



La nostra **firma sull'ipotesi del CCI parte economica 2024** del 2 maggio è stata apposta nella consapevolezza che, come in ogni trattativa, l'esito finale è frutto di una mediazione e non vi è dubbio sul fatto che alcuni aspetti siano meno convincenti di altri, ciononostante, **nel complesso**, lo riteniamo **un buon accordo** soprattutto perché continua ad andare **nella direzione**, da noi auspicata, della **massima realizzazione possibile dei nuovi istituti contrattuali introdotti dal CCNL Funzioni Centrali 2019/2021** pur rispettando **un imprescindibile equilibrio nell'utilizzo del fondo**.

Il **fondo** per l'anno **2024** ammonta a **26.137.826,31 €** a cui va aggiunto l'importo massimo una-tantum di **5.722.600 €** derivante dall'applicazione dell'art.10 del regolamento di adeguamento ai principi di razionalizzazione della spesa interno ACI nonché lo straordinario non utilizzato per l'anno 2024.

Soffermandoci sugli istituti e/o sulle novità più rilevanti abbiamo:

- **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE:**

440 POSIZIONI AREA FUNZIONARI su 1954 potenziali beneficiari pari al 22,52%

40 POSIZIONI AREA ASSISTENTI su 250 potenziali beneficiari al 16,00 %

Il **numero delle progressioni** definito nell'ipotesi di contratto ammonta in realtà, per la situazione presente in Aci, ad una **percentuale maggiore rispetto a quella esposta** poiché già lo scorso anno sono state effettuate le prime progressioni economiche e anche i passaggi in deroga ex art. 17 e 18 del CCNL Funzioni Centrali 2019/2021 per cui **una parte dei cosiddetti potenziali beneficiari non** saranno da considerare all'interno della reale **platea** di riferimento di **quest'anno**.

- **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

Le **indennità di posizione organizzativa** per i **RUT** e per i **Vicari** sono state incrementate arrivando ad un **totale** fra indennità di posizione e indennità di responsabilità rispettivamente di **10.000 € e 9.000 €**.

Riteniamo così soddisfatte le legittime aspettative dei colleghi di adeguato riconoscimento del ruolo svolto sottolineando che però le risorse sono quelle disponibili nel fondo e che le scelte sono effettuate sempre salvaguardando **un equilibrio fra le varie partite economiche**

Inoltre, giova ribadire che, per espressa previsione contrattuale, attualmente il finanziamento di dette posizioni è a carico del fondo.

Sarebbe auspicabile che anche la parte relativa alle “elevate professionalità” prevista dal CCNL fosse definita e finanziata dall'Ente costituendo essa sì un possibile sbocco per una parte dei colleghi anche interni aventi determinate caratteristiche professionali.

- **INDENNITA**

Sul **sistema indennitario** è stato effettuato un **intervento** di razionalizzazione e di **semplificazione**, anche se **su alcune indennità presenti** sarebbe opportuno fare in futuro una riflessione ancora più compiuta poiché **non tutte** appaiono ad oggi ,secondo la nostra valutazione,**pienamente giustificate**.

Le **maggiori novità** riguardano l'introduzione di:

- Una **indennità di disagio**, su proposta sindacale, legata alla **maggiore disponibilità** di essere **contattati dall'Amministrazione** attraverso i consueti canali di comunicazione interna e **sempre all'interno dell'orario di servizio**. Questa maggiore disponibilità va intesa come una **apertura a ricevere le eventuali richieste**, ma non significa operatività di servizio né necessità di pronta risoluzione alla stessa. Tale **indennità ammonta a 960 €** su base annua ma verrà corrisposta **trimestralmente** .
- L'**erogazione** delle indennità di segreteria e di staff su **base mensile** .
- L'attribuzione di **budget annuali** agli uffici territoriali per garantire l'apertura di un numero massimo di **sportelli giornalieri calcolati** per quest'anno sulla base del **trend di attività effettiva** . I **criteri di utilizzo** del budget saranno definiti in sede di **contrattazione territoriale di terzo livello** laddove sarà possibile attraverso questa leva **adattare le scelte organizzative alla realtà peculiare della sede di riferimento** potendosi **definire** a quel livello di contrattazione il **numero** di sportelli, ,le **ore di apertura** giornaliere e/o settimanali di apertura , le **tipologie di sportello fisico** necessarie.E' utile specificare che per **sportello PRA non si intende solo il multifunzione** ma anche lo sportello dedicato alla conformità atti o lo sportello dedicato all'assistenza alle agenzie/delegazioni .

- **INCENTIVAZIONE SPECIALE – MIGLIORAMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

In considerazione delle **maggiori entrate** derivanti dalla **migliore situazione del mercato** dell'auto, come definito in un accordo fra le parti, si è stabilito di **aumentare di un ulteriore** importo pari a **1.430.650 €** la quota di retribuzione accessoria legata alla performance organizzativa nel rispetto dell'**aggiornamento nazionale generale degli uffici nel loro complesso** specificando chiaramente che per aggiornamento si intende la definizione al 31/12/2024 delle formalità DL 98 (escluse quelle in richiesta integrazione o avviso di ricasazione) presentate al 24/12/2024 .

Inoltre si è deciso per **una distribuzione che tenesse conto dell'inegabile apporto** fattivo nella convalida fornito dal **personale degli Uffici periferici**, e che ,in via sperimentale per il 2024 ,avverrà secondo le seguenti modalità:

- **65% al personale di Sede centrale** in considerazione del ruolo di coordinamento svolto nei confronti delle sedi periferiche e al personale delle Aree metropolitane,delle Direzioni territoriali,degli Uffici territoriali e delle Direzioni compartimentali

- **35% al personale in servizio presso le Aree metropolitane, Direzioni territoriali, Uffici territoriali.**

Sperando di aver chiarito i punti più salienti dell'ipotesi firmata restiamo ,come sempre, a disposizione per qualunque richiesta di chiarimento o approfondimento .

FP CGIL ACI

Derna Figliuolo