



**AUTOMOBILE CLUB BARI - BAT**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE**

**PER L'ANNO 2024**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

PARTE ECONOMICA ANNO 2024

---

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **19 Dicembre 2024** presso la Sede dell'Ente,

VISTO il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2019–2021 siglato in data 9 maggio 2022, in vigore dal 1° novembre 2022;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE

RSU

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

CISL FP BARI

FLP BARI

## CAPO I

### **Disposizioni generali**

#### **Art. 1**

##### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Bari-Bat, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e smi, a seguito di processi di mobilità.

Le parti prendono atto che nella pianta organica dell'Ente non sono attualmente previste posizioni di Elevata Professionalità.

#### **Art. 2**

##### Durata

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024, salvo le diverse decorrenze espressamente previste.

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

#### **Art. 3**

##### Disponibilità finanziaria

Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'art. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Sono individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'art. 50 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede a individuare le somme destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali relativi a progressioni economiche all'interno dell'area e alla norma di prima applicazione ex art. 18 del CCNL; quelle necessarie a remunerare le Posizioni Organizzative e Professionali, le indennità per professionalità non fungibili e per particolari condizioni di lavoro; quelle relative ai compensi per la performance organizzativa e individuale.

CAPO II  
**Trattamento Economico**  
**Accessorio**

**Art. 4**  
Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2024 ammonta complessivamente a €54.412,51.

Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

**Parte FRD di natura variabile**

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	33.533,57
Indennità per maneggio valori e reperibilità telefonica	€.	3.600,00
<b>Totale (parziale)</b>	<b>€.</b>	<b>37.133,57</b>

**Parte FRD a carattere stabile**

Finanziam. sviluppi professionali all'interno delle aree	€.	9.433,94
Indennità per incarichi di particolari responsabilità	€.	4.000,00
Accantonamento di cui all'art.35 c. 4 CCNL 1/10/2007	€.	245,00
Indennità per professionalità non fungibili	€.	3.600,00
<b>Totale (parziale)</b>	<b>€.</b>	<b>17.278,94</b>

<b>Totale complessivo</b>	<b>€.</b>	<b>€54.412,51</b>
---------------------------	-----------	-------------------

**Art. 5**  
Compensi per rischi e/o disagi

Per lo svolgimento di compiti che comportino effettivi rischi o disagi sono attribuite, dal Direttore, le seguenti indennità giornaliere:

Tipo indennità	Importo €.
Maneggio valori	3,60 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza
Indennità reperibilità telefonica (fascia oraria dal lunedì al venerdì dalle ore 8,00 alle 19,30)	3,60 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza

## **Art. 6**

### **Compensi per professionalità non fungibili e particolari responsabilità**

In applicazione dell'art. 50, comma 2, lettere c) e d) del vigente CCNL, le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti particolari responsabilità da parte del personale dell'Ente, allo stesso verrà attribuito un compenso di importo mensile, da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, €166,67 per il personale dell'area dei Funzionari, relativamente ai compiti seguenti relativamente alla voce particolari responsabilità:

Funzionari

- Ufficio Amministrazione e Trasparenza

Funzionari

- Ufficio Amministrazione e Contabilità

In riferimento alle indennità professionali per professionalità non fungibili verrà attribuito un compenso di importo mensile, da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, pari € 300,00 per il personale dell'area dei Funzionari, relativamente ai compiti seguenti:

Funzionari

- Compiti di coordinamento ufficio amministrazione, contabilità e personale.

In caso di assenza superiore a 45 giorni o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre il compenso verrà attribuito al sostituto.

## **Art. 7**

### **Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale**

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell' Automobile Club Bari-Bat per l'anno 2024, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo sistema di

programmazione, misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ACI nella seduta del 21/10/2020 a cui l'Automobile Club Bari-Bat ha aderito con delibera del Presidente dell'ente n. 9 del 6 Novembre 2020.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2024 è pari ad €. 33.533,57.

### **Art. 8**

#### **Metodologia di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti, obiettivi e modalità di erogazione**

L'Automobile Club Bari-Bat, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, ha affinate le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'area "trasparenza" del sito internet istituzionale nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2024, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

**A** - Obiettivi di performance organizzativa derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Bari-Bat – L'importo è pari al 70% del totale del fondo per i compensi incentivanti.

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI sia degli obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club Bari-Bat, utilizzando apposite schede in cui verranno indicate la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale (vedi scheda Allegato A);

**B** - Risorse di performance individuale - la quota di fondo per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi è pari al 30% del totale fondo per i compensi incentivanti. I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente all'interno dei team/strutture (vedi scheda Allegato B).

La "ripartizione" del FRD, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad €.33.533,57 sarà effettuata nel seguente modo:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI: peso 60 % delle risorse -disponibili per la produttività;

2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Bari-Bat con peso pari al 10% delle risorse disponibili per la produttività;
3. Quota di performance individuale pari al 30% delle risorse disponibili per la produttività, per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Dettaglio obiettivi:

Per l'obiettivo di performance di cui ai punti 1 e 2, in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance" con peso complessivo uguale al 70% del totale delle somme disponibili, si riporta l'allegata scheda di dettaglio - allegato A.

Per quanto riguarda la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di cui al punto 3) con peso complessivo pari al 30% finalizzato a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi si riporta alla valutazione dei comportamenti operata dal direttore dell'Ente e formalizzata in schede di valutazione sottoscritte dal direttore e dai dipendenti valutati.

## **Art. 9**

### Procedura del sistema di assegnazione e valutazione

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione ai dipendenti, da parte del direttore dell'Ente, nella prima parte dell'anno, degli obiettivi di performance organizzativi e individuali.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, attraverso la compilazione di una scheda standard, denominata scheda finale, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni dipendente e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi secondo le seguenti modalità:

I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda – a margine della scheda riferita agli obiettivi di performance organizzativa - da parte del direttore. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

## **Art. 10**

### Disciplina del Piano organizzativo per il lavoro agile

Le parti prendono atto che il Piano organizzativo per il lavoro agile è stato oggetto di apposita delibera da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente, anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici. Le parti concordano sulla necessità di effettuare un'attività di monitoraggio, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, per individuare soluzioni e attività che possano essere eseguite in modalità agile.

## **ART. 11**

### Werfare Integrativo

L'Ente aderisce alla polizza base ASDEP per assicurare ai dipendenti le prestazioni previste dalla polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

Ai sensi dell'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2001, richiamato dall'art. 55, comma 2 del CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021, gli oneri destinati alle finalità indicate sono a carico del bilancio dell'Ente nel limite dell'1% delle spese per il personale iscritte nel bilancio di previsione.

## **ART. 12**

### Articolazione dell'orario di lavoro e determinazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa presso l'Automobile Club Bari-Bat e di favorire la qualità del servizio, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, e anche in considerazione dell'assetto logistico ed organizzativo, si determina che, anche per il 2024, l'orario di lavoro del personale dipendente è articolato su 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì di cui 4 giorni con 6 ore e 30 minuti giornalieri e 1 giorno di 10 ore lavorative, con pausa pranzo minima di 20 minuti e flessibilità in entrata dalle 8:00 alle 9:00.

Il ricorso al **lavoro straordinario**, in quanto connesso con esigenze di lavoro non pianificate, deve essere autorizzato dalla Direzione entro il limite di ore annue previste all'art. 25 comma 3 del CCNL 2016-2018 e comunque nella misura massima delle risorse destinate al finanziamento delle prestazioni straordinarie nel bilancio di previsione; eventuali carenze di orario di lavoro dovranno essere recuperate entro il termine massimo del mese successivo. Analogamente, l'eventuale orario accumulato per effetto di eccedenze giornaliere dovrà essere compensato con permessi di pari durata da fruirsi entro il mese successivo.

### ART. 13

#### Riconoscimento dei “differenziali stipendiali” all’interno delle aree

Gli sviluppi economici all’interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area e del profilo di appartenenza. L’attribuzione dei “differenziali stipendiali” si configura come progressione economica all’interno delle aree, non determina l’attribuzione di mansioni superiori.

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo Risorse Decentrate e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun esercizio di riferimento.

Come riportato nella tabella 1 del CCNL 2019-2021, la misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di attribuzioni a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l’inquadramento nella medesima area, è il seguente:

Area	Importo lordo differenziale stipendiale	Num. max differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	5

L’attribuzione dei “**differenziali stipendiali**” avviene mediante procedura selettiva di area prevista dal CCNL 2019-2021, art. 14 comma 2 lett. a) e b), e possono parteciparvi i lavoratori che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

È inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall’art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- A) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- B) livello di esperienza professionale maturato;
- C) titoli culturali e/o professionali detenuti;
- D) Percorsi formativi frequentati;

L’attribuzione del livello economico superiore viene effettuata con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di approvazione della graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti, con valutazione minima di 7,00, mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati:

Fattori di valutazioni	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	4,00	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (es.: 100%=4,00; 50%=2,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento e specifiche conoscenze acquisite	2,00	Punti 0,5 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di permanenza nell'ex livello economico di appartenenza
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma universitario - Laurea n.o (1,50 punti) Attestato di idoneità professionale legge n. 264/91 (0,5 punto) Specializzazione post laurea (0,5 punto) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio	2,00	0,25 punti per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo attestato di partecipazione

Il punteggio massimo indicato per ogni fattore di valutazione rispetta i criteri di ponderazione riportati all'art. 14 comma 2 lettera e del CCNL 2019-2021.

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova.

L'attribuzione del livello superiore è disposta nei confronti del personale in servizio e decorre dall'inizio dell'anno, in accordo con il disposto dell'art. 14 comma 3 del CCNL 2019-2021.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

Per il 2024 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" per 2 dipendenti inquadrati nell'area funzionari.

#### **Art. 14**

##### Criteri per l'assegnazione delle risorse

Come indicato nelle schede sopra evidenziate ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di settembre dell'anno 2025 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Bai-Bat", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** peso 60% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi specifici di gruppo o individuali:** peso 10% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.

Ai fini dell'erogazione degli emolumenti, sono presi a riferimento i criteri di corresponsione di cui alla scala parametrica che segue:

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali. Convenzionalmente l'apporto fornito si basa sulle ore lavorative annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e al rispettivo livello.

Le parti concordano che a partire dal presente Contratto Integrativo le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.

Le ferie non fruito nell'anno di competenza, eccedenti i tre giorni, saranno considerate assenza incentivante esclusivamente in presenza di:

- malattie che comportino assenze superiore a 6 mesi continuative effettuate nell'anno solare di riferimento;
- ferie motivatamente non concesse o revocate, ma comunque precedentemente pianificate e comunicate al Direttore.

- **Obiettivi di performance individuale** - peso 30% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 4 giudizi: "minimo - basso - medio - alto" - per ogni giudizio sono previsti 4 livelli (da 1 a 4) con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio.

I compensi destinati a remunerare la performance organizzativa, di cui al presente accordo, saranno erogati sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV. Le parti concordano che il pagamento verrà suddiviso in due rate, da corrispondere nei primi mesi utili, dopo la validazione da parte del competente organismo.

Per quanto riguarda la remunerazione della performance individuale, verrà erogata, dopo la valutazione da parte della Direzione, nel primo mese utile.

#### **Art. 15**

##### Disciplina di gestione dei residui

Eventuali economie maturate sulle voci indennità di ente, passaggi economici, indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della performance organizzativa conseguita dagli Uffici dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata. Detti residui verranno erogati, unitamente agli altri saldi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

L'utilizzo di eventuali residui nella gestione della quota del fondo utilizzata per la performance organizzativa sarà oggetto di confronto tra le parti.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni di legge e/o contrattuali, nonché di pareri/direttive ministeriali e/o sentenze che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Letto confermato e sottoscritto

Bari, 19/12/2024