



Roma 13 novembre 2018

In data 12 novembre 2018 è stata siglata l'ipotesi di CCI 2018 da tutte le OO.SS firmatarie del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018.

Di seguito vi evidenziamo le principali novità.

Fondo 2018

Il fondo 2018 è pari a € 25.442.393,29.

Sulla base delle disposizioni del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 il fondo è stato integrato di circa € 515.000,00 rispetto al 2017.

Il fondo è stato, inoltre, incrementato di ulteriori quote.

Sulla base di quanto stabilito dall'art. 10 comma 2 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI il fondo è stato incrementato di una quota derivante dai risparmi di gestione pari a 538.832,02 .

Inoltre sulla base di quanto stabilito dall'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2017, che consente di incrementare il fondo sulla base dell'art. 43 L.449/1997, è stato possibile aumentare il fondo con i ricavi delle Convenzioni stipulate dall'Ente per la gestione delle tasse automobilistiche .

L'importo di tale quota potrà essere puntualmente definito solo a chiusura di esercizio dell'anno corrente (orientativamente si tratterà di circa 2 milioni di euro).

La somma di queste due quote sarà destinata ad un progetto nazionale per tutte le strutture dell'Ente denominato " Efficienza organizzativa e impegno professionale".

Un importo differenziato, che verrà definito in apposita sessione negoziale, sarà riconosciuto al personale assegnato alle seguenti strutture:

Direzione Risorse Umane ed Affari generali

Direzione per lo Sport Automobilistico

Servizio Gestione Pra e Servizio Gestione Tasse

Ufficio del DPO

Direzioni Territoriali/Uffici territoriali / Aree metropolitane.

La quota residua del fondo è suddivisa in budget per tutte le singole unità organizzative dell'ente.

Performance organizzativa e attività progettuali

La voce del Fondo impegnata per la Performance organizzativa (produttività) è stata incrementata rispetto al 2017. Non sono stati modificati i criteri di calcolo della produttività e i criteri per il pagamento rispetto al 2017 .

Nessuna modifica è stata introdotta riguardo le attività progettuali che rimangono invariate

(indagine di customer satisfaction per la sede centrale ; servizi a domicilio e customer satisfaction per gli uffici territoriali).

Coefficiente di merito partecipativo (Performance individuale)

Con riguardo invece al Coefficiente di merito partecipativo (Performance individuale) sono state introdotte alcune modifiche .

Sono stati meglio specificati i criteri per l'attribuzione del parametro di 1.5.

La quota di fondo è stata incrementata ed è pari a € 950.000,00 ed è definita in budget per unità organizzativa.

Una quota pari al 90% è destinata alla corresponsione del compenso secondo i parametri da 0.25 a 1(1.5 è equiparato a 1) .

Il 10% è destinata alla corresponsione di un compenso differenziato al personale destinatario del parametro pari a 1.5.

Il parametro potrà essere assegnato solo ad una percentuale **limitata** di destinatari.

La percentuale sarà definita dalla contrattazione territoriale una volta verificato il rispetto dei criteri delineati e definiti dall'art. 24 del CCNL 2006 / 2009.

Non si potrà in ogni caso stabilire una percentuale maggiore al 20% del personale.

In ogni caso è stabilito un limite all'importo che può essere corrisposto ai destinatari dell'1.5.

La somma di quanto viene percepito tra le due quote di fondo, infatti, non può essere superiore a € 500,00 .

Sono stati, inoltre, meglio specificati i criteri per il processo di valutazione.

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009 deve rispettare i seguenti principi:

- comunicazione degli obiettivi e target da conseguire, nonché della prestazione individuale attesa e dei relativi criteri di valutazione;
- incontri periodici di misurazione e monitoraggio delle attività di team, durante i quali si devono evidenziare, anche in modo tracciato sulla base di dati e fatti, prestazioni lavorative insoddisfacenti, tali da determinare l'attribuzione di un parametro inferiore ad 1, al fine di consentire opportuni comportamenti correttivi nel successivo periodo di monitoraggio;
- motivazione della valutazione dei risultati conseguiti e verifica finale congiunta con il valutato.

E' inoltre specificata la procedura da seguire in caso di contestazione della attribuzione di un punteggio inferiore a 1 .

Per chi ha ottenuto un punteggio pari a 1 sarà possibile inoltrare una richiesta di revisione motivata volta ad ottenere il parametro di 1,5, che potrà essere riconosciuto entro i limiti della percentuale massima definita dalla contrattazione territoriale decentrata.

E' prevista una informativa alle organizzazioni sindacali territoriali e alle RSU in sede di contrattazione decentrata sulle risultanze complessive della valutazione .

Sistema indennitario

Il sistema indennitario è stato così revisionato in linea con le previsioni del nuovo CCNL e, in particolare:

- è previsto un compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale (specialisti informatici, formatori, rete Territoriale Servizio Gestione Pra e Servizio Gestione Tasse)
- per quanto riguarda il maneggio valori effettuato allo sportello esterno dell' Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale, è stato definito con chiarezza che lo stesso è da corrispondere sulla base dell'**effettivo** orario di apertura della cassa che si distingue dall'orario di apertura degli sportelli al pubblico.

- è previsto un compenso giornaliero da erogare al personale che è stato impegnato nell'organizzazione del "Gran Premio d'Italia di Formula 1" secondo dettaglio numerico fornito dai Direttori delle strutture coinvolte.

Selezioni per sviluppi economici

Il contratto prevede lo stanziamento delle risorse economiche per procedere al conferimento dello sviluppo economico per le seguenti posizioni:

2 posizioni economiche B2

7 posizioni economiche B3

2 posizioni economiche C2

53 posizioni economiche C4

25 posizioni economiche C5

I relativi bandi saranno pubblicati a breve, per poterne consentire lo svolgimento e la formazione delle nuove graduatorie entro la fine del corrente anno.

Dichiarazioni congiunte

Le parti hanno convenuto di avviare un confronto per l'individuazione di ulteriori figure destinatarie di posizione organizzativa per la Sede Centrale per il 2019 .

Al fine di mantenere gli impegni previsti dal CCNL Funzioni Centrali relativamente all'elemento perequativo, le parti hanno inoltre convenuto sulla erogazione senza soluzione di continuità dell'elemento perequativo nelle more dell'applicazione di quanto previsto dalla bozza della legge di bilancio 2019 (che ad oggi prevede la copertura per il pagamento di tali somme).

Qualora nella legge di bilancio 2019 non saranno contenute le disposizioni volte a garantire il finanziamento per provvedere al pagamento dell'elemento perequativo nel 2019 , le parti hanno convenuto che lo stesso troverà finanziamento all'interno delle risorse del CCI 2019.

L'ipotesi sarà inviata ai Ministeri vigilanti per l'iter di approvazione necessario prima di procedere alla stipula definitiva.

.....

CONTRATTO INTEGRATIVO 2017

Ricordiamo ai colleghi che con riguardo al Contratto Integrativo 2017 rimangono ancora da corrispondere le partite economiche riguardanti i seguenti istituti:

- Attività Progettuali (customer satisfaction; sportello a domicilio)
- Compenso per il merito partecipativo.

Si procederà al pagamento nel mese di novembre 2018 chiudendo così il Fondo relativo al 2017 (tutti i residui , infatti, confluiscono nel fondo per le Attività progettuali) .

Con riguardo al compenso per il merito partecipativo si ricorda ai colleghi che il coefficiente attribuito deve essere comunicato dal dirigente sulla base di quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009 richiamato dalla disposizione contrattuale.

Pertanto, in difetto di tale comunicazione, il dipendente può richiedere al Dirigente di conoscere il coefficiente a lui assegnato.

In caso di dissenso sulla valutazione assegnata è possibile la richiesta di riesame al Dirigente.

In caso di rigetto della istanza di riesame, al fine degli eventuali ricorsi, è possibile fare richiesta di accesso agli atti per conoscere la documentazione in base al quale il parametro è stato riconosciuto nonché, a fini comparativi, l'accesso alle altre valutazioni attribuite utili per conoscere i criteri individuati dal Dirigente per l'attribuzione del parametro di 1.5.

Si ricorda inoltre che le RSU possono richiedere una informativa sui risultati complessivi dell'ufficio e in particolare sui criteri utilizzati per l'attribuzione del parametro di 1.5.

FP CGIL ACI	FP CISL ACI	UILPA ACI ACP
Derna Figliuolo	Marco Semprini	Paola Piccirilli