



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2019

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 **27 SETTEMBRE 2021** 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 19/12/2018 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2019;
- 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/8457 dell'11 febbraio 2020, 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 2019 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	FIRMATO
USB PI	FIRMATO

Art. 1 Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato in servizio presso l'Ente.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 e definisce, per l'anno 2019, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

Art. 2 Criteri di ripartizione risorse disponibili del Fondo risorse decentrate

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 2019 in € 28.763.601,33, ivi compreso l'importo una-tantum di € 3.179.882,00, derivante dal riporto di risorse dall'annualità 2018 ex art. 43 l. 449/97 e art. 76 comma 4 del richiamato CCNL.

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	€	1.274.442,65
Performance individuale	€	1.280.691,22
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti		
• indennità correlate alle condizioni di lavoro e alla mobilità territoriale	€	1.054.800,12
• 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 2019 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.156.726,28); € 9.950.922,86 per gli sviluppi professionali; € 49.705,82 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

In applicazione dell'**art 76 comma 4 lettera a)** del CCNL 2016/2018, limitatamente all'anno 2019, i ricavi netti dell'anno precedente, decurtati da tutti i relativi costi, derivanti dalle convenzioni stipulate con le Regioni per la gestione dell'attività Tasse automobilistiche, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997 sono utilizzati per incrementare il fondo risorse decentrate.

Il relativo importo, definito in € 3.179.882,00, è stanziato per € 373.053,00 per il finanziamento di parte della quota di fondo destinata alle attività progettuali demandata alla contrattazione decentrata (**art. 77 comma 4 CCNL 2016/2018**) e per la parte restante 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 2019 (**art. 77 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018**).

Un compenso differenziato (pari a € 300,00 pro capite) è riconosciuto: a) al personale della Direzione Centrale Attività Associative e Gestione e Sviluppo Reti, per la gestione dei rapporti e la sottoscrizione di convenzione tra ACI e la società in house providing ACI Global per tutte le attività di organizzazione, coordinamento e prestazione di assistenza ai veicoli, alla persona e all'abitazione riservati ai Soci ACI, nonché altre eventuali attività funzionali al perseguimento dei fini sociali dell'Ente; b) al personale della Direzione Centrale per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, per l'attività progettuale di implementazione e sviluppo del Club ACI Storico; c) al personale del Servizio Gestione PRA e della Direzione Sistemi Informativi e Innovazione ed al personale delle Direzioni/Uffici territoriali/Aree Metropolitane/Direzioni Compartimentali per il maggiore impegno profuso nella gestione delle attività utili all'adeguamento alla disciplina di cui al d. lgs. 98/2017 in tema di documento unico in termini normativi, gestionali ed informatici; d) al personale del Servizio Gestione Tasse per il maggiore impegno profuso per la gestione di attività derivanti dalla stipula di accordi e convenzioni con le Regioni; e) al personale dell'area A e B per l'impegno profuso nei costituendi processi di digitalizzazione derivanti, anche, dall'avvio del Documento Unico per l'automobilista; f) al personale del Servizio Patrimonio per attività di sviluppo dello space management funzionale ai piani di restyling e nuovo layout delle sedi territoriali e ai progetti di smart working e di coworking dell'Ente, nonché per le attività inerenti alla predisposizione del piano di management archivi aziendali; g) al personale dell'Ufficio Amministrazione e Bilancio per le attività inerenti all'introduzione del sistema di riscossione PagoPA per i flussi in entrata dal PRA e introduzione della riconciliazione automatica nella procedura di cancellazione dei fermi amministrativi richiesta dai cittadini direttamente ad Agenzia delle Entrate Riscossione.

La quota di fondo residua, suddivisa su base nazionale considerando la forza in ruolo al 1° gennaio 2019, è volta al riconoscimento economico dell'impegno individuale necessario a garantire la realizzazione delle attività, presso ciascun ufficio, quali strutture territoriali e di supporto di sede centrale e Direzioni Compartimentali di riferimento.

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. Ai fini della definizione dell'incentivo individuale, nell'ambito del budget di sede si fa riferimento all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa nonché al regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

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 le OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane, idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione sentite le OO.SS. nazionali.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 3 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2019, 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 e preposti di Automobile Club si rimanda all'allegato 1.

IL SISTEMA PREMIANTE

ART. 4 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

Le parti concordano nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2019, dei compensi di cui alla lettera n) del CCI 2019/2021 parte normativa, nonché dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c), d) e g) 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, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera
1.3	Indennità di rischio per maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera per l'Ufficio Amministrazione e Bilancio)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno (massimo una posizione giornaliera 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)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno per contabilizzazione buoni pasto della Sede Centrale (massimo una posizione per la Direzione Risorse Umane per 3 giorni al mese) nonché per la contabilizzazione dei buoni pasto da restituire per le giornate utili (massimo due posizioni al giorno per la Direzione Risorse Umane)	€	3,35 su base giornaliera
1.6	Alle Strutture della Sede Centrale è corrisposta l'indennità maneggio valori sportello interno di cui al punto 6 della tabella (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 è cumulabile esclusivamente con quella prevista per le attività di segreteria.	€	3,35 su base giornaliera
1.7	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 da 1.4 a 1.6 compreso 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 1.7 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 effettuato allo sportello esterno dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale, da corrispondere sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello.	€	1,00 su base oraria
1.3	Indennità di rischio per maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno (una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale)	€	3,35 su base giornaliera

I compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.4 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 3 del presente CCI.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.4 compreso, ma non con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 3 del presente CCI.

2. INCENTIVI CORRELATI ALLA MOBILITÀ TERRITORIALE (art. 77 comma 2 lett. g)

2.1	Corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità temporanea/trasferta del personale presso Olbia Tempio, in temporanea situazione di criticità (coeff. produttività =>170) connesse ad una carenza di risorse umane e ad un eccessivo carico di lavoro. Limitatamente all'anno 2019.	e	40,00 su base giornaliera
-----	--	---	---------------------------------

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

SEDE CENTRALE

3.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
3.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera

3.3	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 4 unità)	€	11,50 su base giornaliera
3.4	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
3.5	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
3.6	Attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'esecuzione caratterizzata da continuità funzionale svolta nell'ambito del Servizio Patrimonio (massimo 7 unità) e al responsabile del procedimento per l'acquisto dei buoni pasto (1 unità)	€	300,00 su base annua
3.7	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento nonché di Responsabile dell'esecuzione, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per struttura)	€	150,00 su base annua

I compensi di cui ai punti 3.1 e 3.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 3 del presente CCI.

STRUTTURE PERIFERICHE

3.1	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
3.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera
3.3	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per Struttura)	€	150,00 su base annua

I compensi di cui ai punti 3.1 e 3.2 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 3 del presente CCI.

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

Le attività progettuali, oggetto anche di contrattazione territoriale di terzo livello (art. 77 comma 4 del CCNL 2016/2018), sono definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento. Per l'anno 2019 sono demandati alla contrattazione territoriale i criteri per le attività di seguito riportate:

A.1 SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI

INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'accesso al budget assegnato avviene ove l'Ufficio abbia fatto registrare un numero positivo di giudizi medi per singolo quesito del numero di questionari somministrati da definire in sede di contrattazione di terzo livello.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 100%.

La quota di fondo in parola è articolata su budget di unità organizzativa.

In caso di parziale raggiungimento verrà effettuata una corrispondente proporzionale decurtazione del parametro di accesso.

La quota di fondo in parola è articolata su budget di unità organizzativa. Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2019, sono oggetto di ridefinizione con cadenza trimestrale.

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).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si prenderanno 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, idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione, sentite le OO.SS. nazionali.

A.2 UNITÀ TERRITORIALI

SERVIZI A DOMICILIO

L'attività dell'Automobile Club d'Italia "SERVIZI A DOMICILIO" si propone di "portare" i servizi del P.R.A., senza oneri aggiuntivi, al domicilio dei cittadini che, per varie cause, sono impossibilitati a recarsi presso gli sportelli delle Strutture Territoriali ACI.

Tale progetto prevede la possibilità - per tutti coloro che si trovano in situazione di grave difficoltà - di effettuare le principali formalità PRA quali: il trasferimento di proprietà (con autenticazione della sottoscrizione della dichiarazione di vendita), la perdita di possesso, il duplicato del Certificato di proprietà, la radiazione per esportazione, la revoca del fermo amministrativo.

Tale servizio pubblico è rivolto ai seguenti soggetti:

- disabili o persone affette da patologie che impediscono o rendono difficoltoso lo spostamento dal proprio domicilio;
 - persone ricoverate presso case di cura o ospedali o case di riposo;
- detenuti presso istituti di pena, ospiti in comunità terapeutiche o istituti di riabilitazione.

I "Servizi a domicilio" vengono erogati attraverso una prenotazione telefonica o via web, con l'aggiunta di una gestione organizzativa integrata che si articola in una preventiva istruttoria della pratica ed in un successivo accesso da parte di dipendenti dell'Ufficio al domicilio indicato dal cittadino per la definizione della pratica richiesta.

L'obiettivo si intende raggiunto, secondo quanto previsto dalla contrattazione di terzo livello, quando ogni Unità periferica assicura la soddisfazione di tutte le richieste pervenute utili all'avvio del servizio o pubblicizza le iniziative attraverso attività comunicazionali da offrire alle Associazioni locali dei disabili e alle strutture addette alle politiche sociali degli enti territoriali (almeno tre azioni divulgative);

Il risultato dell'attività in questione è comunicato entro il 15 gennaio 2020 dal Responsabile al Dirigente dell'Area Metropolitana/Direzione Territoriale competente per territorio e da quest'ultimo al Direttore Compartimentale, che provvede alle dovute comunicazioni alla Direzione Risorse Umane attraverso la compilazione di prestabiliti report.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 100%.

In caso di parziale raggiungimento verrà effettuata una corrispondente proporzionale decurtazione del parametro di accesso.

Per le sedi che hanno raggiunto un coefficiente di produttività annuo superiore a 140, in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo non sarà applicata alcuna decurtazione.

"ATTIVITA' 2.0"

Anche per l'anno 2019 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, ASL o in occasione di eventi e manifestazioni

appositamente organizzate, per l'anno 2019, l'Ente ha ritenuto di sviluppare ed incrementare l'attività ed i servizi offerti, proseguendo la collaborazione offerta dal personale Aci 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 2019 l'Ente ha proseguito, 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 hanno accesso al 100% del budget assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti.

Nel rispetto delle previsioni dettate dalla Contrattazione Nazionale Collettiva di Comparto, il Responsabile dell'Ufficio definisce preventivamente i **criteri di attuazione** delle attività in parola da sottoporre successivamente alle RSU e alle OO.SS. territoriali in sede di contrattazione decentrata. E' inoltre cura del Responsabile monitorare lo stato di avanzamento delle attività e del Direttore territoriale/Area metropolitana dare informativa trimestrale ai predetti soggetti sindacali.

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 territoriale di riferimento, con immediatezza, sentite le RSU e le OO.SS. territoriali, invia alla Direzione Centrale Risorse Umane, idonea documentazione giustificativa, indicando nel contempo le iniziative di “Attività Progettuali 2.0”, che potranno essere oggetto di esame da parte dell'Amministrazione quali componenti di natura incentivante supplementari o sostitutivi. Degli esiti è data informazione alle OO.SS. rappresentative.

ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2019 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 lettera A.

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.

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.



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

FLP EPNE Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 - 00198 Roma – Tel. 3475343005 – 3348052324 sito internet: www.flp.it –email: epne@flp.it

CCI ACI 2019-2020-2021 PARTE NORMATIVA CCI ACI 2019 PARTE ECONOMICA

NOTA A VERBALE FLP

La FLP EPNE sottoscrive il CCI ACI triennio 2019-2020-2021 parte Normativa e il CCI ACI 2019 parte Economica per consentire il pagamento al personale degli arretrati e per accelerare la chiusura della stagione dei contratti firmati dopo la scadenza.

Si prende atto che il nuovo testo ha accolto i rilievi del MEF e del MPA risultando variato rispetto all'Ipotesi.

Nel ribadire il proprio dissenso, espresso in sede di confronto, in merito all'Accordo sulla Performance organizzativa e individuale, in quanto particolarmente carente in trasparenza ed equità, che ha portato FLP a non sottoscriverlo, si esprime quanto segue:

- **La FLP è contraria ad un sistema professionale in cui la performance, così come articolata in A.C.I., determini i passaggi economici. Si chiede, a tale proposito, un termine certo di conclusione dei procedimenti di selezione da indicare nel bando stesso.**
- **La FLP chiede che vengano valorizzati i livelli di esperienza lavorativa anche nei processi non coinvolti nell'applicazione del d.lgs. 98/2017.**
- **La FLP chiede la riformulazione della scala parametrica risultando penalizzante per le Aree A e B e non adeguatamente progressiva nell'Area C.**
- **La FLP contesta, ancora una volta, che l'Amministrazione non si è attivata per stralciare dal "Fondo risorse decentrate" la corresponsione delle indennità per le Posizioni Organizzative, conferite per esigenze funzionali dell'A.C.I..**
- **La FLP apprezza che la definizione del raggiungimento dell'obiettivo per le attività di valorizzazione della qualità del servizio sia demandata alla contrattazione di terzo livello.**

Roma, 27 settembre 2021

**Il Coordinatore Nazionale FLP ACI
Debora Martignani**



NOTA A VERBALE

- **Accordo economico 2019**
- **Triennio 2019 2021**
- **Posizioni organizzative**

La scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive l'accordo economico relativo all'anno 2019 in quanto accordo a consuntivo che ha già prodotto i suoi effetti.

Sottoscrive l'accordo normativo relativo al triennio 2019-2021, pur rimanendo fortemente critica per quanto riguarda il sistema di valutazione individuale.

USB ritiene comunque necessario affrontare la questione premialità per gli anni 2020-2021 in quanto non sussistono elementi oggettivi per la valutazione e conferma quindi la propria richiesta di sospensione della stessa per le evidenti difficoltà che i lavoratori si sono trovati a fronteggiare per la pandemia e per la gestione del Documento Unico, che ha causato e causa ancora notevoli difficoltà operative per i colleghi degli Uffici Territoriali. Non può definirsi obiettiva una valutazione espressa sulla base delle attività lavorative così come si sono svolte nelle condizioni di emergenza di quest'ultimo anno, in assenza, nella maggior parte dei casi, di strumenti informatici adeguati e in applicazione di nuove procedure farraginose e non sufficientemente testate.

Inoltre USB attende una risposta in merito alla richiesta fatta dalla scrivente Organizzazione Sindacale di rendere pubblico, all'interno di ogni singola Direzione o Ufficio, la valutazione finale dirigenziale di ognuno.

Non sottoscrive invece l'accordo sulle posizioni organizzative in quanto ritiene che per sopperire alle esigenze dell'Amministrazione non debba utilizzarsi il fondo di tutti i lavoratori ma occorranno ulteriori risorse.

Roma, 19 marzo 2021

p/USB Pubblico Impiego
Coord. Nazionale ACI
Bruno Stramaccioni