



AUTOMOBILE CLUB BELLUNO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2021

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –
PARTE ECONOMICA ANNO 2021**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il 21 dicembre 2021, presso la Sede dell'Ente,

VISTA l'intesa provvisoria sottoscritta in data 29 novembre 2021;

VISTA la certificazione del contratto integrativo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti espressa in data 20 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs 165/2001 che si allega;

CONCORDANO

sulla sottoscrizione definitiva della presente intesa relativa all'utilizzo della gestione delle risorse economiche per l'anno 2021.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

Il Direttore AC Venezia
F.to Miriam Longo

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CISL
f.to Marco Semprini
f.to Angelo Costanza

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 2021 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.

L'importo del F.do Risorse Decentrare 2021 rientra nei limiti previsti dall'Art. 23 comma 2 DL 75/2017, che fissa come tetto massimo del F.do quello previsto per l'esercizio 2016, pari ad € 27.790,46.

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.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

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. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree professionali B e C è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2021 sono quantificate nell'importo complessivo di € **20.750,61**.

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € **10.375,31** e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	6.298,19
	Indennità di cui all'art. 77 c. 2 lett. C CCNL 2016-2018	€	2.500,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	0,00
	Indennità di Ente	€	1.425,72
	Acc.to ex art. 89 c.2 lett. G CCNL 2016-2018 (art. 35 c. 4 CCNL 2007)	€	151,40
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	0.00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 1.849,68, di cui € 423,96 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 destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance della Federazione ACI adottato dall'Ente con delibera del Consiglio Direttivo del 29 ottobre 2019.

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Belluno per l'anno 2021, 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-

La gestione di tale quota di fondo è articolata nei seguenti budget di Ufficio/Area operativa; detti budget sono distribuiti tra il personale assegnato agli stessi Uffici/Aree operative tenendo conto – salvo diversa indicazione riportata nel presente CCI - del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Il Direttore, attraverso un processo a cascata individua gli obiettivi, individuali e di performance organizzativa da assegnare a ciascun dipendente di ogni Area sulla base dei seguenti parametri:

- raggiungimento degli obiettivi individuali o di performance organizzativa della struttura di appartenenza o di posizione organizzativa gestionale;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- competenza dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Belluno per l'anno 2021, 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.

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2021 è articolata come segue:

SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione annuale)

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del

contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

La quota di fondo relativa al riconoscimento economico della performance organizzativa è di **€. 4.408,73.**

PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2021, pari ad un importo di **€ 1.889,46**, è volta al riconoscimento economico della **performance individuale**.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti in AC Cuneo quali:

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di federazione, che contiene la declaratoria dei comportamenti organizzativi ritenuti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente;
- la mappatura dei processi utilizzata per costruire il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, cui agganciare i comportamenti oggetto di valutazione della performance individuale.

La quota del fondo (sopra indicata) destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati.

Gli stessi comportamenti sono oggettivabili attraverso descrittori graduati al fine di quantificare l'adeguatezza o meno del comportamento messo in atto rispetto a quello atteso.

All'interno di ogni graduazione di comportamento espresso, inoltre, sono indicate, in una scala da 1 a 4, ulteriori sfumature di giudizio.

La valutazione è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata al personale dipendente entro e non oltre il 15° giorno del mese di aprile, con riferimento all'anno precedente.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota del fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

A tal fine di seguito si espone il prospetto degli obiettivi annuali attribuiti al dipendente per l'esercizio 2021.

OBIETTIVI ANNUALI PERFORMANCE DIPENDENTE 2021

OBIETTIVI	INDICATORI (NUMERO)	TARGET (% / N.RO MIN/MAX)	PESO (%)	TOT. PESO (%)
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				70%
OBIETTIVI CONNESSI ALLE PROGETTUALITA'				40%
Attività connessa allo sviluppo dell'attività della assistenza automobilistica	N pratiche automobilistiche da realizzare nell' anno 2021 presso la delegazione di sede	50	50%	
	N, rinnovi patenti da realizzare nell'anno 2021 presso la delegazione di sede	900	50%	
OBIETTIVI SPECIFICI DI FEDERAZIONE				40%
Attività connessa al consolidamento e allo sviluppo della compagine associativa	Produzione associativa diretta 2021 della sede	900	50%	
	Produzione fidelizzata 2021 della sede	200	30%	
	Percentuale e-mail acquisite nel 2021/totale della produzione diretta tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici) della sede	76,00%	20%	
EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE				20%
Attività connessa al consolidamento e allo sviluppo delle attività istituzionale	N. iniziative di comunicazione sui temi dell'educazione stradale e della sicurezza stradale			
	n. proposte rivolte alle Scuole/Organismi/Associazioni per la realizzazione di corsi ACI o iniziative on line in materia di educazione stradale	n.3	100%	
OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE				30%
Comportamenti organizzativi	a) orientamento al risultato: 20% b) conoscenza delle attività e dei processi di lavoro: 20% c) lavoro di gruppo: 20% d) relazione con il cliente interno/esterno: 20% e) problem solving : 20%			

--	--	--	--	--

Al termine dell'esercizio, il Direttore procede con la misurazione/valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, attraverso la compilazione di una scheda che si allega al presente contratto, in cui si riportano eventuali considerazioni finali. Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, che hanno impedito o limitato il raggiungimento degli obiettivi, saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

Il risultato finale, espresso in termini percentuali, è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il Direttore.

Pagamento dei compensi incentivanti il raggiungimento degli obiettivi di performance e i comportamenti organizzativi espressi.

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, si stabilisce che essa sarà in funzione del raggiungimento dell'obiettivo programmato. I compensi incentivanti sono corrisposti una parte a titolo di acconto e l'altra a saldo in tre momenti distinti dell'anno:

- l'acconto, pari al 70% della quota di fondo per i compensi incentivanti spettante al dipendente, viene erogato nel mese di dicembre dell'anno di riferimento, sulla base della verifica da parte della Direzione dell'Automobile Club dello stato di avanzamento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati;
- un altro acconto del 25% della quota di fondo per i compensi incentivanti spettante al dipendente, viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo, sulla base della verifica da parte della Direzione dell'Automobile Club dello stato di avanzamento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati;
- il saldo, pari al 5% della quota di fondo per compensi incentivanti spettante al dipendente è erogato nel mese in cui viene ricevuta dalla Direzione dell'AC la comunicazione degli obiettivi di performance organizzativa assegnati alla stessa ed inviata dalla Direzione Centrale Risorse Umane ACI, previa verifica da parte della Direzione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, che hanno impedito o limitato il raggiungimento degli obiettivi, saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INDENNITÀ DIVERSE

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

ù

Indennità di cui all'art. 77 comma 2 lettera C del CCNL 2016-2018 per particolari rischi o disagi	€ 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.

Tuttavia, in considerazione del fatto che la dotazione organica dell'Ente prevede un dipendente in area B e che l'Indennità di Posizione Organizzativa può essere corrisposta solo in funzione dello svolgimento di incarichi implicanti particolari responsabilità di natura professionale, attribuibili solo al personale in area C, non si prevede l'erogazione di tale indennità per il 2021.

Comunque, in applicazione dell'art. 77 c. 2 lett. C del CCNL 2016-2018, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi (come trasporto denaro, apertura e chiusura ufficio, maneggio valori) con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate. L'importo massimo erogabile al dipendente nell'esercizio 2021 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	€	4,00 giornalieri
Trasporto valori	€	4,00 giornalieri
Apertura e chiusura ufficio mattina e pomeriggio	€	3,00 giornalieri

ART. 4 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Belluno in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale al fine di determinare l'apporto qualitativo del personale agli obiettivi di performance organizzativa.. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su quattro valori, dallo "0" al "3", sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 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:

- 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 rendere flessibile la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- indisponibilità ad attivare e sviluppare all'interno rapporti di collaborazione tra colleghi al fine di fronteggiare le attività lavorative, specialmente finalizzate a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni dovranno essere segnalati al dipendente interessato dal Direttore, entro 15 gg. dal loro verificarsi; il dipendente potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni giustificative.

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

ART. 5 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
Miriam Longo