

**FONDO RISORSE DECENTRATE ART. 76 CCNL TRIENNIO 2016-2018  
(CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO) PER IL PERSONALE  
DELL'AUTOMOBILE CLUB BRESCIA  
ANNO 2018**

Le delegazioni dell'Amministrazione e delle sottoscritte rappresentanze sindacali si sono riunite il giorno 25 ottobre 2018 alle ore 10.30 per definire la disciplina per la corresponsione del salario accessorio per l'anno 2018.

Le parti:

- visto il CCNL Enti Pubblici non Economici relativo al quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008-2009;
- valutato quanto previsto dall'art. 25 del CCNL menzionato in merito alle politiche di incentivazioni della produttività;
- visto l'art. 2 del CCNL biennio 2008/2009 di valutazione e misurazione dell'attività amministrativa e dei servizi pubblici;
- visto il mancato adeguamento dei contratti integrativi, come stabilito dall'art. 65 del D.L. 27 ottobre 2009 n. 150, poiché non rinnovato il contratto collettivo nazionale;
- visto il CCNL 1998 – 2001 sottoscritto il 16.02.1999  
visto il CCNL 2016 - 2018 sottoscritto il 12 febbraio 2018

concordano la seguente disciplina dei fondi per i trattamenti accessori.

**Costituzione e utilizzo del Fondo risorse decentrate per il 2018**

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 110.583,88 suddiviso come segue:

|  |                   |
|--|-------------------|
| Fondo per livello di efficienza dei servizi                | 45.940,50         |
| Fondo per particolari indennità lavorative                 | 6.000,00          |
| Fondo per specifiche responsabilità ed impegni individuali | 11.145,00         |
| Passaggi avvenuti all'interno delle aree                   | 16.210,17         |
| Indennità di Ente  | 15.578,40         |
| Fondo accantonamento TFR                                   | 709,81            |
| <b>SUB TOTALE</b>  | <b>95.583,88</b>  |
| Fondo per lavoro straordinario                             | 15.000,00         |
| <b>TOTALE COMPLESSIVO</b>                                  | <b>110.583,88</b> |

(fonti: c. 189 L. 23/12/2005 n. 266- Legge finanziaria 2006;  
art. 5 c. 1 CCNL 2004/2005 - biennio economico;  
art. 4 c.3 CCNL 2000/2001 - biennio economico;  
art. 36 c.1 CCNL 2006/2007 - biennio economico;  
art. 4 c. 3 lett. c. CCNL 2000/2001;  
art. 1 c.2 CCNL 2008/2009 - coda CCNL 2006/2007;  
art.4 c. 3 lett. c CCNL 200/2001)  
art. 76 CCNL 2016-2018 - art. 89 c. 2 e c. 5.

## Fondo per il livello di efficienza dei servizi

La gestione del fondo per i trattamenti accessori tiene conto dei programmi dell'Ente perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza negli ultimi anni: per l'anno 2018 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.

I settori di intervento sono:

- sviluppo e promozione dell'associazionismo attraverso l'incentivazione dei prodotti associativi implementati ove possibile con nuovi servizi locali;
- gestione dell'Area Assistenza secondo le moderne logiche dello STA e dei modelli informatici gestionali;
- manutenzione ed aggiornamento del sito Internet in particolare nella sezione Amministrazione Trasparente;
- aggiornamento e adeguamento dei processi contabili alle disposizioni in materia di fatturazione elettronica;
- promozione e vendita dei prodotti associativi ACI;
- fidelizzazione del cliente attraverso la promozione dei contratti del "bollo sicuro" (almeno l'0,50% della base associativa della sede) in relazione ai prodotti individuali.

Il trattamento accessorio è destinato a remunerare ed a valorizzare tutte le situazioni lavorative in cui la figura del funzionario polivalente, cioè, il dipendente che mostra flessibilità e adattabilità alle incombenze lavorative quotidiane, emerga in maniera evidente e specifica secondo parametri oggettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e la qualità dei servizi, corrispondendo ai criteri voluti dal CCNL, sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi di seguito illustrati:

### Fondo per la qualità del servizio.

Le risorse assegnate a tale fondo ammontano a € 45.940,50

Al fondo affluiranno inoltre le risorse non utilizzate dagli altri fondi, nonché i risparmi sullo stanziamento destinato al lavoro straordinario:

- una quota del 75% del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti. Esso è prioritariamente volto a remunerare il costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici, misurata sulla adattabilità e flessibilità del personale al risultato poc'anzi accennato volto alla valorizzazione concreta della figura del funzionario polivalente;
- il restante 25%, unito ai residui degli altri fondi ed ai risparmi sullo stanziamento destinato al lavoro straordinario, verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (in allegato).

La quota del fondo per la produttività collettiva e per la qualità del servizio verrà ripartita tra il personale tenuto conto dei seguenti elementi:

- valore parametrico degli stipendi in base alla scala parametrica seguente:

| LIVELLO ECONOMICO | PARAMETRO |
|-------------------|-----------|
| C4                | 186,04    |
| C3                | 161,94    |



|    |        |
|----|--------|
| B3 | 121,70 |
| B2 | 121,70 |

- giorni di presenza;
- 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;
- 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, corrispondente alla percentuale del 25%, 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 34%;
- 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:

n. 1 acconto 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;

il saldo entro il mese di febbraio successivo previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati relativamente a soci, assistenza, tasse, aggiornamento procedure amministrativo-contabili e corretta gestione delle attività di segreteria.

#### **Compensi per particolari attività lavorative**

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2018 ammonta a € 6.000,00.

#### **- Compensi per rischio/onerosità**

Le parti concordano per l'anno 2018 la corresponsione di un compenso finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano rischi e onerosità. Essi vengono individuati nella seguente attività:

- maneggio valori.

Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, tali attività lavorative sono spesso svolte alternativamente nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso viene pertanto stabilito nella misura giornaliera di:

- maneggio valori casse esterne ed interne € 3,35
- maneggio valori collettoria e cassa centrale contabilità € 5,16

sulla base delle giornate di effettiva prestazione di una o più delle attività lavorative che danno luogo al compenso stesso.

#### **Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità ed impegno individuale**

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2018 ammonta a €11.145,00

##### a) compensi specifiche responsabilità

I ruoli e le posizioni organizzative di seguito specificate assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

- Tasse; Assistenza; Amministrazione; Personale; Segreteria; € 1.300,00 cad. (totale € 6.500,00)

##### b) compensi correlati all'impegno individuale

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita. I compensi sono individuati in un importo pari a € 929,00 cadauno (totale € 4.645,00).

#### **Fondo per i passaggi economici**

Fondo per gli sviluppi economici all'interno delle Aree € 16.210,17.

Il fondo per l'anno 2018 destinato agli sviluppi economici avvenuti all'interno delle aree B e C viene rideterminato in € 16.210,17, tutto ciò in linea con i processi di riorganizzazione. I destinatari dei benefici sono figure che assumono importanza strategica all'interno dell'organizzazione per la conoscenza dell'intero processo produttivo, 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.

#### **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 percorso formativo di qualificazione/aggiornamento articolato in un numero variabile di moduli di formazione;
- una prova valutativa al termine del percorso formativo, disciplinata nei singoli bandi di selezione.

La selezione sarà effettuata da una apposita Commissione.

La selezione sarà effettuata da una apposita Commissione.

La Commissione procederà alla valutazione dei sotto indicati 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. Ai predetti titoli, secondo quanto specificato nei bandi di selezione, sarà attribuito un peso percentuale nel complesso non superiore al 30% del punteggio in base al quale è formata la graduatoria.

In relazione alla posizione rivestita nella predetta graduatoria con determina del Direttore e, previa presa d'atto del Consiglio Direttivo, sarà dichiarato vincitore un numero di candidati pari ai posti a selezione.

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 2018 non sono previsti sviluppi economici all'interno delle aree B e C.

#### **Lavoro straordinario.**

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale e non possono superare il limite individuale di n. 200 ore annue.

Tuttavia, in base all'art. 25 c. 3 del CCNL 12 febbraio 2018, tale limite può essere elevato, anche oltre le 200 ore, in sede di contrattazione integrativa di ente in presenza di esigenze o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.

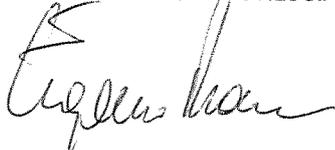
La cifra destinata per l'anno 2018 ai compensi per il lavoro straordinario è di € 15.000,00.

#### **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.

Brescia, 25 ottobre 2018

AUTOMOBILE CLUB BRESCIA

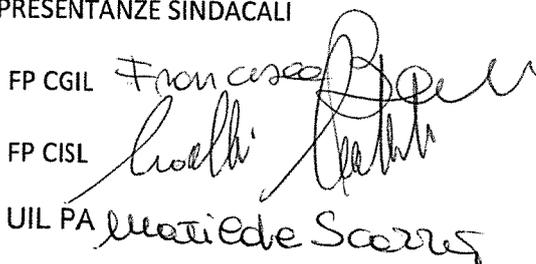


LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL

FP CISL

UIL PA



RSU Grasse Tapis

