



## **FIRMATE LE IPOTESI CCI PARTE NORMATIVA 2022-2024 E CCI PARTE ECONOMICA 2022**

Vi informiamo che in data 9 giugno 2022 sono state **firmate le ipotesi** di CCI PARTE NORMATIVA 2022-2024 e di CCI PARTE ECONOMICA 2022 .

Per la firma definitiva occorrerà attendere l'esito dell'iter di approvazione da parte dei Ministeri vigilanti.

### **IPOTESI CCI PARTE NORMATIVA 2022-2024**

La **parte normativa** che ha una **validità triennale** disciplina il NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE e definisce le FAMIGLIE PROFESSIONALI in applicazione di quanto stabilito dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021.

**Le competenze professionali** richieste per ciascuna famiglia professionale sono state individuate in un **documento firmato** a già a novembre 2022 che costituisce parte integrante del contratto. Le scriventi OO.SS hanno richiesto comunque di riprendere il **confronto** sul documento già firmato al fine di addivenire ad **più specifica e puntuale definizione dei profili professionali**.

**Ulteriore novità** relativa alla parte normativa è la **disciplina delle progressioni economiche all'interno delle AREE** secondo quanto disposto dall'art.14 del CCNL 2019/2021. Non essendoci più le posizioni economiche all'interno delle AREE si parla di "attribuzione di differenziali stipendiali .

Evidenziamo che potranno **partecipare all'attribuzione** dei differenziali tutti coloro che sono **inquadrati nella medesima Area** (quindi anche coloro che nel vecchio sistema avevano raggiunto posizioni apicali C5 e B3 ) .

**La misura annua dei differenziali** per area è **stabilita dal CCNL** funzioni centrali così **come il numero massimo di differenziali attribuibili** a ciascun dipendente per il periodo in cui permane nell'inquadramento nella medesima area .

**Nel contratto integrativo** è stabilita la **ponderazione dei criteri** per l'attribuzione delle progressioni economiche nei limiti di quanto previsto dal CCNL che dispone che le selezioni debbano prevedere i seguenti 3 criteri :

1. media delle ultime 3 valutazioni della Performance individuale ("peso" non inferiore al 40%);

2. livello di esperienza lavorativa maturata e specifiche conoscenze acquisite (“peso” non superiore al 40%);
3. ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa, correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

Questi criteri nel CCI ACI sono stati **ponderati allo scopo di contenere il peso della valutazione individuale** che, dal nostro punto di vista, **non** può essere in alcun modo un criterio **prevalente** poiché l'utilizzo del sistema di misurazione e valutazione della performance **non** sembra essere **così oggettivo** da costituire un parametro realmente meritocratico .

**Una differenziazione** è posta circa la **valutazione dell'esperienza professionale** per i bandi di selezione **per il 2023, considerata la fase di prima applicazione** del nuovo ordinamento professionale rispetto ai **criteri da adottare a regime** a partire dal 2024.

**Le prime selezioni** dovrebbero svolgersi **nel 2023**. Il numero dei differenziabili attribuibili per area sarà stabilita nel Cci parte economica 2023, che sarà successivamente discusso con l'Amministrazione, sulla base delle risorse del Fondo che saranno disponibili per la contrattazione 2023.

Per quanto riguarda **la disciplina normativa delle posizioni organizzative** ( art 4) e delle **performance organizzativa e individuale** ( art.5) **non** ci sono **novità di rilievo**.

E' stata introdotta una **modifica alla disciplinata la banca delle ore** per la gestione delle ore di lavoro straordinario.

L'Amministrazione ha richiesto , infatti, di aumentare il limite di ore di lavoro straordinario per specifiche esigenze e per particolari categorie.

**Le OO.SS** hanno **stigmatizzando l'attuale sistema di utilizzo dello straordinario** e, considerato che **le risorse** destinate a remunerare le prestazioni di **lavoro straordinario** non utilizzate **possono andare ad integrare il fondo con un vantaggio per tutti i dipendenti**, hanno richiesto inoltre che lo stesso venga **utilizzato solo per esigenze** veramente **eccezionali** e imprevedibili o eventi speciali.

E' stato , quindi, ribadito il limite complessivo annuo pari a 100 ore che può essere aumentato nel limite di 300 ore solo per particolari esigenze o specifiche categorie di lavoratori sulla base di motivate richieste da sottoporre al vaglio della Direzione Risorse Umane.

Abbiamo comunque **richiesto di avere una informativa sull'utilizzo** dello straordinario per **verificare quali settori sono interessati** da esigenze tali da giustificarlo e poter più compiutamente, successivamente, disciplinare l'istituto **verificando anche se è possibile il ricorso ad altri istituti contrattuali** previsti per far fronte a particolari esigenze.

**IPOSTESI CCI PARTE ECONOMICA 2022**

Il **Fondo Risorse Decentrate** per l'anno **2022** è pari a **€ 27.356.069,13** cui va **aggiunto l'importo di € 2.861.300,00** derivante dall'applicazione **dell'art 10 del Regolamento di spesa ACI** ( che consente **l'integrazione del fondo** con parte dei ricavi derivanti dalla stipula di convenzioni) e la quota non erogata delle risorse destinate al lavoro straordinario.

Anche l'ipotesi di **CCI 2022 parte economica non** contiene né potrebbe contenere vista la tempistica di conclusione delle trattative , **novità sostanziali** .

E' stato **previsto un aumento per le posizioni organizzative** con una **differenziazione tra posizioni organizzative di sede centrale e posizioni organizzative delle sedi territoriali** in ragione dell'impegno richiesto soprattutto ai RUT e ai VICARI nella gestione degli uffici considerate le novità procedurali, normative e organizzative introdotte negli ultimi tempi.

Ancora una volta è stata sottolineata al tavolo delle trattative **la necessità**, non più procrastinabile, di una **revisione di tutto il sistema indennitario** . Le modifiche nel lavoro e nell'organizzazione che hanno interessato l'ente nell'ultimo periodo e le novità contrattuali a nostro parere impongono la necessità di rivedere il sistema con una nuova valutazione delle condizioni particolari di lavoro o particolari responsabilità che comportano il pagamento di una indennità.

**Il progetto annuale denominato “Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino”** ammonta a **€2.334.423,65** che potrà essere elevato fino ad un massimo di **€ 5.505.723,65** dal momento che nello stesso confluiranno le risorse derivanti dalla applicazione dell'art 10 del regolamento e le quote di straordinario non pagate in seguito alle verifiche sul bilancio consuntivo 2022 in corso.

Anche **i residui** come sempre andranno ad **incrementare tale quota di fondo**.

Abbiamo concordato con l'Amministrazione che **con la mensilità di luglio** di procederà al pagamento della **performance individuale del 2022**.

**Il progetto**, invece, potrà essere pagato solo **dopo l'approvazione** da parte dei Ministeri vigilanti **e la firma definitiva del CCI**.

FP CGIL ACI

UILPA ACI ACP

D. Figliuolo

P. Piccirilli