

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2007

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 8 gennaio 2008 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 C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2006/2007
- 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 4 giugno 2007;
- visti i protocolli d'intesa sottoscritti il 12 febbraio 2007, il 4 giugno 2007, il 23 luglio 2007, il 19 novembre 2007,

## CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2007, determinate in applicazione dei C.C.N.L. richiamati in premessa.

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

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 2007, 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 12 febbraio 2007, il 4 giugno 2007, il 23 luglio 2007, il 19 novembre 2007.

**TITOLO II**  
**DISCIPLINA DI ALCUNE FUNZIONI**

## ART. 2 - LE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti concordano sulla necessità dell'attivazione di specifiche sessioni negoziali sin da gennaio 2008 per l'attuazione in sede di Contrattazione Integrativa anno 2008 - nelle Strutture Centrali e Periferiche - degli istituti contrattuali di cui al capo V ed al capo VI del CCNL 2006/2009 secondo quanto previsto dagli articoli 21 e 22 del predetto C.C.N.L.

In attesa della definizione delle richiamate previsioni contrattuali le parti confermano per l'anno 2007 la disciplina dettata dal titolo III del Contratto Collettivo Integrativo anno 2006.

Pertanto, in relazione alle esigenze del Sistema Organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'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 € 1.058.094,04 per il finanziamento degli incarichi di Vicario e pari ad € 83.313,88 per il finanziamento degli incarichi di Responsabile di Struttura.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento, valutazione e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del C.C.N.L. 2006/2009.

Detti incarichi 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 al successivo art. 17 - 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 esi-

ti 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 attesa di rideterminare i criteri di classificazione delle Strutture, per i titolari delle posizioni organizzative vengono confermati i trattamenti economici antecedenti al 2007.

#### 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 (all. 1 del presente C.C.I.).

#### 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 e successive integrazioni.

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 annuo 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, per l'ottimizzazione dei criteri di individuazione, valutazione e revoca, attualmente vigenti;

- ultrattivazione degli incarichi in essere sino al 31 dicembre 2008 per consentire l'espletamento delle procedure di selezione secondo i criteri vigenti, 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 2008.

La partecipazione alle predette selezioni sarà riservata al personale inquadrato nell'area C sia per l'incarico di Vicario in Uffici di livello dirigenziale che di livello non dirigenziale.



**TITOLO III**  
**IL SISTEMA PREMIANTE**

## SEZIONE 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO

### ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 28.915.655,69 ed è utilizzato come di seguito indicato.

Fondi di natura variabile:

A)	Fondi di produzione bimestrali	€	8.036.821,07
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	€	1.364.440,00
G)	Fondi demandati alla contrattazione decentrata – riconoscimento economico delle attività svolte in materia di tasse automobilistiche	€	154.000,00
H)	Fondo per il progetto “Reingegnerizzazione Sistema Informativo PRA”	€	1.548.240,64
I)	Fondo per il progetto “Mobilità temporanea nuove province”	€	13.200,00
L)	Fondo art. 32 comma 2 alinea 5	€	1.180.106,67
M)	Fondo funzioni organizzative	€	1.141.407,92
N)	Fondo esigenze straordinarie centrali	€	298.000,00
O)	Compensi correlati all'impegno individuale	€	40.000,00

Fondi aventi carattere permanente:

A)	Fondo per il finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.501.694,40
B)	Fondo indennità di Ente	€	4.911.176,57

In applicazione dell'art. 26 CCNL 2002 – 2005, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.799.843,00 , di cui € 888.666,43 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Il fondo é comprensivo dell'incremento di € 154.000,00 in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 43 della Legge 449/97.

## SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

### ART. 4 – 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 2007.

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. 4.1. - 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 generali per l'individuazione delle cause di criticità, gli Uffici segnaleranno tempestivamente, e comunque entro il bimestre, l'eventuale presenza di situazioni di criticità, rilevate in applicazione dei criteri concordati, al gruppo di posta elettronica a tal fine attivato (OO\_SEGNALAZIONE CAUSE CRITICITA').

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	170,00
C3	154,70
C1 - C2	138,55
B2 - B3	115,00
B1	110,00
A2 - A3	100,00
A1	100,00

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 8 del presente C.C.I.

#### ART. 4.2. - 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 2007. 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. 4.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 8 del presente C.C.I.

#### ART. 4.3. - FONDO DI PRODUZIONE BIMESTRALE PER LE DIREZIONI REGIONALI

In considerazione delle attività di ciascuna Direzione 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 Regionali; in caso di accertata incoerenza sarà cura del Direttore 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 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. 4.1. del presente C.C.I.

Eventuali residui bimestrali andranno ad incrementare il fondo standard annuale di cui all'art. 8 del presente C.C.I.

#### ART. 5 – STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA REALIZZAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Per la realizzazione degli obiettivi assegnati, ciascuna Direzione/Servizio Centrale, Direzione Regionale, Ufficio Provinciale e Centro Servizi dispone di un fondo per il finanziamento delle leve strumentali contrattual-

mente 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 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 Commerciale - nonché dell'Ufficio Relazioni Internazionali, 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 2006-2009 per l'effettuazione del turno:

<b>COMPENSI ONEROSITA' TURNO DAL 1° GENNAIO 2007</b>			
<b>AREE PROFES- SIONALI</b>	<b>TURNO POME- RIDIANO</b>	<b>TURNO NOT- TURNO O FE- STIVO</b>	<b>TURNO NOT- TURNO FESTI- VO</b>
<b>A1</b>	0,02	0,70	-
<b>A2</b>	0,09	1,02	0,09
<b>A3</b>	0,15	1,28	0,32
<b>B1</b>	0,15	1,33	0,35
<b>B2</b>	0,24	1,72	0,68
<b>B3</b>	0,36	2,30	1,20
<b>C1</b>	0,36	2,34	1,20
<b>C2</b>	0,43	2,67	1,49
<b>C3</b>	0,50	3,02	1,77
<b>C4</b>	0,67	3,80	2,43
<b>C5</b>	0,84	4,61	3,16

<b>COMPENSI ONEROSITA' TURNO DAL 1° FEBBRAIO 2007</b>			
<b>AREE PROFES- SIONALI</b>	<b>TURNO PO- MERIDIANO</b>	<b>TURNO NOTTUR- NO O FESTIVO</b>	<b>TURNO NOT- TURNO FESTI- VO</b>
<b>A1</b>	-	0,48	-
<b>A2</b>	0,03	0,79	-
<b>A3</b>	0,09	1,05	0,06
<b>B1</b>	0,09	1,08	0,07
<b>B2</b>	0,17	1,45	0,38
<b>B3</b>	0,29	2,02	0,88
<b>C1</b>	0,29	2,05	0,88
<b>C2</b>	0,36	2,37	1,16
<b>C3</b>	0,43	2,70	1,42
<b>C4</b>	0,58	3,45	2,04
<b>C5</b>	0,75	4,24	2,74

Gli eventuali residui confluiscono nel rispettivo fondo di produzione bimestrale.



## ART. 6 – FONDO STANDARD BIMESTRALE

Per gli Uffici Provinciali i criteri di gestione del fondo - articolato in budget bimestrali per un totale 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 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. 7 - 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, l'eventuale presenza di situazioni di criticità, rilevate in applicazione dei criteri concordati, al gruppo di posta elettronica a tal fine attivato (00\_SEGNALE CAUSE CRITICITA').

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.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Regionali abbiano accesso ai fondi per la gestione dell'attività tasse in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali nella propria area di competenza.

Gli eventuali residui bimestrali confluiscono nel fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" di cui al successivo art. 9 del presente C.C.I.

#### ART. 8 – FONDO STANDARD ANNUALE

Il fondo volto al riconoscimento dei livelli di standard conseguiti nelle diverse strutture dell'Ente nel corso dell'anno 2007 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 1.1.2007 – 31.12.2007 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 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. 9 – 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.

In considerazione del ruolo di coordinamento attribuito alle Direzioni Regionali nei confronti degli Uffici Provinciali situati nella propria area di competenza, le parti concordano che i dipendenti delle Direzioni Regionali abbiano accesso ai fondi per la gestione dell'attività tasse in misura pari al valore medio conseguito dai dipendenti degli Uffici Provinciali nella propria area di competenza.

Il fondo sarà integrato:

- con gli eventuali residui del fondo bimestrale di cui all'art. 7 del presente C.C.I.;
- con i residui del fondo di cui all'art. 12 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. 10 - 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, della Direzione Centrale Risorse Umane e Organizzazione, 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. 8 del presente C.C.I.

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

**ART. 11 – FONDI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA**

Nel confermare la necessità di proseguire nell'azione di miglioramento dei servizi attraverso l'attuazione di progetti definiti in sede di contrattazione decentrata, viene confermato anche per il 2007 lo stanziamento di complessivi € 1.364.440,00 per la realizzazione di progetti tesi al miglioramento della qualità ed all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro che garantiscano il coinvolgimento di tutto il personale in servizio presso le Strutture Centrali, le Direzioni 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.

L'arco temporale di riferimento per l'ideazione e l'attuazione dei progetti è compreso tra il 1° gennaio 2007 ed il 31 dicembre 2007, termine finale per la realizzazione degli stessi.

Per ciascun progetto è necessaria la compilazione di una 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.

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'1.1.2007 ridefiniti con cadenza bimestrale (all. 7 del presente C.C.I.); l'erogazione degli emolumenti avverrà secondo le modalità concordate in sede di contrattazione decentrata.

Entro il 31 gennaio 2008, le comunicazioni inerenti gli importi e le modalità di corresponsione, gli Uffici provvederanno ad inviare una e-mail all'indirizzo di posta elettronica "Ufficio Gestione e Sviluppo Risorse Umane e Comunicazione"; in caso di ritardo nell'invio della richiesta documentazione i predetti compensi verranno corrisposti contestualmente all'erogazione del Fondo Standard Annuale.

Analoga comunicazione dovrà essere trasmessa anche per il personale a tempo determinato (fino alla stabilizzazione del rapporto di lavoro) e per quello in utilizzo temporaneo ai sensi dell'art.7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. In tali casi i nominativi saranno inseriti in elenchi distinti, in quanto non destinatari del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I.

#### ART. 12 – FONDI DEMANDATI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA – RICONOSCIMENTO ECONOMICO DELLE ATTIVITA' SVOLTE IN MATERIA DI TASSE AUTOMOBILISTICHE

In considerazione del maggiore impegno richiesto agli Uffici che operano nelle Regioni che scelgono di avvalersi di A.C.I. per la gestione delle attività in materia di tasse i fondi contrattuali finalizzati al riconoscimento economico della gestione attività tasse sono incrementati di € 154.000,00 ripartiti come segue.

- Una prima quota, pari ad € 30.000,00 è assegnata con le seguenti modalità.
  - Prioritaria attribuzione all'Ufficio Provinciale di Firenze al quale, in relazione al maggior impegno richiesto dalla Regione Toscana per la

lavorazione degli atti di accertamento 2003 relativi all'intero territorio regionale, è attribuito un budget pari ad € 11.200,00, costituito sulla base della forza in ruolo al 1° maggio 2007. I criteri per l'erogazione dei relativi compensi saranno definiti in sede di contrattazione decentrata entro il 31 luglio.

L'accesso alla quota è subordinato al conseguimento dell'obiettivo dell'integrale lavorazione degli atti secondo i tempi definiti nella convenzione sottoscritta con la Regione.

Eventuali step intermedi di verifica non determinano corresponsioni economiche poiché l'erogazione avviene in unica soluzione a raggiungimento dell'obiettivo.

Gli altri Uffici Provinciali della Regione possono pianificare il coinvolgimento di propri dipendenti nello svolgimento delle succitate attività di competenza dell'Ufficio di Firenze.

La predetta lavorazione comporta un proporzionale accesso al fondo in parola da parte dell'Ufficio di appartenenza.

- Con le medesime modalità saranno effettuate analoghe assegnazioni nei confronti degli Uffici che, nel corso del 2007, si trovassero ad affrontare la stessa attività richiesta all'Ufficio Provinciale di Firenze, alle medesime condizioni.
- La seconda quota, pari € 124.000,00 - in cui confluiscono gli eventuali residui di cui alla prima quota - va ad incrementare il Fondo annuale gestione attività tasse.

## ART. 13 – PROGETTO “REINGEGNERIZZAZIONE SISTEMA INFORMATIVO PRA”.

Al fine di garantire il continuo miglioramento nella qualità di erogazione del servizio offerto dagli Uffici Provinciali dell’Ente si rende necessario rispondere a due macro esigenze (all. 8 del presente C.C.I.):

- ❖ Rinnovo architetture/tecnologico dell'architettura PRA. Nel corso del 2002 e 2003 sono stati effettuati vari studi di valutazione degli assetti architetture/applicativi di ACI; da queste valutazioni sono state evidenziate forti criticità che richiedono un deciso rinnovamento ed omogeneizzazione dell'architettura operativa del PRA.
- ❖ Evoluzione Servizi ed Organizzazione PRA:
  - rinnovo organizzativo/funzionale degli Uffici Provinciali ACI;
  - potenziamento dei servizi PRA;
  - ampliamento dell’operatività PRA verso Punti di Servizio ed Utenti Finali.

La trasversalità del progetto in parola impone il diretto coinvolgimento di le Strutture Centrali e Periferiche, conseguentemente le parti concordano che tutti i dipendenti delle suddette strutture abbiano accesso al fondo.

La corresponsione dei relativi importi avverrà - previa certificazione sul conseguimento degli obiettivi, effettuata dalle competenti Direzioni Centrali entro il 31 gennaio 2008 - in base alle presenze incentivanti anno 2007 ed alla scala parametrica a parametro unico.

L’importo del fondo, pari ad € 1.548.240,64, è articolato su budget di Unità Organizzativa secondo quanto indicato nel prospetto che si riporta in allegato (all. 9). Tali budget, costituiti sulla base della forza in ruolo al 1° gennaio 2007, verranno ridefiniti con cadenza bimestrale.

## ART. 14 – PROGETTO “MOBILITÀ TEMPORANEA NUOVE PROVINCE”.

Al fine di consentire il migliore avvio ed assicurare la funzionalità delle Unità Organizzative costituite nelle province di nuova istituzione, le parti concordano sulla necessità di incentivare la mobilità temporanea del personale presso i predetti Uffici con la previsione di specifici compensi da attribuire nella misura di 25 Euro giornalieri pro-capite.



**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. 5, 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 Regionale, con funzioni di coordinamento per un massimo di una unità	€	2.100 su base annua
3	Attività di segreteria con il Direttore 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

Al fine di garantire il migliore avvio degli Uffici Provinciali ACI nelle province di recente istituzione nella Sardegna, le parti concordano nell'istituzione di una specifica indennità per i dipendenti incaricati della responsabilità gestionale ed amministrativa dei servizi delegati e delle pertinenti attività organizzative e relazionali, per complessivi € 516,00 mensili.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili ma sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 5, 15, 17 e 18 del presente C.C.I.

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. 8 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. 5, 15, 16 e 18 del presente C.C.I.

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

Trasporto valori: una posizione giornaliera per Ufficio Provinciale con effetto dalla sottoscrizione del presente Contratto	€	3,60 giornalieri
Presidio Pomeridiano (7 presidi giornalieri per call-center c/o DSD)	€	28,00 giornalieri
Attività connessa al protocollo informatico cen- trale	€	6,88 giornalieri

Con riferimento al compenso per l'attività connessa al protocollo informatico centrale, le parti convengono sulla necessità di effettuare in sede di Contrattazione Collettiva Integrativa di Ente anno 2008, una verifica sulla permanenza del presupposto per l'erogazione del compenso in parola a seguito dell'estensione del protocollo informatico nelle Direzioni Centrali dell'Ente.

Tali compensi sono cumulabili con i compensi previsti negli artt. 5, 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. 10 del presente Contratto Collettivo Integrativo.

Compensi incentivanti connessi ai fondi di produzione bimestrale (art. 4 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. 7 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo standard bimestrale (art. 6 del presente C.C.I.)	
Compensi incentivanti connessi al fondo annuale di produttività per la gestione dell'attività "tasse" (art. 9 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di settembre 2008.
Compensi incentivanti connessi al fondo standard annuale (art. 8 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di novembre 2008.
Compensi relativi ai fondi demandati alla contrattazione decentrata (art. 11 del presente C.C.I.)	Erogazione nel mese di maggio 2008.
Compensi relativi ai fondi demandati alla contrattazione decentrata – riconoscimento economico delle attività svolte in materia di tasse automobilistiche (art. 12 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di giugno 2008
Compensi relativi al Progetto "Reingegnerizzazione Sistema Informativo PRA" (art. 13 del presente C.C.I.)	Erogazione entro il mese di luglio 2008

## 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. 21 – COMPENSI PER IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PER IL PERSONALE UTILIZZATO EX ART. 7 DELLE NORME SUL RAPPORTO DI LAVORO DEL PERSONALE A.C.I.

Gli istituti contrattuali previsti nel titolo III del presente C.C.I. trovano applicazione anche nei confronti del personale assunto con contratto a tempo determinato e del personale utilizzato ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. deliberate dal Comitato Esecutivo nella seduta del 14 settembre 2001.

Trattandosi di personale non destinatario del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I. di cui all'art.3 del presente C.C.I., i relativi oneri trovano finanziamento negli appositi stanziamenti nell'ambito del bilancio dell'Ente relativo agli oneri per il personale pari a:

- € 108.482,00 nella categoria 2° cap.10 per il personale utilizzato ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. ;
- € 78.421,50 nella categoria 2° cap. 1, 1B per il personale assunto a tempo determinato.

## 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. 11 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	Progetto "Reingegnerizzazione Sistema Informativo PRA"
All. 9	Budget Progetto "Reingegnerizzazione Sistema Informativo PRA"
All. 10	Tabella codici assenze
All. 11	Compensi correlati all'impegno individuale