



Roma 19 marzo 2021

**FIRMA CCI PARTE NORMATIVA 2019-2021 E PARTE ECONOMICA 2019
E ACCORDO PER I CRITERI DI CONFERIMENTO PER INCARICHI DI POSIZIONE
ORGANIZZATIVA UFFICI TERRITORIALI**

In data 17 marzo 2021 con la firma è stata siglata l'Ipotesi di Contratto Integrativo Normativo triennale 2019 /2021 e l'Ipotesi di CCI parte economica 2019 .

I rilievi del Mef in ordine alla costituzione del fondo non avevano reso possibile, infatti, definire prima l'ipotesi di contratto.

Siglare l'ipotesi di contratto a due anni di distanza dall'anno di riferimento, ha determinato che per molti istituti non si è potuto fare altro che confermare quanto aveva già trovato applicazione. Ricordiamo, infatti, che sia le indennità che la Performance organizzativa (produttività) sono state già pagate.

Non è stato , quindi , possibile inserire alcune modiche, come ad esempio una revisione della scala parametrica per la quale è stato comunque firmato un impegno alla revisione per il triennio successivo.

Per le progressioni economiche il risultato della valutazione individuale è stato inserito come uno dei criteri utili per la selezione per il triennio 2019- 2021. Anche in questo caso abbiamo dovuto semplicemente ratificare quanto già fatto precedentemente. Come sapete a causa dell'emergenza COVID eccezionalmente per le selezioni dell'anno 2020 è stato utilizzato come criterio il risultato della valutazione individuale.

Non era infatti possibile fare i test data l'impossibilità di far accedere tutto il personale agli uffici . Per non far perdere le progressioni tutte le OO.SS hanno convenuto su questo sistema. Nell'accordo per le progressioni il sistema è stato ripreso per il 2021 data l'incertezza della situazione epidemiologica e considerato che diviene indifferente dal momento che sono state stanziare risorse sufficienti a garantire il passaggio a tutti quelli che hanno i titoli per partecipare.

Con riguardo a questo, per evitare che diventi una regola comunque valevole anche per le selezioni dei prossimi anni , è previsto in ogni caso per il triennio successivo l'impegno a modificare i criteri di selezione, tenendo conto che bisognerà vedere anche le novità che interverranno in materia a seguito della prevista modifica di tutto l'ordinamento professionale.

Per quanto riguarda il contratto parte economica 2019 il FONDO 2019 è pari a 28.763.601,00 euro .

In applicazione dell'art.76 comma 4 LETT A CCNL Funzioni Centrali 2018/2021 è stato possibile integrare il fondo di un importo pari a 3.179.882 derivante dai ricavi relativi alle convenzioni tasse automobilistiche stipulate con le Regioni .

Con una quota parte (373.053,00 euro) è stato incrementato il Fondo del Progetto nazionale che da 900.000,00 euro passa a **1.274.442** euro.

Il progetto nazionale per il 2019 è rimasto la CUSTOMER SATISFACTION per la Sede Centrale e Direzioni Compartimentali mentre per le Sedi Territoriali è costituito esclusivamente dai "Servizi a domicilio".

L'Amministrazione ha già comunicato che tutte le strutture risultano aver raggiunto gli obiettivi per i progetti. Come sapete questa quota di fondo è diviso tra tutti i dipendenti a parametro unico. Una quota sarà suddivisa fra TUTTO il personale su base nazionale in base alla forza in ruolo al 1 gennaio 2019 (quota individuale pari a circa 740euro).

Evidenziamo che in questa quota confluiranno anche tutti i residui del Fondo.

La quota rimanente pari a 2.806.829 è destinata al Progetto di digitalizzazione, miglioramento efficienza organizzativa e impegno professionale nell'anno 2019.

Una quota sarà suddivisa fra TUTTO il personale su base nazionale in base alla forza in ruolo al 1 gennaio 2019 (quota individuale pari a circa 758 euro).

Come negli anni passati è previsto un compenso differenziato pari a 300 euro in più per il personale appartenente a determinate strutture per la partecipazione a particolari progetti. Per il 2019 il compenso è previsto per il personale (pari a circa il 90% della forza in ruolo) delle seguenti strutture:

Tutti gli uffici Territoriali- Direzioni territoriali- Aree Metropolitane
Direzione Centrale Attività associative e Gestione Sviluppo Reti
Direzione Centrale Educazione Stradale, Mobilità , Turismo
Servizio Gestione Pra
Servizio Gestione Tasse
DSSI
Servizio patrimonio
Ufficio Amministrazione e Bilancio

Una quota pari ad ulteriori 300 euro è prevista per il personale delle Aree A E B .

Nessuna modifica è stata apportata rispetto al CCI 2018 per quanto riguarda le quote di Fondo per la Performance organizzativa pari a euro 5.091.522,04 e per la Performance individuale che rimane pari 1.280.691,22.

E' stato migliorato il sistema di pagamento per la performance individuale. Per il pagamento si terrà conto dei risultati delle schede di valutazione dei comportamenti individuali previsti dal Sistema di Misurazione e valutazione del Personale adottato dall'ente che prevede una valutazione finale che va da 1 a 16.

La quota di fondo viene ripartita **in proporzione al punteggio effettivamente conseguito** .

Al valore di 1 viene attribuito un importo di 120 euro .

Come stabilito dal CCNL Funzioni centrali ad una quota limitata di dipendenti deve essere riconosciuto un differenziale rispetto alla media.

I dipendenti destinatari di questa maggiorazione sono coloro che nella valutazione hanno ricevuto la valutazione massima di 16. Nella divisione del fondo sarà calcolato per queste persone un coefficiente di maggiorazione pari a 1,8 (pari a circa 250 euro in più)

Come sapete il contratto prima della firma definitiva dovrà essere approvato dai ministeri vigilanti.

Con la firma definitiva si potrà procedere al pagamento delle somme ancora da erogare (progetto nazionale, progetto digitalizzazione, performance individuale). Un totale di circa 5.361.962,00 euro con una media pro capite 2.000 euro ancora da percepire.

E' stato, inoltre, firmato nei giorni precedenti un nuovo protocollo per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa per gli uffici territoriali.

Innanzitutto il nuovo protocollo prevede una procedura selettiva uguale per Responsabili UT e Vicari eliminando così una non ragionevole differenziazione.

Si sono introdotti criteri più trasparenti per la valutazione del colloquio, individuando anche con più precisione le materie sulle quali deve avvenire il colloquio.

E' stata introdotta una valutazione anche dei titoli all'interno della quale è stata valorizzata l'esperienza svolta nel ruolo.

La durata dell'incarico può essere sempre di 1 o due anni ma alla scadenza è possibile, qualora non ci siano state criticità, una conferma nell'incarico per ulteriori due anni (non 1 come in precedenza).

E' stata prevista la possibilità per i Responsabili di Struttura di candidarsi anche per avere incarichi ad interim negli uffici nei quali non si riesce a coprire la posizione organizzativa. Per

questi eventuali incarichi ad interim è previsto il pagamento della indennità di funzione in aggiunta a quella percepita.

Nei prossimi giorni sarà inoltre sottoscritto anche l'accordo che prevederà la corresponsione di una indennità per l'interim per i Responsabili di A.C.

Cordiali saluti a tutti.

FP CGIL ACI
D.Figliuolo

CISL FP ACI
M.Semprini

UILPA ACI ACP
P. Piccirilli