



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – DIRIGENZA AREA VI**  
*Parte economica anno 2010*

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni sindacali rappresentative riunitesi il giorno *5 dicembre 2012* presso la Sede centrale dell'Ente,

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte economica anno 2010 – sottoscritta in data 13 marzo 2012;

VISTI gli artt. 4 e 5 del CCNL per il quadriennio 2002/2005 e biennio economico 2004/2005 – Dirigenza Area VI, stipulato il 1° agosto 2006, ultrattivato dal CCNL 2006-2009;

VISTA la lettera del Ministero delle Finanze – IGOP del 23 luglio 2012 prot. 63535 recante parere favorevole all'ulteriore corso dell'ipotesi in esame a condizione del recepimento delle raccomandazioni ivi contenute e recepite;

VISTA la lettera n° DFP-30580 P- 4.17.1.14.5 del 24 luglio 2012 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ufficio Relazioni Sindacali con la quale è stato espresso parere favorevole sull'ipotesi richiamata in premessa subordinatamente al recepimento delle condizioni e precisazioni della nota del Ministero delle Finanze – IGOP del 23 luglio 2012 prot. 63535

**STIPULANO**

Il contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2010 nel testo allegato.

Il contratto avrà efficacia dal giorno successivo alla stipula, salvo le diverse decorrenze previste dal contratto stesso.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

*ASNAI*  
*UILPA ACI ACI*  
*CISL FFAci*  
*FLAP ASDZ*  
*USIPi ACI*  
*FPCGIL ACI*



C.C.I. DIRIGENZA ACI (2010)

CAPO I

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale dirigenziale, a tempo indeterminato e determinato, appartenente alla 2° fascia inserito nel Ruolo della Dirigenza ACI, di cui al CCNL per il personale dirigente dell'Area VI 2006- 09 sottoscritto il 21 luglio 2010.

Art. 2

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'Ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse ad incrementare l'efficienza, l'efficacia, la tempestività e l'economicità dei servizi erogati alla collettività con l'interesse a valorizzare la centralità della funzione dirigenziale nella gestione dei processi di innovazione in atto e nel governo dell'Ente, favorendo il miglioramento delle condizioni di lavoro e la crescita professionale dei dirigenti.

La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, che tenga conto del ruolo attribuito a ciascun dirigente in base alle leggi e ai contratti collettivi, nonché della peculiarità delle funzioni dirigenziali, improntato alla correttezza dei comportamenti delle parti ed orientato alla prevenzione dei conflitti oltre che in grado di favorire la piena collaborazione della dirigenza al perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

In relazione a quanto sopra, la partecipazione sindacale si attua con le modalità e le forme previste nelle norme contrattuali e di legge vigenti, in linea con il dettato degli artt. 5, co. 2 e 9 del d. lgs. 165/2001 e smi.

Per quanto concerne la contrattazione collettiva integrativa, essa si svolge sulle materie stabilite nell'art. 4, del CCNL per il personale dirigente dell'Area VI sottoscritto il 1 agosto 2006, ultrattivato, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40 del d. lgs. 165/2001.

Ai sensi dell'art. 29 del CCNL 2006-2009, sono confermate, ove compatibili con le norme del d. lgs. n.150 del 2009 e non disapplicate dal CCNL medesimo, le disposizioni del CCNL del 1\* agosto 2006, per il quadriennio normativo 2002-2005 e per il biennio economico 2002-2003.



Art. 3

TRATTAMENTO ECONOMICO

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

Per la dirigenza di 2° fascia, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, per l'anno 2010, è determinato sulla base delle disposizioni di cui al CCNL Area VI 2006-2009 e del biennio economico 2005/2006, ammonta ad €. 5.002.354,74 ed è costituito ai sensi dell'art. 21 del CCNL dell'Area VI della dirigenza, quadriennio normativo 2006/09 e biennio economico 2006/07 del CCNL dell'area VI della Dirigenza.

Il medesimo fondo sarà così utilizzato:

a) retribuzione di posizione	€. 3.501.648,32
b) retribuzione di risultato	€. 1.425.671,10
c) incentivi alla rotazione degli incarichi	€. 75.035,32

Il fondo può essere incrementato dall'ammontare degli eventuali compensi erogati da terzi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 61 del C.C.N.L. 2002-2005 – confermato tra le discipline precedenti nel CCNL area VI Dirigenza 2006/ 2009 - attribuiti ai dirigenti. Una quota pari al 30% dei compensi in argomento è corrisposta ai dirigenti che svolgono gli incarichi in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Il fondo non è incrementato della predetta previsione per l'anno 2010.

Art. 4

CRITERI PER L'EROGAZIONE DELL' INCENTIVO ALLA ROTAZIONE DEGLI INCARICHI

Ai sensi dell'art. 74 del CCNL area VI Dirigenza 2002-2005, ultrattivato CCNL 2006-2009, il 5% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato di cui all'art. 3, 2° co. lett b) è destinato alla costituzione di un apposito fondo per il finanziamento della mobilità territoriale dei dirigenti.

L'incentivo alla mobilità territoriale dei dirigenti spetta esclusivamente in caso di trasferimento d'ufficio a condizione che il dirigente non abbia già prestato servizio e/o non abbia avuto la residenza nei precedenti tre anni nella provincia di nuova destinazione.

L'incentivo non è in alcun modo prorogabile in caso di rinnovo dell'incarico stesso o di attribuzione di diverso incarico nella stessa località.



Per l'erogazione dell'incentivo si terrà conto: a) della distanza chilometrica intercorrente tra la struttura di provenienza e quella di destinazione; b) della situazione logistico-abitativa e socio-ambientale riscontrabile nella sede di destinazione.

Detto incentivo sarà erogato, di norma, in un'unica soluzione all'atto del trasferimento e comunque non oltre i tre mesi dallo stesso.

Le risorse non utilizzate alla fine dell'anno solare sono destinate a finanziare la retribuzione di risultato dell'anno di riferimento.

## ART. 5

### INCARICHI AD INTERIM - SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

A decorrere dal 1° gennaio 2010, in caso di affidamento ad interim degli incarichi di direzione di posti-funzione di livello dirigenziale non generale vacanti in organico, è erogato un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato, sulla retribuzione di posizione correlata all'incarico dirigenziale di livello non generale vacante.

Detto trattamento economico è erogato nelle seguenti misure percentuali che seguono, tenuto conto delle diverse fasce deliberate per complessità degli incarichi nonché dei seguenti elementi, già richiamati nel CCNL 2002 - 2005 Area Dirigenza, ultrattivato dal CCNL 2006-2009, dati dalla sede degli incarichi ricoperti, livello di responsabilità attribuito e grado di conseguimento degli obiettivi:

- a) 25% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali, provinciali o di automobile club inseriti nella fascia A nonché di direzione regionale;
- b) 20% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali, provinciali o di automobile club inseriti nella fascia B;
- c) 15% per della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali, provinciali o di automobile club inseriti nella fascia C.

Il dirigente incaricato dell'interim, durante il periodo, continua a percepire la retribuzione di posizione in godimento e relativa all'incarico di cui è titolare.

In caso di sostituzione del dirigente titolare dell'incarico assente con diritto alla conservazione del posto, per la durata della sostituzione al dirigente incaricato della sostituzione stessa compete un importo da calcolarsi, nell'ambito della retribuzione di risultato di cui all'art. 3 lett. b), sulla retribuzione di posizione del dirigente sostituito, e da erogare secondo le diverse percentuali di cui al comma 2, già disciplinate per gli incarichi ad interim.



## Art. 6

## CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI DIRIGENTI DI SECONDA FASCIA

In applicazione dell'art. 24 del CCNL area VI Dirigenza 2006-2009, la retribuzione di risultato è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e del livello di capacità manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente e misurati secondo le procedure di valutazione del *sistema di incentivazione dei ruoli direzionali*, approvato dagli Organi dell'Ente.

L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, è stabilito nella misura non superiore al 30% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base dei seguenti elementi:

- elemento A: per il 60%, in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi assegnati superata la soglia minima stabilita nel sistema di incentivazione;
- elemento B: per il 40%, sulla base delle capacità manageriali espresse in relazione ai livelli di cui al sistema di incentivazione.

Costituisce soglia minima per accedere alla quota di retribuzione di risultato il raggiungimento da parte dell'interessato di una percentuale di conseguimento minimo degli obiettivi assegnati, comunque non inferiore al punteggio di 2,6 su un massimo di 5,00.

Si accede all'elemento B della retribuzione di risultato, collegato alle capacità manageriali espresse, solo in caso di superamento della soglia minima predetta, salvo giustificati motivi che non hanno consentito di raggiungere la soglia, dichiarati prima della fine del periodo di riferimento e recepiti nella loro adeguatezza dall'Amministrazione.

Nell'ottica di garantire un'effettiva premialità e sulla base della graduatoria delle valutazioni, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso degli obiettivi individuali e delle capacità manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.

Nell'ambito di questa graduatoria e sulla base del punteggio conseguito e risultante della media degli elementi sopra esposti, la quota di risorse per retribuzione di risultato destinate al presente parametro saranno erogate sulla base dei seguenti livelli:

Fasce di merito	Media di raggiungimento degli obiettivi e delle capacità manageriali	Percentuale di accesso alla retribuzione di risultato	Quote percentuali collocazione dei dirigenti ammessi
Fascia 1	Punteggio medio pari 5,00	100%	30%
Fascia 2	Punteggio medio da 4,99 a 3,40	da 99% a 68%	55%
Fascia 3	Punteggio medio da 3,39 a 2,60	da 67% a 52%	15%

Nella medesima ottica di premialità differenziata si conviene che nella fascia più elevata di accesso retributivo possano trovare collocazione non più del 30% dei dirigenti sottoposti a valutazione, secondo le diverse tipologie di incarico ed articolazione dello stesso. In questa fascia saranno



collocati i dirigenti che abbiano dato complessivamente oggettivi esiti eccellenti o comunque molto positivi nella valutazione delle competenze organizzative e nelle capacità direzionali dimostrate.

Nel caso in cui il numero di dirigenti in possesso del punteggio complessivo previsto per la allocazione della fascia di merito 1 risulti superiore alla quota del 30%, il Segretario Generale individuerà, ai fini del rispetto della percentuale predetta del 30%, tra i dirigenti suddetti e che abbiano conseguito il massimo del punteggio, quelli che:

- risultino titolari di progetti strategici o di particolare rilevanza per l'AcI realizzati nell'anno di riferimento;
- abbiano prodotto esiti eccellenti per l'AcI o comunque molto positivi, risultanti nelle motivazioni addotte dalla proposta formulata dai direttori centrali o segnalate nelle relazioni a consuntivo dai direttori regionali.

#### Art. 7

### UTILIZZO INTEGRALE DELLE RISORSE

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nonché degli incentivi alla rotazione degli incarichi, agli interim ed alla sostituzione dei dirigenti devono essere integralmente utilizzate.

Le eventuali risorse che a consuntivo dovessero risultare non utilizzate sono attribuite ad ulteriore conguaglio della retribuzione di risultato secondo le percentuali di accesso al fondo predetto.

#### Art. 8

### DISPOSIZIONI FINALI

Le disposizioni del presente CCI troveranno applicazione successivamente alla data di definitiva sottoscrizione dello stesso, facendo salve le decorrenze stabilite nelle singole disposizioni contrattuali.