



AUTOMOBILE CLUB LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2019

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2019

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 20/12/2019 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 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;

VISTA la 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, giusto verbale n. 1 del 17/01/2020;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2019.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

IL PRESIDENTE
Aurelio Filippi Filippi

IL RESPONSABILE
Teresa E. Sambati

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

FP CISL
Massimo De Giorgi

RSU CISL
Giuseppe Rizzelli

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;

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- d) indennità di Ente;
- e) progressioni economiche;
- f) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;

PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

In linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo n. 150/2009) 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 Lecce per l'anno 2019 è volta a riconoscere sia il conseguimento della performance individuale o di gruppo che le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 19 dicembre 2018, a cui l'Automobile Club Lecce ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n.15 del 23 marzo 2019.

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 Lecce 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.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Preso atto di quanto disposto dall'art. 23 del D.lgs n. 75 del 25 maggio 2017 – Salario accessorio, e dall'art. 76 del CCNL 2016/2018 con riguardo alla soglia massima del fondo per il trattamento accessorio del personale, il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 26.757,74 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	19.623,63
	Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	_____

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	3.237,50
	Indennità di Ente	€	2.391,81
	Compensi per particolari attività (art. 32 – comma 2 – alinea 5 – CCNL 16/02/1999)	€	964,80
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	_____

VISTO l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che in materia di 'Salario accessorio' provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, che richiamava quale soglia massima il fondo come determinato per l'anno 2015) e dispone che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato".

Il Fondo di Ente è determinato in ragione del numero dei dipendenti in servizio, a tempo indeterminato, A1, B3 e C3, quest'ultima utilizzata al 50% in mobilità volontaria e cessata dal servizio a far data dal 1° aprile 2019.

Da una analisi valutativa del responsabile dell'Ente si conviene che il mancato reintegro della risorsa C3 - passata dal 1° aprile 2019 ad altro Ente - non comporta un aggravio di lavoro delle restanti unità lavorative e che al dipendente sarà erogato il compenso destinato a remunerare la performance per i 3/12 dell'intero importo. Resta inteso che la restante parte – 9/12 - per l'anno 2019 si considera sospesa fino alla data di un eventuale reintegro, ritenendo la stessa un'economia di bilancio destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Automobile Club Lecce senza poter essere utilizzata.

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in 2.391,81 di cui:

AREA	P.E.	Dipendenti	Mensilità	Importo	Totale
C	C3	1	3/12	140,83	422,49
B	B3	1	12	118,81	1.425,72
A	A1	1	12	90,30	1083,60
TOTALE					2.931,81

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 INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) dal 1° gennaio 2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	totale
Area A	90,30	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

ART. 2 RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Lecce per l'anno 2019, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) 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, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 19 dicembre 2018, e validato dall'OIV, a cui l'Automobile Club Lecce ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 23 marzo 2019.

L'Automobile Club Lecce 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.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare la performance organizzativa e individuale per l'anno 2019 è pari ad € 19.623,63.

Si conviene, in considerazione del numero esiguo di risorse e della differenza di posizione organizzativa, di non procedere con l'attribuzione del premio individuale ex art. 78 CCNL 2016-2018.

A) Con riferimento agli obiettivi di performance di team o individuali

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance di team e/o individuali è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti di cui:

- **Obiettivi organizzativi di Ente: peso 40%**
- **Obiettivi di gruppo o individuali: peso 30%**

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema “a cascata”, che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall’ACI sia degli obiettivi riferiti al solo Automobile Club, utilizzando schede standard con la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B) Con riferimento alla misurazione e valutazione dei comportamenti organizzativi

La quota di fondo per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi è pari al **30%** del totale fondo per i compensi incentivanti.

I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale all’interno dei team/strutture (conoscenza delle attività e dei processi di lavoro; orientamento al risultato, relazioni con il cliente esterno/interno, Problem solving e lavoro di gruppo).

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione e monitoraggio infrannuale

Il sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, attraverso la compilazione di una scheda standard, ciascun dipendente dichiara il livello contribuito che, per ciascun tipo di comportamento, ritiene di poter mettere in campo nel conseguimento degli obiettivi di performance assegnati.

Le risultanze della scheda non sono vincolanti ai fini della misurazione/valutazione finale, ma costituiscono una sorta di “patto” sul contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi di performance e stimolo a mettere in campo i migliori talenti individuali.

Dopo il **30 giugno** di ogni anno, il Direttore, sulla base della osservazione, basata su dati e fatti, relativi ad eventi significativi, tiene incontri di monitoraggio riferiti al primo semestre, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati e dei comportamenti organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all’esito, compila schede standard di misurazione di performance di team o individuale.

Del pari, dopo il **30 settembre** di ogni anno, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività dei team o individuali, usando le medesime modalità riferite agli incontri del primo semestre, applicando le medesime procedure organizzative.

Al termine dell’anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni componente di team e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi secondo le seguenti modalità:

I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda:

1. dal Direttore;
2. da ciascun dipendente dell'Ente in forma anonima;
3. da sé stesso.

Il risultato della valutazione è determinato dal Direttore tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il Direttore, che consegna anche l'esito della autovalutazione e della valutazione del personale; a seguito del predetto colloquio il Direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

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

I compensi incentivanti sono corrisposti:

- 1) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance di team e/o individuali viene erogata la quota percentuale della parte di fondo destinata a remunerare gli obiettivi di performance (70% del totale fondo) in misura pari alla quota di raggiungimento degli obiettivi. Sono riconosciuti anticipi infrannuali nelle mensilità di aprile, luglio e ottobre, sulla base dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti anche a seguito del confronto nelle sedute di monitoraggio. Sono fatti sempre salvi eventuali conguagli attivi o passivi, dei quali si tiene conto in sede di corresponsione del saldo finale successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi e della valutazione finale della performance dell'Ente validata dai competenti Organi dell'ACI.
- 2) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare i comportamenti organizzativi (30% del totale fondo), essa verrà corrisposta a saldo in un'unica soluzione unitamente al saldo del punto precedente in misura pari alla percentuale di valutazione ottenuta.

Il saldo è erogato, entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della approvazione della proposta del responsabile da parte del Consiglio Direttivo.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Responsabile dell'AC.

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 massima spettante a ciascun dipendente, 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 INDENNITA' PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Secondo quanto previsto dall'art. 77 comma 2 lett. c) del CCNL 2016-2018, al personale viene corrisposta una *“indennità correlata alla condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio ecc..”*.

Le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e responsabilità con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate di maneggio valori e di riconoscere la seguente indennità con i relativi importi giornalieri, (€ 3,35) per la quale viene stanziato un importo complessivo pari ad € 964,80:

Indennità maneggio valori	€ 964,80
---------------------------	----------

La suddetta indennità è corrisposta mensilmente per dodici mensilità al personale destinato all'esercizio delle mansioni sopracitate.

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

Il Direttore dell'Automobile Club Lecce 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 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, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance* di cui all'art. 2. Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* non sono erogati e vengono destinati a risparmi di gestione.

IL RESPONSABILE
Teresa Elvira Sambati