall'Amministrazione.

Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso degli obiettivi di performance organizzativa, individuali e delle competenze manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.

Ai fini dell'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 19, commi 3, 4 e 5, del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019-2021, fermo restando il consolidato principio in ragione del quale è necessario procedere a una differenziazione della valutazione del personale dirigente, e, quindi, alla conseguente differenziazione della retribuzione di risultato, le parti convengono di attribuire una maggiorazione pari al 30%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse complessivamente destinate alla retribuzione di risultato correlata alla valutazione di performance individuale, al 10% dei dirigenti assegnati alle strutture di sede centrale e al 10% dei dirigenti assegnati alle strutture territoriali, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, sempre con riferimento alla performance individuale; qualora nell'ambito di detto 10% del numero dei dirigenti



si verifichino ex-aequo, sarà presa in considerazione la valutazione riferita alla performance organizzativa; in caso di ulteriore parità, sarà presa in considerazione la media delle ultime tre valutazioni complessive conseguite (performance organizzativa, individuale e competenze manageriali); in caso di ulteriore parità, avranno accesso alla maggiorazione i dirigenti con una maggiore anzianità in ACI, fermo restando che, in questo caso, l'accesso a tale maggiorazione sarà limitato ad una sola volta nell'arco del triennio di cui al presente contratto collettivo integrativo (2022-2024).

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa ed individuali ed alle previsioni del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, che prevede monitoraggi intermedi trimestrali, nei mesi di luglio e novembre di ciascun anno, gli Organismi preposti dal suddetto sistema di valutazione effettuano le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base degli indicatori e dei target trimestrali di monitoraggio riportati nelle schede di performance.

La quota della retribuzione di risultato annua prevista, comprensiva della quota della retribuzione di risultato correlata alle competenze manageriali, è corrisposta - 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 presente CCI.

### Art. 3

#### QUOTA DI INCREMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI CHE SVOLGONO INCARICHI AGGIUNTIVI

Ai sensi dell'art. 25 - comma 1, lett.d) - del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019-2021, a seguito di ulteriori obiettivi annuali di performance individuali attribuiti al dirigente nel corso dell'anno, in funzione dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, e valutabili in sede di misurazione e valutazione della performance individuale, può essere riconosciuto un incremento della retribuzione di risultato, nel limite del 30% - da contrattare annualmente in sede di sottoscrizione della parte economica - nell'ambito delle risorse finanziarie da destinare annualmente alla retribuzione di risultato.



Detto riconoscimento è subordinato, altresì, al raggiungimento di almeno il 51% dei predetti obiettivi aggiuntivi, tenendo conto della relativa data di assegnazione ed è determinato sulla base del vigente sistema richiamato.

La definizione della quota di incremento della retribuzione di risultato, per i dirigenti che svolgono incarichi aggiuntivi di cui all'art. 61 del CCNL 2002/2005, è demandata alla contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento.

#### Art. 4

#### INCARICHI AD INTERIM - SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

In caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.

Detto trattamento economico è erogato nelle misure percentuali che seguono, tenuto conto delle diverse fasce deliberate per complessità degli incarichi nonché di ulteriori elementi, richiamati nel CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019- 2021, quali la sede degli incarichi ricoperti, il livello di responsabilità attribuito e il grado di conseguimento degli obiettivi (art. 26 comma 4 CCNL 2019/2021):

- a) 30% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali e di Automobile Club, nonché di direzione area metropolitana/territoriale;
- b) 40% della retribuzione di posizione, correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali e di Automobile Club, nonché di direzione area metropolitana/territoriale, nel caso in cui l'incarico di sostituzione sia riferito a sede ubicata in comune diverso da quello ove a sede l'incarico principale;

Il dirigente incaricato dell'interim, durante il periodo, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.



In caso di affidamento di più di un incarico ad interim, il predetto trattamento economico è determinato con riferimento all'incarico al quale è correlata una retribuzione di posizione, parte variabile, più favorevole.

In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione, al dirigente incaricato della sostituzione stessa compete un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, e da erogare secondo le diverse percentuali di cui al comma 2 del presente articolo, disciplinate per gli incarichi ad interim.

#### Art. 5

#### INCENTIVI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE

Ai sensi dell'art. 30 del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2016- 2018, una quota pari al 5% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato è destinata alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti.

L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio a condizione che il dirigente non abbia già prestato servizio e/o non abbia avuto la residenza nei precedenti tre anni nella provincia di nuova destinazione.

L'incentivo non è in alcun modo prorogabile in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località.

Per l'erogazione dell'incentivo si terrà conto:

- a) della distanza chilometrica intercorrente tra la struttura di provenienza e quella di destinazione;
- b) della situazione logistico-abitativa e socio-ambientale riscontrabile nella sede di destinazione.

Detto incentivo è erogato, di norma, in un'unica soluzione, all'atto del trasferimento e comunque non oltre i tre mesi dallo stesso.



Art. 6

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA ECONOMICA

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2016- 2018, nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'amministrazione, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione.

Il differenziale è definito in una quota pari al 100% del delta tra il valore di retribuzione di posizione dei due incarichi. Nei due anni successivi alla scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

Nei casi in cui, alla scadenza dell'incarico, in assenza di valutazione negativa, sia conferito un incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore al 90% della retribuzione di posizione prevista per il precedente incarico, il differenziale è definito, nel primo anno del nuovo incarico, in una quota pari al 90% del delta tra il valore di retribuzione di posizione dei due incarichi. Nei due anni successivi al primo, permanendo l'incarico con retribuzione di posizione inferiore, il valore originariamente attribuito si riduce di 1/3 il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

L'accesso al beneficio di cui al presente articolo è garantito esclusivamente in assenza di valutazione negativa.

Art. 7

INVENZIONE INDUSTRIALE E WELFARE INTEGRATIVO

Ai sensi dell'art. 25 - comma 1, lett. f) e h) - del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019- 2021, le parti convengono che, qualora se ne rilevino i presupposti, nell'ambito delle risorse destinate contrattualmente alla retribuzione di risultato, una quota da definirsi in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, potrà essere destinata alla remunerazione delle invenzioni industriali, che abbiano comportato



significativa utilità per l'amministrazione in termini di riduzione dei costi, snellimento delle procedure, contrazione dei tempi e semplificazione degli adempimenti per cittadini ed imprese, o alla remunerazione di piani di welfare integrativo.

#### Art. 8

#### TRATTAMENTO ECONOMICO PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

Ai sensi dell'art. 25 - comma 1, lett. k) - del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2019-2021, le parti convengono che per il personale in distacco sindacale, qualora se ne rilevino le circostanze, è destinata una quota per la corresponsione di un elemento di garanzia della retribuzione, pari al 90% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, con esclusione dei compensi correlati ad incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.

Le parti inoltre convengono che, qualora se ne rilevino le circostanze, sarà erogata, con carattere di fissità e periodicità mensile, una quota pari al 90% dell'elemento retributivo di cui al punto precedente.

#### Art. 9

#### CLAUSOLA FINALE

Le parti concordano che, a seguito di modifiche del quadro normativo nazionale di riferimento che abbiano riflessi su materie rimesse alla contrattazione integrativa, definiranno le necessarie modifiche o integrazioni del presente contratto collettivo integrativo.