



## CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e delle sottoscritte Organizzazioni sindacali si sono riunite in call conference il giorno 23 novembre 2020 alle ore 14:00.

Per la Delegazione di parte pubblica:

- Iacopo Franco Dambrosio, Direttore Automobile Club Brescia

Per le parti sindacali:

- Mario Multinu – RSU di Sede
- Grazia Tripodi – RSU di Sede
- Francesca Baruffaldi CGIL oo.ss.
- Marcellino Marroccoli CISL oo.ss.
- Matilde Scazzero UIL oo.ss.

per discutere del seguente O.d.G.:

- Fondo risorse decentrate 2020 personale AC Brescia;
- Sistema misurazione valutazione della performance;
- Varie ed eventuali.

Le parti, visti:

- Il D. Lgs. 165/2001;
- Il D. Lgs. 150/2009;
- Il CCNL delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018, ed in particolare gli artt. 76 (“Costituzione del fondo risorse decentrate”), 77 (“Utilizzo risorse decentrate”) e 89 (“Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici”);
- Il Verbale sottoscritto tra le parti in data 24/06/2020 concernente il Contratto Integrativo 2020.

Tutto ciò premesso, le parti concordano sulla allegata intesa relativa all'utilizzo e 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 del comma 1 dell'art. 40-bis del D. Lgs. 165/2001.

## 1. COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Si richiama in proposito il verbale sottoscritto tra le parti in data 24/06/2020 concernente il Contratto Integrativo 2020. Il Fondo risorse decentrate è determinato per l'anno 2020 nell'importo complessivo di €.103.583,88 ed è stanziato nelle misure di seguito indicate.

### QUOTE DI FONDO DI NATURA VARIABILE:

|  |    |                  |
|--|----|------------------|
| Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale                 | €. | <b>40.205,98</b> |
| Indennità correlate alle condizioni di lavoro, in base all'art. 77 comma 2 lettera c) CCNL 2016-2018 | €. | <b>6.000,00</b>  |
| Compensi per specifiche responsabilità ed impegni individuali  | €. | <b>18.300,00</b> |
| <b>TOTALE</b>  | €. | <b>64.505,98</b> |

### QUOTE DI FONDO CON CARATTERE PERMANENTE:

|  |    |                  |
|--|----|------------------|
| Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione | €. | <b>22.789,69</b> |
| Indennità di Ente  | €. | <b>15.578,40</b> |
| Accantonamento TFR art. 89 comma 2 lettera g) CCNL 2016-2018               |    | <b>709,81</b>    |
| <b>TOTALE</b>  | €. | <b>39.077,90</b> |

## 2. GESTIONE DEL FONDO

La gestione del Fondo risorse decentrate tiene conto dei programmi dell'Ente perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza negli ultimi anni: come per il passato, per l'anno 2020 sono orientati al miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi già svolti, al loro continuo adeguamento alle modifiche normative ed al conseguente aggiornamento organizzativo ed informatico, sempre nell'ottica di maggiore soddisfazione della clientela.



### 3. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il trattamento è destinato a valorizzare il presidio delle attività ordinarie, tenendo conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo di lavoro, in un'ottica di miglioramento continuo dei processi e dei servizi erogati, con particolare attenzione a flessibilità e adattabilità ai nuovi processi di lavoro e al contesto lavorativo.

L'erogazione dei compensi diretti a remunerare la performance individuale e di organizzazione sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi illustrati in allegato.

Le risorse del Fondo destinate a tale titolo ammontano a €. 40.205,98 ed alla quota affluiranno le risorse non utilizzate dalle altre poste.

Le risorse disponibili saranno suddivise sui seguenti obiettivi:

1. una quota del 50% del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti, misurata dal costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici e dall'esecuzione degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento;
2. il rimanente 50%, unitamente ai residui delle altre quote, al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (in allegato). Per gli obiettivi il cui target è indicato in percentuale, l'obiettivo si considera raggiunto con almeno il 70% di realizzazione dello stesso e gli importi corrispondenti vengono erogati in proporzione al grado di raggiungimento del target.

La liquidazione delle quote sarà commisurata:

- 1) Al valore parametrico degli stipendi in base alla scala seguente:

| LIVELLO ECONOMICO | PARAMETRO |
|-------------------|-----------|
| C4                | 186,04    |
| C3                | 161,94    |
| C2                | 140,75    |
| B3                | 121,70    |
| B2                | 121,70    |

- 2) Ai giorni di presenza;
- 3) Alla valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- 4) Al coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito



partecipativo 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 35%;
- 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 e al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- 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 attese degli utenti.

L’Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

- una quota da corrispondere entro il mese di luglio per un importo massimo pari al corrispettivo di n. 150 ore di lavoro per ciascun dipendente in servizio, da erogare sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell’obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti;
- una seconda quota pari al 95% dell’importo disponibile rimanente, previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati e illustrati in allegato, entro il mese di febbraio dell’anno successivo;
- il saldo a seguito di validazione della relazione sulla performance da parte dell’OIV ACI.

## **5. COMPENSI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI**

La quota destinata all’erogazione dei compensi che comportano rischi o disagi ammonta per l’anno 2020 a € 6.000,00.



Le parti concordano, nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Il compenso viene pertanto stabilito, sulla base delle giornate di effettiva prestazione, nella misura giornaliera di:

- |   |        |
|---|--------|
| <input type="checkbox"/> maneggio valori casse esterne ed interne                 | € 3,35 |
| <input type="checkbox"/> maneggio valori collettoria e cassa centrale contabilità | € 5,16 |

I sopra citati compensi non sono cumulabili.

#### **6. COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ED IMPEGNO INDIVIDUALE (art. 32 del C.C.N.L. 1999)**

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2020 ammonta a € 18.300:

- 1) Compensi specifiche responsabilità - € 1.800 (totale €. 10.800). I ruoli di seguito specificati assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:  
Tasse (area C); Assistenza (area C); Amministrazione (area C); Personale (area C); Segreteria (area C); Indennità per specifica responsabilità (area B).
- 2) Compensi correlati all'impegno individuale - € 1.500 (totale € 7.500). Le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita. Assistenza (area B); Soci (area B); Amministrazione (area B).

I compensi vengono erogati con pagamento mensile.

#### **7. FONDO PER I PASSAGGI ECONOMICI**

Fondo per gli sviluppi economici all'interno delle Aree €. 22.789,69. Il fondo per l'anno 2020 destinato agli sviluppi economici all'interno delle aree B e C viene rideterminato in € 22.789,69. I destinatari dei benefici sono figure che si distinguono per la conoscenza del processo di lavoro, per la competenza acquisita nei vari settori di attività e per la disponibilità ad affrontare nuove situazioni lavorative, nell'ambito della necessità da parte dell'Ente di dotarsi della figura del funzionario polivalente.

#### **8. PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE (ARTT. 12 E 13 LETT. A) DEL CCNL 1° OTTOBRE 2007)**

La progressione economica all'interno di ciascuna area si realizza attraverso una procedura di selezione che prevede una prova valutativa diretta ad accertare l'idoneità e la professionalità dei candidati.



Alle selezioni può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato, inquadrato nell'area cui fa riferimento la selezione ed aver maturato almeno due anni di anzianità nella posizione economica precedente.

L'Amministrazione, informate le Organizzazioni Sindacali rappresentative, avvia la procedura di selezione adottando il relativo bando.

La procedura concorsuale consiste in:

- un corso formativo di qualificazione/aggiornamento con una prova valutativa al termine del corso.

La selezione sarà effettuata da un'apposita Commissione.

La Commissione procederà alla valutazione dei sottoindicati titoli nei confronti dei candidati che avranno superato la prova valutativa:

- anzianità nella posizione di provenienza, ulteriore, rispetto a quella richiesta per accedere alla nuova posizione.
- titoli di studio e/o professionali (diplomi di specializzazione post/laurea, diplomi di laurea, diplomi di maturità quadriennali/quinquennali) ulteriori rispetto a quelli richiesti come requisiti di ammissione.

La Commissione formulerà la graduatoria generale di merito sulla base delle risultanze della prova valutativa e dei titoli.

La graduatoria sarà approvata con determina del Direttore, previa presa d'atto del Consiglio Direttivo.

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono, come stabilito dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006/2009, con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori.

Per l'anno 2020 l'amministrazione prevede corsi formativi di qualificazione/aggiornamento con successiva prova valutativa. La progressione interesserà il 20% del personale presente nell'area C (passaggio da posizione C3 a posizione C4) ed il 60% del personale dell'area B (n.3 passaggi da posizione B2 a posizione B3).

## 9. DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti.

AUTOMOBILE CLUB BRESCIA

f.to Iacopo Franco Dambrosio

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

f.to Mario Multinu RSU sede  
f.to Grazia Tripodi RSU sede  
f.to Francesca Baruffaldi CGIL oo.ss.  
f.to Marcellino Marroccoli CISL oo.ss.  
f.to Matilde Scazero UIL oo.ss.