



Automobile Club d'Italia

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – DIRIGENZA AREA VI**  
**Parte economica anno 2018**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, riunitesi il giorno 17 dicembre 2019 presso la Sede Centrale dell'Ente,

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 2006/2009 relativo al personale Dirigente dell'Area VI degli enti pubblici non economici, stipulato il 21 luglio 2010;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, parte economica 2008/2009, sottoscritto il 21 luglio 2010;

Visti i documenti programmatici "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottati dal Consiglio Generale in data 31 gennaio 2018 e 04 aprile 2018 che illustrano il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2018;

Tenuto conto di quanto disciplinato dal Dlgs 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;

Visto D.L. 101 del 31 agosto 2013 comma 2bis con il quale si stabilisce che gli ordini, i collegi professionali e gli enti aventi natura associativa si adeguano, tenuto conto delle relative peculiarità con propri regolamenti, ai principi posti a base delle disposizioni di legge concernenti in generale le pubbliche amministrazioni;

Visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI", approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 14 dicembre 2016;

Visti e recepiti i rilievi formulati dal Dipartimento della Funzione Pubblica (prot. 16456- P - 11/03/2019 e prot.. N. 57407 - P - 12/09/2019) e del Dipartimento della Ragioneria dello Stato (MEF -



Automobile Club d'Italia

RGS- 34080 DEL 07/03/2019e prot. 209676/2019), con i quali si chiedono integrazioni e modifiche all'ipotesi sottoposta al relativo esame.

## STIPULANO

Il contratto collettivo integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per il 2018 nel testo allegato.

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

### LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza – Firmato

D.ssa Alessandra Zinno – Firmato

D.ssa Autilia Zeccato – Firmato

D.ssa Daniela Delle Donne – Firmato

### LE DELEGAZIONI SINDACALI

CIDA FP ACI - FIRMATO

CISL FP ACI - FIRMATO

CONFINTESA F.P. - FIRMATO

FP CGIL ACI - FIRMATO

UILPA ACI - FIRMATO

ANMI FEMEPA

FLEPAR - FIRMATO

## C.C.I. DIRIGENZA ACI anno 2018

### CAPO I

#### Art. 1

#### AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo anno 2018 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.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa nazionale.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

Art. 2

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

Il fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2018 è stato certificato, nei suoi valori di consistenza, dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 14 settembre 2018, in applicazione del regolamento adottato dall'ACI per l'adeguamento della gestione dell'Ente ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa.

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale dirigente di seconda fascia è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Il fondo per l'anno 2018

ammonta a €. 3.922.165,68 e sarà così utilizzato:

retribuzione di posizione	€. 2.745.527,64
retribuzione di risultato	€. 1.153.566,71
incentivi alla rotazione degli incarichi	€. 23.071,33

Il fondo può essere incrementato dall'ammontare degli eventuali compensi erogati da terzi per incarichi aggiuntivi di cui all'art. 61 del CCNL 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, al netto degli oneri a carico dell'Ente, è corrisposta ai dirigenti che svolgono gli incarichi, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato.

Il fondo determinato per l'anno 2018 non è incrementato della predetta previsione.

### Art. 3

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

Ai sensi dell'art. 74 del CCNL area VI Dirigenza 2002-2005, ultrattivato dal CCNL 2006-2009, una quota pari al 2% delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di risultato, di cui all'art. 3, co. 2 lett b), è destinata 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. 4

##### INCARICHI AD INTERIM - SOSTITUZIONE DEL DIRIGENTE

A decorrere dal 1° gennaio 2018, 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 misure percentuali che seguono, tenuto conto delle diverse fasce deliberate per complessità degli incarichi nonché di ulteriori elementi, già richiamati nel CCNL 2002/2005 Area Dirigenza, ultrattivato dal CCNL 2006-2009, quali la sede degli incarichi ricoperti, il livello di responsabilità attribuito e il grado di conseguimento degli obiettivi:

- a) 25% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali e di Automobile Club inseriti nella fascia A, nonché di direzione area metropolitana/territoriale;
- b) 20% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale di uffici centrali e di Automobile Club inseriti nella fascia B;
- c) 15% della retribuzione di posizione correlata ad incarichi dirigenziali vacanti di livello dirigenziale non generale 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. 5

### 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 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.

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 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.

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 gli Organismi preposti dal suddetto sistema di valutazione effettuano 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, nella prima mensilità utile, al personale dirigente in servizio alla data 1° luglio, una quota pari al 30% della retribuzione di risultato massima 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% della retribuzione di risultato massima 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 – 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.

A seguito di ulteriori obiettivi annuali di performance individuali, attribuiti al dirigente nel corso dell'anno, in funzione dell'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione, e valutabili in sede di misurazione e valutazione della performance individuale, può essere riconosciuto un incremento della retribuzione di risultato, nel limite massimo del 30%, nell'ambito delle risorse finanziarie destinate annualmente alla retribuzione di risultato.



Detto riconoscimento è subordinato, altresì, al raggiungimento di almeno il 52% dei predetti obiettivi aggiuntivi, tenendo conto della relativa data di assegnazione di un ed è determinato sulla base del vigente sistema richiamato.

#### Art. 6

#### UTILIZZO INTEGRALE DELLE RISORSE

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.