



AUTOMOBILE CLUB LATINA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA

PARTE ECONOMICA

ANNO 2018

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

PARTE ECONOMICA ANNO 2018

La Rappresentanza dell'Amministrazione, la RSU nonché i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 10 novembre 2018 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2018, parte integrante del "Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica" per il triennio 2018 – 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° 165/2001.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

LE DELEGAZIONI SINDACALI

DIRETTORE A.C. LATINA

CONFSAL UNSA

Dott. Vincenzo PAGANO

Daniele GIGLIO

Cesare PANNOZZI

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

In via preliminare si osserva che, in data 12 febbraio 2018, è stato sottoscritto tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018.

In particolare, l'Art. 76 stabilisce al co. 1 che «*I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate"*» e al co. 2. che, a decorrere dall'anno 2018, «*in esso confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001*».

Con particolare riguardo al suddetto "**Fondo risorse decentrate**", il successivo Art. 89 al co. 5 stabilisce, poi, che il medesimo fondo «*a decorrere dal 1/1/2018, è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015*».

Sulla base di quanto previsto da questo articolo si rende necessario, quindi, procedere ad una rideterminazione dell'importo che l'Automobile Club Latina può destinare alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori.

Nell'anno 2015, l'importo complessivo del monte salari è stato pari ad € 52.073,05: calcolando lo 0,49% di tale importo si ottiene la somma di € 255,16 che deve quindi essere aggiunta all'importo complessivo di **€ 13.000,00** che ha rappresentato il Fondo risorse decentrate dell'Ente sino alla data del 31/12/2017 come certificato dal Collegio dei revisori.

Sulla base di tali calcoli, l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate dell'Automobile Club LATINA a partire dal 01/01/2018 è pari ad **€ € 13.255,16** e viene utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	5.310,23
Compensi per indennità di rischio	€	2.300,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	0
Compensi per reperibilità	€	0
Finanziamento delle turnazioni	€	0

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.537,86
Indennità di Ente	€	2.851,44
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	255,63

L'indennità di Ente, istituita per il personale delle Aree A, B e C ex art. 26 CCNL 9 ottobre 2003 e calcolata secondo le modalità di cui alle Tabelle allegate al CCNL citato, viene complessivamente definita in € 3.699,36, di cui € 847,92 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella (tratta dalla Nota Tecnica inviata dalla Direzione Centrale Risorse Umane dell'ACI agli Automobile Club nel marzo 2009) 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			
INDENNITÀ DI ENTE (per 12 mensilità) da 01/01/2009			
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 Latina per l'anno 2018, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal Decreto legislativo 150/2009, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance* individuale in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Automobile Club Latina. Esso rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 così come inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Latina distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo 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 n. 190/2012.

La gestione di tale quota di fondo è distribuita tra il personale dell'Ente in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi e pesi di seguito indicati:

- a) *Obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Latina*. Tali obiettivi sono assegnati all'Ente dall'Automobile Club d'Italia ed hanno un peso pari al **50%** e sono costituiti da obiettivi strategici comuni a tutta la Federazione degli Automobile Club, oltre ad eventuali progetti strategici dell'Automobile Club Latina inclusi a seguito di valutazione di coerenza da parte del Comitato Esecutivo ACI;

b) Obiettivi “*di gruppo o individuali*” dell’*Automobile Club Latina*. Tali obiettivi hanno un peso del 50% e consistono in obiettivi specifici assegnati al personale individualmente/a livello di gruppo/a livello di area operativa. In tali casi, ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili.

Le schede contenenti i suddetti obiettivi sono allegate al presente Verbale.

I compensi incentivanti sono corrisposti entro il mese di marzo dell’anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della definizione del report annuale da parte del Direttore.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell’AC.

ART. 3 COMPENSI PER INDENNITA’ DI RISCHIO

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi, secondo quanto previsto dall’art. 32 c. 2, alinea 5 del CCNL del 16 febbraio 1999, quali maneggio valori sportello interno, trasporto valori o trasporto di denaro contante.

Le parti concordano per il riconoscimento e la corresponsione di un compenso di euro 5,16 su base giornaliera.

ART. 4 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite individuale delle 100 ore annue, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale

Tali prestazioni dovranno essere preventivamente autorizzate dal Direttore come previsto anche dai precedenti accordi sindacali. Si precisa che eventuali eccedenze di orario che si presenti necessario richiedere al dipendente in presenza di indifferibili ragioni organizzative, saranno compensate con permessi di servizio.

ART. 5 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Latina 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 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 15%;
- 2 - decurtazione del 30%;
- 3 - decurtazione del 50%.

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;
- 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 soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 15 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, avvalendosi eventualmente anche dell'ausilio della propria Organizzazione Sindacale di riferimento.

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

ART. 6 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa in parti uguali la quota destinata ai compensi incentivanti volti a remunerare la *performance* di cui all'art. 2.

Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* verranno redistribuiti in parti uguali tra coloro che avranno raggiunto gli obiettivi assegnati.

ART. 7 PROGRESSIONI ECONOMICHE 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.

Questa Amministrazione, in applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 65 del D.Lgs 150/2009 ha provveduto ad individuare i criteri selettivi per le progressioni all'interno delle aree, in coerenza con quanto disposto dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009 e dall'art. 52 c. 1 bis del D. Lgs 165/2001.

I criteri presi in considerazione per i passaggi ai livelli economici successivi, in conformità alle previsioni dettate dagli artt. 12 e 13 del vigente CCNL del Comparto, sono i seguenti:

- n. 1 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area B;
- n. 1 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area C.

e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Titoli culturali e/o professionali
B	Livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite
C	Processi lavorativi effettivamente gestiti dal personale

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Titoli culturali e professionali	5,00	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma di scuola media superiore (1,50) • Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) • Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) • Spec. post <i>Lauream</i> (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	3,00	0,50 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,40 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

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.

Si precisa che durante la vigenza dell'ipotesi CCI 2018, oggetto della presente relazione illustrativa, e tenuto conto sia del livello di specificità professionale richiesto dai processi di lavoro in essere nell'Ente, sarà indetta una procedura selettiva per il conferimento di posizioni di sviluppo economico con effetto dal 1° gennaio 2018 come di seguito indicato:

livello economico 3 area B: n. 2 posti

ART. 8 INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA

Sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 (siglato in data 12 febbraio 2018), si stabilisce quanto segue.

L'orario di lavoro per tutto il personale dell'Automobile Club Latina viene ricompreso nell'arco temporale tra le ore 08,00 e le ore 18,00, dal lunedì al venerdì.

All'interno di tale orario di lavoro, ciascun dipendente può aderire ad uno dei tre profili orari così definiti:

- 08,00 – 15,12
- 08,30 – 15,42
- 09,00 – 16,12

L'adesione ad uno dei suddetti profili è lasciata alla scelta del singolo dipendente, va però preventivamente comunicata al Direttore dell'Ente, così come vanno preventivamente comunicate eventuali variazioni al riguardo.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come previsto dall'Art. 7, lettera O del suddetto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

- 30 minuti in entrata, 1 ora in uscita;
- 1 ora in entrata, 30 minuti in uscita;
- 45 minuti in entrata, 45 minuti in uscita.

L'utilizzo delle suddette fasce temporali è lasciato alla discrezionalità dei singoli dipendenti: per le attività di front office ed al fine di garantire il presidio della Segreteria, però, tale scelta deve tenere necessariamente conto della fascia oraria 09.00 - 14,30.