

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2008

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 19 dicembre 2008 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 2006/2007;
- visto in particolare l'art 36 titolo V del predetto C.C.N.L.;
- visti i protocolli d'intesa sottoscritti il 6 febbraio 2008, il 16 maggio 2008, l'8 luglio 2008 e il 25 novembre 2008,
- visto l'art. 20 della L. 23 dicembre 1999 n° 488;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2008, determinate in applicazione del C.C.N.L. richiamato in premessa.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 20 della L. 488 del 23 dicembre 1999.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CGIL

FPS CISL

UILPA

CISAL-FIALP

RdB CUB P.I.

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

SEZIONE 1 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

ART. 1 - PRINCIPI DEL SISTEMA

Il sistema di inquadramento ordinamentale del personale dell'A.C.I., articolato nelle aree di classificazione A, B e C è improntato a criteri di flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali, in coerenza con le previsioni dettate in materia dal titolo III del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del personale del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009.

Nell'ambito delle predette aree di classificazione i profili professionali, caratterizzati al proprio interno da competenze comuni applicabili ad attività differenziate, sono raggruppati in due famiglie professionali – gestionale e specialistica - caratterizzate da valori omogenei che rappresentano il patrimonio distintivo dell'organizzazione.

Nell'ambito delle famiglie professionali sopra richiamate si collocano i profili professionali istituiti secondo i criteri, le finalità e le modalità di partecipazione sindacale definiti dall'art. 8 del predetto CCNL di comparto.

Detti profili riportati nel documento descrittivo dei profili professionali di A-CI, al termine di apposite sessioni di contrattazione, da tenersi entro il 30 aprile 2009, consentono la creazione di un sistema di gestione delle risorse umane centrato sulla valorizzazione delle professionalità e delle competenze in cui la persona diviene un'indispensabile risorsa organizzativa per la migliore realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Nel dettaglio:

- la famiglia professionale gestionale individua profili che coinvolgono le tre aree di classificazione fondati su conoscenze di carattere amministrativo/gestionale in cui il personale, operando in logica processiva, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento;
- la famiglia professionale specialistica individua profili che coinvolgono esclusivamente l'area C detentori di know-how tecnico in cui il personale operando anche con ampi margini di discrezionalità tecnica, si distingue per il carattere specialistico del contributo professionale offerto che agevola lo sviluppo e l'integrazione di conoscenze rilevanti per l'Ente.

ART. 2 – DEFINIZIONE DEI CONTINGENTI

La determinazione dei fabbisogni di ciascun profilo professionale nell'ambito delle Aree di classificazione, con particolare riferimento all'area C ove sussistono le famiglie professionali gestionali e specialistiche viene definita dai competenti organi dell'Ente nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale definite dall'art. 6 del CCNL 1998/2001 nei limiti delle previsioni di organico ed in relazione alle esigenze organizzativo/funzionali dell'Amministrazione.

La definizione dei contingenti destinati alle selezioni interne relative al passaggio nell'area di classificazione superiore a quella di attuale inquadramento, viene definita nell'ambito dei fabbisogni stabiliti per ciascun profilo, nel rispetto delle forme di partecipazione previste dall'art. 22 del CCNL 2006/2009.

SEZIONE 2 - IL SISTEMA DEI PASSAGGI

ART. 3 - SISTEMA DEI PASSAGGI

In applicazione dell'art. 11 del C.C.N.L. 2006-2009, nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni:

- Progressioni tra le aree.
- Sviluppi economici all'interno delle aree.

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.

Le eventuali selezioni interne per il passaggio da un'area al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore che dovessero essere indette in esito alle predette verifiche comporteranno l'attribuzione del nuovo inquadramento con effetto dalla data di approvazione delle relative graduatorie generali di merito da parte del competente Organo.

Per il personale proveniente da altre Amministrazioni si terrà anche conto dell'anzianità maturata presso le Amministrazioni di provenienza sia con riferimento all'anzianità complessiva di servizio che a quella relativa all'ultima posizione rivestita.

Per i destinatari del provvedimento di stabilizzazione ai sensi della Legge n° 296 del 27.12.2006, Co. 519, saranno utili anche i periodi di lavoro presso l'Ente antecedenti alla stabilizzazione nei ruoli dell'Ente.

Il numero di passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa nazionale al fine di assicurare un costante riconoscimento della capacità professionale acquisita nel presidio del profilo rivestito.

La decorrenza delle attribuzioni di cui al comma precedente avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno.

ART. 4 - PASSAGGI TRA LE AREE

I passaggi al livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza si svolgono, in sede di prima attuazione del CCNL 2006/2009, secondo una procedura selettiva, attivata sulla base dei criteri definiti dal vigente "Regolamento sull'accesso all'impiego e sulle modalità di svolgimento delle procedure selettive" che saranno adeguati entro il 30 aprile 2009 ai principi generali dettati in materia dall'art. 14 del CCNL 2006/2009, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dall'art. 15 del medesimo CCNL.

Il conferimento della nuova posizione è subordinato al raggiungimento della sede assegnata ed ha decorrenza dalla data di approvazione della graduatoria da parte del Comitato Esecutivo dell'Ente.

ART. 5 – SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

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.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti di cui all'allegato 1 e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Esiti di Test di carattere cognitivo
D	Titoli culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

AREA A		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Test di carattere cognitivo	1,00	
Titoli culturali e professionali	3,00	Diploma di lic. Elementare o dipl. lic.media (2,00) Diploma maturità (2,30)

		Diploma universitario - Laurea breve v.o - Laurea n.o (2,50) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) Spec. Post Lauream (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	3,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	3,00	1 per ogni corso formativo

AREA B		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Test di carattere cognitivo	1,00	
Titoli culturali e professionali	3,00	Diploma maturità (1,70) Diploma universitario - Laurea breve v.o -Laurea n.o (2,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) Spec. Post Lauream (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	3,00	1 per ogni corso formativo

AREA C		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Test di carattere cognitivo	1,00	
Titoli culturali e professionali	3,00	Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) Spec. Post Lauream (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Livello di esperienza complessivo	2,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	3,00	1 per ogni corso formativo

Al fine di consentire il migliore avvio di un nuovo sistema di sviluppo professionale coerente con le previsioni dettate dalla Contrattazione Collettiva di comparto si rende necessario avviare, in via preventiva e con specifico riferimento al sistema di valutazione delle competenze, un diffuso piano di comunicazione e di formazione per assicurare la più ampia informazione e condivisione della metodologia e degli obiettivi da parte di tutti gli interessati e garantire l'acquisizione di parametri di valutazione il più possibile omogenei.

Gli esiti della valutazione delle competenze effettuata con riferimento alle competenze proprie del livello economico e del ruolo funzionale da ciascuno rivestito sono volti ad attivare i percorsi formativi, valutati e certificati, di cui alle tabelle sopra riportate, coerenti con le aree di miglioramento emerse in sede di valutazione

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età.
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;

TITOLO II
DISCIPLINA DI ALCUNE FUNZIONI

ART. 6 - LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti concordano sulla necessità dell'attivazione di specifiche sessioni negoziali per l'attuazione in sede di Contrattazione Integrativa anno 2009 - nelle Strutture Centrali e Periferiche - degli istituti contrattuali di cui al capo V ed al capo VI del CCNL 2006/2009, con particolare riguardo agli incarichi di elevata professionalità, nel rispetto di quanto previsto dagli articoli 21 e 22 del predetto C.C.N.L.

In attesa della definizione delle richiamate previsioni contrattuali ed in relazione alle attuali esigenze del Sistema Organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati gli incarichi di Responsabile di Struttura e di Vicario.

A tal fine il fondo viene suddiviso in due quote pari ad € 1.086.415,18 per il finanziamento degli incarichi di Vicario e pari ad € 93.668,30 per il finanziamento degli incarichi di Responsabile di Struttura.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento, valutazione e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del C.C.N.L. 2006/2009.

Detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale secondo metodologie definite nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 19 del C.C.N.L. 1998 - 2001.

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio della funzione rivestita nonché il grado di conseguimento degli obiettivi affidati, le parti convengono sull'attribuzione di un compenso - incompatibile con qualsiasi altro compenso previsto nel presente C.C.I. con esclusione delle indennità di cui al successivo art. 20 - articolato in tre quote secondo quanto di seguito indicato.

- ✓ COMPENSO DI RUOLO corrisposto per dodici mensilità: detta quota pari al 70% del compenso complessivo è finalizzata al riconoscimento economico del peso della posizione nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente.
- ✓ COMPENSO DI OBIETTIVO: tale quota, pari al massimo al 20% del compenso complessivo, è corrisposta in unica soluzione in base agli esiti del processo valutativo effettuato sulla base di apposita metodologia

che terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati in termini di efficienza ed efficacia.

- ✓ COMPENSO DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI: tale quota pari al 10% del compenso complessivo è suddivisa in budget bimestrali ed è finalizzata al finanziamento delle prestazioni straordinarie eventualmente rese, con carattere del tutto eccezionale, per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Gli importi bimestrali costituiscono tetto massimo di finanziamento delle prestazioni straordinarie; eventuali residui confluiscono nel compenso di obiettivo.

A. LE FUNZIONI DI RESPONSABILE DI STRUTTURA

L'incarico è conferito dal Segretario Generale con atto scritto, sulla base dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali degli aspiranti, rilevate anche con la valutazione del potenziale.

Nelle more dell'attuazione degli assetti organizzativi definiti dal Nuovo Ordinamento dei Servizi deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 22 ottobre 2008, il predetto conferimento riguarda le seguenti tipologie:

- Responsabilità di Automobile Club;
- Responsabilità di Automobile Club e di Ufficio Provinciale.

Il compenso riconosciuto ai titolari dell'incarico di Responsabile di Struttura resta a carico dell'Automobile Club che pertanto, ai sensi del art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005, procede al contestuale rimborso degli importi corrisposti dall'Automobile Club Italia (all. 2 del presente C.C.I.).

La determinazione del compenso complessivo è eseguita su comunicazione dell'Automobile Club in relazione alla fascia di assegnazione dell'Automobile Club medesimo definita dal Comitato Esecutivo dell'Ente nell'ambito del sistema di pesatura che tiene conto del livello di complessità gestionale e funzionale dei singoli Uffici (all. 2 del presente C.C.I.).

B. LE FUNZIONI DI VICARIO

Il ruolo del Vicario nel modello organizzativo degli Uffici Provinciali dell'Ente si connota per la collaborazione al Direttore dell'unità organizzativa, con il quale si confronta sulle problematiche attinenti l'attività gestionale sia in materia di pubblico registro che di tasse automobilistiche.

Il Vicario collabora con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione del modello organizzativo ed alla diffusione della conoscenza, quale indispensabile presupposto per la realizzazione dello stesso, nel rispetto delle forme di partecipazione previste dall'art. 7 del C.C.N.L. 1994 – 1997 e successive integrazioni.

Il Vicario collabora infine con il Direttore nell'azione di diffusione della cultura e dei valori aziendali, orientando le proprie azioni all'efficacia ed alla qualità dei servizi resi all'utenza, allo sviluppo delle persone ed al miglioramento dell'ambiente di lavoro, attraverso l'attenzione costante alla promozione ed al sostenimento di iniziative relative a:

- diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie aziendali;
- sviluppo professionale del personale;
- diffusione del know-how aziendale;
- comunicazione interna/esterna;
- benessere organizzativo.

L'incarico è conferito dal Direttore dell'Ufficio Provinciale con atto scritto tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali degli interessati rilevati sulla base degli esiti delle procedure selettive definite nel Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 29 aprile 2005.

Il compenso annuo attribuito ai titolari dell'incarico viene definito come da tabella che segue.

Tipologia Ufficio Provinciale	Importo complessivo del compenso	Compenso di ruolo	Compenso di obiettivo	Compenso di supporto alla realizzazione degli obiettivi
Ufficio di livello dirigenziale	10.353,90 €	7.247,73 €	2.070,78 €	1.035,39 €
Ufficio di livello non dirigenziale	10.065,70 €	7.045,99 €	2.013,14 €	1.006,57 €

Il compenso di obiettivo sarà finalizzato, in via prioritaria, al riconoscimento economico dell'apporto dato dal Vicario nel conseguimento degli obiettivi di produzione e di qualità nell'erogazione del servizio definiti nel presente C.C.I.

Le parti convengono inoltre sull'ultrattivazione degli incarichi in essere alla data del 31 dicembre 2008 sino al 30 aprile 2009 – termine entro il quale saranno attivate specifiche sessioni negoziali per la definizione, in sede di contrattazione integrativa, degli effetti economici derivanti dall'applicazione del Nuovo Ordinamento dei Servizi.

TITOLO III
IL SISTEMA PREMIANTE

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO

ART. 7 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 28.874.852,19, fatte salve le risorse eventualmente derivanti dall'applicazione dell'art. 38 del CCNL 2006/2009 ed è utilizzato come di seguito indicato.

Fondi di natura variabile:

A)	Fondi di produzione bimestrali	€	8.036.821,07
B)	Fondo strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi	€	2.691.687,12
C)	Fondo standard bimestrale	€	2.500.000,00
D)	Fondo bimestrale gestione attività tasse	€	315.839,55
E)	Fondo annuale gestione attività tasse	€	183.333,00
F)	Fondo riconoscimento economico delle attività svolte in materia di tasse automobilistiche	€	150.000,00
G)	Fondi demandati alla contrattazione decentrata	€	2.479.789,90
H)	Fondo per il progetto "Mobilità temporanea nuove province"	€	35.500,00
I)	Fondo art. 32 comma 2 alinea 5	€	973.389,63
L)	Altri compensi	€	393.017,88
M)	Fondo funzioni organizzative	€	1.180.083,48
N)	Fondo esigenze straordinarie centrali	€	298.000,00
O)	Compensi correlati all'impegno individuale	€	33.521,29

Fondi aventi carattere permanente:

A)	Fondo per il finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.750.108,37
B)	Fondo indennità di Ente	€	4.810.899,75
C)	Accantonamento art. 35 Co. 4 CCNL 2006-2009	€	42.861,15

In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 – 2005, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.783.899,08, di cui € 972.999,33 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

ART. 8 – FONDI DI PRODUZIONE BIMESTRALI

La gestione dei fondi legati ai risultati bimestrali di produzione è articolata su budget di unità organizzativa con riferimento al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2008.

Tali budget, per ciascun Ufficio, verranno riadeguati all'inizio di ogni bimestre in relazione alle modifiche intervenute sulla consistenza del personale in servizio.

L'ammontare dei fondi è definito ed erogato con cadenza bimestrale e corrisposto il secondo mese successivo.

ART. 8.1. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER IL COMPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE DEGLI UFFICI PROVINCIALI

La necessità di garantire l'erogazione di un servizio sempre qualitativamente adeguato alle esigenze dell'utenza e contraddistinto da elevata dinamicità e complessità, ha reso necessario avviare un processo di adeguamento degli assetti organizzativi alle logiche di flessibilità e di professionalizzazione delle risorse umane che caratterizzano l'assetto dei modelli organizzativi previsti per tutti gli Uffici Provinciali dell'Ente.

Le innovazioni introdotte nella gestione del processo di erogazione del servizio se da un lato si fondano sulla ottimizzazione del supporto informativo, dall'altro pongono l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori nell'erogazione del servizio, attraverso il contestuale utilizzo di più modalità processive in relazione alle diverse tipologie di presentazione delle formalità al pubblico registro.

Elevati standard di qualità del servizio impongono inoltre, quale presupposto indefettibile, 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.T., secondo i seguenti criteri:

<i>Modalità Lavorativa</i>	<i>Criteri</i>
Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA	Lavorazione in giornata

Formalità dell'Ufficio Provinciale STA	Lavorazione a vista
Formalità STA remoto	Convalida entro il giorno lavorativo successivo alla data di consegna della documentazione all'Ufficio Provinciale

Ferma restando la necessità della puntuale definizione di tutte le formalità presentate secondo i parametri sopra richiamati, ciascuna linea di lavoro individuata assume un peso differenziato nell'ambito del carico di lavoro quotidiano e pertanto l'eventuale mancato completamento avrà un peso diverso, in termini di decurtazione del budget, in relazione alla linea di lavoro interessata.

A tal fine, alle diverse linee di lavoro sono assegnati i seguenti pesi percentuali all'interno del carico di lavoro giornaliero complessivo:

Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA	←	25%
Formalità dell'Ufficio Provinciale STA	←	35%
Formalità STA remoto	←	40%

Si considera "completata" la giornata allorquando il numero di formalità lavorate secondo i criteri definiti sia uguale o maggiore al 95% delle formalità entrate per ciascuna modalità lavorativa, ovvero il residuo, per ciascuna linea di lavoro, non superi le 2 formalità.

Previo accordo con le RSU e le OO.SS. territoriali sulla definizione dei criteri generali per l'individuazione delle cause di criticità, gli Uffici segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre, l'eventuale presenza di situazioni di criticità, rilevate in applicazione dei criteri concordati, al gruppo di posta elettronica a tal fine attivato (OO_SEGNALAZIONE CAUSE CRITICITA').

Le situazioni rappresentate saranno prese in esame dalla DSD: in assenza di comunicazione all'Ufficio entro le 48 ore lavorative successive alla segnalazione della Sede Provinciale, la criticità rappresentata si intenderà significativa e pertanto giustificherà il mancato conseguimento degli obiettivi ai fini dell'accesso al fondo di produzione bimestrale.

In presenza di criticità non ritenuta significativa, la D.S.D. ne informerà tempestivamente l'Ufficio per eventuali ulteriori approfondimenti; la situazione sarà successivamente presa in esame dalla Delegazione nazionale trattante unitamente alle OO.SS. nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 3 del presente C.C.I.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA CONCORDATA
C4 - C5	170,00
C3	154,70
C1 - C2	138,55
B2 - B3	115,00
B1	110,00
A2 - A3	100,00
A1	100,00

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 12 del presente C.C.I.

ART. 8.2. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LA SEDE CENTRALE

Il fondo è volto a riconoscere il conseguimento degli obiettivi previsti nell'ambito dei piani e programmi di attività di ciascuna Direzione o Servizio Centrale per l'anno 2008. La realizzazione dei predetti piani, che prevede il coinvolgimento di ciascuna Direzione Centrale nel suo complesso, assume rilievo primario per la puntuale attuazione degli indirizzi di carattere generale fissati in coerenza con le strategie e gli obiettivi stabiliti dagli Organi in materia sia di servizi delegati che di attività istituzionali.

La coerenza del grado di realizzazione bimestrale con l'obiettivo annuale è verificata bimestralmente dai singoli Direttori Centrali; in caso di accertata incoerenza sarà cura del Direttore Centrale darne immediata comunicazione alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione.

Il grado conclusivo di realizzazione degli obiettivi programmati è rilevato dalle relazioni annuali prodotte dai Direttori Centrali e verificate dal Servizio di Controllo Interno.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dai Direttori, previa informazione alle RSU ed alle OO.SS. territoriali. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 3 del presente C.C.I.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la scala parametrica di cui all'art. 8.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 12 del presente C.C.I.

ART. 8.3. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LE DIREZIONI REGIONALI

In considerazione delle attività di ciascuna Direzione Regionale, il fondo è volto a remunerare il conseguimento degli obiettivi assegnati, coerenti con la realizzazione della mission delle predette Strutture.

La coerenza del grado di realizzazione bimestrale con l'obiettivo annuale è verificata bimestralmente dai singoli Direttori Regionali; in caso di accertata incoerenza sarà cura del Direttore Regionale darne immediata comunicazione alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione.

Il grado conclusivo di realizzazione degli obiettivi programmati è rilevato dalle relazioni annuali prodotte dai Direttori Regionali oggetto di verifica da parte del Servizio di Controllo Interno.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno debitamente segnalate e documentate dai Direttori, previa informazione alle RSU ed alle OO.SS. territoriali. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 3 del presente C.C.I.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la scala parametrica di cui all'art. 8.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 12 del presente C.C.I.

ART. 9 – STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi assegnati, ciascuna Direzione/Servizio Centrale, Direzione Regionale, Ufficio Provinciale e Centro Servizi dispone di un fondo per il finanziamento delle leve strumentali contrattual-

mente previste, la cui individuazione viene demandata alla contrattazione tra Direttore, RSU e OO.SS. territoriali.

Detto fondo, articolato su budget bimestrali di unità organizzativa, di cui all'all. 4 del presente C.C.I. costituisce tetto massimo di finanziamento per l'utilizzo delle richiamate leve contrattuali, ivi compreso il ricorso del tutto eccezionale allo straordinario, senza possibilità di finanziamento a carico del corrispettivo fondo di produzione bimestrale.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di 150 ore annue complessive.

Le Direzioni/Servizi Centrali, le Direzioni Regionali, gli Uffici Provinciali ed i Centri Servizi possono ricorrere all'utilizzo dello straordinario previa definizione con R.S.U. e OO.SS. territoriali dei criteri generali di utilizzo e dando informativa successiva ai predetti soggetti sindacali sulla distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate e della finalizzazione delle prestazioni richieste.

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 concordato in sede locale, che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

In relazione alle esigenze di servizio che caratterizzano l'attività di On-da Verde e del Centro Assistenza Telefonica nonché della Funzione Accordi ed Enti Locali e dell'Ufficio Relazioni Internazionali, che sono istituzionalmente tenute a garantire la presenza di personale per l'intero arco dell'orario di servizio richiesto, le parti, fermo quanto già indicato in materia di contrattazione decentrata, concordano nel prevedere la necessità del ricorso al predetto istituto contrattuale.

In sede di contrattazione decentrata potranno peraltro essere individuati ulteriori ambiti operativi che richiedano l'effettuazione dei turni.

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 di seguito indicati stabiliti tenendo

conto degli importi definiti dal CCNL parte economica 2006-2009 per l'effettuazione del turno:

AREE PROFES- SIONALI	TURNO PO- MERIDIANO	TURNO NOTTUR- NO O FESTIVO	TURNO NOT- TURNO FESTI- VO
A1	-	0,48	-
A2	0,03	0,79	-
A3	0,09	1,05	0,06
B1	0,09	1,08	0,07
B2	0,17	1,45	0,38
B3	0,29	2,02	0,88
C1	0,29	2,05	0,88
C2	0,36	2,37	1,16
C3	0,43	2,70	1,42
C4	0,58	3,45	2,04
C5	0,75	4,24	2,74

Gli eventuali residui confluiscono nel rispettivo fondo di produzione bimestrale.

ART. 10 – FONDO STANDARD BIMESTRALE

Per gli Uffici Provinciali i criteri di gestione del fondo - articolato in budget bimestrali - fanno riferimento alla remunerazione dell'indice bimestrale di produttività conseguito da ciascun Ufficio e rilevato in base ai criteri di cui all'all. 5 del presente C.C.I.

In presenza di eventuali ore di formazione svolte dal personale degli Uffici Provinciali, il Direttore avrà cura di darne tempestiva comunicazione all'Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione per i conseguenti aggiornamenti delle informazioni residenti in procedura.

In considerazione del ruolo di coordinamento, di indirizzo e di ricerca attribuito alle Direzioni centrali nei confronti degli Uffici Provinciali dell'Ente il fondo standard bimestrale per la Sede Centrale è erogato sulla base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dagli Uffici Provinciali.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, il fondo standard bimestrale per dette strutture è erogato sulla

base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dagli Uffici Provinciali per area di competenza.

L'erogazione dei compensi avverrà secondo una scala parametrica a parametro unico.

ART. 11 - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LA GESTIONE DELL'ATTIVITA' "TASSE"

Il fondo si articola in budget per unità organizzativa di cui all'all. 6 del presente C.C.I., limitatamente agli Uffici appartenenti alle Regioni/Province Autonome in convenzione e viene erogato per la gestione e lavorazione delle pratiche di esenzione, di rimborso e di avvisi bonari, entro dieci giorni a calendario dalla data di presentazione all'Ufficio; per gli Uffici capoluogo di Regione, la gestione e lavorazione delle predette pratiche dovrà avvenire entro quindici giorni a calendario.

L'accesso al fondo avverrà in relazione ai livelli di produzione conseguiti secondo le modalità di seguito indicate:

Livello di produzione conseguito	Percentuale di accesso al fondo
fino a 25 pratiche	25 %
fino a 50 pratiche	50 %
fino a 75 pratiche	75 %
Oltre	100 %

L'erogazione avverrà secondo la seguente scala parametrica:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA CONCORDATA
AREA A	100
AREA B	115
AREA C	170

Il budget bimestrale sarà decurtato in maniera proporzionale al numero di pratiche le cui modalità di lavorazione non abbiano rispettato i predetti parametri.

Previo accordo con le RSU e le OO.SS. territoriali sulla definizione dei criteri generali per l'individuazione delle cause di criticità, gli Uffici segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre, l'eventuale presenza di situazioni di criticità, rilevate in applicazione dei criteri concordati, al gruppo di posta elettronica a tal fine attivato (00_SEGNALEZIONE CAUSE CRITICITA').

Le situazioni rappresentate saranno prese in esame dalla DSD: in assenza di comunicazione all'Ufficio entro le 48 ore lavorative successive alla segnalazione della Sede Provinciale, la criticità rappresentata si intenderà significativa e pertanto giustificherà il mancato conseguimento degli obiettivi ai fini dell'accesso al fondo di produzione bimestrale.

In presenza di criticità non ritenuta significativa, la D.S.D. ne informerà tempestivamente l'Ufficio per eventuali ulteriori approfondimenti; la situazione sarà successivamente presa in esame dalla Delegazione nazionale trattante unitamente alle OO.SS. nazionali rappresentative.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Regionali abbiano accesso ai fondi per la gestione dell'attività tasse in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali nella propria area di competenza.

Gli eventuali residui bimestrali confluiscono nel fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" di cui al successivo art. 13 del presente C.C.I.

ART. 12 – FONDO STANDARD ANNUALE

Il fondo volto al riconoscimento dei livelli di standard conseguiti nelle diverse strutture dell'Ente nel corso dell'anno 2008 è costituito dai residui di tutti gli altri fondi salvo quanto diversamente specificato.

Per gli Uffici Provinciali i criteri di gestione del fondo fanno riferimento alla remunerazione dell'indice di produttività conseguito nel periodo 1.1.2008 – 31.12.2008 da ciascun Ufficio e rilevato in base ai criteri di cui all'all. 5 del presente C.C.I.

In considerazione del ruolo di coordinamento, di indirizzo e di ricerca attribuito alle Direzioni centrali nei confronti degli Uffici Provinciali dell'Ente il fondo annuale di produttività per la Sede Centrale è erogato sulla base del coefficiente di produttività medio nazionale degli Uffici Provinciali con riferimento al predetto periodo.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, il fondo standard annuale per dette strutture è erogato sulla base del coefficiente medio di produttività registrato dagli Uffici Provinciali per area di competenza con riferimento al richiamato periodo.

L'erogazione degli emolumenti avverrà con cadenza annuale, secondo una scala parametrica a parametro unico.

ART. 13 - FONDO ANNUALE DI PRODUTTIVITA' PER LA GESTIONE DELL'ATTIVITA' "TASSE"

Il fondo è volto a riconoscere il livello di produttività conseguito nello svolgimento dell'attività svolta dagli Uffici Provinciali in attuazione del decentramento stabilito nelle Convenzioni stipulate con le Regioni/Province Autonome in materia di tasse automobilistiche.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Regionali abbiano accesso ai fondi per la gestione dell'attività tasse in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali nella propria area di competenza.

Il fondo sarà integrato con gli eventuali residui del fondo bimestrale di cui all'art. 11 del presente C.C.I..

Ciascun Ufficio avrà accesso al fondo in maniera proporzionale al numero di pratiche complessivamente lavorate nel corso dell'anno.

L'erogazione degli emolumenti avverrà con cadenza annuale, secondo una scala parametrica a parametro unico.

ART. 14 - ESIGENZE STRAORDINARIE CENTRALI

Il fondo è volto al finanziamento di prestazioni straordinarie rese per fronteggiare esigenze funzionali della Sede Centrale di carattere del tutto eccezionale.

Una quota del fondo pari a € 50.000,00 è destinata a far fronte alle esigenze connesse alla organizzazione e gestione di manifestazioni, eventi e convegni da parte delle Direzioni Centrali; l'accesso alla predetta quota terrà conto delle esigenze complessivamente rappresentate dalle Direzioni interessate, previa informativa alle RSU.

Una quota pari a € 248.000,00 è finalizzata a fronteggiare le necessità funzionali di carattere eccezionale della Segreteria Generale, degli Organi di Amministrazione, del Servizio Accordi e Rapporti Istituzionali, della Direzione Centrale Segreteria Organizzazione e Coordinamento, della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, della DSD, dei Servizi Generali (autoparco e protocollo), del personale in servizio presso la D.S.I. logisticamente distaccato presso gli Uffici Provinciali, del personale impegnato nella revisione dei residui di bilancio in servizio presso la D.C. Bilancio e Servizi Finanziari, nonché del responsabile del Servizio prevenzione e protezione degli Uffici della Sede Centrale.

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 12 del presente C.C.I.

**SEZIONE 3 –
FONDI PER IL FINANZIAMENTO
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE**

ART. 15 – FONDI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Nel confermare la necessità di proseguire nell'azione di miglioramento dei servizi attraverso l'attuazione di progetti definiti in sede di contrattazione decentrata, viene confermato anche per il 2008 lo stanziamento per la realizzazione di progetti tesi al miglioramento della qualità ed all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro che garantiscano il coinvolgimento di tutto il personale in servizio presso le Strutture Centrali, le Direzioni Regionali e gli Uffici Provinciali.

A tal fine le parti concordano sul finanziamento di progetti che saranno attivati e gestiti localmente presso le sedi di contrattazione decentrata, previa contrattazione tra Direttore, R.S.U. e OO.SS. territoriali.

Il conseguimento di livelli di efficienza tali da garantire elevati standard di qualità nell'erogazione del servizio costituisce indispensabile presupposto per l'attivazione delle iniziative in parola.

Pertanto, con riferimento agli Uffici Provinciali, in presenza di situazioni di arretrato nella lavorazione dei tabulati D.T.T., dovrà essere prioritariamente attivato un progetto teso al ripristino della piena funzionalità dell'Ufficio cui resta subordinata l'attivazione di qualsiasi altra iniziativa a carattere progettuale.

L'arco temporale di riferimento per l'ideazione e l'attuazione dei progetti è compreso tra il 1° gennaio 2008 ed il 31 dicembre 2008, termine finale per la realizzazione degli stessi.

Per ciascun progetto è necessaria la compilazione di una scheda di cui all'all. 7 del presente Contratto Collettivo Integrativo che dovrà essere allegata al verbale di contrattazione con le RSU e le OO.SS. territoriali.

Sia il verbale che la scheda di progetto saranno inviati alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione.

In caso di mancato accordo tra Direzione locale, RSU e OO.SS. territoriali, la contrattazione viene definita a livello centrale.

In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di progetto i residui della quota di budget non utilizzata andranno ad incrementare il fondo standard annuale.

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 Direttore dovrà tempestivamente, previa informativa alle RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione e OO.SS. nazionali.

L'importo del fondo è articolato su budget di unità organizzativa determinati con riferimento alla forza in ruolo alla data dell'1.1.2008 ridefiniti con cadenza bimestrale (all. 8 del presente C.C.I.); l'erogazione degli emolumenti avverrà secondo le modalità concordate in sede di contrattazione decentrata.

Entro il 31 gennaio 2009, gli Uffici provvederanno ad inviare una e-mail all'indirizzo di posta elettronica "Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione" contenente: la certificazione relativa al raggiungimento dell'obiettivo e le comunicazioni relative alle modalità di corresponsione ed agli importi; in caso di ritardo nell'invio della richiesta documentazione i predetti compensi verranno corrisposti contestualmente all'erogazione del Fondo Standard Annuale.

Analoga comunicazione dovrà essere trasmessa per il personale in utilizzo temporaneo ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. In tali casi i nominativi saranno inseriti in elenchi distinti, in quanto non destinatari del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I.

ART. 16 – FONDI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA –
RICONOSCIMENTO ECONOMICO DELLE ATTIVITA' SVOLTE IN
MATERIA DI TASSE AUTOMOBILISTICHE

In considerazione del maggiore impegno richiesto, per il 2008, agli Uffici che operano nelle Regioni che scelgono di avvalersi di A.C.I. per la gestione delle attività in materia di tasse i fondi contrattuali finalizzati al riconoscimento economico della gestione attività tasse sono incrementati di € 150.000,00 ripartiti come segue.

- Una prima quota, pari ad € 80.000,00 è assegnata agli Uffici Provinciali della Lombardia, Toscana e Umbria, ivi compreso il personale delle relative Direzioni Regionali, in relazione al maggior impegno richiesto dalle rispettive Amministrazioni Regionali per la lavorazione, secondo le più recenti convenzioni, degli atti di accertamento. A tal fine sono costituiti dei budget per ciascuna delle Unità Organizzative sopra richiamate in base della forza in ruolo al 1° gennaio 2008. I criteri per l'erogazione dei relativi compensi saranno definiti in sede di contrattazione decentrata entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente CCI. L'accesso al budget assegnato a ciascun Ufficio è subordinato al conseguimento dell'obiettivo dell'integrale lavorazione degli atti secondo i tempi definiti nella convenzione sottoscritta con la Regione.
- La seconda quota, pari € 70.000,00 - in cui confluiscono gli eventuali residui di cui alla prima quota - va ad incrementare il Fondo annuale gestione attività tasse.

ART. 17 – PROGETTO “MOBILITÀ TEMPORANEA NUOVE PROVINCE”.

Al fine di consentire il migliore avvio ed assicurare la funzionalità delle Unità Organizzative costituite nelle province di nuova istituzione, le parti concordano sulla necessità di incentivare la mobilità temporanea del personale presso i predetti Uffici, per il massimo di due anni dall'avvio dell'Ufficio Provinciale, con la previsione di specifici compensi da attribuire nella misura di 25 Euro giornalieri pro-capite.

Le parti si impegnano ad attivare entro il 30 aprile 2009 specifiche sessioni negoziali di verifica sull'applicabilità dell'istituto.

**SEZIONE 4 -
COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO**

ART. 18 - REPERIBILITA'

I turni di reperibilità, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o non programmabili sono previsti per le seguenti aree centrali:

- Onda Verde
- Centro Assistenza Telefonica
- D.S.I.
- D.S.D.
- Autoparco

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

Ore di reperibilità per importo di € 7,75

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

Tali compensi sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 9, 19, 20 e 21 del presente C.C.I.

ART. 19 – ONEROSITA' DELLA PRESTAZIONE

1	Attività di segreteria dei Direttori Centrali e dei Direttori Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura Centrale nonché per il personale in diretta collaborazione con i Vertici dell'Ente per complessive sei unità	€	1.800 su base annua
2	Attività in posizione di staff con il Direttore Regionale, con funzioni di coordinamento per un massimo di una unità	€	2.100 su base annua
3	Attività di segreteria con il Direttore Regionale per un massimo di una unità	€	1.800 su base annua
4	Attività di Responsabilità dei Centro Servizi Sede Centrale	€	2.100 su base annua
5	Attività che si caratterizzano per una costante presenza sul territorio con disagi e gravose articolazioni dell'orario di lavoro quali i formatori ed il personale in servizio presso la D.S.I. logisticamente distaccato presso gli Uffici Provinciali	€	2.100 su base annua
8	Autisti Sede Centrale	€	1.500 su base annua
9	Centralinisti Sede Centrale	€	1.500 su base annua

Al fine di garantire il migliore avvio degli Uffici Provinciali ACI nelle province di recente istituzione nella Sardegna, le parti concordano nell'istituzione di una specifica indennità per i dipendenti incaricati della responsabilità gestionale ed amministrativa dei servizi delegati e delle pertinenti attività organizzative e relazionali, per complessivi € 516,00 mensili.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili ma sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 9, 18, 20 e 21 del presente C.C.I.

ART. 20 - COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI

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

Maneggio valori effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione per Ufficio)	€	3,35 giornalieri

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 12 del presente C.C.I.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili nell'ambito della stessa giornata; sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 9, 18, 19 e 21 del presente C.C.I.

ART. 21 - ALTRI COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO

Trasporto valori: una posizione giornaliera per Ufficio Provinciale	€	3,60 giornalieri
Presidio Pomeridiano (7 presidi giornalieri per call-center c/o DSD)	€	28,00 giornalieri
Attività connessa al protocollo informatico centrale	€	6,88 giornalieri

Con riferimento al compenso per l'attività connessa al protocollo informatico centrale, le parti convengono che tale compenso cessi al 31 dicembre 2008.

Tali compensi sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 9, 18, 19 e 20 del presente C.C.I.

SEZIONE 5 - ALTRI COMPENSI

ART. 22 – COMPENSI COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

Alle Direzioni della Sede Centrale ed agli Uffici Provinciali di Roma, Milano, Napoli e Torino viene assegnato un budget secondo quanto indicato nel prospetto allegato 9 per l'attribuzione da parte dei Direttori delle predette Strutture di compensi di importo ricompreso tra €. 2.000,00 ed €. 2.500,00 al personale in servizio nell'area C, impegnato nel presidio di ruoli funzionali ad elevata complessità organizzativa.

L'attribuzione avverrà, limitatamente al 2008, attraverso l'applicazione delle previsioni contrattuali sul tema, tra Direttori Centrali destinatari dei budget e Organizzazioni Sindacali.

ART. 23 – COMPENSO DI RUOLO FUNZIONALE

Il Compenso di ruolo funzionale è corrisposto per dodici mensilità secondo gli importi mensili di cui all'allegato 10 ed è finalizzato al riconoscimento, nel sistema di inquadramento introdotto dal CCNL 2006-2009, del presidio della posizione rivestita con riferimento al livello economico di inquadramento nell'attuale contesto di un modello organizzativo ad elevata flessibilità funzionale all'operatività sia dello Sportello Telematico dell'Automobilista e delle altre attività delegate all'Ente che alle attività Istituzionali.

Quanto precede con il primario obiettivo di garantire livelli di efficacia e di efficienza del servizio costantemente adeguati alle esigenze del cittadino e degli altri interlocutori istituzionali.

Detto compenso, è riconosciuto dal 1° dicembre 2008 al personale in servizio alla predetta data che non sia stato destinatario di un passaggio economico nel corso del 2008; è altresì riconosciuto nei confronti del personale assunto a qualunque titolo dopo almeno un anno di anzianità nell'Ente e con effetto dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello di maturazione.

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 secondo quanto di seguito indicato:

- nella prima ipotesi al Fondo per il finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione;
- nella seconda fattispecie al fondo standard annuale di produttività.

Il compenso previsto dal presente articolo non spetta a coloro che ricoprono la funzione di Responsabile di Struttura e di Vicario. Il compenso in parola viene corrisposto ai predetti dipendenti a far data dalla cessazione a qualunque titolo dall'incarico purchè durante la vigenza dell'incarico gli stessi non abbiano effettuato alcun passaggio al livello economico superiore. L'erogazione avverrà secondo le modalità di cui al precedente paragrafo.

ART. 24 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, si terrà conto della tabella dei codici di assenza di cui all'all. 11 del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Compensi incentivanti connessi ai fondi di produzione bimestrale (art. 8 del presente C.C.I.)	Erogazione con cadenza bimestrale e pagamento il secondo mese successivo.
Compensi incentivanti connessi al fondo bimestrale per la gestione dell'attività "tasse" (art. 11 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo standard bimestrale (art. 10 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" (art. 13 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di giugno 2009.
Compensi incentivanti connessi al fondo standard annuale (art. 12 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di novembre 2009.
Compensi relativi ai fondi demandati alla contrattazione decentrata (art. 15 del presente C.C.I.)	Erogazione nel mese di maggio 2009.
Compensi relativi ai fondi demandati alla contrattazione decentrata - riconoscimento economico delle attività svolte in materia di tasse automobilistiche (art. 16 del presente C.C.I.)	Erogazione nel mese di maggio 2009.

ART. 25 – CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALI

I Dirigenti centrali e periferici in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartiranno la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo “0” al “3” sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore Centrale della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione che, sentito il Responsabile dell'Unità Organizzativa e le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 gg.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 26 – 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 III 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 C.C.I., i relativi oneri trovano finanziamento negli appositi stanziamenti nell'ambito del bilancio dell'Ente relativo agli oneri per il personale pari a € 128.965,00 nella categoria 2° cap.10 per il personale utilizzato ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I.

ART. 27 - COMPENSI CORRELATI ALL'IMPEGNO INDIVIDUALE

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che, anche in relazione al percorso professionale effettuato, abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita (all. 12 del presente C.C.I.). I compensi in parola, in relazione alla loro diretta connessione con il ruolo e la posizione economica rivestiti, sono soggetti ad un progressivo riassorbimento in ogni caso di mobilità orizzontale o verticale a seguito di selezioni interne e/o concorsi pubblici a far data dal 1° gennaio 2000.

INDICE DEGLI ALLEGATI

All. 1	Tabella Progressione livelli economici
All. 2	Disciplina transitoria del trattamento economico accessorio dei Responsabili di Struttura
All. 3	Budget Fondi di produzione bimestrale
All. 4	Budget Fondo strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi
All. 5	Criteri di rilevazione dello standard
All. 6	Budget Fondo di produzione bimestrale per la gestione dell'attività Tasse
All. 7	Scheda di progetto relativo ai fondi demandati alla contrattazione decentrata
All. 8	Budget Fondi demandati alla contrattazione decentrata
All. 9	Compensi complessità organizzativa
All. 10	Tabella importi compenso ruolo funzionale
All. 11	Tabella codici assenze
All. 12	Compensi correlati all'impegno individuale