

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2006

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 12 marzo 2007 presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2002 – 2005 e biennio economico 2004/2005;
- visto il titolo V capo I del C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002/2005;
- visto l'art. 20 della L. 23 dicembre 1999 n° 488;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 7 dicembre 2005;
- visti i protocolli d'intesa sottoscritti il 22 dicembre 2005, il 9 marzo 2006, 27 aprile 2006, 13 luglio 2006, 20 settembre 2006, 22 novembre 2006,

## CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2006, determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al quadriennio 2002/2005 ed al biennio economico 2004/2005.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 20 della L. 488 del 23 dicembre 1999.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

FP CGIL

FPS CISL

UILPA

CSA DI CISAL-FIALP

RdB CUB P.I.

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

## **SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI**

### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal 1° gennaio al 31 dicembre 2006, salvo altra specifica indicazione. Si richiamano al riguardo i criteri e le modalità di erogazione del trattamento economico accessorio come disciplinati dai protocolli d'intesa sottoscritti in data 22 dicembre 2005, 9 marzo 2006, 27 aprile 2006, 13 luglio 2006, 20 settembre 2006 e 22 novembre 2006.

### **ART. 2 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo primario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'Ente e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Amministrazione intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale secondo le linee guida concordate l'8 marzo 2005.

In tale contesto l'ordinamento del personale caratterizzato per aree professionali a spessore crescente, richiede processi formativi individuali coerenti con le risultanze periodiche della rilevazione delle competenze con particolare riferimento all'autovalutazione.

Gli interventi formativi, da realizzarsi anche in sinergia con la Scuola di Formazione, si avvarranno delle più avanzate tecniche di formazione anche multimediale, con lo scopo di mettere a disposizione di un numero sempre più ampio di personale strumenti comunicazionali interattivi con l'obiettivo di alimentare una rete che possa porre le basi per realizzare un processo di esplicitazione delle conoscenze acquisite e possedute.

Le parti convengono sulla necessità di demandare alla Commissione bilaterale per la formazione la definizione dei criteri e delle modalità per la certificazione della partecipazione a sessioni formative.

Al finanziamento delle attività di formazione si provvede nel rispetto di quanto previsto dal c. 7 art. 12 del C.C.N.L. 2002 – 2005.

**TITOLO II**  
**ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

## SEZIONE 1 - IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

### ART. 3 - SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Nell'ambito del sistema di classificazione orientato al superamento di rigidità funzionali e al riconoscimento del valore aggiunto degli operatori, assume rilievo l'applicazione delle previsioni dettate dall'art. 16 del CCNL 1998 – 2001 in materia di attribuzione degli sviluppi economici all'interno delle Aree di classificazione che determinano il conseguimento delle posizioni B3, C2, C5 per il personale inquadrato nella posizione ordinamentale immediatamente precedente.

Ai fini del conferimento delle posizioni di sviluppo economico si terrà conto dei fattori di seguito indicati:

A	Professionalità maturata nella posizione economica di riferimento
B	Professionalità complessiva di servizio
C	Professionalità complessiva di area
D	Valutazione del Direttore effettuata secondo i criteri di cui alla sessione negoziale soprarichiamata.
E	Titolo di studio

Ciascuno dei predetti parametri darà luogo ad un punteggio massimo per le singole posizioni di sviluppo economico, secondo il prospetto di seguito indicato:

posizione di sviluppo economico	fattore di valutazione	punteggio massimo attribuibile
B3	A	4
	B	3
	D	3
C2	B	4
	D	3
	E	3
C5	C	2
	D	6
	E	2

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo l'ordine di graduatoria definito sulla base dei fattori e delle relative frazioni di punteggio di seguito indicati:

Posizione di sviluppo economico	Fattore valutato	Punteggio	Punteggio massimo attribuibile
B3	Professionalità maturata nella posizione economica di riferimento	0,25 per anno o frazioni superiori a 6 mesi	4
	Professionalità complessiva di servizio	0,25 per anno o frazioni superiori a 6 mesi	3
	Valutazione del Direttore	attribuzione di p. 0,10 fino a	3
C2	Professionalità complessiva di servizio	0,25 per anno o frazioni superiori a 6 mesi	4
	Valutazione del Direttore	attribuzione di p. 0,10 fino a	3
	Titolo di studio	Diploma di laurea p. 3 Diploma di laurea triennale p. 2,25 Diploma di maturità quadri/quinquennale p. 1,5 Diploma triennale p. 1,125 Diploma di licenza media p. 0,50	3
C5	Professionalità complessiva di area	0,15 per anno o frazioni superiori a 6 mesi	2
	Valutazione del Direttore	attribuzione di p. 0,10 fino a	6
	Titolo di studio	Diploma di laurea p. 2 Diploma di laurea triennale p. 1,5 Diploma di maturità quadri/quinquennale p. 1 Diploma triennale p. 0,75	2

Con riferimento alla valutazione effettuata dal Direttore, fermo restando il punteggio massimo attribuibile secondo quanto indicato nella precedente tabella per ciascuna posizione di sviluppo economico, è previsto un punteggio per ciascun comportamento posto a base della valutazione, ripartito su valori unitari di p. 0,10 , secondo quanto di seguito indicato:

Posizione di sviluppo economico	Comportamento valutato	Punteggio massimo attribuibile
B3 – C2	Qualità nello svolgimento dell'attività lavorativa	1
	Continuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;	0,50
	Disponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi.	0,50
	Capacità di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno dell'esigenza di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.	1
C5	Qualità nello svolgimento dell'attività lavorativa	2
	Continuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;	1
	Disponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi.	1
	Capacità di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno dell'esigenza di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.	2

Entro 10 giorni dalla pubblicazione della graduatoria, il dipendente dell'Ufficio Provinciale può ricorrere, avverso la valutazione, al Direttore Centrale della Direzione Risorse Umane e Organizzazione che, sentito il Direttore interessato e le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni. Per i dipendenti della Sede Centrale il ricorso è rimesso al Segretario Generale con la stessa procedura di cui sopra.

Ai fini del conferimento della posizione di sviluppo economico di C5 nei confronti del personale incaricato della Responsabilità di una Struttura, la valutazione sarà effettuata dal Segretario Generale.

Le parti convengono di utilizzare la graduatoria degli sviluppi economici C5 nei limiti delle cessazioni di personale inquadrato nelle posizioni di sviluppo economico C5 intervenute nel periodo intercorrente tra la data di conferimento delle posizioni ed il 30 novembre 2006. L'attribuzione delle suddet-

te posizioni di sviluppo economico avverrà con effetto dal mese successivo alla cessazione dal servizio

Le parti concordano di utilizzare risparmi derivanti sia dalle cessazioni dal servizio di personale inquadrato nelle posizioni di sviluppo economico A3, B 3 e C 2 sia dalle economie relative ai compensi per l'impegno individuale, in relazione al periodo 1 gennaio - 31 agosto 2006.

Detto utilizzo avverrà limitatamente al rateo relativo al trimestre ottobre/dicembre 2006 al fine di effettuare ulteriori utilizzazioni della predetta graduatoria con effetto dal 1 ottobre 2006, per il corrispondente numero di posti.

Si conviene sulla necessità di attivare specifiche sessioni negoziali in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa relativa all'anno 2007 per l'ottimizzazione dei parametri attualmente vigenti nonché per una valutazione degli esiti della metodologia di attribuzione definita nel presente contratto al fine di verificarne la piena coerenza con le esigenze di sviluppo del personale e le dinamiche evolutive degli assetti organizzativi degli Uffici.

In attesa della definizione delle predette sessioni le parti convengono di utilizzare integralmente la graduatoria relativa alla posizione di sviluppo economico C5, con riferimento alle posizioni residue al 30 novembre 2006.

L'attribuzione di tali posizioni di sviluppo economico avverrà con effetto dal 1° dicembre 2006.



**TITOLO III**  
**DISCIPLINA DI ALCUNE FUNZIONI**

#### ART. 4 - LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In applicazione dell'art. 17 del C.C.N.L. 99 ed in relazione alle esigenze del Sistema Organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato indifferentemente in una delle posizioni economiche dell'area C possono essere affidati gli incarichi di Responsabile di Struttura e di Vicario. A tal fine il fondo viene suddiviso in due quote pari ad € 39.952,04 per il finanziamento degli incarichi di Vicario e pari ad € 1.058.094,04 per il finanziamento degli incarichi di Responsabile di Struttura.

Detti incarichi, soggetti a valutazione secondo quanto previsto dall'art. 18 del richiamato C.C.N.L., possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale secondo metodologie definite nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 19 del C.C.N.L. 1998 - 2001, sia per i Vicari che per i Responsabili di Struttura.

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio della funzione rivestita nonché il grado di conseguimento degli obiettivi affidati, le parti convengono sull'attribuzione di un compenso - incompatibile con qualsiasi altro compenso previsto nel presente C.C.I. con esclusione delle indennità di cui ai successivi artt. 17 e 18 - articolato in tre quote secondo quanto di seguito indicato.

- ✓ COMPENSO DI RUOLO corrisposto per dodici mensilità: detta quota pari al 70% del compenso complessivo è finalizzata al riconoscimento economico del peso della posizione nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente.
- ✓ COMPENSO DI OBIETTIVO: tale quota, pari al massimo al 20% del compenso complessivo, è corrisposta in unica soluzione in base agli esiti del processo valutativo effettuato sulla base di apposita metodologia che terrà conto del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati in termini di efficienza ed efficacia.
- ✓ COMPENSO DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI: tale quota pari al 10% del compenso complessivo è suddivisa in budget bimestrali ed è finalizzata al finanziamento delle prestazioni straordinarie eventualmente rese, con carattere del tutto eccezionale, per il conseguimento degli obiettivi assegnati. Gli importi bimestrali costituiscono tetto massimo di finanziamento delle prestazioni straordinarie; eventuali residui confluiscono nel compenso di obiettivo.

In caso di riclassificazione della Struttura il titolare della posizione organizzativa conserva per il 2006 l'originario trattamento economico.

#### A. LE FUNZIONI DI RESPONSABILE DI STRUTTURA

L'incarico è conferito dal Segretario Generale con atto scritto, sulla base dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali degli aspiranti, rilevate anche con la valutazione del potenziale.

In relazione all'attuale assetto dell'Ordinamento dei Servizi il predetto conferimento riguarda le seguenti tipologie:

- Responsabilità di Automobile Club;
- Responsabilità di Automobile Club e di Ufficio Provinciale.

Il compenso riconosciuto ai titolari dell'incarico di Responsabile di Struttura resta a carico dell'Automobile Club che pertanto, ai sensi del art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005, procede al contestuale rimborso degli importi corrisposti dall'Automobile Club Italia (all. 1 del presente C.C.I.).

La determinazione del compenso complessivo è eseguita su comunicazione dell'Automobile Club in relazione alla fascia di assegnazione dell'Automobile Club medesimo definita dal Comitato Esecutivo dell'Ente nell'ambito del sistema di pesatura che tiene conto del livello di complessità gestionale e funzionale dei singoli Uffici.

#### B. LE FUNZIONI DI VICARIO

Il ruolo del Vicario nel modello organizzativo degli Uffici Provinciali dell'Ente si connota per la collaborazione al Direttore dell'unità organizzativa, con il quale si confronta sulle problematiche attinenti l'attività gestionale sia in materia di pubblico registro che di tasse automobilistiche.

Il Vicario collabora con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione del modello organizzativo ed alla diffusione della conoscenza, quale indispensabile presupposto per la realizzazione dello stesso, nel rispetto delle forme di partecipazione previste dall'art. 7 del C.C.N.L. 1994 - 1997.

Il Vicario collabora infine con il Direttore nell'azione di diffusione della cultura e dei valori aziendali, orientando le proprie azioni all'efficacia ed alla qualità dei servizi resi all'utenza, allo sviluppo delle persone ed al miglioramento dell'ambiente di lavoro, attraverso l'attenzione costante alla promozione ed al sostenimento di iniziative relative a:

- diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie aziendali;
- sviluppo professionale del personale;
- diffusione del know-how aziendale;
- comunicazione interna/esterna;
- benessere organizzativo.

L'incarico è conferito dal Direttore dell'Ufficio Provinciale con atto scritto tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali degli interessati rilevati sulla base degli esiti delle procedure selettive definite nel Protocollo d'Intesa sottoscritto in data 29 aprile 2005.

Il compenso attribuito ai titolari dell'incarico viene definito come da tabella che segue.

Tipologia Ufficio Provinciale	Importo complessivo del compenso	Compenso di ruolo	Compenso di obiettivo	Compenso di supporto alla realizzazione degli obiettivi
Ufficio di livello dirigenziale	10.353,90 €	7.247,73 €	2.070,78 €	1.035,39 €
Ufficio di livello non dirigenziale	10.065,70 €	7.045,99 €	2.013,14 €	1.006,57 €

Il compenso di obiettivo sarà finalizzato, in via prioritaria, al riconoscimento economico dell'apporto dato dal Vicario nel conseguimento degli obiettivi di produzione e di qualità nell'erogazione del servizio definiti nel presente C.C.I.

Le parti convengono inoltre su quanto segue:

- attivazione di specifiche sessioni da concludersi entro marzo 2007, per l'ottimizzazione dei criteri di individuazione, valutazione e revoca, attualmente vigenti;
- immediata applicazione dei nuovi criteri di individuazione con l'avvio delle relative procedure di selezione;
- ultrattivazione degli incarichi in essere sino al 31 dicembre 2007 per consentire l'espletamento delle procedure di selezione secondo i nuovi criteri definiti, in modo da evitare soluzioni di continuità nel presidio della funzione di Vicario negli Uffici.

Nelle ipotesi di cessazione dall'incarico di Vicario che dovessero intervenire prima dell'avvio delle nuove modalità continueranno a trovare applicazione le vigenti procedure di selezione ed i conseguenti incarichi avranno valore sino al 31 dicembre 2007.

**TITOLO IV**  
**IL SISTEMA PREMIANTE**

## SEZIONE 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO

### ART. 5 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 28.051.401,12 ed è utilizzato come di seguito indicato.

Fondi di natura variabile:

A)	Fondi di produzione bimestrali	€	7.498.995,30
B)	Fondo strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi	€	2.691.687,12
C)	Fondo standard bimestrale	€	2.500.000,00
D)	Fondo bimestrale gestione attività tasse	€	351.548,30
E)	Fondo annuale gestione attività tasse	€	183.333,00
F)	Fondi demandati alla contrattazione decentrata	€	1.264.440,00
G)	Fondo per il Progetto "Qualità dei servizi per un cittadino protagonista"	€	1.298.240,64
H)	Fondo art. 32 comma 2 alinea 5	€	1.180.106,67
I)	Fondo funzioni organizzative	€	1.098.046,08
L)	Fondo esigenze straordinarie centrali	€	298.000,00
M)	Compensi correlati all'impegno individuale	€	47.324,44

Fondi aventi carattere permanente:

A)	Fondo per il finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.501.694,17
B)	Fondo indennità di Ente	€	5.137.985,40

In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 – 2005, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 6.067.275,60, di cui € 929.290,20 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

## SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

### ART. 6 – FONDI DI PRODUZIONE BIMESTRALI

La gestione dei fondi legati ai risultati bimestrali di produzione è articolata su budget di unità organizzativa con riferimento al personale in servizio alla data del 1° gennaio 2006.

Tali budget, per ciascun Ufficio, verranno riadeguati all'inizio di ogni bimestre in relazione alle modifiche intervenute sulla consistenza del personale in servizio.

L'ammontare dei fondi è definito ed erogato con cadenza bimestrale e corrisposto il secondo mese successivo.

### ART. 6.1. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER IL COMPLETAMENTO DELLE ATTIVITA' LAVORATIVE DEGLI UFFICI PROVINCIALI

La necessità di garantire l'erogazione di un servizio sempre qualitativamente adeguato alle esigenze dell'utenza e contraddistinto da elevata dinamicità e complessità, ha reso necessario avviare un processo di adeguamento degli assetti organizzativi alle logiche di flessibilità e di professionalizzazione delle risorse umane che caratterizzano l'assetto dei modelli organizzativi previsti per tutti gli Uffici Provinciali dell'Ente.

Le innovazioni introdotte nella gestione del processo di erogazione del servizio se da un lato si fondano sulla ottimizzazione del supporto informativo, dall'altro pongono l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori nell'erogazione del servizio, attraverso il contestuale utilizzo di più modalità processive in relazione alle diverse tipologie di presentazione delle formalità al pubblico registro.

Elevati standard di qualità del servizio impongono inoltre, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale degli Uffici attraverso il puntuale e tempestivo adempimento di tutte le attività di competenza, ivi compresa la lavorazione dei tabulati D.T.T., secondo i seguenti criteri:

<i>Modalità Lavorativa</i>	<i>Criteri</i>
Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA	Lavorazione in giornata

Formalità dell'Ufficio Provinciale STA	Lavorazione a vista
Formalità STA remoto	Convalida entro il giorno lavorativo successivo alla data di consegna della documentazione all'Ufficio Provinciale

Ferma restando la necessità della puntuale definizione di tutte le formalità presentate secondo i parametri sopra richiamati, ciascuna linea di lavoro individuata assume un peso differenziato nell'ambito del carico di lavoro quotidiano e pertanto l'eventuale mancato completamento avrà un peso diverso, in termini di decurtazione del budget, in relazione alla linea di lavoro interessata.

A tal fine, alle diverse linee di lavoro sono assegnati i seguenti pesi percentuali all'interno del carico di lavoro giornaliero complessivo:

Formalità dell'Ufficio Provinciale non STA	←	25%
Formalità dell'Ufficio Provinciale STA	←	35%
Formalità STA remoto	←	40%

Si considera "completata" la giornata allorquando il numero di formalità lavorate secondo i criteri definiti sia uguale o maggiore al 95% delle formalità entrate per ciascuna modalità lavorativa, ovvero il residuo, per ciascuna linea di lavoro, non superi le 2 formalità.

Previo accordo con le RSU e le OO.SS. territoriali sulla definizione dei criteri per l'individuazione delle cause di criticità, gli Uffici, segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre di competenza, al gruppo di posta elettronica DSD – Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione all'uopo costituito, eventuali cause di criticità che abbiano determinato difficoltà funzionali tali da non consentire il rispetto dei parametri definiti.

Le situazioni rappresentate saranno prese in esame dalla DSD: in assenza di comunicazione all'Ufficio entro le 48 ore lavorative successive alla segnalazione della Sede Provinciale, la criticità rappresentata si intenderà significativa e pertanto giustificherà il mancato conseguimento degli obiettivi ai fini dell'accesso al fondo di produzione bimestrale.

In presenza di criticità non ritenuta significativa, la D.S.D. ne informerà tempestivamente l'Ufficio per eventuali ulteriori approfondimenti; la situazione sarà successivamente presa in esame dalla Delegazione nazionale trattante unitamente alle OO.SS. nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 2 del presente C.C.I.



Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

<b>POSIZIONI</b>	<b>SCALA PARAMETRICA CONCORDATA</b>
C4 - C5	190,00
C3	167,24
C1 - C2	147,03
B2 - B3	128,60
B1	117,09
A2 - A3	113,36
A1	109,09

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.I.

#### ART. 6.2. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LA SEDE CENTRALE

Il fondo è volto a riconoscere il conseguimento degli obiettivi previsti nell'ambito dei piani e programmi di attività di ciascuna Direzione o Servizio Centrale per l'anno 2006. La realizzazione dei predetti piani, che prevede il coinvolgimento di ciascuna Direzione Centrale nel suo complesso, assume rilievo primario per la puntuale attuazione degli indirizzi di carattere generale fissati in coerenza con le strategie e gli obiettivi stabiliti dagli Organi in materia sia di servizi delegati che di attività istituzionali.

La coerenza del grado di realizzazione bimestrale con l'obiettivo annuale è verificata bimestralmente dai singoli Direttori Centrali; in caso di accertata incoerenza sarà cura del Direttore Centrale darne immediata comunicazione alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione.

Il grado conclusivo di realizzazione degli obiettivi programmati è rilevato dalle relazioni annuali prodotte dai Direttori Centrali e verificate dal Servizio di Controllo Interno.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dai Direttori, previa informazione alle RSU ed alle OO.SS. territoriali. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 2 del presente C.C.I.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la scala parametrica di cui all'art. 6.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.I.

#### ART. 6.3. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LE DIREZIONI INTERREGIONALI E REGIONALI

In considerazione delle attività di ciascuna Direzione Interregionale/Regionale, il fondo è volto a remunerare il conseguimento degli obiettivi assegnati, coerenti con la realizzazione della mission delle predette Strutture.

La coerenza del grado di realizzazione bimestrale con l'obiettivo annuale è verificata bimestralmente dai singoli Direttori Interregionali/Regionali; in caso di accertata incoerenza sarà cura del Direttore Interregionale/Regionale darne immediata comunicazione alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione.

Il grado conclusivo di realizzazione degli obiettivi programmati è rilevato dalle relazioni annuali prodotte dai Direttori Interregionali/Regionali oggetto di verifica da parte del Servizio di Controllo Interno.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno debitamente segnalate e documentate dai Direttori, previa informazione alle RSU ed alle OO.SS territoriali. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le Organizzazioni sindacali nazionali rappresentative.

Il fondo è articolato in budget per unità organizzativa come da all. 2 del presente C.C.I.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la scala parametrica di cui all'art. 6.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.I.

#### ART. 7 – STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi assegnati, ciascuna Direzione/Servizio Centrale, Direzione Interregionale/Regionale, Ufficio Provinciale

e Centro Servizi dispone di un fondo per il finanziamento delle leve strumentali contrattualmente previste, la cui individuazione viene demandata alla contrattazione tra Direttore, RSU e OO.SS. territoriali.

Detto fondo, articolato su budget bimestrali di unità organizzativa, di cui all'all. 3 del presente C.C.I. costituisce tetto massimo di finanziamento per l'utilizzo delle richiamate leve contrattuali, ivi compreso il ricorso del tutto eccezionale allo straordinario, senza possibilità di finanziamento a carico del corrispettivo fondo di produzione bimestrale.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di 150 ore annue complessive.

Le Direzioni/Servizi Centrali, le Direzioni Interregionali/Regionali, gli Uffici Provinciali ed i Centri Servizi possono ricorrere all'utilizzo dello straordinario previa definizione con R.S.U. e OO.SS. territoriali dei criteri generali di utilizzo e dando informativa successiva ai predetti soggetti sindacali sulla distribuzione complessiva delle ore di lavoro straordinario eventualmente effettuate e della finalizzazione delle prestazioni richieste.

Ulteriore leva strumentale per il conseguimento degli obiettivi è il ricorso alla turnazione.

Tale istituto contrattuale consiste nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite in un arco almeno mensile, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata ed avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano ed, eventualmente, notturno e festivo.

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno deve, pertanto, rispondere a non occasionali esigenze di servizio e deve rientrare in un modello organizzativo concordato in sede locale, che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

In relazione alle esigenze di servizio che caratterizzano l'attività di On-da Verde e del Centro Assistenza Telefonica, ora funzionante all'interno della Direzione Centrale per le Relazioni Internazionali e Turistiche, che sono istituzionalmente tenute a garantire la presenza di personale per l'intero arco dell'orario di servizio richiesto, le parti, fermo quanto già indicato in materia di contrattazione decentrata, concordano nel prevedere la necessità del ricorso al predetto istituto contrattuale.

In sede di contrattazione decentrata potranno peraltro essere individuati ulteriori ambiti operativi che richiedano l'effettuazione dei turni.

In relazione al disagio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese in turno, le parti concordano nel prevedere l'erogazione di uno specifico

compenso aggiuntivo secondo i valori di seguito indicati stabiliti tenendo conto degli importi definiti dal CCNL parte economica 2003-2005 per l'effettuazione del turno:

<b>POSIZIONI ECONOMICHE</b>	<b>TURNO POMERIDIANO</b>	<b>TURNO NOTTURNO O FESTIVO</b>	<b>TURNO NOTTURNO FESTIVO</b>
<b>A1</b>	<b>0,14</b>	<b>1,15</b>	<b>0,32</b>
<b>A2</b>	<b>0,21</b>	<b>1,49</b>	<b>0,62</b>
<b>A3</b>	<b>0,27</b>	<b>1,76</b>	<b>0,86</b>
<b>B1</b>	<b>0,28</b>	<b>1,82</b>	<b>0,91</b>
<b>B2</b>	<b>0,37</b>	<b>2,25</b>	<b>1,28</b>
<b>B3</b>	<b>0,50</b>	<b>2,84</b>	<b>1,81</b>
<b>C1</b>	<b>0,51</b>	<b>2,91</b>	<b>1,85</b>
<b>C2</b>	<b>0,58</b>	<b>3,25</b>	<b>2,15</b>
<b>C3</b>	<b>0,66</b>	<b>3,65</b>	<b>2,48</b>
<b>C4</b>	<b>0,84</b>	<b>4,49</b>	<b>3,21</b>
<b>C5</b>	<b>1,02</b>	<b>5,32</b>	<b>3,96</b>

Gli eventuali residui confluiscono nel rispettivo fondo di produzione bimestrale.

#### ART. 8 – FONDO STANDARD BIMESTRALE

Per gli Uffici Provinciali i criteri di gestione del fondo - articolato in budget bimestrali di € 2.500.000,00 - fanno riferimento alla remunerazione dell'indice bimestrale di produttività conseguito da ciascun Ufficio e rilevato in base ai criteri di cui all'all. 4 del presente C.C.I.

In considerazione del ruolo di coordinamento, di indirizzo e di ricerca attribuito alle Direzioni centrali nei confronti degli Uffici Provinciali dell'Ente il fondo standard bimestrale per la Sede Centrale è erogato sulla base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dagli Uffici Provinciali.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Interregionali e Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, il fondo standard bimestrale per dette strutture è erogato sulla base della media dei coefficienti di produttività conseguiti dagli Uffici Provinciali per area di competenza.

L'erogazione dei compensi avverrà secondo una scala parametrica a parametro unico.

ART. 9 - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LA GESTIONE DELL'ATTIVITA' "TASSE"

Il fondo si articola in budget per unità organizzativa di cui all'all. 5 del presente C.C.I., limitatamente agli Uffici appartenenti alle Regioni/Province Autonome in convenzione e viene erogato per la gestione e lavorazione delle pratiche di esenzione, di rimborso e di avvisi bonari, entro dieci giorni a calendario dalla data di presentazione all'Ufficio; per gli Uffici capoluogo di Regione, la gestione e lavorazione delle predette pratiche dovrà avvenire entro quindici giorni a calendario.

L'accesso al fondo avverrà in relazione ai livelli di produzione conseguiti secondo le modalità di seguito indicate:

Livello di produzione conseguito	Percentuale di accesso al fondo
fino a 25 pratiche	25 %
fino a 50 pratiche	50 %
fino a 75 pratiche	75 %
Oltre	100 %

L'erogazione avverrà secondo la seguente scala parametrica:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA CONCORDATA
AREA A	100
AREA B	115
AREA C	170

Il budget bimestrale sarà decurtato in maniera proporzionale al numero di pratiche le cui modalità di lavorazione non abbiano rispettato i predetti parametri.

Previo accordo con le RSU e le OO.SS. territoriali sulla definizione dei criteri generali per l'individuazione delle cause di criticità, gli Uffici, segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre di competenza, al gruppo di posta elettronica DSD – Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione di cui al precedente art. 6 punto 1, eventuali cause di criticità che abbiano determinato difficoltà funzionali tali da non consentire il rispetto dei parametri definiti.

Le situazioni rappresentate saranno prese in esame dalla DSD: in assenza di comunicazione all'Ufficio entro le 48 ore lavorative successive alla segnalazione della Sede Provinciale, la criticità rappresentata si intenderà significativa e pertanto giustificherà il mancato conseguimento degli obiettivi ai fini dell'accesso al fondo di produzione bimestrale.

In presenza di criticità non ritenuta significativa, la D.S.D. ne informerà tempestivamente l'Ufficio per eventuali ulteriori approfondimenti; la situazione sarà successivamente presa in esame dalla Delegazione nazionale trattante unitamente alle OO.SS. nazionali rappresentative.

Gli eventuali residui bimestrali confluiscono nel fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" di cui al successivo art. 11 del presente C.C.I.

#### ART. 10 – FONDO STANDARD ANNUALE

Il fondo volto al riconoscimento dei livelli di standard conseguiti nelle diverse strutture dell'Ente nel corso dell'anno 2006 è costituito dai residui di tutti gli altri fondi salvo quanto diversamente specificato.

Per gli Uffici Provinciali i criteri di gestione del fondo fanno riferimento alla remunerazione dell'indice di produttività conseguito nel periodo 1.1.2006 – 31.12.2006 da ciascun Ufficio e rilevato in base ai criteri di cui all'all. 4 del presente C.C.I.

In considerazione del ruolo di coordinamento, di indirizzo e di ricerca attribuito alle Direzioni centrali nei confronti degli Uffici Provinciali dell'Ente il fondo annuale di produttività per la Sede Centrale è erogato sulla base del coefficiente di produttività medio nazionale degli Uffici Provinciali con riferimento al predetto periodo.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Interregionali e Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, il fondo standard annuale per dette strutture è erogato sulla base del coefficiente medio di produttività registrato dagli Uffici Provinciali per area di competenza con riferimento al richiamato periodo.

L'erogazione degli emolumenti avverrà con cadenza annuale, secondo una scala parametrica a parametro unico.

#### ART. 11 – FONDO ANNUALE DI PRODUTTIVITA' PER LA GESTIONE DELL'ATTIVITA' "TASSE"

Il fondo è volto a riconoscere il livello di produttività conseguito nello svolgimento dell'attività svolta dagli Uffici Provinciali in attuazione del decentramento stabilito nelle Convenzioni stipulate con le Regioni/Province Autonome in materia di tasse automobilistiche.

Il fondo sarà integrato con gli eventuali residui del fondo bimestrale di cui all'art 9 del presente C.C.I.; ciascun Ufficio avrà accesso al fondo in maniera proporzionale al numero di pratiche complessivamente lavorate nel corso dell'anno.

L'erogazione degli emolumenti avverrà con cadenza annuale, secondo una scala parametrica a parametro unico.

## ART. 12 - ESIGENZE STRAORDINARIE CENTRALI

Il fondo è volto al finanziamento di prestazioni straordinarie rese per fronteggiare esigenze funzionali della Sede Centrale di carattere del tutto eccezionale.

Una quota del fondo pari a € 50.000,00 è destinata a far fronte alle esigenze connesse alla organizzazione e gestione di manifestazioni, eventi e convegni da parte delle Direzioni Centrali; l'accesso alla predetta quota terrà conto delle esigenze complessivamente rappresentate dalle Direzioni interessate, previa informativa alle RSU.

Una quota pari a € 248.000,00 è finalizzata a fronteggiare le necessità funzionali di carattere eccezionale della Segreteria Generale, degli Organi di Amministrazione, del Servizio Accordi e Rapporti Istituzionali, della Direzione Centrale Segreteria Organizzazione e Coordinamento, dei servizi generali (autoparco e protocollo), del personale in servizio presso la D.S.I. logisticamente distaccato presso gli Uffici Provinciali, del personale impegnato nella revisione dei residui di bilancio in servizio presso la D.C. Bilancio e Servizi Finanziari, nonché del responsabile del Servizio prevenzione e protezione degli Uffici della Sede Centrale.

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.I.



**SEZIONE 3 –  
FONDI PER IL FINANZIAMENTO  
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE**

ART. 13 – FONDI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Il conseguimento di elevati livelli qualitativi nella realizzazione delle strategie aziendali presuppone un sistema organizzativo centrale e periferico caratterizzato da iniziative progettuali.

In tal senso, coerentemente con quanto previsto dall'art. 5 del C.C.N.L. quadriennio 2002/2005 le parti concordano nell'istituzione di un fondo volto a finanziare la realizzazione di progetti tesi al miglioramento della qualità ed all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro che garantiscano il coinvolgimento di tutto il personale presso le Direzioni Centrali, le Direzioni Interregionali/Regionali e gli Uffici Provinciali.

A tal fine le parti concordano sul finanziamento di progetti che saranno attivati e gestiti localmente presso le sedi di contrattazione decentrata, previa contrattazione tra Direttore, R.S.U. e OO.SS. territoriali.

Il conseguimento di livelli di efficienza tali da garantire elevati standard di qualità nell'erogazione del servizio costituisce indispensabile presupposto per l'attivazione delle iniziative in parola.

Pertanto, con riferimento agli Uffici Provinciali, in presenza di situazioni di arretrato nella lavorazione dei tabulati D.T.T., dovrà essere prioritariamente attivato un progetto teso al ripristino della piena funzionalità dell'Ufficio cui resta subordinata l'attivazione di qualsiasi altra iniziativa a carattere progettuale.

I correlati obiettivi di progetto, oggettivamente misurabili e verificabili, non possono essere legati ad obiettivi di lavorazione già inseriti nel presente C.C.I. ma devono riguardare interventi organizzativi a supporto degli stessi o iniziative di produzione in materia di lavorazione degli atti di accertamento relativi agli anni 2000, 2001 e 2002; ciò in considerazione del rilievo assunto dalle attività connesse alla gestione dell'assistenza resa in materia di tasse automobilistiche e dell'importanza strategica condivisa di rafforzare il ruolo pubblico dell'ACI anche incentivando i rapporti con le altre Amministrazioni operanti sul territorio.

A tal fine sarà compilata per ciascun progetto la scheda di cui all'all. 6 del presente Contratto Collettivo Integrativo che dovrà essere allegata al verbale di contrattazione con le RSU e le OO.SS. territoriali in cui saranno indicati anche i criteri di ripartizione del budget assegnato.

Sia il verbale che la scheda di progetto saranno inviati alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione.

In caso di mancato accordo tra Direzione locale, RSU e OO.SS. territoriali, la contrattazione viene definita a livello centrale.

I progetti dovranno essere conclusi comunque entro e non oltre il 31 marzo 2007. Entro il mese successivo alla predetta data di scadenza o ad altra precedentemente indicata nei singoli progetti il Direttore dovrà trasmettere la certificazione sul conseguimento degli obiettivi alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, previa informativa alle RSU ed alle OO.SS. territoriali.

In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di progetto i residui della quota di budget non utilizzata andranno ad incrementare il fondo standard annuale.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Direttore dovrà tempestivamente, previa informativa alle RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione e OO.SS. nazionali.

L'importo del fondo è articolato su budget di unità organizzativa determinati con riferimento alla forza in ruolo alla data dell'1.1.2006 ridefiniti con cadenza bimestrale (all. 7); l'erogazione degli emolumenti avverrà secondo le modalità concordate in sede di contrattazione decentrata.

Le comunicazioni inerenti gli importi e le modalità di corresponsione dei fondi dovranno essere trasmesse alla Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione – Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione - entro il 31 maggio 2007; in caso di ritardo nell'invio della richiesta documentazione i predetti compensi verranno corrisposti contestualmente all'erogazione del fondo standard annuale.

ART. 14 – PROGETTO "QUALITA' DEI SERVIZI PER UN CITTADINO PROTAGONISTA". PROGRAMMA BIENNALE DEGLI INTERVENTI.

Le parti concordano sulla necessità di completare il programma biennale di interventi realizzati nei singoli Uffici, volti a riconsiderare il ruolo della pubblica Amministrazione nei confronti del cittadino avviato con il C.C.I. 2005.

Confermano a tal riguardo che il conseguimento di livelli di efficienza tali da garantire elevati standard di qualità nell'erogazione del servizio costituisce indispensabile presupposto per l'attivazione delle iniziative in parola e, quindi, per l'accesso ai relativi fondi, in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti.

Le iniziative, che dovranno concludersi entro il mese di dicembre 2006, saranno finalizzate a garantire l'offerta di servizi sempre più di qualità ed in grado di rispondere appieno ai bisogni del cittadino quale primario "protagonista" su cui si focalizza l'azione della Pubblica amministrazione.

A tal fine assume prioritario rilievo:

- l'ottimizzazione del servizio di appuntamenti su prenotazione telefonica, con lo scopo di sottolineare il ruolo consulenziale e di assistenza svolto dagli UU.PP. anche agevolando la fruizione del servizio erogato con modalità differenziate per i soggetti "deboli";
- l'implementazione del sito Web di ciascun Ufficio Provinciale e l'aggiornamento dei relativi contenuti;
- l'implementazione delle attività di front office per garantire con puntualità e qualità il servizio di autentica delle sottoscrizioni introdotta dal d.l. 223/06 come convertito con L. 248/06.

In considerazione del ruolo di coordinamento, di indirizzo e di ricerca attribuito alle Direzioni centrali nei confronti degli Uffici Provinciali dell'Ente, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Centrali abbiano accesso al fondo in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali.

Infine, in considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Interregionali e Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Regionali abbiano accesso al fondo in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali nella propria area di competenza.

Le parti concordano che la corresponsione dei relativi importi avvenga - previa certificazione sul conseguimento degli obiettivi definiti, inviata dai Direttori entro il 30 aprile 2007 - in base alle presenze incentivanti anno

2006 ed alla scala parametrica a parametro unico. In caso di ritardo nell'invio della richiesta documentazione i predetti compensi verranno corrisposti contestualmente all'erogazione del fondo standard annuale.

L'importo del fondo, è articolato su budget di unità organizzativa secondo quanto indicato nel prospetto all. 8 del presente C.C.I. Tali budget, costituiti sulla base della forza in ruolo al 1° gennaio 2006, verranno ridefiniti con cadenza bimestrale.

**SEZIONE 4 -  
COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO**

**ART. 15 - REPERIBILITA'**

I turni di reperibilità, collegati alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza o non programmabili sono previsti per le seguenti aree centrali:

- Onda Verde
- Centro Assistenza Telefonica
- D.S.I.
- Autoparco

La misura del compenso per la reperibilità è stabilita in un importo di € 7,75 per un periodo di reperibilità di 12 ore. Il predetto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione al periodo di reperibilità maggiorato, per turni superiori alle 4 ore, come di seguito specificato:

Ore di reperibilità per importo di € 7,75

Sino a 4 ore	€	2,58
5	€	3,29
6	€	4,00
7	€	4,71
8	€	5,42
9	€	6,13
10	€	6,84
11	€	7,55
12	€	7,75

Tali compensi sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 7, 16, 17 e 18 del presente C.C.I.

ART. 16 – ONEROSITA' DELLA PRESTAZIONE

1	Attività di segreteria dei Direttori Centrali e dei Direttori Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura Centrale nonché per il personale in diretta collaborazione con i Vertici dell'Ente per complessive sei unità	€	1.800 su base annua
2	Attività in posizione di staff con il Direttore Interregionale/Regionale, con funzioni di coordinamento per un massimo di una unità	€	2.100 su base annua
3	Attività di segreteria con il Direttore Interregionale/Regionale per un massimo di una unità	€	1.800 su base annua
4	Attività di Responsabilità dei Centro Servizi Sede Centrale	€	2.100 su base annua
5	Attività che si caratterizzano per una costante presenza sul territorio con disagi e gravose articolazioni dell'orario di lavoro quali i formatori ed il personale in servizio presso la D.S.I. logisticamente distaccato presso gli Uffici Provinciali	€	2.100 su base annua
6	Autisti Sede Centrale	€	1.500 su base annua
7	Centralinisti Sede Centrale	€	1.500 su base annua

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili ma sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 7, 15, 17 e 18 del presente C.C.I.

Le parti si impegnano ad attivare specifiche sessioni negoziali per la definizione in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa relativa al 2007 del numero di posizioni funzionali presso le Direzioni Centrali e gli Uffici Provinciali di Roma Milano Napoli e Torino che si caratterizzano per l'esercizio di compiti e funzioni che comportano specifiche responsabilità, rischi, disagi secondo le previsioni di cui all'art. 32 del C.C.N.L. 1999

ART. 17 - COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, alinea 5, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri

Maneggio valori sportello interno (massimo una posizione per Ufficio)	€	3,35 giornalieri
---	---	------------------

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 10 del presente C.C.I.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili nell'ambito della stessa giornata; sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 7, 15, 16 e 18 del presente C.C.I.

#### ART. 18 - ALTRI COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO

Trasporto valori	€	3,60 giornalieri
Presidio Pomeridiano (7 presidi giornalieri per call-center c/o DSD)	€	28,00 giornalieri
Attività connessa al protocollo informatico centrale	€	6,88 giornalieri

Con riferimento al compenso per l'attività connessa al protocollo informatico centrale, le parti convengono sulla necessità di effettuare una verifica sulla permanenza del presupposto per l'erogazione del compenso in parola a seguito dell'attivazione del protocollo informatico presso le Direzioni Centrali dell'Ente nel corso del 2007.

Tali compensi sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 7, 15, 16 e 17 del presente C.C.I.

## ART. 19 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, si terrà conto della tabella dei codici di assenza di cui all'all. 9 del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Compensi incentivanti connessi ai fondi di produzione bimestrale (art. 6 del presente C.C.I.)	Erogazione con cadenza bimestrale e pagamento il secondo mese successivo.
Compensi incentivanti connessi al fondo bimestrale per la gestione dell'attività "tasse" (art. 9 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo standard bimestrale (art. 8 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" (art. 11 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di giugno 2007.
Compensi incentivanti connessi al fondo standard annuale (art. 10 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di dicembre 2007.
Compensi relativi ai fondi demandati alla contrattazione decentrata per l'attivazione di interventi per il miglioramento del servizio e l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro (art. 13 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di ottobre 2007.
Compensi relativi al Progetto "Qualità dei servizi per un cittadino protagonista" (art. 14 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di agosto 2007.



## ART. 20 – CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALI

I Dirigenti centrali e periferici in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartiranno la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo “0” al “3” sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore Centrale della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione che, sentito il Responsabile dell'Unità Organizzativa e le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 gg.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.



## ART. 22 - COMPENSI CORRELATI ALL'IMPEGNO INDIVIDUALE

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che, anche in relazione al percorso professionale effettuato, abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita (all. 12 del presente C.C.I.). I compensi in parola, in relazione alla loro diretta connessione con il ruolo e la posizione economica rivestiti, sono soggetti ad un progressivo riassorbimento in ogni caso di mobilità orizzontale o verticale a seguito di selezioni interne e/o concorsi pubblici a far data dal 1° gennaio 2000.

## INDICE DEGLI ALLEGATI

All. 1	Disciplina transitoria del trattamento economico accessorio dei Responsabili di Struttura
All. 2	Budget Fondi di produzione bimestrale
All. 3	Budget strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi
All. 4	Criteri di rilevazione dello standard
All. 5	Budget Fondo di produzione bimestrale per la gestione dell'attività Tasse
All. 6	Scheda di progetto relativo ai fondi demandati alla contrattazione decentrata
All. 7	Budget Fondi demandati alla contrattazione decentrata
All. 8	Budget Progetto "Qualità dei servizi per un cittadino protagonista"
All. 9	Tabella codici assenze
All. 10	Compensi correlati all'impegno individuale