

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2014

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 22 ottobre 2014 presso la Sede Centrale dell'Ente,

- 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 30 ottobre 2013 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2013,
- 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 Dlgs 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 Dec. Lg.vo 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;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2014, determinate in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CGIL

F.to FPS CISL

F.to....UILPA ACI

F.to....CISAL-FIALP

USB 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 d.lgs. 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 Dec Lgs. 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 c. 2 del d. lgs. 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 definiti nella contrattazione collettiva integrativa di Ente 2010-2011 per le progressioni orizzontali all'interno della medesima area di inquadramento, 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.

A tal fine i percorsi formativi sono volti all'arricchimento degli ambiti competenziali che risultano meno presidiati in esito al processo di valutazione delle competenze effettuato con cadenza annuale attraverso lo specifico sistema di valutazione già definito dall'Ente.

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.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 1 - DISPOSIZIONI DI CARATTERE GENERALE

Nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 17 del CCNL 2006/2009 le posizioni organizzative di Responsabile di Struttura e di Vicario, conferibili a personale inquadrato nell'area C, sono disciplinate dal documento sui "Criteri di conferimento di posizione organizzativa per Responsabili unità territoriali e Vicari di unità territoriale di livello dirigenziale" sottoscritto in data 30 gennaio 2014.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, sulla base del richiamato sistema definito nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 17 del C.C.N.L. 2006 – 2009.

La Direzione Risorse Umane assegna ai Responsabili delle Unità territoriali le seguenti attività specifiche, la cui valutazione sarà considerata elemento curriculare utile nell'ambito delle procedure di individuazione di cui al su richiamato documento sui Criteri di conferimento di posizione organizzativa:

- Valorizzazione attività verso l'utenza debole con riferimento ai Servizi a domicilio.
- Soddisfazione cliente.
- Controllo di qualità di primo livello e controllo liste speciali.
- Supporto organizzativo al Dirigente Territoriale sulla formazione ai dipendenti che operano nei settori maggiormente esposti a rischio di corruzione.
- Predisposizione reportistica URP (richieste utenze/dichiarazioni sostitutive/ringraziamenti-reclami/segnalazioni anticorruzione).

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio delle predette posizioni le parti convengono sull'attribuzione dei compensi annui di seguito indicati:

Responsabile di Struttura	€ 2.500,00
Vicario	€ 2.250,00

In relazione al ruolo ed alle specifiche funzioni riconosciute alle posizioni organizzative in parola nell'ambito degli assetti organizzativi e funzionali dell'Ente i predetti importi sono incompatibili con qualsiasi altro compenso previsto nel presente C.C.I., salvo quanto diversamente indicato da specifici istituti.

A. FUNZIONI DI RESPONSABILE DI STRUTTURA

La posizione organizzativa è conferita in relazione al presidio delle Unità Organizzative di cui all'all. 1.

Il predetto conferimento riguarda le seguenti tipologie:

Responsabilità di Automobile Club;
Responsabilità di Ufficio Territoriale.

B. FUNZIONI DI VICARIO

La posizione organizzativa del Vicario, nel modello organizzativo delle Strutture periferiche dell'Ente, trova giustificazione funzionale con esclusivo riferimento agli Uffici di livello Dirigenziale.

Il Vicario collabora con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione delle funzioni e delle competenze attribuite alle Direzioni Territoriali/Aree Metropolitane dall'Ordinamento dei Servizi dell'Ente.

La Direzione Centrale Risorse Umane dà mandato al Direttore di riferimento di formalizzare entro 20 giorni il provvedimento di assegnazione dell'incarico di Vicario in relazione alle risultanze delle procedure selettive; decorso inutilmente tale termine il Direttore della Direzione Risorse Umane procederà direttamente al suddetto conferimento.

TITOLO III
IL SISTEMA PREMIANTE
SEZIONE 1 - UTILIZZO DEL FONDO

ART. 2 - 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 2014 sono quantificate nell'importo complessivo di € 25.424.452,63

Dette risorse finanziarie sono utilizzate secondo la tabella che segue :

Quote di Fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti la produttività	€	7.358.664,10
Attività Progettuali	€	2.666.075,05
Strumenti contrattuali di supporto alla realizzazione degli obiettivi	€	1.491.289,07
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	2.229.685,18

Quote di Fondo aventi carattere permanente:

Indennità di Ente		4.456.736,22
Sviluppo professionale	€	6.906.516,40
Accantonamento art. 35 Co. 4 CCNL 2006-2009	€	49.637,61
Posizioni Organizzative	€	265.750,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 - 2005, l'indennità di Ente per l'anno 2014 viene definita in complessivi € 5.778.277,76, di cui € 1.321.541,54 relativi a risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

In applicazione del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI, approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 17 dicembre 2013, ai sensi dell'art. 2 del d.l. 101/2013, gli eventuali aumenti sull'ammontare del Fondo derivanti dai risparmi di cui all'art. 10 comma 2 del medesimo Regolamento andranno ad incrementare la Quota di Fondo destinata a remunerare il Progetto per la valorizzazione della qualità del servizio.

SEZIONE 2 – PRODUZIONE

ART. 3 – SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA’

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 .

In tal senso diviene ancor più centrale il tema della misurazione dei risultati, realizzato attraverso indicatori che siano in grado di rilevare i livelli prestazionali, garantendo una misurabilità oggettiva concreta ed analitica.

In coerenza con le linee di programmazione strategica e di pianificazione operativa definite dall’Ente, gli obiettivi stabiliti sono prioritariamente tesi allo sviluppo dei meccanismi operativi di collegamento ed alla flessibilità dei sistemi organizzativi per la realizzazione di ottimizzazioni dei processi produttivi e conseguente incremento dei livelli di produttività.

Diviene pertanto prioritario continuare il processo avviato nelle precedenti sessioni contrattuali, per la definizione di performance standardizzate, adeguate al presidio puntuale ed efficiente dei processi produttivi sottesi all’erogazione di servizi, in modo da assicurare il raggiungimento di soglie sempre più elevate di efficacia, a garanzia di qualità ed efficienza dei servizi resi ai cittadini.

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, di conseguenza, 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.

- ↳ Una prima 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 ragguagliati 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.

- ↳ La seconda 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 conseguito nel bimestre da parte di ciascun Ufficio.

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 il 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 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 ed indirizzo svolto dalle Direzioni centrali nei confronti delle Unità territoriali dell'Ente l'accesso alla quota definita per le predette strutture avviene sulla base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dalle Direzioni/Uffici territoriali e dalle Aree Metropolitane.

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.

Il budget bimestralmente assegnato a ciascuna Unità Organizzativa viene definito in relazione al coefficiente di produttività conseguito con riferimento agli obiettivi quali/quantitativi assegnati alla Struttura nell'ambito del Sistema di valutazione deliberato dagli Organi dell'Ente in coerenza con il piano della performance di ACI.

In particolare, ai fini della corresponsione dell'incentivo per la produttività si procede come di seguito indicato.

↳ Modalità di corresponsione della prima quota (80%):

Il budget attribuito all'Ufficio in relazione al livello di produttività conseguito dallo stesso, viene ripartito tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata, fatta eccezione per i Responsabili di struttura ed i Vicari per i quali il valore della scala parametrica è pari a 79,00.

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

Il conseguimento degli obiettivi di struttura postula il costante impegno dei team interfunzionali operanti negli Uffici nonché di ciascun dipendente il cui apporto individuale costituisce imprescindibile presupposto per la realizzazione della catena del valore che assicura la qualità del servizio reso agli stakeholder.

Una percentuale pari al 5 è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Dirigente, 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.

↳ Modalità di corresponsione della seconda quota (20%):

Il budget attribuito all'Ufficio in relazione al livello di produttività conseguito, viene ripartito tra il personale in servizio in base ai parametri di cui al precedente paragrafo.

L'Amministrazione e le OO.SS. nazionali, in considerazione dell'approvazione del nuovo Ordinamento dei Servizi dell'Ente deliberato dal Consiglio Generale nelle sedute del 26 marzo, del 10 aprile e del 24 luglio 2013 nonché della delibera consiliare del 30 ottobre 2013 e una volta definita l'analisi organizzativa complessiva da parte della Direzione Risorse Umane per la conseguente mappatura dei processi di lavoro delle Direzioni e Servizi di Sede Centrale, così come definiti nella declaratoria dell'Ordinamento stesso, si impegnano ad avviare delle sessioni tecniche per valutare, rispetto agli esiti, la percorribilità della definizione di un sistema incentivante unico della sede centrale.

L'eventuale nuovo sistema individuato dalla sessione tecnica potrà essere applicato, in fase sperimentale, solo dopo un accordo fra Amministrazione e OOSS.

ART. 4 – 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.

Una quota pari a € 926.789,07 è articolata su budget bimestrali di unità organizzativa, di cui all'all. 2 del presente C.C.I. e costituisce tetto massimo di finanziamento delle predette leve contrattuali, senza possibilità di finanziamento a carico delle quote bimestrali del compenso incentivante la produttività.

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.

In sede di consuntivo per il pagamento del saldo finale del fondo annuale, è fornita informativa alle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale e locale circa la distribuzione complessiva delle ore di straordinario e l'utilizzo delle relative prestazioni ai sensi dell'art. 7 CCNL 1994/1997.

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

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, integra il compenso volto al riconoscimento economico del livello di produttività conseguito e viene ripartito secondo le modalità disciplinate nel precedente articolo.

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:

- € 75.000,00 per finanziare le necessità funzionali di carattere eccezionale della Direzione Presidenza e Segreteria Generale con delega ai Servizi Delegati e dei Servizi Generali (Autoparco e Centralino);
- € 148.500,00 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 al Segretario Generale da ciascun Direttore Centrale/Servizio/Ufficio a diretto riporto del Segretario Generale 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 Segretario Generale, 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 (Luce Verde, CCISS, Servizio Viaggiare Sicuri)
- 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 € 316.000,00.

ART. 5 – 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, in una unica quota volta al riconoscimento del coefficiente di produttività annualmente conseguito dalle Direzioni/Uffici territoriali e dalle Aree Metropolitane.

I criteri di gestione della quota fanno riferimento alla remunerazione dell'indice prestazionale conseguito da ciascun Ufficio nel periodo 1.1.2014 – 31.12.2014 e ai criteri di cui all'art.3 del presente CCI per la Sede Centrale e per le Direzioni Compartimentali.

Il budget attribuito a ciascuna struttura viene ripartito tra il personale in servizio, ivi compresi i Responsabili di Uffici Territoriali ed i Vicari, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica a parametro unico.

SEZIONE 3 – ATTIVITA' PROGETTUALI

ART. 6 – PROGETTO NAZIONALE PER LA VALORIZZAZIONE DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO

Per l'anno 2014, 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, viene stanziata una quota del fondo, pari a € 2.612.375.05, per il finanziamento di attività volte al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi al cittadino.

Le suddette attività, qui di seguito riportate, riguardano tutto il personale dell'Ente e richiedono il coinvolgimento di tutto il personale, in relazione alla 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.

A ciascun ambito di progettazione l'Amministrazione assegna un peso percentuale all'interno del budget:

PROGETTO SERVIZI A DOMICILIO	50%
ESITI DELL'INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION	50%

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 2014 sono oggetto di ridefinizione con cadenza bimestrale e sono volti al riconoscimento economico dell'impegno necessario a garantire la realizzazione – presso ciascun ufficio – dei due ambiti di attività.

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).

In caso di parziale raggiungimento dell'obiettivo verrà effettuata una corrispondente decurtazione del parametro di accesso.

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 dovrà con immediatezza, previa informativa alle RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane, idonea documentazione giustificativa che sarà oggetto di esame tra Amministrazione e OO.SS. nazionali indicando nel contempo le iniziative di cui al successivo punto "Attività Progettuali 2.0", che potranno essere oggetto di esame da parte dell'Amministrazione quali componenti di natura incentivante suppletivi o sostitutivi.

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

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.

ART. 7 – 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:

“Sviluppo e consolidamento delle competenze in ACI”

“Iniziative di dematerializzazione anno 2014”

“Supporto alla qualità dei servizi allo sportello” limitatamente al periodo gennaio/marzo 2014.

In relazione a quanto precede ai fini del finanziamento dei predetti progetti per il 2014 è previsto un importo complessivo di € 53.700,00.

“ATTIVITA' PROGETTUALI 2.0”

“Trasportaci Sicuri”, “A Passo Sicuro” e “2 Ruote Sicure” - Anche per l'anno 2014 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, e grazie ai risultati raggiunti e all'interesse dimostrato, per l'anno 2014 l'Ente ha ritenuto di sviluppare ed incrementare l'attività ed i servizi offerti. In riferimento a questa attività le parti concordano, alla luce delle competenze istituzionali in materia da parte degli Automobile Club, di proseguire a collaborare con l'apporto offerto dal personale Aci delle strutture periferiche in sintonia con i locali Sodalizi dove operanti, rendendosi disponibili, ove indirizzati, per l'attivazione di nuove opportunità.

SEZIONE 4 – SISTEMA INDENNITARIO

ART. 8 - COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI/DISAGI

In applicazione dell'art. 32 comma 2 alinea 5 del C.C.N.L. '99, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi.

La remunerazione del rischio avviene a carattere eccezionale in relazione all'effettivo svolgimento di specifiche funzioni che non assorbono l'attività propria del profilo rivestito.

1	Attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 totali)	€	6,61 su base giornaliera
2	Attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 totali)	€	5,66 su base giornaliera
3	Attività di Responsabilità dei Centro Servizi Sede Centrale (massimo 2 unità)	€	6,61 su base giornaliera
4	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, da attribuire ai dipendenti (massimo 5 unità per complessivi € 50 al giorno)	€	minimo 6,00 massimo 16,00 su base giornaliera
5	Attività di segreteria della Direzione Centrale Segreteria, Organi Collegiali, Pianificazione e Coordinamento per complessive tre unità per l'anno 2014 (di cui 1 nell'Area Legale)	€	4,94 su base giornaliera
6	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 per l'anno 2014 (massimo 28 unità)	€	4,94 su base giornaliera
7	Presidio per contact-center c/o Servizio Gestione PRA e Servizio Gestione Tasse Automobilistiche (rispettivamente n. 5 e n. 2 presidi giornalieri a condizione di permanenza fino alle ore 16.00 e per un max di 6 ore - compenso incompatibile con lavoro straordinario)	€	3,00 su base oraria
8	Autisti Sede Centrale (5 unità)	€	5,00 su base giornaliera
9	Centralinisti Sede Centrale (3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
10	Attività di Responsabile di Ufficio territoriale che si caratterizza per specifica responsabilità e complessità gestionale anche esterna (88 unità)	€	5.770,00 su base annua
11	Attività di Vicario Area metropolitana/Direzione territoriale che si caratterizza per specifica responsabilità gestionale (18 unità)	€	5.370,00 su base annua
12	Trasporto valori: una posizione giornaliera per Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale e per la Sede Centrale limitatamente a Direzione Amministrazione e Finanza, Direzione per lo Sport automobilistico, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera
13	Maneggio valori effettuato allo sportello esterno degli Uffici periferici	€	1,00 su base oraria
14	Maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera per unità periferiche e Direzione Centrale Amministrazione e Finanza)	€	3,35 su base giornaliera
15	Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione giornaliera per Struttura periferica e centrale)	€	3,35 su base giornaliera
16	Maneggio valori sportello interno per contabilizzazione buoni pasto della Sede Centrale (massimo una posizione per la Direzione Risorse Umane per 3 giorni al mese)	€	3,35 su base giornaliera

Si tratta di funzioni e compiti tassativamente definiti che non rientrano nello svolgimento dell'ordinaria prestazione e riguardano un ridotto numero di destinatari.

I compensi di cui ai punti da 1 a 12 non sono cumulabili tra loro.

I compensi di cui ai punti da 13 a 15 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata, ma sono cumulabili con quelli previsti al punto 12.

I compensi di cui ai punti 10 e 11 non sono cumulabili con gli altri compensi di cui al presente articolo, ma sono cumulabili con quelli di cui all'art. 1 del presente C.C.I..

Le parti concordano sulla corresponsione alle Strutture della Sede Centrale dell'indennità maneggio valori sportello interno di cui al punto 15 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 con quella prevista per le attività di segreteria.

Con riferimento al compenso per presidio del contact center di cui al punto 7, le parti convengono che, terminata la fase sperimentale che ne costituiva il presupposto, verrà erogato sino al 31 dicembre 2014.

INDICE DEGLI ALLEGATI	
All. 1	Posizioni Organizzative
All. 2	Budget Strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi