

**IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2017 PER IL
PERSONALE DELL'AREA DIRIGENZA DELL'ACI
Sottoscritto in data 24 novembre 2017**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3 *sexies*, dlgo. 165/2001 e smi, così come
sostituito dall'art.54 del d.lgvo 150/2009)**

Premessa

La relazione è predisposta in ottemperanza ai principi dell'art.40 comma 3 *sexies* del d. lgvo 165/2001, innovato dal'art.54, del d.lgvo 150/2009 e tiene conto delle indicazioni di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e Finanze n.25 del 19 luglio 2012, con riserva di procedere a pubblicare sul sito istituzionale la complessiva documentazione descrittiva degli aspetti economico finanziari e di contenuto contrattuale dell'ipotesi in esame, ai sensi dell'art. 40 bis, comma comma 4 del decreto sopra richiamato, e secondo le precedenti disposizioni della circolare del Dipartimento Funzione Pubblica, n. 7 del 13 maggio 2010.

La presente relazione pertanto sarà suddivisa in due moduli, rispettivamente di illustrazione degli aspetti procedurali di sintesi del contratto e di descrizione dell'articolato del contratto stesso, integrata con quella riguardante le modalità di utilizzo del fondo e dell'erogazione stessa, anche con accordi effettuati a stralcio della piattaforma medesima, nelle more di una compiuta definizione dell'accordo contrattuale riferito all'annualità precedente.

MODULO 1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Modulo 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

| | |
|--|---|
| Data di sottoscrizione | 30 maggio 2016 |
| Periodo temporale di vigenza | ANNI 2015/2016 |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Segretario Generale</p> <p>Direttore Centrale Risorse Umane e Affari Generali</p> <p>Dirigente Ufficio Organizzazione, Performance, Valutazione e Welfare del Personale</p> <p>Dirigente Ufficio Amministrazione, Sviluppo e Formazione del Personale</p> <p>Organizzazione sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CIDA ASDACI</p> <p>CISL FP</p> <p>CGIL FP</p> <p>UIL FP</p> <p>CISAL FP</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>CIDA ASDACI</p> <p>CISL FP</p> <p>CGIL FP</p> <p>UIL FP</p> <p>CISAL FP</p> |
| Soggetti destinatari | Personale dirigenziale appartenente alla 2° fascia inserito nel Ruolo della Dirigenza ACI |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | <p>a) retribuzione di posizione La disciplina della <i>pesatura</i> degli incarichi dirigenziali prevede, in linea con i principi contrattuali di comparto, una graduazione delle posizioni dirigenziali attraverso l'utilizzo di criteri di misurazione dell'incarico, tenuto conto del peso che esso assume all'interno dell'organizzazione in termini di articolazione e complessità nell'esercizio dell'incarico stesso.</p> <p>In relazione a ciò, è stata effettuata un'analisi delle attività ed elaborato un <i>panel</i> di parametri di misurazione delle funzioni e delle competenze ivi rinvenute.</p> <p>Ognuno di essi reca un peso ripartito con un punteggio associato minimo, medio o massimo: l'insieme dei punteggi</p> |

assegnati costituisce il valore finale del peso che la singola struttura assume ed in base ai punteggi finali determinata la classificazione generale.

I parametri in questione sono di tipo organizzativo, di ruolo rispetto alle finalità dell'Ente, economico-finanziari e, più propriamente, gestionali avuto riguardo alle risorse umane, tecniche e finanziarie assegnate. I parametri rivestono una loro natura specifica in relazione alla tipologia di incarico dirigenziale da conferire ed al contesto – centrale, compartimentale e periferico – in cui l'incarico viene espletato. Il sistema prevede la distribuzione in macrofasce retributive, al cui interno sono previste altre subfasce, al fine di declinare più razionalmente le risorse.

Il sistema viene aggiornato periodicamente in relazione al mutare del contesto socio-economico ed in funzione di modifiche organizzative sostanziali ed è oggetto di deliberazione da parte degli Organi dell'Ente e segue un criterio di ripartizione di parametri di seguito richiamati:

- **Tipologia di incarico: di ufficio/ ispettiva/di funzione studio e di ricerca:** *responsabilità amministrativa/economica/gestionale.* Per questo parametro si tiene conto del grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni connessa alla presenza di norme e degli esiti che esse sono in grado di generare, in ragione della natura e delle finalità della funzione all'interno ed all'esterno della Direzione o Funzione centrale o rispetto alla tecnostruttura stessa.
- **Ruolo rispetto alla funzionalità della tecnostruttura:** *primario/di servizio/di consulenza.* Il parametro individua, misura e pesa il fattore che concorre all'operatività dell'organizzazione.
- **Complessità organizzativa:** *attività/risorse.* Il parametro pesa e qualifica il livello di articolazione della funzione dirigenziale in ragione dei compiti e delle risorse umane, tecniche e finanziarie ove assegnate.
- **Autonomia:** *decisionale/organizzativa.* Indica il grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni e negli esiti che esse sono in grado di generare all'interno ed all'esterno della tecnostruttura.
- **Complessità competenze e finalità assegnate:** il parametro indica il grado ed il livello di profondità delle conoscenze tecniche necessarie e delle finalità

riconosciute alla funzione direzionale

b) retribuzione di risultato. Il sistema di incentivazione dei ruoli direzionali costituisce uno strumento la cui metodologia, innovativa nel panorama delle Pubbliche Amministrazioni, agisce secondo gli schemi tipici dell'MBO (management by objectives), in aderenza ai principi già indicati nel d.lgs. 286/1999, evolutosi attraverso i principi di selettività e premialità della performance lavorativa del dirigente, dettati dalla d. lgs.150/2009.

Con delibera presidenziale in data 30 dicembre 2010 è stato adottato il Sistema di misurazione e valutazione delle performance ACI, che prevede secondo “un sistema a cascata” l’assegnazione delle performance organizzative e individuali a tutta la dirigenza, in coerenza con il Piano triennale della Performance e con le performance di Ente, trasversali a tutta la categoria della Dirigenza, centrale e periferica.

Il procedimento di valutazione si caratterizza per l’articolazione, per tipologia di incarico e per funzione rivestita, degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi attraverso l’assegnazione di due schede, una di performance organizzativa e l’altra recante gli eventuali obiettivi individuali, integrata con i comportamenti organizzativi attesi.

In termini macroscopici sono state individuate le seguenti sezioni:

- obiettivi economici-finanziari
- obiettivi qualità di processo/di federazione ACI
- obiettivi progettuali legati ad iniziative nazionali o territoriali, connessi alla gestione dei servizi delegati e delle finalità istituzionali e statutarie.

Anche i comportamenti organizzativi, che misurano le competenze gestionali e manageriali attese per il raggiungimento degli obiettivi, sono dichiarate in un’apposita scheda comunicata al valutato insieme agli obiettivi.

c) incentivi alla rotazione degli incarichi- Il contratto prevede una quota non superiore al 5% di quella destinata alla retribuzione di risultato da destinare a dirigenti che nell’anno di riferimento ha avuto un trasferimento per altro incarico. L’indennità viene erogata sulla base di specifici criteri deliberati dagli Organi dell’Ente.

| | | |
|---|---|--|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno | E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 20 settembre 2017 |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli /// |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 |
| | | E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 |
| | | E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 |
| | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009 | |

MODULO II

Il contratto della Dirigenza di seconda fascia è stato adattato nell'articolato e nella struttura della precedente piattaforma approvata per l'anno 2016, recependo la disciplina in materia di premialità del sistema di misurazione e valutazione della performance in ACI, adottato con delibera presidenziale il 30 dicembre 2010, modificato ed integrato con delibera del 14 dicembre 2016 del Consiglio Generale.

Detto sistema, pubblicato poi sul sito istituzionale ACI, ha applicato, in esecuzione del d. lgs. 150/2009, i principi di differenziazione di merito e conseguente retribuzione di risultato, già disciplinanti nel Sistema di incentivazione dei ruoli direzionali, adottato da ACI nel 2006, con delibera del Comitato Esecutivo.

I fondi per la retribuzione di posizione e di risultato sono costituiti ai sensi dell'art. 21, del CCNL dell'area VI della Dirigenza, quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006/2007, e dell'art. 7 del CCNL dell'area VI della dirigenza, biennio economico 2008/2009, nel rispetto delle disposizioni normative contenute nel d. lgs. 165/2001, nonché delle disposizioni di cui al d. lgs. 101 del 31 agosto 2013 comma 2 bis e del regolamento adottato dall'ACI per l'adeguamento della gestione dell'Ente ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa.

Pertanto, il complessivo delle risorse economiche destinate al trattamento accessorio della dirigenza tiene conto dell'art. 67 del d. lgs 112 del 25 giugno 2008, convertito in legge 133/2008. La contrattazione ripartisce il fondo annuale disponibile, costituito secondo i criteri sopra citati, tra gli istituti della retribuzione di posizione, di risultato e di incentivazione alla rotazione degli incarichi e prevede altresì, ai sensi dell'art. 40 del CCNL 2002/2005, la possibilità per l'Ente o per il dirigente di ricorso, previa proposta all'altra parte, all'istituto della risoluzione anticipata consensuale del rapporto di lavoro.

- A) La disciplina di attribuzione della retribuzione di posizione avviene sulla base di criteri adattati alla tipologia di incarico, centrale o su strutture periferiche Aci o di Automobile Club. I criteri sono stati oggetto di informativa sindacale ed deliberazione da parte degli Organi ACI.

Si descrivono brevemente le diverse fattispecie:

Tipologia di incarico: di ufficio/ ispettiva/di funzione studio e di ricerca: *responsabilità amministrativa/economica/gestionale.* Per questo parametro si tiene conto del grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni connessa alla presenza di norme e degli esiti che esse sono in grado di generare, in ragione della natura e delle

finalità della funzione all'interno ed all'esterno della Direzione o Funzione centrale o rispetto alla tecnostruttura stessa.

- **Ruolo rispetto alla funzionalità della tecnostruttura** : *primario/di servizio/di consulenza*. Il parametro individua, misura e pesa il fattore che concorre all'operatività dell'organizzazione.
- **Complessità organizzativa**: *attività/risorse*. Il parametro pesa e qualifica il livello di articolazione della funzione dirigenziale in ragione dei compiti e delle risorse umane, tecniche e finanziarie ove assegnate.
- **Autonomia**: *decisionale/organizzativa*. Indica il grado di discrezionalità contenuta nelle decisioni e negli esiti che esse sono in grado di generare all'interno ed all'esterno della tecnostruttura.
- **Complessità competenze e finalità assegnate**: il parametro indica il grado ed il livello di profondità delle conoscenze tecniche necessarie e delle finalità riconosciute alla funzione direzionale.

B) La retribuzione di risultato costituisce una delle voci di trattamento accessorio della dirigenza, riconosciuta ed erogata secondo le indicazioni contrattuali di cui dell'art. 24 del CCNL area VI Dirigenza 2006-2009 e normative in materia, recepite negli aspetti procedurali anche dal Sistema di Misurazione e Valutazione ACI, che prevedono che la retribuzione di risultato sia attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e del livello di competenze manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto da ciascun dirigente 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 70%, 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 30%, sulla base delle competenze manageriali espresse in relazione ai livelli di comportamenti attesi, di cui al sistema di incentivazione.

Allo scopo di assicurare il rispetto del principio di premialità effettiva della retribuzione in questione si è inteso individuare una soglia minima di conseguimento degli obiettivi assegnati, pari al 52% complessiva utile per accedere alla quota di retribuzione di risultato. Inoltre, si accede alla corresponsione della quota destinata 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.

Nella medesima prospettiva, è stato anche sancito il principio della gradualità delle valutazioni, tenuto conto delle innovazioni normative di cui all'art.6, comma 1 del d. l.gvo 141/2011 e legge 135/2012 art.5, comma 11 e segg. fino a sexies in quanto applicabili. Pertanto, la retribuzione di risultato è distribuita proporzionalmente alla percentuale di accesso degli obiettivi di performance organizzativa, individuali e delle competenze manageriali dimostrate. Questa gradualità determina conseguentemente 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:

| | 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 |

Il Sistema di misurazione ha istituito poi un principio innovativo di “ponderazione” dell'andamento delle performance assegnate, prevedendo fasi di monitoraggio intermedi trimestrali corrispondenti a target trimestrali, che consentono, nei mesi di

luglio e novembre di ciascun anno, la possibilità di consolidare un andamento dell'esercizio attraverso apposite procedure di verifica sulla base di indicatori di monitoraggio riportati nelle schede di performance.

Allo scopo di conciliare l'andamento degli obiettivi collegati peraltro alla performance di Ente, con i tempi procedurali di approvazione in via definitiva delle performance annuali dei dirigenti, si è intesa disciplinare la possibilità in determinate condizioni di individuare nella misura del 50% del fondo destinato alla retribuzione di risultato annuale la corresponsione di una quota della potenziale retribuzione di risultato spettante al 2° trimestre ed al 3° trimestre dell'anno di riferimento.

Infatti, effettuate le verifiche, ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati, di performance organizzativa ed individuali, collegati al risultato sia stato raggiunto per almeno il 51% degli obiettivi annuali, sarà corrisposto, nella prima mensilità utile dello stesso anno, al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio una quota pari al 30% della retribuzione di risultato massimo annuale, ed un'ulteriore quota pari al 20% del fondo annuale sarà corrisposta nella prima mensilità utile dello stesso anno al personale dirigente in servizio alla data del 1° ottobre ove il risultato sia stato raggiunto 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.

- C) Il trattamento economico cd *di mobilità*, destinato ad incentivare la rotazione degli incarichi, viene riconosciuto ai Dirigenti interessati a trasferimenti d'ufficio nell'anno di riferimento e riconosciuto sulla base di criteri determinati con delibera del Consiglio Generale dell'Ente. Le singole situazioni di trasferimento sono oggetto di istruttoria che prevede – prima tra tutti – l'esclusione di una domanda di trasferimento a domanda di parte nonché ulteriori elementi quali l'obiettivo perseguito dall'Amministrazione nel disporre l'incarico e le difficoltà logistiche incontrate dai Dirigenti nel trasferimento presso la nuova sede.

IL DIRETTORE
DIREZIONE CENTRALE RISORSE
UMANE E AFFARI GENERALI
(Alessandra Zinno)

FIRMATO

