



Automobile Club d'Italia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – DIRIGENZA AREA VI**  
*Parte economica anno 2013*

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni sindacali rappresentative riunitesi il giorno *27 gennaio 2014* presso la Sede centrale dell'Ente,

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo – parte economica anno 2013 – sottoscritta in data 18 luglio 2013;

VISTI gli artt. 4 e 5 del CCNL per il personale dirigente dell'Area VI 2002-2005 ultrattivato dal CCNL 2006-2009 sottoscritto il 21 luglio 2010;

VISTA la lettera n° DFP-0055969 P- 4.17.1.14.5 del 4 dicembre 2013 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 con le condizioni e le precisazioni formulate dal Ministero dell'Economia e delle Finanze/IGOP con nota prot. 98093 del 28 novembre 2013,

STIPULANO

Il contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2013 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

*ASAME*  
*Pauro*  
*FIALP-CISAL*  
*USBPE ACI*  
*F.P. CGIL. ACI*  
*UILPA ACI*  
*FP ACI ACI*



C.C.I. DIRIGENZA ACI anno 2013

CAPO I

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo, disciplinante l'anno 2013, 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 anni 2006- 2009 sottoscritto il 21 luglio 2010.

Art. 2

IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Le parti confermano il sistema di partecipazione e di relazioni sindacali disciplinato all'art. 2 del CCI 2010 per il personale dirigente.

Art. 3

TRATTAMENTO ECONOMICO

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

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito ai sensi dell'art. 21, del CCNL dell'area VI della Dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/07, e dell'art. 7 del CCNL dell'area VI della dirigenza, biennio economico 2008/09, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, commi 3 e 5 della L. 133/2008 e nell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito nella Legge 122/2010.

Il fondo ammonta per l'anno 2013 a €. 4.199.025,06 per il personale dirigente di seconda fascia e sarà così utilizzato:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| a) retribuzione di posizione                | €. 2.939.317,54 |
| b) retribuzione di risultato                | €. 1.259.707,52 |
| c) incentivi alla rotazione degli incarichi | €. 50.388,30    |



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 è stato incrementato della predetta previsione per l'anno 2013 di € 18.560,83.

Art. 4

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

Le parti confermano le disposizioni contrattuali in materia di incentivo alla rotazione degli incarichi disciplinate all'art. 4 del CCI 2010.

ART. 5

INCARICHI AD INTERIM - SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

A decorrere dal 1° gennaio 2013, 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 competenze manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente, e misurati secondo le procedure di valutazione del *Sistema di misurazione e valutazione della Performance in ACI*, 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 rispettivamente di performance di struttura organizzativa e individuali assegnati, superata la soglia minima stabilita nel sistema di misurazione e valutazione;
- elemento B: per il 40%, sulla base delle competenze manageriali espresse in relazione ai livelli di comportamenti attesi, 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 52,00 su un massimo di 100,00.

Si accede pertanto all'elemento B della retribuzione di risultato, collegato alle competenze 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 e viste le innovazioni normative previste con l'art.6, comma 1 del d. l.gvo 141/2011 e con la legge 135/2012 art.5, comma 11 e segg. fino a sexies in quanto applicabili, la retribuzione di risultato è articolata in livelli di merito, graduati proporzionalmente alla percentuale di accesso degli obiettivi di performance organizzativa, individuali e delle competenze manageriali dimostrate, tali da garantire una differenziazione degli importi.

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



Fasce di merito	Punteggio finale complessivo di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, individuale e delle competenze manageriali	Percentuale di accesso alla retribuzione di risultato
Fascia Alta	Punteggio pari al 100	100%
Fascia Medio-alta	Punteggio da 99 a 68	da 99% a 68%
Fascia Intermedia	Punteggio da 67 a 52	da 67% a 52%
Fascia Bassa	Punteggio fino a 51	Accesso negato

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa ed individuali ed alle previsioni del sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente che prevede monitoraggi intermedi trimestrali, nei mesi di luglio e novembre di ciascun anno saranno effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance sulla base degli indicatori e dei target trimestrali di monitoraggio riportati nelle schede di performance. Il 50% del fondo destinato alla retribuzione di risultato annuale sarà utilizzato per la corresponsione della quota al 2° trimestre ed al 3° trimestre dell'anno di riferimento.

In esito alle suddette verifiche sarà corrisposto nel mese di luglio di ogni anno al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio una quota pari al 30% della retribuzione di risultato massimo annuale, ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati, di performance organizzativa ed individuali, collegati al risultato sia stato raggiunto - in base ai predetti indicatori - per almeno il 51% degli obiettivi annuali.

Un'ulteriore quota pari al 20% del fondo annuale sarà corrisposta nel mese di ottobre dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1° ottobre, ove il risultato sia stato raggiunto - in base ai predetti indicatori - per almeno il 75% degli obiettivi annuali, con i medesimi criteri.

Il saldo, comprensivo della quota della retribuzione di risultato correlata alle competenze manageriali, sarà corrisposto terminata la verifica sul conseguimento degli obiettivi, a conguaglio attivo o passivo delle somme già erogate.

#### 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.

4



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.



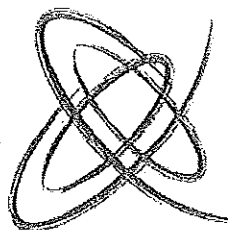
FP CGIL



FP CISL



UIL PA



CISAL FIALP



USB PI

Roma, 18 luglio 2013

### NOTA A VERBALE 1

Le OO.SS, considerato che:

- le norme contrattuali attribuiscono ai dirigenti ruoli e funzioni di elevata responsabilità ed autonomia compreso il controllo di qualunque prestazione/attività affidata a terzi nell'ambito del budget economico assegnato;
- nell'attuale assetto organizzativo i dirigenti non sono nelle condizioni di poter esplicitare al meglio la propria attività, così come normativamente previsto, in particolare verso le società collegate dell'Ente;

### Chiedono:

- l'adozione di adeguate modifiche organizzative che attuino, da subito, un maggiore coinvolgimento dei dirigenti, mediante il corretto riconoscimento del ruolo e della funzione loro propria;
- la reinternalizzazione di attività oggi affidate alle società collegate e/o fondazioni per il raggiungimento degli obiettivi di economicità nonché efficienza ed efficacia nell'azione dell'Ente.

FP CGIL ACI  
D. Figliuolo

FP CISL ACI  
M. Semprini

UILPA ACI ACP  
S. Pagani

CISAL FIALP ACI  
L. De Santi

USB PI ACI  
R. Sirano



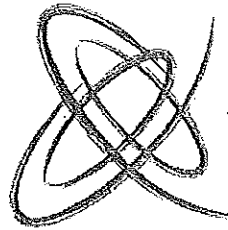
FP CGIL



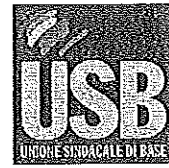
FP CISL



UIL PA



CISAL FIALP



USB PI

Roma, 18 luglio 2013

### NOTA A VERBALE 2

Le OO.SS. pur non condividendo i principi generali ispiratori del Sistema di misurazione e valutazione della performance dettato dalla legislazione vigente, ritengono comunque necessario sottolineare il positivo recente mutamento del quadro normativo che consente l'intervento diretto delle amministrazioni sul Sistema interno da ciascuna adottato al fine di apporre miglioramenti, riconoscendo all'OIV un ruolo di mero supporto e

#### Chiedono:

che l'Amministrazione ponga in essere, riappropriandosi appieno delle proprie prerogative, tutti gli interventi e le modifiche necessarie per migliorare l'attuale Sistema che ha presentato notevoli criticità.

FP CGIL ACI  
D.Figliuolo

FP CISL ACI  
M.Semprini

UILPA ACI ACP  
S.Ragani

CISAL FIALP ACI  
L. De Santi

USB PI ACI  
R.Sirano





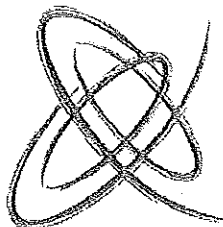
FP CGIL



FP CISL



UIL PA



CISAL FIALP



USB PI

Roma, 18 luglio 2013

### NOTA A VERBALE 3

#### Le OO.SS considerato che:

- l'istituto dell'affidamento ad interim degli incarichi è previsto dalle norme per gestire situazioni di emergenza e limitate nel tempo;
- tale modalità di gestione straordinaria viene utilizzata sistematicamente per sopperire a vacanze di organico senza poi porre in atto i necessari interventi organizzativi per risolvere la criticità;
- gli incarichi, in ACI, vengono spesso assegnati senza rispettare gli assetti ordinamentali degli uffici dell'Ente;

#### Chiedono:

- un più rigoroso utilizzo dell'istituto dell'affidamento ad interim degli incarichi vacanti in organico, riconducendolo ai limiti, anche temporali, normativamente previsti;
- una maggiore attenzione alla dislocazione geografica delle sedi affidate ad interim per ovvi motivi di economicità legati alla necessità dei frequenti spostamenti per il presidio degli uffici;
- una maggiore coerenza, nell'affidamento degli incarichi, con gli assetti ordinamentali dell'Ente, evitando soprattutto di assegnare personale di qualifica dirigenziale ad uffici di livello non dirigenziale oppure di assegnare personale di qualifica non dirigenziale ad uffici di livello dirigenziale.

FP CGIL ACI  
D.Figliuolo

FP CISL ACI  
M.Semprini

UILPA ACI ACP  
S. Pagani

CISAL FIALP ACI  
L. De Santi

USB PI ACI  
R. Sirano