



## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2022

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2019/2021, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno \_\_\_\_\_ presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 50 e seguenti del C.C.N.L 2019/2021, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato dal Consiglio Generale in data 27 aprile 2022 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2022;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- visto il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013 (convertito con modificazioni dalla L. 30 ottobre 2013 n. 125), con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI";

### CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa al contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022 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.165/2001.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza  
Dr.Luigi Francesco Ventura  
D.ssa Autilia Zeccato  
D.ssa Daniela Delle Donne  
D.ssa Antonella Palumbo

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP  
CONFINTESA FP  
CGIL FP  
UILPA ACP  
CONFSAL UNSA  
FLP EPNE  
USB PI

## CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente.
2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2022 - 31 dicembre 2022 e definisce, per l'anno 2022, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, già definiti nell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2022/2024, sottoscritta in data 9 giugno 2023.
3. Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso, salvo quanto espressamente indicato nel testo.

### **Art. 1 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021)**

Le parti concordano di non avviare procedure per il conferimento di posizioni di sviluppo economico nel corso dell'anno 2022.

### **Art. 2 Utilizzo del fondo**

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2022 in € 27.356.069,13, cui va aggiunto l'importo massimo una-tantum di € 2.861.300,00, derivante dall'applicazione dell'art. 10 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 - richiamato all'art. 49 comma 4 del CCNL 2019/2021 - nonché l'eventuale quota non erogata delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario (relative all'annualità 2022) non utilizzate e risultanti a consuntivo 2022 (Art. 49, co. 7 CCNL 2019/2021). Tale importo, pari al massimo a € 3.161.300,00, potrà essere ridimensionato secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Posizioni Organizzative (art. 15 CCNL 2019/2021)	€	438.600,00
Performance organizzativa (art. 50, co. 2, lett. a) CCNL 2019/2021)	€	7.245.768,73
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino (art. 50, co. 4 CCNL 2019/2021)	€	2.344.423,65 (*)
Performance individuale (art. 50, co. 2, lett. b) CCNL 2019/2021)	€	1.280.691,22
Indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 50, co. 2, lett. d) CCNL 2019/2021)	€	4.080.847,86

(\*) Tale importo potrà essere elevato sino a un massimo di € 5.505.723,65 secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 2.976.425,67 per indennità di Ente a carico del fondo sino al 31/10/2022; € 8.938.099,99 per gli sviluppi professionali (di cui € 6.369.067,49 per trascinarsi degli sviluppi professionali degli anni precedenti, fino ad ottobre 2022, ed € 2.569.032,50 per differenziale stipendiale novembre, dicembre e tredicesima 2022 - art. 50 CCNL 2019/2021 - comprensivo della quota parte relativa alle progressioni economiche 2022 riferite al periodo novembre dicembre e tredicesima); € 51.212,01 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016/2018.

### Art. 3 – Posizioni organizzative e professionali

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	<b>ART.15 CCNL 2019/2021</b>	<b>ART. 50 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2019/2021</b>
	<b>INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA</b>	<b>INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ</b>
	IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ
<b>Let. A ) RESPONSABILE DI UNITÀ TERRITORIALE</b>	3.000,00	5.770,00
<b>Let. B) VICARIO</b>	2.700,00	5.370,00
<b>Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE</b>	2.700,00	//
<b>Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO-RICERCHE</b>	1.600,00	//

Relativamente agli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai responsabili di Automobile Club si rimanda all'allegato 1.

### Art. 4 – Particolari istituti contrattuali di ACI (art. 50 comma 2 lett. d) ed e) del CCNL 2019/2021)

Le parti concordano nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2022, dei compensi di cui alla lettera n) del CCI 2022/2024 parte normativa, nonché dei seguenti istituti ex art. 50 comma 2 lett. d) ed e) del CCNL 2019/2021:

1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 50 comma 2 lett.d CCNL 2019/2021)

#### SEDE CENTRALE

1.1	Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti - 5 unità) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti - 3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per trasporto valori: limitatamente a Ufficio Amministrazione e Bilancio, Direzione per lo Sport automobilistico e Relazioni Internazionali, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera

1.3	Indennità di rischio maneggio valori correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale per l'Ufficio Amministrazione e Bilancio, che presta l'attività in presenza fisica (una posizione al giorno)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno. Limitatamente per la Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Divisione Attività Associative e Gestione e Sviluppo Reti ed il Centro Servizi Affari Generali, massimo una posizione giornaliera per il personale che presta attività in presenza fisica per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni).	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018)		vedi CCI 2022/2024 parte normativa

I compensi riportati in tabella di cui ai punti 1.3 e 1.4 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.2 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.5 compreso.

#### STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Indennità di rischio per trasporto valori: una posizione giornaliera per Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica, una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni).	€	3,35 su base giornaliera
1.3	Indennità correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello esterno PRA e Tasse, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello)	€	2,00 su base oraria

I compensi di cui ai punti 1.2 e 1.3 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata né con l'indennità di responsabilità di cui all'art. 3 del presente CCI.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con i compensi ai punti 1.2 e 1.3, ma non con l'indennità di responsabilità di cui all'art. 3 del presente CCI.

#### 2. INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 50 comma 2 lett.e CCNL 2019/2021)

#### SEDE CENTRALE

2.1	Indennità correlata alla responsabilità per le attività del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità correlata alla responsabilità per le attività del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera

2.3	Indennità correlata alla responsabilità per le attività di segreteria nell'ambito della Direzione Presidenza e Segreteria Generale, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente (massimo 5 unità)	€	11,50 su base giornaliera
2.4	Indennità correlata alla responsabilità per le attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura	€	5,00 su base giornaliera
2.5	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività impicanti particolari responsabilità di natura professionale appartenente alle reti territoriali della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (formatori), della Direzione Sistemi Informativi e Innovazione, della Direzione Gestione e Sviluppo del PRA, Fiscalità Automobilistica e Servizi agli Enti Territoriali (PRA e Tasse)	€	1.450,00 su base annua

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di cui all'art. 3 del presente CCI.

### STRUTTURE PERIFERICHE

2.1	Indennità correlata alla responsabilità per le attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 unità totali)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità correlata alla responsabilità per le attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera
2.3	Indennità correlata alla responsabilità per l'attività di cassiere principale degli Uffici territoriali (una posizione al giorno per Ufficio)	€	3,35 su base giornaliera

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.3 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità di cui all'art.3 del presente CCI.

### Art. 5 – Performance organizzativa e individuale

La quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa e individuale è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria (produttività), incentivazione speciale (collegata alla progettualità) e performance individuale (comportamenti organizzativi).

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

#### A. INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ

Le attività di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente relativamente all'anno 2022.

L'incentivo legato alla produttività è corrisposto in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati; con cadenza trimestrale (gennaio-marzo, aprile-giugno, luglio-settembre e ottobre-dicembre) sono effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi. In esito a dette verifiche, al

personale in servizio alla data del 1° giorno del trimestre di riferimento, è corrisposta una quota pari al 25% dell'incentivo massimo annuale legato alla produttività, anche in esito alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

## **B. INCENTIVAZIONE SPECIALE - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 50 comma 4 CCNL 2019/2021)**

In applicazione dell'art.50 comma 4 CCNL 2019/2021, l'Amministrazione e le OO.SS. hanno sottoscritto in data 21 marzo 2022 un accordo che definisce le regole di attivazione di attività progettuali da demandare, secondo quanto nello stesso specificato, alla contrattazione di terzo livello per una quota di fondo pari massimo al 29,68% delle risorse destinate alla performance, secondo quanto di seguito riportato.

La quota di fondo destinata al finanziamento di attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino è pari ad un importo minimo di € 2.344.423,65, elevabile fino a un massimo di € 5.505.723,65, secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022, derivanti dalle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

L'attività progettuale, i cui criteri sono da definire in sede territoriale, è volta al miglioramento continuo della qualità dei servizi resi al cittadino in un'ottica di completa digitalizzazione degli stessi, in considerazione altresì delle nuove modalità operative della prestazione lavorativa (lavoro a distanza) e di decentramento della competenza territoriale.

Il progetto dovranno richiedere il coinvolgimento di tutto il personale, in relazione alla singola posizione lavorativa da ciascuno presidiata, nonché al livello di competenza e di professionalità da ciascuno posseduto e dimostrato per il conseguimento degli obiettivi prestazionali quotidiani.

### **STRUTTURE TERRITORIALI**

#### **1) Innovare, tramite il web, le modalità di interlocuzione con l'utenza PRA (peso 50%)**

FINALITA': garantire un efficiente servizio all'utenza privata attraverso nuove forme di comunicazione tra cui la videochiamata con gli operatori dei servizi pubblici.

#### **2) Ottimizzare la gestione degli utenti prenotati allo Sportello PRA tramite verifica e conferma delle prenotazioni (peso 50%)**

FINALITA': evitare disagi sia all'utenza che agli Operatori di Sportello PRA e ottimizzare la gestione degli utenti prenotati.

**Sono demandati alla contrattazione territoriale di terzo livello i criteri e le modalità di attuazione del progetto.**

### **SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI**

Ogni struttura ha cura di individuare un progetto/attività di supporto agli Uffici Territoriali e alla Federazione, da tradurre in un obiettivo (con relativi indicatori e target) da assegnare al personale in forza alle strutture di Sede Centrale e delle Direzioni Compartimentali.

**E' oggetto di contrattazione territoriale di terzo livello l'individuazione dell'attività progettuale, nonché le modalità di attuazione dello stesso e la definizione della tempistica (fine entro il 31 dicembre 2022).**

La quota di fondo, destinata al finanziamento delle attività progettuali, è articolata su budget nazionale da distribuire in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2022, ridefinita con cadenza trimestrale.

Gli Uffici hanno accesso al 100% del budget assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti.

L'incentivo individuale è definito nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time) e prendendo a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Dirigente di riferimento dovrà con immediatezza, sentite le RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione idonea documentazione, che sarà oggetto di esame da parte dell'Amministrazione, sentite le OO.SS. nazionali.

L'incentivo speciale legato alla progettualità è erogato a consuntivo in relazione ai risultati, a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

#### **PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi assegnati a seguito della validazione, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

La quota di fondo è suddivisa su base nazionale in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% della forza in ruolo totale su base nazionale, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo si terrà conto della media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore ex aequo si terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

#### **Art. 6 – Gestione dei residui**

Per l'anno 2022 gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione confluiscono ad incremento della quota di fondo utilizzata per il finanziamento di "attività di valorizzazione della qualità del servizio", di cui all'articolo 5.

## RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento ai Responsabili degli Automobile Club, al fine di consentire una maggiore flessibilità nel riconoscimento del salario accessorio, nei limiti della disponibilità di bilancio, le parti concordano nel definire l'indennità in un'unica fascia per un importo minimo pari a € 12.902,00 e massimo pari a € 29.500,00; la stessa sarà determinata su comunicazione dell'Automobile Club.

Se il Responsabile di Automobile Club non percepisce indennità deliberate da Automobile Club, i compensi, sempre corrisposti dall'Automobile Club d'Italia con rimborso da parte del locale sodalizio, sono pari all'importo annuo di € 12.902,00.

Le parti concordano nel prevedere per i responsabili di AA.CC. non dirigenziali con incarico ad interim, la corresponsione di un compenso, che resta a carico del sodalizio ad interim, il cui importo debba essere pari ad almeno il 50% del compenso minimo previsto dal vigente CCI (euro 12.902,00).

In applicazione delle previsioni dettate dall'art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005 gli importi corrisposti dall'Automobile Club d'Italia restano a carico dell'Automobile Club che procede al rimborso.