



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **25 Luglio 2022** presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 77 e seguenti del C.C.N.L. 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Generale in data 27/01/2021 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2021;
- 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. 165/2001 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;
- vista la L. 125 del 30 ottobre 2013 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/48006 del 14 giugno 2022, con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001 e recepite le modifiche richieste;

STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2021 in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza	FIRMATO
Dr. Luigi Francesco Ventura	FIRMATO
D.ssa Autilia Zeccato	FIRMATO
D.ssa Daniela Delle Donne	FIRMATO
D.ssa Antonella Palumbo	FIRMATO

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP	FIRMATO
CONFINTESA FP	FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO
UILPA ACP	FIRMATO
CONFSAL UNSA	FIRMATO
FLP EPNE	NON FIRMATO
USB PI	FIRMATO

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2021 - 31 dicembre 2021 e definisce, per l'anno 2021, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2019/2021, stipulato in data 27 settembre 2021.

TITOLO I

IL SISTEMA PROFESSIONALE

Le parti concordano di avviare nel corso dell'anno 2021 le procedure per il conferimento di posizioni di sviluppo economico nel rispetto delle esigenze organizzative e professionali delle strutture centrali e periferiche, in funzione delle risorse certe stanziare in bilancio e comunque per uno speso complessivo annuo non superiore a € 50.000,00, come definito nel protocollo sottoscritto in data 30/12/2020 (allegato) e come di seguito specificato:

- area C – previste n. 12 progressioni su n. 1764 potenziali beneficiari, pari allo 0,7%;
- area B – previste n. 25 progressioni su n. 618 potenziali beneficiari, pari al 4,0%;
- area A – prevista n. 1 progressione su n. 14 potenziali beneficiari, pari al 7,0%

In applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata della platea dei potenziali beneficiari, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziare in bilancio con decorrenza 1° gennaio dell'anno di conclusione delle relative procedure.

TITOLO II

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 Utilizzo del fondo

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2021 in € 31.107.808,62, ivi compreso l'importo una-tantum di € 2.861.300,00, derivante dall'applicazione dell'art. 10 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Posizioni Organizzative	€	358.250,00
Performance organizzativa	€	5.091.522,04
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€	6.073.972,75
Performance individuale	€	1.280.691,22
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	1.054.800,12
<ul style="list-style-type: none"> ● indennità correlate alle condizioni di lavoro ● indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità 	€	2.844.733,48

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 4.051.704,14 per indennità di Ente (per l'anno 2021 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.156.726,28); € 10.300.922,86 per gli sviluppi professionali così suddivisi: € 50.000,00 per il finanziamento delle nuove progressioni, con decorrenza 1° gennaio dell'anno di conclusione delle relative procedure ed € 10.250.922,86 per il finanziamento delle progressioni storicizzate; € 51.212,01 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

L'importo di € 2.861.300,00, derivante dall'applicazione dell'art. 10 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, è stanziato per il finanziamento di attività di carattere progettuale volte all'avvio di processi di digitalizzazione, al miglioramento dell'efficienza organizzativa e impegno professionale realizzate nell'arco dell'anno 2021 (**art. 77 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018**).

Art. 2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2021, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART.17 CCNL 2006/2009	ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018
	INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ SPECIFICA
	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ'
Let. A) RESPONSABILE DI UNITÀ TERRITORIALE	2500	5770
Let. B) VICARIO	2250	5370
Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE	2500	//
Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO-RICERCHE	1500	//

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

ART. 3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

Le parti concordano nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2021, dei compensi di cui alla lettera n) del CCI 2019/2021 parte normativa, nonché dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 comma 2 lett.c)

SEDE CENTRALE

1.1	Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti - 5 unità) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti - 3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per trasporto valori: limitatamente a Ufficio Amministrazione e Bilancio, Direzione per lo Sport automobilistico e Relazioni Internazionali, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera
1.3	Indennità di rischio maneggio valori correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale per l'Ufficio Amministrazione e Bilancio, che presta l'attività in presenza fisica (una posizione al giorno)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica (una posizione giornaliera per massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto). Limitatamente per la Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Direzione Attività Associate e Gestione e Sviluppo Reti ed il Centro Servizi Affari Generali, massimo una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa.	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018)		vedi CCI 2019/2021 parte normativa

I compensi riportati in tabella di cui ai punti 1.3 e 1.4 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.2 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.5 compreso.

STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Indennità di rischio per trasporto valori: una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni) e per un massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto	€	3,35 su base giornaliera
1.3	Indennità di rischio correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello esterno PRA e Tasse, come individuati dal protocollo nazionale sulla sicurezza del 6 maggio 2020 e smi definiti per il periodo emergenziale derivante dalla pandemia da COVID-19, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello)	€	2,00 su base oraria

I compensi di cui ai punti 1.2 e 1.3 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con i compensi ai punti 1.2 e 1.3, ma non con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

2. INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 77 comma 2 lett.d)

SEDE CENTRALE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.3	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria nell'ambito della Direzione Presidenza e Segreteria Generale con delega ai Servizi Delegati, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente (massimo 5 unità)	€	11,50 su base giornaliera
2.4	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura	€	5,00 su base giornaliera
2.5	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale (formatori, rete Territoriale Servizio Gestione Pra, Servizio Gestione Tasse e DSII)	€	1.450,00 su base annua

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di cui all'art. 2 del presente CCI.

STRUTTURE PERIFERICHE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 unità totali)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera
2.3	Indennità di responsabilità correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale degli Uffici territoriali (una posizione al giorno per Ufficio)	€	3,35 su base giornaliera

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.3 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art.2 del presente CCI.

ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

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

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A. INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ

Le attività di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente relativamente all'anno 2021.

L'incentivo legato alla produttività è corrisposto in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati; con cadenza trimestrale sono effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi. In esito a dette verifiche, nel limite del 30% della quota annuale destinata alla performance, sarà corrisposto un pagamento pro-quota per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto, novembre e febbraio dell'anno successivo. La rimanente quota di fondo per la performance è corrisposta a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

B. INCENTIVAZIONE SPECIALE - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 77 comma 4 CCNL 2016/2018)

In applicazione dell'art.77 comma 4 CCNL 2016/2018, l'Amministrazione e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 12 maggio 2021 un accordo che definisce le regole di attivazione di attività progettuali da demandare, secondo quanto nello stesso specificato, alla contrattazione di terzo livello per una quota di fondo pari massimo al 48,80% delle risorse destinate alla performance, secondo quanto di seguito riportato.

La quota di fondo destinata al finanziamento di attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino è pari a € 6.073.972,75, di cui € 2.861.300,00 derivanti dall'applicazione dell'art. 10 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.

L'attività progettuale, da definire in sede territoriale. è volta al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi al cittadino in un'ottica di completa digitalizzazione degli stessi, in considerazione altresì delle nuove modalità operative della prestazione lavorativa (lavoro agile) e di decentramento della competenza territoriale.

Il progetto individuato dovrà richiedere 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, e deve possedere le seguenti caratteristiche:

- a) attività di supporto all'utenza PRA e Tasse da attivarsi da parte delle strutture periferiche (ad esempio: "progetto URP front - desk telefonico 2.0" e progetto "videochiamACI");
- b) attività di supporto agli uffici Territoriali e alla Federazione da parte del personale assegnato alle strutture di Sede Centrale e delle Direzioni Compartimentali.

Sono oggetto di contrattazione territoriale di terzo livello l'individuazione dell'attività progettuale e le modalità attuative della stessa, nonché la tempistica di conseguimento dell'obiettivo.

La quota di fondo, destinata al finanziamento delle attività progettuali di cui alle lettere a) e b), è articolata su budget di unità organizzativa. Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2021, sono oggetto di ridefinizione con cadenza trimestrale.

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

Le attività richiedono il coinvolgimento di tutto il personale.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget di sede, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time) e prendendo a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Dirigente di riferimento dovrà con immediatezza, sentite le RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, idonea documentazione che sarà oggetto di esame da parte dell'Amministrazione, sentite le OO.SS. nazionali.

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

PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

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

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa su base nazionale in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% della forza in ruolo totale su base nazionale, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo si terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2021 gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione confluiscono ad incremento della quota di fondo utilizzata per il finanziamento di "attività di valorizzazione della qualità del servizio", di cui all'articolo 4.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La rappresentanza dell'Amministrazione e le Organizzazioni sindacali nazionali, di cui all'art. 7 del vigente CCNL, in riferimento all'anno 2022, concordano sull'opportunità, nel rispetto delle regole contrattuali di cui al CCNL 2019/2021, di avviare un processo di rivalutazione in riferimento ai compensi per posizione organizzativa/correlati a condizioni di lavoro che comportino responsabilità.

ALL. 1

RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento 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.

Se il Responsabile 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.

Le parti concordano nel prevedere per i responsabili di AA.CC. non dirigenziali con incarico ad interim, la corresponsione di un compenso, che resta a carico del sodalizio ad interim, pari al 50% del compenso minimo previsto dal vigente CCI (euro 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.