



AUTOMOBILE CLUB BELLUNO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2020

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 22 aprile 2021 presso la Sede dell'Ente e terminate il giorno 01 luglio 2021,

VISTI 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 2016–2018 siglato in data 12 febbraio 2018;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

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. n° 30 marzo 2001, n. 165.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE
F.TO Il Direttore Dott. Riccardo Cuomo

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CGIL
F.TO Andrea Fiocco

Belluno, 16/07/2021

PREMESSA

Sono oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e la definizione degli obiettivi annuali;
- c) attribuzione al personale di incarichi di posizione organizzativa e di indennità diverse;

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e ai comportamenti organizzativi;
- b) indennità di Ente;
- c) progressioni economiche;
- d) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative.

PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

In linea con quanto stabilito dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) 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, la quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Belluno per l'anno 2020 è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Il fondo della *performance* rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 30 aprile 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 54, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Belluno distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito, dando pubblicazione alle schede di assegnazione e valutazione nell'«Area Trasparenza» del sito Internet istituzionale, nel rispetto del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 17.949,62 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	9.101,66
	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16/02/1999	€	2.500,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.158,23
	Indennità di Ente	€	1.689,96
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.500,00
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	0.00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 2.190,96, di cui € 501,00 derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella che distingue, per ciascuna delle aree di inquadramento, le quote di indennità di Ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione.

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
Biennio economico 2008-2009			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) dal 1° gennaio 2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	totale
Area A	90,25	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

ART. 2 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Belluno per l'anno 2020, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance*, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente sulla base dell'impianto previsto a livello nazionale da parte dell'Ente federante Automobile Club d'Italia.

In considerazione del fatto che il presente contratto verrà sottoscritto nel corso del 2021, si ritiene utile ed opportuno acquisire, ai fini valutativi, parametri quanto mai oggettivi.

Sulla base di tale presupposto il dato percentuale della performance organizzativa asseverato dall'Automobile Club d'Italia relativamente ai risultati raggiunti dall'Automobile Club Belluno costituirà il parametro oggettivo di valutazione ai fini dell'erogazione dei compensi destinati a remunerare la performance.

I compensi incentivanti saranno corrisposti entro il mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica del dato percentuale della performance organizzativa fatto registrare dall'Automobile Club di Belluno e asseverato dall'ACI.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta, si tiene conto delle presenze incentivanti e, al fine di determinare la quota di fondo spettante è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

C5	100
C4	89,5
C3	86,5
C2	86,5
C1	82,6
B3	82
B2	79,5
B1	79,2
A3	79
A2-A1	70

ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INDENNITA' DIVERSE

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, nonché dell'art. 77, c. 2, lettera f) del CCNL del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, per i quali sono previsti, a titolo di indennità di posizione organizzativa, i compensi a fianco indicati:

Preposto all'Ufficio "Amministrazione e contabilità" e "Segreteria di Direzione"	€ 2.500,00
--	------------

I suddetti incarichi, fondati sull'attuale assetto organizzativo dell'Ente, sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri ex art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, anche prima della scadenza prevista in caso di 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.

Tale indennità è corrisposta mensilmente per dodici mensilità

Inoltre, in applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate. L'importo

massimo erogabile al dipendente nell'esercizio 2020 a questo titolo è pari ad € 2.500, stimato in maniera forfettaria sulla base del numero massimo di giorni lavorativi annui del dipendente.

Maneggio valori effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Economo	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori	€	3,60 giornalieri

ART. 4 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, i relativi residui, così come eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance*, non sono erogati e vengono destinati a risparmi di gestione.

IL DIRETTORE
F.to Riccardo Cuomo