



Automobile Club d'Italia

**CONTRATTO INTEGRATIVO parte normativa 2019/2021 PER IL
PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZA DELL'ACI**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
**(ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 *sexies*, dlgs. 165/2001 e s.m.i, così come
sostituito dall'art.54 del d.lgs. 150/2009)**

Premessa

La relazione è predisposta in ottemperanza ai principi dell'art.40 comma 3 *sexies* del d. lgv 165/2001, innovato dall'art.54, del d.lgvo 150/2009 e s.m.i. e tiene conto delle indicazioni di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.25 del 19 luglio 2012, con riserva di procedere a pubblicare sul sito istituzionale la complessiva documentazione descrittiva degli aspetti economico finanziari e di contenuto contrattuale dell'ipotesi in esame, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 4 del decreto sopra richiamato, e secondo le precedenti disposizioni della circolare del Dipartimento Funzione Pubblica, n. 7 del 13 maggio 2010.

La presente relazione pertanto è suddivisa in due moduli, rispettivamente di illustrazione degli aspetti procedurali di sintesi del contratto e di descrizione dell'articolato del contratto stesso, integrata con quella riguardante le modalità di utilizzo del fondo e dell'erogazione stessa, anche con accordi effettuati a stralcio della piattaforma medesima, nelle more di una compiuta definizione dell'accordo contrattuale riferito all'annualità precedente.

MODULO 1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

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

Data di sottoscrizione	24 maggio 2021
Periodo temporale di vigenza	Triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale Direttore Centrale Risorse Umane e Organizzazione Dirigente Ufficio Amministrazione, Performance e Relazioni Sindacali Dirigente Ufficio Politiche Assunzionali, Mobilità e Sviluppo Risorse Umane Dirigente Ufficio Gestione Welfare, Lavoro Flessibile, Privacy e Igiene e Sicurezza Organizzazione sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP FP CGIL UIL/PA CIDA FUNZIONI CENTRALI UNADIS ANMI ASSOMED SIVEMP FPM DIRSTAT – FIALP FLEPAR Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP FP CGIL UIL/PA CIDA FP ACI DIRSTAT – FIALP FLEPAR
Soggetti destinatari	Personale dirigenziale appartenente alla 2° fascia inserito nel Ruolo della Dirigenza ACI

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)

a) retribuzione di posizione La disciplina della *pesatura* degli incarichi dirigenziali prevede, in linea con i principi contrattuali di comparto, una graduazione delle posizioni dirigenziali attraverso l'utilizzo di criteri di misurazione dell'incarico, tenuto conto del peso che esso assume all'interno dell'organizzazione in termini di articolazione e complessità nell'esercizio dell'incarico stesso.

In relazione a ciò, è stata effettuata un'analisi delle attività ed elaborato un *panel* di parametri di misurazione delle funzioni e delle competenze ivi rinvenute.

Ognuno di essi reca un peso ripartito con un punteggio associato minimo, medio o massimo: l'insieme dei punteggi assegnati costituisce il valore finale del peso che la singola struttura assume ed in base ai punteggi finali determinata la classificazione generale.

I parametri in questione sono di tipo organizzativo, di ruolo rispetto alle finalità dell'Ente, economico-finanziari e, più propriamente, gestionali avuto riguardo alle risorse umane, tecniche e finanziarie assegnate. I parametri rivestono una loro natura specifica in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale da conferire ed al contesto – centrale, compartimentale e periferico – in cui l'incarico viene espletato. Il sistema prevede la distribuzione in macrofasce retributive, al cui interno sono previste altre subfasce, al fine di declinare più razionalmente le risorse.

Il sistema viene aggiornato periodicamente in relazione al mutare del contesto socio-economico ed in funzione di modifiche organizzative sostanziali ed è oggetto di deliberazione da parte degli Organi dell'Ente e segue un criterio di ripartizione di parametri di seguito richiamati:

- **Tipologia di incarico: di ufficio/ispettiva/di funzione studio e di ricerca:** *responsabilità amministrativa/economica/gestionale*. Per questo parametro si tiene conto del grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni connessa alla presenza di norme e degli esiti che esse sono in grado di generare, in ragione della natura e delle finalità della funzione all'interno ed all'esterno della Direzione o Funzione centrale o rispetto alla tecnostruttura stessa.
- **Ruolo rispetto alla funzionalità della tecnostruttura :** *primario/di servizio/di consulenza*. Il parametro individua, misura e pesa il fattore che concorre all'operatività dell'organizzazione.
- **Complessità organizzativa:** *attività/risorse*. Il parametro pesa e qualifica il livello di articolazione della funzione dirigenziale in ragione dei compiti e delle risorse umane, tecniche e finanziarie ove assegnate.
- **Autonomia:** *decisionale/organizzativa*. Indica il grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni e negli esiti che esse sono in grado di generare all'interno ed all'esterno della tecnostruttura.
- **Complessità competenze e finalità assegnate:** il parametro indica il grado ed il livello di profondità delle conoscenze tecniche necessarie e delle finalità riconosciute alla funzione dirigenziale

b) retribuzione di risultato. Il sistema di incentivazione dei ruoli direzionali costituisce uno strumento la cui metodologia, innovativa nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni, agisce secondo gli schemi tipici dell'MBO (management by objectives), in aderenza ai principi già indicati nel d.lgs. 286/1999, evolutosi attraverso i principi di selettività e premialità della performance lavorativa del dirigente, dettati dal d. lgs.150/2009 e smi.

Con delibera presidenziale in data 30 dicembre 2010 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance ACI, successivamente aggiornato con delibera del Consiglio Generale nella seduta del 14 dicembre 2016, che prevede secondo "un sistema a

cascata” l’assegnazione delle performance organizzative e individuali a tutta la dirigenza, in coerenza con il Piano triennale della Performance e con le performance di Ente, trasversali a tutta la categoria della Dirigenza, centrale e periferica.

Il procedimento di valutazione si caratterizza per l’articolazione, per tipologia di incarico e per funzione rivestita, degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi attraverso l’assegnazione di due schede, una di performance organizzativa e l’altra recante gli eventuali obiettivi individuali, integrata con i comportamenti organizzativi attesi.

In termini macroscopici sono state individuate le seguenti sezioni:

- obiettivi economici-finanziari
- obiettivi qualità di processo/di federazione ACI
- obiettivi progettuali legati ad iniziative nazionali o territoriali, connessi alla gestione dei servizi delegati e delle finalità istituzionali e statutarie
- obiettivi su tematiche legate alla trasparenza e anticorruzione.

Anche i comportamenti organizzativi, che misurano le competenze gestionali e manageriali attese per il raggiungimento degli obiettivi, sono dichiarate in un’apposita scheda comunicata al valutato insieme agli obiettivi.

c) incentivi alla mobilità territoriale - Il contratto prevede che una quota pari al 5% delle risorse finalizzate all’erogazione della retribuzione di risultato sia destinata alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti. L’indennità viene erogata sulla base di specifici criteri deliberati dagli Organi dell’Ente.

d) 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.

Per poter accedere al beneficio di cui al presente articolo, occorre superare la valutazione positiva di 98 su 100.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Descrivere eventuali rilievi effettuati dall'Organo di controllo interno ///
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui d.lgs. 150/2009		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009

MODULO II

Il contratto della Dirigenza di seconda fascia è stato adattato nell'articolato e nella struttura della precedente piattaforma approvata per l'anno 2018, recependo la disciplina in materia di premialità del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI, adottato con delibera presidenziale il 30 dicembre 2010, modificato ed integrato con delibera del 21 ottobre 2020 del Consiglio Generale.

Detto sistema, pubblicato poi sul sito istituzionale ACI, ha applicato, in esecuzione del d. lgs. 150/2009, i principi di differenziazione di merito e conseguente retribuzione di risultato, già disciplinanti nel Sistema di incentivazione dei ruoli direzionali, adottato da ACI nel 2006, con delibera del Comitato Esecutivo.

I fondi per la retribuzione di posizione e di risultato sono costituiti ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Dirigenza AREA FUNZIONI CENTRALI sottoscritto in data 9 marzo 2020 in combinato disposto con l'art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, che prevede che il fondo risorse decentrate non può superare l'importo definito per l'anno 2016, come certificato dall'organo di controllo interno. In base alle richiamate disposizioni, si assume pertanto come riferimento per ogni anno il Fondo del trattamento economico accessorio anno 2016, come approvato dall'organo di controllo interno e dai competenti Ministeri, al netto della riduzione operata a decorrere dall'anno 2018 in relazione alla riduzione della dotazione organica dei dirigenti come da Delibera del Consiglio Generale del 25 luglio 2017.

La contrattazione ripartisce il fondo annuale disponibile, costituito secondo i criteri sopra citati, tra gli istituti della retribuzione di posizione, di risultato e di incentivazione alla rotazione degli incarichi e prevede altresì, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 2002/2005, la possibilità per l'Ente o per il dirigente di ricorso, previa proposta all'altra parte, all'istituto della risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro.

A) La disciplina di attribuzione della retribuzione di posizione avviene sulla base di criteri adattati alla tipologia di incarico, centrale o su strutture periferiche AcI o di Automobile Club. I criteri sono stati oggetto di informativa sindacale e deliberazione da parte degli Organi ACI.

Si descrivono brevemente le diverse fattispecie:

Tipologia di incarico: di ufficio/ ispettiva/di funzione studio e di ricerca: *responsabilità amministrativa/economica/gestionale.* Per questo parametro si tiene conto del grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni connessa alla presenza di norme e degli esiti che esse sono in grado di generare, in ragione della natura e delle finalità della funzione all'interno ed all'esterno della Direzione o Funzione centrale o rispetto alla tecnostruttura stessa.

- **Ruolo rispetto alla funzionalità della tecnostruttura**: *primario/di servizio/di consulenza.* Il parametro individua, misura e pesa il fattore che concorre all'operatività dell'organizzazione.
- **Complessità organizzativa:** *attività/risorse.* Il parametro pesa e qualifica il livello di articolazione della funzione dirigenziale in ragione dei compiti e delle risorse umane, tecniche e finanziarie ove assegnate.
- **Autonomia:***decisionale/organizzativa.* Indica il grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni e negli esiti che esse sono in grado di generare all'interno ed all'esterno della tecnostruttura.
- **Complessità competenze e finalità assegnate:** il parametro indica il grado ed il livello di profondità delle conoscenze tecniche necessarie e delle finalità riconosciute alla funzione dirigenziale.

B) La retribuzione di risultato costituisce una delle voci di trattamento accessorio della dirigenza, riconosciuta ed erogata secondo le indicazioni contrattuali di cui dell'art. 28 del CCNL per il personale dirigente dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2016- 2018 e normative in materia, recepite negli aspetti procedurali anche dal Sistema di Misurazione e Valutazione ACI, che prevedono che la retribuzione di risultato sia attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e del livello di competenze manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente nella misura non superiore al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base dei seguenti elementi:

- elemento A: per il 70%, in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi rispettivamente di performance di struttura organizzativa e individuali assegnati, superata la soglia minima stabilita nel sistema di misurazione e valutazione;
- elemento B: per il 30%, sulla base delle competenze manageriali espresse in relazione ai livelli di comportamenti attesi, di cui al sistema di incentivazione.

Allo scopo di assicurare il rispetto del principio di premialità effettiva della retribuzione in questione si è inteso individuare una soglia minima di conseguimento degli obiettivi assegnati, pari al 52% complessiva utile per accedere alla quota di retribuzione di risultato. Inoltre, si accede alla corresponsione della quota destinata 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.

Nella medesima prospettiva, è stato anche sancito il principio della gradualità delle valutazioni, tenuto conto delle innovazioni normative di cui all'art.6, comma 1 del d. l.gvo 141/2011 e legge 135/2012 art.5, comma 11 e segg. fino a sexies in quanto applicabili. Pertanto, la retribuzione di risultato è distribuita proporzionalmente alla percentuale di accesso degli obiettivi di performance

organizzativa, individuali e delle competenze manageriali dimostrate. Questa gradualità determina conseguentemente una differenziazione degli importi.

Nell'ambito di questa graduatoria e sulla base del punteggio conseguito risultante dalla somma degli elementi sopra esposti, la quota di risorse per retribuzione di risultato destinate al presente parametro saranno erogate sulla base dei seguenti criteri:

	Punteggio finale complessivo di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, individuale e delle competenze manageriali	Percentuale di accesso alla retribuzione di risultato
Fascia Alta	Punteggio pari al 100	100%
Fascia Medio-alta	Punteggio da 99 a 68	da 99% a 68%
Fascia Intermedia	Punteggio da 67 a 52	da 67% a 52%
Fascia Bassa	Punteggio fino a 51	Accesso negato

Ai fini dell'applicazione della maggiorazione di cui all'art. 28, comma 3, 4 e 5, del CCNL dell'Area FUNZIONI CENTRALI anni 2016-2018, 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% del valore medio pro-capite della quota di retribuzione di risultato spettante, relativamente a comportamenti e competenze manageriali (30% del totale della retribuzione di risultato), al 30% dei dirigenti assegnati alle strutture di sede centrale e al 30% dei dirigenti assegnati alle strutture territoriali, che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, sempre con riferimento a comportamenti e competenze manageriali; qualora nell'ambito di detto 30% del numero dei dirigenti si verificano ex-aequo, sarà presa in considerazione la valutazione riferita alla performance organizzativa; in caso di ulteriore parità, avranno accesso alla maggiorazione i dirigenti con una maggiore anzianità in ACI.

Il Sistema di misurazione ha istituito poi un principio innovativo di "ponderazione" dell'andamento delle performance assegnate, prevedendo fasi di monitoraggio intermedi trimestrali corrispondenti a target trimestrali, che consentono, nei mesi di luglio e novembre di ciascun anno, la possibilità di consolidare un andamento dell'esercizio attraverso apposite procedure di verifica sulla base di indicatori di monitoraggio riportati nelle schede di performance.

Allo scopo di conciliare l'andamento degli obiettivi collegati peraltro alla performance di Ente, con i tempi procedurali di approvazione in via definitiva delle performance annuali dei dirigenti, si è intesa disciplinare la possibilità in determinate condizioni di individuare nella misura del 50% del fondo destinato alla retribuzione di risultato annuale la corresponsione di una quota della potenziale retribuzione di risultato spettante al 2° trimestre ed al 3° trimestre dell'anno di riferimento.

Infatti, effettuate le verifiche, ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati, di performance organizzativa ed individuali, collegati al risultato sia stato raggiunto per almeno il 51% degli obiettivi annuali, sarà corrisposto, nella prima mensilità utile dello stesso anno, al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio una quota pari al 30% della retribuzione di risultato massimo annuale, ed un'ulteriore quota pari al 20% del fondo annuale sarà corrisposta nella prima mensilità utile dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1° ottobre ove il risultato sia stato raggiunto per almeno il 75% degli obiettivi annuali, con i medesimi

criteri. Il saldo, comprensivo della quota della retribuzione di risultato correlata alle competenze manageriali, sarà corrisposto terminata la verifica sul conseguimento degli obiettivi, a conguaglio attivo o passivo delle somme già erogate.

Nel caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un incremento in termini qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, correlati ad un accrescimento delle competenze e del conseguente grado di responsabilità e di capacità gestionale, è prevista l'assegnazione di ulteriori obiettivi di performance individuale rispetto a quelli già attribuiti. Previa la certificazione del raggiungimento di almeno il 52% dei suddetti obiettivi aggiuntivi, è previsto il riconoscimento economico, pari al 30% della retribuzione di posizione e di risultato, da corrispondere secondo le regole sopra dettagliate.

C) Il trattamento economico relativo alla mobilità territoriale, viene riconosciuto ai Dirigenti interessati a trasferimenti d'ufficio nell'anno di riferimento e riconosciuto sulla base di criteri determinati con delibera del Consiglio Generale dell'Ente. Le singole situazioni di trasferimento sono oggetto di istruttoria che prevede – prima tra tutti – l'esclusione di una domanda di trasferimento a domanda di parte nonché ulteriori elementi quali l'obiettivo perseguito dall'Amministrazione nel disporre l'incarico e le difficoltà logistiche incontrate dai Dirigenti nel trasferimento presso la nuova sede.

D) 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.

Per poter accedere al beneficio di cui al presente articolo, occorre superare la valutazione positiva di 98 su 100.

**IL DIRETTORE CENTRALE
DIREZIONE RISORSE UMANE E
ORGANIZZAZIONE
(Luigi Francesco Ventura)**

FIRMATO