



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2016

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 21 luglio 2017 presso la Sede Centrale dell'Ente,

- vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica Prot DFP/26230 P-4.17.1.14 del 4 maggio 2016 con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001;
- visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2008/2009;
- visto l'art. 36 del predetto CCNL che detta disposizioni ad integrazione della disciplina dei fondi per i trattamenti accessori nonché le disposizioni introdotte dalle precedenti tornate contrattuali ivi richiamate;
- visto l'art 25 del predetto C.C.N.L, con particolare riguardo al c.4 che demanda alla contrattazione collettiva integrativa la definizione dei compensi incentivanti la produttività collettiva ed individuale, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Generale in data 28 gennaio 2016 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2016;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la L. 122 del 30 luglio 2010 con particolare riguardo all'art. 9 che detta la disciplina per il contenimento delle spese in materia di impiego pubblico;
- visto D.L. 101 del 31 agosto 2013 comma 2bis con il quale si stabilisce che gli ordini, i collegi professionali e gli enti aventi natura associativa si adeguano, tenuto conto delle relative peculiarità con propri regolamenti, ai principi posti a base delle disposizioni di legge concernenti in generale le pubbliche amministrazioni;



- visto il “Regolamento per l’adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI”, approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 17 dicembre 2013;

STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione relativo all’utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l’anno 2016, determinate in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

LA RAPPRESENTANZA
DELL’ AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CGIL ACI

FP CISL ACI

UILPA ACI

CISAL-FIALP ACI

USB P.I. ACI



PREMESSE

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

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

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

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

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



**TITOLO I
CAMPO DI APPLICAZIONE**

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

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

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



TITOLO II IL SISTEMA PROFESSIONALE

Nel richiamare i criteri selettivi di conferimento di posizioni di sviluppo economico all'interno della medesima area di inquadramento, definiti nel protocollo d'intesa sottoscritto dall'Amministrazione e le OO.SS. in data 29 dicembre 2014, le parti danno atto che gli stessi risultano in assoluta coerenza con i principi dettati dalla normativa vigente sia per la selettività che caratterizza le procedure di attribuzione, sia in quanto la progressione economica tiene conto del livello di presidio delle competenze professionali oggetto di sviluppo attraverso la partecipazione a percorsi formativi mirati e certificati.

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti sia in termini di professionalità che di assegnazione tra le diverse Strutture centrali e periferiche, l'Amministrazione procede con cadenza annuale entro il 31 gennaio, alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna Area nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 10, 2° comma del CCNL 2006-2009.

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza, anche in considerazione dello sviluppo della digitalizzazione i processi di lavoro, dell'estensione degli sportelli multifunzione, della dematerializzazione e delocalizzazione delle attività lavorative.

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

<i>Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento</i>
<i>Livello di esperienza maturato nel livello economico di appartenenza</i>
<i>Livello di esperienza complessivo</i>
<i>Competenza ed impegno individuale</i>
<i>Esiti di Test di carattere cognitivo</i>
<i>Titoli culturali e/o professionali</i>

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio di riferimento, fatto salvo quanto previsto a tal riguardo dalle previsioni dettate dalla normativa vigente.



TITOLO III
RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

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

Le risorse finanziarie per l'anno 2016 sono quantificate nell'importo complessivo di € 25.442.393,29.

Dette risorse finanziarie sono utilizzate secondo la tabella che segue :

Posizioni Organizzative	€	265.750,00
Compensi incentivanti la produttività	€	8.262.451,27
Attività Progettuali	€	901.389,65
Strumenti contrattuali di supporto alla realizzazione degli obiettivi	€	1.491.289,08
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	3.106.848,33

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 4.351.704,14 per indennità di Ente (per l'anno 2016 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.538.545,35); € 7.013.255,00 per gli sviluppi professionali; € 49.705,82 per accantonamento ex art.35 comma 4 CCNL 2006-2009.



**TITOLO IV
POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

ART.2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART.17 CCNL 1999	ART 32 COMMA 2 ALINEA 5 CCNL 1999
	INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITA' DI RESPONSABILITA' SPECIFICA
	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITA'	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITA'
RESPONSABILE DI UNITA' TERRITORIALE	2500	5770
VICARIO	2250	5370

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, sulla base del documento sui criteri di conferimento degli incarichi di posizione organizzativa sottoscritto in data 21 gennaio 2016.

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



TITOLO V
IL SISTEMA PREMIANTE

ART. 3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

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

Le parti concordano quindi nel riconoscimento dei seguenti istituti ex art.32 CCNL 1998/2001:

- a. al personale che opera in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento è attribuita una indennità per specifica responsabilità, non cumulabile con il compenso di posizione organizzativa e con le altre indennità di cui alle lettere b,e,f,g del presente articolo;
- b. al personale impegnato in attività di segreteria delle Direzioni/Servizi Centrali, delle Direzioni Compartimentali, dei vertici dell'Ente e dell'Area legale dell'Ente con funzioni di supporto funzionale, tenendo conto anche dell'impegno individuale anche in relazione alla maggiore gravosità dell'orario di lavoro è attribuita una specifica indennità, non cumulabile con il compenso di posizione organizzativa e con le altre indennità di cui alle lettere a,e,f,g del presente articolo;
- c. al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento, ai sensi del Dlgs 163/2006, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, non cumulabile con il compenso di posizione organizzativa;
- d. attribuzione di compensi per l'esercizio delle seguenti attività, non cumulabili tra loro, eccezion fatta per il compenso per trasporto valori, con il compenso di posizione organizzativa e, limitatamente ai compiti di autista e centralinista, con le altre indennità di cui alle lettere a,b,e,f,g del presente articolo:
 1. compiti di autista;
 2. compenso maneggio valori;
 3. compenso trasporto valori;
 4. compiti di centralinista di Sede centrale;
- e. in ragione della particolare responsabilità attribuita, al personale che ricopre funzioni di coordinamento dei centri servizi di Sede Centrale è riconosciuta una particolare indennità, non



- cumulabile con il compenso di posizione organizzativa e con le altre indennità di cui alle lettere a,b,f,g del presente articolo;
- f. corresponsione alle Strutture della Sede Centrale dell'indennità maneggio valori sportello interno, (complessivamente massimo una posizione al giorno per struttura), per il periodo di tempo necessario alla distribuzione dei ticket mensa e comunque per non più di sette giorni al mese. Detta indennità non è cumulabile con il compenso di posizione organizzativa e con le altre indennità di cui alle lettere a,e,g del presente articolo;
 - g. un'ulteriore posizione di cui alla lettera f), per 3 giorni al mese, da riconoscere al personale della Direzione Risorse Umane al fine della contabilizzazione dei buoni pasto per la Sede Centrale, non cumulabile con il compenso di posizione organizzativa e con le altre indennità di cui alle lettere a,b,e,f del presente articolo;
 - h. al personale dell'area B livello economico 3 ed al personale dell'area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31 dicembre 2014 ed in servizio presso le Aree Metropolitane e Direzioni/Uffici territoriali, in possesso dell'abilitazione alla firma degli atti PRA, rilasciata dalla Procura della Repubblica a seguito della conclusione dell'iter autorizzativo e giuramento di fedeltà, è riconosciuto un compenso mensile differenziato in relazione al ruolo ricoperto, non cumulabile con il compenso di cui alla lett. A dell'art. 4 del presente contratto;
 - i. al personale delle Direzioni Compartimentali dell'area B livello economico 3 e dell'area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31 dicembre 2014, che svolgono, in via continuativa, rispettivamente attività di gestione e analisi amministrativa per il necessario coordinamento con le Direzioni Centrali è riconosciuto un compenso mensile differenziato, non cumulabile con il compenso di cui alla lett. A dell'art. 4 del presente contratto;
 - j. corresponsione di un compenso mensile differenziato correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area A livello economico 3 rivestito alla data del 01 gennaio 2015 ed in servizio al 31/12/2014 in ragione del richiesto necessario supporto al processo produttivo orientato alla digitalizzazione ;
 - k. corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità temporanea/trasferta del personale presso le strutture periferiche in temporanea situazione di criticità connesse ad una carenza di risorse umane e/o ad un eccessivo carico di lavoro.

ART. 4 – SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

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



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

Il sistema di erogazione dei compensi incentivanti è prioritariamente volto al riconoscimento economico dei livelli prestazionali degli Uffici; in particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e, conseguentemente, alla capacità dimostrata da ciascuna Unità Organizzativa nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali.

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

La gestione di tale quota di fondo è articolata come segue.

- A. Una quota, da corrispondere mensilmente, è destinata a riconoscere, con attribuzioni economiche distintive e differenziate, l'impegno e la professionalità del personale, in servizio al 31 dicembre 2014, nell'assicurare il presidio del ruolo a fronte del processo di cambiamento organizzativo in atto nell'Ente e al conseguimento di specifici livelli prestazionali di efficienza quali/quantitativa richiesti dalla prosecuzione della dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di lavoro dell'Ente, comprovata altresì dal superamento delle procedure di conferimento per accesso ai livelli economici superiori improntate su criteri di selettività legati all'esperienza maturata, alle cognizioni culturali possedute e a test selettivi svolti con l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica; presidio e processi sostenuti dal percorso di formazione in atto, previsto dal piano formativo nazionale che coinvolge l'intera popolazione ACI. Il compenso è soggetto a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con la contestuale imputazione del relativo importo.
- B. Una quota pari a € 4.316.454,72 annui utilizzata, al fine della misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi erogati, nonché della valorizzazione della professionalità del personale, come segue.

B.1 QUOTA VOLTA A PREMIARE LO STANDARD QUALI/QUANTITATIVO DEL SERVIZIO RESO DALLE STRUTTURE PERIFERICHE

- ❖ **I^a Quota** – pari all'80% della quota complessiva - è articolata in budget bimestrale nazionale in relazione ai presenti in servizio ad inizio di ciascun bimestre. L'accesso alla predetta quota avviene in relazione al coefficiente di produttività conseguito nel bimestre da parte di ciascun Ufficio tra un minimo di 85 ed un massimo di 115; ai fini dell'accesso alla predetta quota, gli Uffici che avranno registrato eventuali scostamenti saranno raggugliati ai predetti valori minimo e massimo. Ai fini della costituzione del budget di ciascun Ufficio in relazione al livello di produttività conseguito, si terrà anche conto del personale in servizio.



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

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

Una percentuale pari al 5% della II^a quota è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Dirigente, i cui parametri sono compresi in una scala di valori con un minimo di 0.0 ed un massimo di 1.2, in relazione all'impegno ed all'apporto individuale, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e correttezza rispetto alla prestazione lavorativa resa.

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

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

Ferma restando la necessità della puntuale definizione di tutte le formalità presentate secondo i parametri riportati, si considera raggiunto l'obiettivo di aggiornamento allorché la media bimestrale delle formalità lavorate giornalmente sia uguale o maggiore al 98% delle formalità entrate.

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

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

Gli Uffici segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre, l'eventuale presenza di situazioni di criticità dovute a eventi straordinari debitamente certificati al gruppo di posta elettronica 00_PRODUTTIVITA'; tutte le criticità segnalate saranno oggetto di verifica da parte della Direzione Risorse Umane.

L'ammontare delle quote è definito ed erogato, con cadenza bimestrale, a tutto il personale in servizio ivi compresi i Responsabili degli Uffici Territoriali ed i Vicari. La corresponsione degli importi è effettuata il secondo mese successivo al bimestre di riferimento, previa verifica sull'andamento degli obiettivi sia a livello nazionale che decentrato da parte della Direzione Centrale Risorse Umane, sulla base delle risultanze della procedura informatica di



verifica sull'andamento degli obiettivi sia a livello nazionale che decentrato da parte della Direzione Centrale Risorse Umane, sulla base delle risultanze della procedura informatica di

supporto. Gli esiti della verifica finalizzata alla predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività, sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

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

B.2 QUOTA VOLTA A PREMIARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELLE STRUTTURE DI SEDE CENTRALE

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

I budget sono definiti con cadenza trimestrale per ogni Direzione/Servizio/Ufficio non incardinato, ed erogati bimestralmente a tutto il personale in servizio di sede centrale in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa di direzione, previa verifica degli step di realizzazione previsti nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. Gli esiti della verifica finalizzata alla predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività, sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

Una percentuale, la cui base di calcolo è equivalente alla corrispondente percentuale prevista per le strutture periferiche, pari al 1% della quota B.2, è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Dirigente, i cui parametri sono compresi in una scala di valori con un minimo di 0.0 ed un massimo di 1.2, in relazione all'impegno ed all'apporto individuale, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

ART. 5 - STRUMENTI CONTRATTUALI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi assegnati, ciascuna Direzione/Servizio Centrale, Direzione Compartimentale, Direzione territoriale, Area Metropolitana, Ufficio Territoriale e Centro Servizi dispone di un fondo per il finanziamento delle leve strumentali contrattualmente previste quali l'eventuale ricorso, in via eccezionale, allo straordinario, alle prestazioni rese in turno ed alla reperibilità, istituti incompatibili con le indennità di posizione organizzativa.



I Direttori delle strutture centrali/Direttori Compartimentali/Direttori di Area metropolitana/Dirigenti delle Direzioni Territoriali devono dare preventiva informativa alle rispettive RSU ed alle OO.SS. territoriali sui criteri generali dell'utilizzo dello straordinario; i Direttori di Area metropolitana/Dirigenti delle Direzioni Territoriali devono dare informativa anche per le unità territoriali della propria area di competenza.

Le predette prestazioni trovano giustificazione esclusivamente in presenza di impreviste ed improrogabili esigenze di servizio e non superano di norma il limite individuale di 100 ore annue; il pagamento che ne deriva deve essere preventivamente autorizzato dal Dirigente territoriale/Area metropolitana di riferimento sentito il Responsabile di unità territoriale.

Il compenso per le prestazioni rese a carattere straordinario, nell'ambito della stessa giornata, non è cumulabile con l'indennità di reperibilità.

Ulteriore leva strumentale per il conseguimento degli obiettivi è il ricorso alla turnazione.

Tale istituto contrattuale consiste nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite in un arco almeno mensile, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata ed avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano ed, eventualmente, notturno e festivo.

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno deve, pertanto, rispondere a non occasionali esigenze di servizio e deve rientrare in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

In relazione al disagio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese in turno, le parti concordano nel prevedere l'erogazione di uno specifico compenso aggiuntivo secondo i valori indicati nella tabella turni di seguito riportata, stabiliti tenendo conto degli importi definiti dal CCNL parte economica 2006-2009 per l'effettuazione del turno:

AREE PROFESSIONALI	TURNO POMERIDIANO	TURNO NOTTURNO O FESTIVO	TURNO NOTTURNO FESTIVO
A1		0,15	
A2		0,45	
A3		0,69	
B1		0,72	
B2	0,07	1,06	
B3	0,19	1,61	0,43
C1	0,19	1,63	0,41
C2	0,25	1,94	0,67
C3	0,31	2,25	0,91
C4	0,45	2,95	1,48
C5	0,61	3,71	2,14



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

In caso di parziale utilizzo della quota in parola, il relativo residuo resta disponibile presso l'Unità Organizzativa e integra il compenso volto al riconoscimento economico del livello di produttività conseguito e viene ripartito secondo le modalità disciplinate nel sistema premiante la produttività, punto b.

* * *

Nell'ambito delle risorse volte al finanziamento di prestazioni straordinarie rese per fronteggiare esigenze funzionali della Sede Centrale di carattere del tutto eccezionale e nel rispetto delle previsioni dettate dalla Contrattazione Collettiva Nazionale in materia di ricorso al lavoro straordinario, è previsto uno specifico stanziamento per il lavoro straordinario svolto per la partecipazione a progetti di particolare rilievo per l'attuazione delle strategie deliberate dagli Organi o lo svolgimento di attività di diretto supporto al Segretario Generale, ripartito nel modo che segue:

- € 60.000,00 per finanziare le attività di segreteria dei Vertici dell'Ente (Segreteria Generale e Presidenza) e dei Servizi Generali (Autoparco e Centralino);
- € 120.000,00 per finanziare esigenze operative di carattere eccezionale connesse alla realizzazione di progetti e di iniziative di particolare rilevanza per l'attuazione delle strategie deliberate dagli Organi dell'Ente.

La necessità di accedere allo stanziamento previsto per far fronte alle esigenze connesse alla realizzazione di progetti e di iniziative deve essere preventivamente rappresentata alla Direzione Risorse Umane da ciascun Direttore Centrale/Servizio/Ufficio con una articolata relazione in cui siano dettagliatamente specificate le motivazioni della necessità del ricorso allo straordinario.

L'assegnazione dei relativi importi è oggetto di specifica autorizzazione da parte del Direttore della Direzione Risorse Umane, in relazione alla necessità di garantire la migliore attuazione delle strategie dell'Ente. Sarà inoltre cura dei predetti Dirigenti redigere una successiva relazione illustrativa degli obiettivi conseguiti e del numero di ore effettuate, di cui sarà data informativa alle OO.SS.

* * *

Nell'ambito delle leve strumentali trova inoltre finanziamento il ricorso ai turni di reperibilità, collegati alla particolare natura di servizi che richiedano interventi di urgenza o non programmabili, per un importo complessivo pari a € 25.000,00 annui, per le seguenti aree centrali:

- Servizi di Infomobilità/Turistici
- Autoparco

La misura del compenso per la reperibilità è stabilita in un importo massimo di € 7,75 corrispondenti ad un periodo di reperibilità di 12 ore per turno.

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

Sino a 4 ore	€	2,58
5	€	3,29
6	€	4,00
7	€	4,71
8	€	5,42
9	€	6,13
10	€	6,84
11	€	7,55
12	€	7,75

Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte nell'arco di un mese e, entro tale limite, per non più di due domeniche.

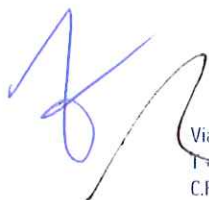
In caso di chiamata in servizio viene meno il presupposto per la corresponsione del compenso per la reperibilità e l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario. Conseguentemente, nell'ambito della medesima giornata, il compenso per la reperibilità non è cumulabile con il compenso per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

* * *

In relazione alla esigenza di fornire costantemente e tempestivamente informazioni sullo stato della viabilità, essenziali per la sicurezza della circolazione stradale, i Servizi di Infomobilità/Turistici che sono istituzionalmente tenuti a garantire il presidio della posizione lavorativa per tutto l'arco della giornata, ivi comprese le ore notturne, fanno ricorso al predetto istituto contrattuale ed al finanziamento delle prestazioni eventualmente rese in turno per un importo annuo complessivo di € 350.000,00.

ART. 6 – GESTIONE DEI RESIDUI

Le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, confluiscono su base annua, nella quota di fondo stanziata per il finanziamento di attività di valorizzazione della qualità del servizio (art. 7 del presente CCI)





ART. 7 - ATTIVITA' DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO

Per l'anno 2016, in applicazione delle previsioni dettate dall'art. 25 del CCNL 2006–2009 biennio economico 2006-2007 ed art. 3 biennio economico 2008-2009 in materia di politiche di incentivazione della produttività ed in linea con le politiche legislative degli ultimi anni, nonché con la programmazione triennale definita con il piano della performance dell'Ente, una quota del fondo per il trattamento accessorio è stanziata per il finanziamento di attività volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi al cittadino.

Le suddette attività, qui di seguito riportate, richiedono 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 prestazionali quotidiani da parte degli Uffici.

7.1 STRUTTURE DI SEDE CENTRALE

Indagine di customer satisfaction – a seguito degli esiti positivi conseguiti con la sperimentazione effettuata negli anni 2014 e 2015, anche per il 2016 sarà avviata una rilevazione sulle Direzioni/Servizi di Sede Centrale. L'indagine conterà nella somministrazione on line del questionario a tutto il personale delle Aree di classificazione dell'Ente assegnato a Direzioni Compartimentali, Direzioni Territoriali, Aree Metropolitane, Uffici Territoriali e Automobile Club e Direzioni/Servizi di Sede Centrale.

PROGETTUALITA' SPECIALI

La primaria esigenza organizzativa dell'Amministrazione, di migliorare costantemente la qualità dei servizi garantendo la realizzazione delle linee strategiche deliberate dagli Organi con interventi sugli attori dei sistemi organizzativi e sui supporti tecnologici dei processi produttivi, trova puntuale riscontro nell'attivazione delle seguenti iniziative progettuali speciali:

“formazione di supporto in attuazione del progetto strategico *Semplifica@uto*”

“consolidamento processi di digitalizzazione anno 2016”

In relazione a quanto precede ai fini del finanziamento dei predetti progetti per il 2016 è previsto un importo complessivo di € 53.700,00.

* * *

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale nell'ambito del budget di sede, assume prioritario rilievo il coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché il regime contrattuale (tempo pieno o part-time).



7.2 DIREZIONI COMPARTIMENTALI

Indagine di customer satisfaction – a seguito degli esiti positivi conseguiti con la sperimentazione effettuata negli anni 2014 e 2015, per il 2016 sarà avviata una rilevazione sulle Direzioni Compartimentali.

L'indagine conterà nella somministrazione on line del questionario a tutto il personale delle Aree di classificazione per struttura territoriale di competenza.

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale nell'ambito del budget di sede, assume prioritario rilievo il coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché il regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

7.3 STRUTTURE PERIFERICHE

- *“L'Amministrazione al servizio del cittadino: servizi a domicilio verso l'utenza debole”* – Tale attività consiste nel fornire alcuni tra i servizi PRA (principali formalità quali: trasferimento di proprietà, la perdita di possesso, il duplicato del Certificato di Proprietà, la radiazione per esportazione, la revoca del fermo amministrativo) a tutti coloro che si trovano in situazione di grave difficoltà fisiche o personali, nell'attivare tutti i canali comunicazionali utili ai fini della divulgazione dell'iniziativa stessa e nello stipulare un protocollo d'intesa con gli Enti locali con associazioni e categorie di settore.
- *Indagine di customer satisfaction* – per il 2016 avrà luogo una nuova rilevazione della customer satisfaction quale prioritario criterio per monitorare la qualità. L'indagine conterà nella somministrazione del questionario all'utenza privata al termine dell'erogazione del servizio richiesto. L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica e sarà monitorato da una società esperta nel settore.

La quota di fondo in questione è incompatibile con le indennità di cui all'art. 2 del presente CCI. In caso di parziale raggiungimento degli obiettivi progettuali i Responsabili di Unità Territoriale ed i Vicari accedono alla distribuzione dei residui ove il peso dei progetti realizzati risulti non inferiore al 50% dei progetti assegnati.

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale nell'ambito del budget di sede, assume prioritario rilievo il coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché il regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

“ATTIVITA' PROGETTUALI 2.0”

“Trasportaci Sicuri”, “A Passo Sicuro” e “2 Ruote Sicure” - Anche per l'anno 2016 viene riconfermata quale imprescindibile priorità per l'Ente la necessità di continuare il percorso virtuoso avviato negli scorsi anni e volto all'educazione e alla sicurezza stradale. A seguito dell'incremento degli interventi formativi realizzati sul territorio presso le strutture scolastiche o in occasione di



eventi e manifestazioni appositamente organizzate, per l'anno 2016, l'Ente ha ritenuto di sviluppare ed incrementare l'attività ed i servizi offerti, proseguendo la collaborazione con l'apporto offerto dal personale Acì delle strutture periferiche in sintonia con i locali Sodalizi dove operanti, rendendosi disponibili, ove indirizzati, per l'attivazione di nuove opportunità.

"Tirocini:obiettivo digitalizzazione" – Nel 2016 l'Ente ha avviato, nell'ambito della formazione degli studenti delle scuole medie superiori interessati ai percorsi di alternanza scuola-lavoro, dei tirocini aventi come argomento il processo di digitalizzazione che ha portato l'ACI ad essere una delle pubbliche amministrazioni all'avanguardia sul tema.

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

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

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

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale nell'ambito del budget di sede, assume prioritario rilievo il coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché il regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

* * *

DEMATERIALIZZAZIONE DEI DOCUMENTI E DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI DI LAVORO IN LINEA
CON LE DIRETTIVE DEL CODICE DELL'AMMINISTRAZIONE DIGITALE

Una quota derivante dal risparmio di gestione di cui all'art. 10 comma 2 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI, pari a € 1.090.453,58, limitatamente all'anno 2016, è destinata "alla contrattazione integrativa di Ente per l'attivazione di nuove iniziative di incremento dei servizi erogati all'utenza e di miglioramento qualitativo degli stessi".

Il processo di digitalizzazione e dematerializzazione in corso in ACI, in linea con la riforma di cui al Codice dell'Amministrazione Digitale, sta incidendo in maniera significativa sui processi operativi e, poiché la completa dematerializzazione e la progressiva digitalizzazione dei documenti cartacei richiedono il ridisegno dei processi organizzativi e decisionali, lo stesso deve essere accompagnato da profondi cambiamenti organizzativi e culturali: si tratta di un'innovazione di particolare rilievo, la cui realizzazione presuppone un cambiamento culturale che prevede un nuovo modo di pensare e



di relazionarsi con il cliente esterno e che coinvolge sia gli interlocutori esterni, sia le professionalità interne.

Il progetto in questione pone quindi l'obiettivo di formare tutto il personale e rappresenta per ACI lo strumento idoneo a modificare i modelli organizzativi, generare risparmi ed efficienza, fornire migliori servizi ai cittadini.

A questo obiettivo si somma l'altro di carattere organizzativo-gestionale, con il quale, attraverso la valutazione delle prestazioni - presupposto ormai indefettibile per la costruzione di un sistema premiante che risulti coerente con la performance di ogni Ente - tenendo conto dei risultati ottenuti in relazione agli obiettivi assegnati, si consente di osservare il contributo fornito dal personale, ponendone in rilievo gli impatti sull'organizzazione.

La misurazione della prestazione, parallelamente alla valutazione della performance diventa di tipo top-down, ovvero dalla performance organizzativa di Ente discende quella delle diverse unità organizzative di sede centrale e, coerentemente alla performance della singola struttura, è collegata la valutazione del contributo del singolo team di lavoro. Tale approccio garantisce la coerenza e l'allineamento tra obiettivi dell'organizzazione ed azioni individuali.

Coloro che agiscono all'interno dell'organizzazione partecipano al raggiungimento dell'obiettivo della soddisfazione dell'utente, dando luogo ad una struttura organizzativa sempre più orizzontale, caratterizzata da un flusso di processi e di relazioni che si intrecciano in funzione del risultato finale.

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.

ART. 8 – COMPENSI PER IL PERSONALE UTILIZZATO EX ART. 7 DELLE NORME SUL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE A.C.I.

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

Trattandosi di personale non destinatario del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I. di cui all'art.3 del presente CCI, i relativi oneri trovano finanziamento negli appositi stanziamenti nell'ambito del budget dell'Ente al conto co.ge. 410730001 "costo personale di terzi" pari a € 417.655,00.



RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento agli incarichi di posizione organizzativa, conferiti ex art. 17 del CCNL 2006/2009, ai Responsabili degli Automobile Club, al fine di consentire una maggiore flessibilità nel riconoscimento del salario accessorio, nei limiti della disponibilità di bilancio, le parti concordano nel definire l'indennità in un'unica fascia per un importo minimo pari a € 12.902,00 e massimo pari a € 29.500,00; la stessa sarà determinata su comunicazione dell'Automobile Club.

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

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

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

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