



Automobile Club Roma
Protocollo Uscita
AC Roma/0002013/12

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA

La Delegazione dell'Amministrazione composta da:

- **Riccardo Alemanno** Direttore dell'Automobile Club Roma

e

Le **Organizzazioni Sindacali** territoriali rappresentative in persona dei Sigg.ri:

- ----- F.P. C.G.I.L.
- **Andrea Ladogana** F.P. C.I.S.L.
- ----- F.P. U. I. L.

il giorno 31 maggio 2012, presso la sede sociale dell'Automobile Club Roma, si sono riunite, previa convocazione, avvenuta con lettera raccomandata prot. n. 2001/12 del 31 maggio 2012 nelle forme di rito, per definire le procedure per l'applicazione degli istituti per il salario accessorio per **l'anno 2012**, in coerenza con il Decreto Legislativo n. 165/2001 e il Decreto Legislativo 150/2009, titolo III "**merito e premi**", nonché di altre materie previste dal C.C.N.L. del Comparto Enti Pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2008/2009;

Premesso:

che l'Automobile Club di Roma, in coerenza con il quadro normativo vigente ha attivato il sistema di "**valutazione**" del personale quale condizione per l'utilizzo del fondo per il salario accessorio e l'applicazione degli istituti retributivi;

che per l'anno 2012 e per gli anni a venire, fermo restando il principio della valutazione individuale quale strumento indispensabile per un confronto ed una crescita professionale di tutto il personale, il sistema di valutazione potrà essere integrato e/o migliorato, anche a seguito dei dati raccolti in relazione alle esperienze valutative, in piena attuazione al Decreto Legislativo 150/2009;

che le **risorse** destinate al finanziamento della contrattazione integrativa sono state individuate, tenendo conto di quanto previsto dall'art 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, concernente la riduzione del 10% dei fondi certificati per l'anno 2004;

che il **controllo sulla compatibilità dei costi** della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal **Collegio dei Revisori dei Conti** ai sensi dell'art. 40bis comma 1 del Decreto Legislativo 165/2001;

che il presente accordo sarà inviato a tale Organismo, corredato da apposita relazione illustrativa e tecnico / contabile e che in caso di rilievi da parte del predetto Organismo, l'accordo è da ritenersi nullo.



Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché di pareri o sentenze, che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

La premessa è parte integrante dell'accordo

Art. 1

Oggetto e durata del Contratto Decentrato Integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica al personale dipendente dell'Automobile Club Roma e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.
2. Il presente contratto per la parte afferente l'utilizzo delle risorse economiche ha validità da **1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012**. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da norme di legge, direttive ministeriali e/o da Organi di controllo e dalla volontà delle parti di rivedere le condizioni.
3. Il fondo 2004, originariamente fissato per 12 risorse, è stato rideterminato per un numero di 3 dipendenti, che saranno immessi nei ruoli dell'Ente a seguito di approvazione della graduatoria del concorso pubblico, che interverrà nel corso del 2012.
4. Al fine di assicurare il contenimento dei costi, così come raccomandato dal Collegio dei Revisori dei Conti, è stato comunque mantenuto l'importo erogabile dell'anno 2011, incrementato esclusivamente degli importi obbligatori dell'indennità di ente a fronte dell'immissione in servizio di 2 nuove risorse nel 2012.

Art. 2

Costituzione ed utilizzo del fondo

1. Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di **€ 36.700,00** ed è utilizzato per il finanziamento delle sotto elencate indennità e compensi:

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2012

QUOTE DI FONDO DI NATURA VARIABILE	
Compenso per lavoro straordinario	€ 3.500,00
Compensi diretti a remunerare posizioni organizzative ai sensi dell'art. 16 CCNL 2006/2009	€ 2.500,00
Compensi diretti a remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 32, al. 5, CCNL 1998/2001	€ 9.000,00
Compenso destinato alla <i>performance</i> organizzativa ed individuale	€ 13.000,00
QUOTE DI FONDO AVENTI CARATTERE PERMANENTE	
Indennità di Ente	€ 6.500,00
Fondo per il finanziamento dei passaggi di area	€ 2.200,00
TOTALE	€ 36.700,00



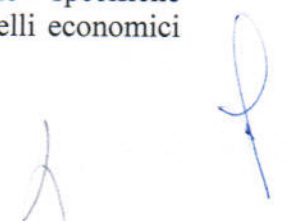
Art. 3 ***Straordinario***

1. La disponibilità delle risorse è stabilita in complessivi **€ 3.500,00**.
2. Le prestazioni straordinarie possono essere effettuate esclusivamente per fronteggiare particolari situazioni lavorative che, a causa dell'urgenza degli adempimenti, delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario. È, quindi, esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse.
3. Il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario deve rispondere a trasparenti esigenze organizzative e deve essere contenuto entro il limite individuale di 200 ore annue per dipendente.
4. Ad esaurimento del fondo o di superamento del limite di cui al comma precedente, nel caso in cui il Direttore richieda al dipendente prestazioni lavorative che richiedano il prolungamento del normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili, tale periodo verrà conteggiato come maggior orario per essere utilizzato in recupero delle ore lavorate in eccedenza.

Art. 4 ***Compensi per posizioni organizzative***

1. La disponibilità delle risorse è stabilita in complessivi **€ 2.500,00**.
2. Per il personale appartenente all'area C, in applicazione dell'art. 16 CCNL 2007, è prevista la possibilità di erogazione di una speciale indennità fino a € 2.500,00 per persona, da corrispondere in 12 mensilità per lo svolgimento di incarichi e compiti diretti a remunerare l'impegno necessario al presidio della funzione rivestita.
3. L'incarico è soggetto a conferimento da parte del Direttore dell'Automobile Club Roma secondo i criteri previsti dall'art. 19 del CCNL 1° Ottobre 2007.
4. Detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.
5. La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale secondo metodologie definite nel rispetto delle previsioni dettate dall'art 19 del CCNL 2006/2009.
6. I compensi per le suddette posizioni sono cumulabili con altri tipi di indennità.
7. Eventuali residui confluiranno nel fondo destinato a compensare le performance organizzativa e individuale.

Art. 5 ***Indennità dirette a remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 32, comma 2, al. 5, CCNL 1998/2001***

1. La complessiva somma a disposizione è pari a **€ 9.000,00**.
 2. L'indennità è diretta a compensare compiti che comportano specifiche responsabilità svolti da funzionari apicali rientranti nell'area C – livelli economici
- 



C4 e C5 ed, in particolare, lo svolgimento di funzioni di "staff al Direttore dell'Ente", come di seguito specificate.

Descrizione delle funzioni e degli obiettivi per l'incarico di Staff al Direttore dell'Ente

La posizione organizzativa di Staff al Direttore dell'Ente prevede la collaborazione con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione delle funzioni e delle competenze attribuite all'Automobile Club Roma dagli Organi dell'Ente e dalla Federazione ACI.

In particolare essa prevede lo svolgimento di attività di coordinamento e controllo sul rispetto delle previsioni dettate in materia di gestione delle procedure tecnico/contabili e nella diffusione della cultura e dei valori aziendali, orientando le azioni all'efficienza ed alla qualità dei servizi resi all'utenza, allo sviluppo e al coordinamento del personale ed al miglioramento dell'ambiente di lavoro, attraverso l'attenzione costante alla promozione ed al sostenimento di iniziative relativa alla:

- diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie aziendali;
- svolgimento di attività di sviluppo dei servizi dell'Ente nel rispetto delle linee di indirizzo previste dagli Organi dell'Ente;
- sviluppo della professionalità e ruolo del personale e dei gestori delle Delegazioni;
- collaborazione nelle attività di pianificazione e controllo, con particolare riferimento alla predisposizione dei documenti da produrre nell'ambito del sistema di valutazione della *performance*, della trasparenza/integrità e della qualità del servizio reso all'utenza;
- attuazione delle attività di pianificazione e controllo amministrativo-contabile con particolare riferimento alla predisposizione dei documenti di budgeting, di consuntivazione;
- benessere organizzativo.

Art. 6

Indennità di Ente in applicazione art. 26 CCNL 2003-2007

1. Il fondo per indennità di Ente è pari a **€ 6.500,00** ed è diretto a coprire l'indennità per tre persone appartenenti all'area C. Eventuali residui confluiranno nel fondo destinato a remunerare la *performance* organizzativa di cui all'art. successivo.

Art. 7

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

1. L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a le performance organizzativa e individuale per l'anno 2012 è pari ad **€ 13.000,00** e rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3bis 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.

h f



2. La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Roma per l'anno 2012, 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 di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Roma.
3. L'Automobile Club Roma distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* nel rispetto del principio del merito e della differenziazione sulla base delle linee-guida previste dal dl.lgs. 150/2009.
4. In particolare, per l'anno 2012, l'erogazione dei compensi per la produttività sarà diretta a remunerare gli obiettivi di seguito specificati:

A) obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Roma (peso complessivo 40%)

Gli obiettivi per l'anno **2012** dell'Automobile Club Roma riguardano **tre** indirizzi strategici e precisamente:

- obiettivi legati alle “**progettualità**” strategiche della Federazione ACI o dell'Automobile Club Roma, recepite dal Comitato Esecutivo dell'ACI:
 - attivazione di autoscuole a marchio ACI di cui al progetto strategico denominato “**Ready2go**” (al personale dell'Ente è richiesto l'impegno afferente la predisposizione di tutti i contratti, la cura del rilascio di tutte le autorizzazioni di rito, il monitoraggio dell'andamento annuale in linea con le clausole contrattuali).
 - realizzazione dei progetti denominati “**Fidelizzazione**” e “**Miglioramento della qualità del servizio**”, approvati dall'AC Roma e vidimati dal Comitato Esecutivo ACI e dall'OIV.
 - svolgimento di corsi formativi ed iniziative divulgative del progetto strategico nazionale denominato “**TrasportACI Sicuri**” (al personale dell'Ente è richiesto l'impegno afferente l'organizzazione e la tenuta delle attività in sinergia e sotto il coordinamento della direzione dell'Ente).
- Obiettivi legati all'**attività associativa**, in particolare:
 - incremento della produzione associativa;
 - equilibrio del portafoglio associativo;
 - divulgazione delle tessere multifunzione;
 - produzione tessere azienda.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di supportare la direzione nella predisposizione di tutti gli atti assistenti le Delegazioni periferiche per quanto riguarda l'attività associativa e dei Servizi propri delle Delegazioni che concorrono al potenziamento della compagine associativa.

- Obiettivi legati all'**attività economico finanziaria**:
 - riduzione dello scostamento tra risultato operativo lordo (differenza tra valori e costi della produzione) dell'esercizio 2012 rispetto alla media del medesimo degli ultimi;
 - contenimento dei tempi di pagamento delle quote sociali all'ACI.

Al personale dell'Ente è richiesto di supportare la direzione nel monitoraggio costante delle entrate e delle spese assistente l'aspetto economico / finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

B) obiettivi “di gruppo o individuali” dell'Automobile Club Roma (peso complessivo 20%).

In linea con quanto previsto dal Consiglio Direttivo con delibera n. 29 del 26 ottobre 2011, l'Automobile Club Roma, tenuto conto, tra l'altro, delle proprie dimensioni tecnico/operative, intende attuare un progetto locale di:

- valorizzazione degli immobili/aree di proprietà del Sistema ACI, anche attraverso interventi di riqualificazione, innovazione tecnologica ed automazione, così da creare una rete di garage/aree sosta su cui testare un “modello di parcheggio” a marchio ACI, che qualifichi le aree come veri e propri punti di servizio con lavaggio auto, revisione, piccola manutenzione, attivando un meccanismo di incentivazione e fidelizzazione dei Soci;

h



- sviluppo dei servizi secondo i più elevati livelli di qualità, efficienza e sicurezza (prevenzione dei rischi, sicurezza di persone e mezzi, sicurezza sugli accessi, sicurezza nella gestione dei pagamenti e degli incassi, ecc.), così da implementare un "modello di servizio di qualità" a standard ACI;
- introduzione di iniziative di fidelizzazione e di promozione dell'associazionismo rivolte ai soci ed ai clienti (agevolazioni, possibilità di utilizzare la tessera quale unico strumento di riconoscimento, accesso agevolato ad ulteriori servizi, pagamento a mezzo carta ACI, punti fidelity, ecc).

In ossequio a queste direttive, al dipendente è richiesto di garantire, nel corso del 2012, l'attivazione della rimessa di proprietà SARA ubicata in Roma a Via Lucrezio Caro

C) obiettivo legato al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso
(peso complessivo 40%).

Per esso si farà riferimento alla valutazione soggettiva del Direttore delle sotto elencate competenze suddivise per aree di appartenenza rispetto al livello richiesto in sede di assegnazione annuale:

Competenze area "C":

- CONOSCENZA PROCESSI - conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della normativa;
- CONOSCENZA SISTEMA ACI - conoscenza della struttura e delle relazioni del Sistema ACI;
- TENSIONE AL RISULTATO - capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi;
- PROBLEM SOLVING - capacità di affrontare e risolvere le criticità;
- ORIENTAMENTO CLIENTE - attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno;
- COMUNICAZIONE- capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore ;
- LAVORO DI GRUPPO - capacità di interazione e sviluppo del lavoro in team

5. Ai fini della corresponsione degli emolumenti al personale è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

Area/Livello	Scala parametrica
C4-C5	125
C3	115
C1-C2	100

6. A seguito di suddivisione del fondo sulla base della scala parametrica di cui al comma precedente, la ripartizione del fondo in relazione agli obiettivi ai singoli dipendenti, a seguito di valutazione del Direttore, sarà effettuata secondo le seguenti modalità:

- obiettivi di performance organizzativa di Ente: quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente da un grado di raggiungimento minimo pari al 25%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 25% non sarà attribuito alcun compenso. In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo è pari al **40%** del fondo. In relazione a tale peso verrà determinata la quota da erogare;
- obiettivi di performance di gruppo e/o individuali: quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente da ad un grado di raggiungimento minimo del 25%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 25% non sarà attribuito alcun compenso. In caso di accesso al fondo,



il peso dell'obiettivo è pari al **20%** del fondo. In relazione a tale peso verrà determinata la quota da erogare;

- obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso: quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sulla base di **tre** definite fasce di merito:
 - per valutazioni con punteggio alto (90 – 100): 100% della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio medio / alto (71 – 89): 75 % della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio adeguato (51 - 70): 50% della quota riservata;In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo è pari al **40%** del fondo. In relazione a tale peso verrà determinata la quota da erogare.

7. I compensi del fondo saranno erogati in un'unica soluzione, a seguito della definizione del report annuale all'Organismo Interno di Valutazione da parte del Direttore attraverso la scheda F4 di cui al sistema interno di valutazione e rendicontazione della *performance* di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi.
8. Eventuali somme che dovessero residuare dai compensi e dalle indennità di cui al presente accordo confluiranno nel fondo destinato a remunerare la *performance* organizzativa.

Art. 8

Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

Il Direttore dell'Automobile Club Roma 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 4 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:

- errori, 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.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

*LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE*

 **IL DIRETTORE**
Riccardo Alemanno
AUTOMOBILE CLUB ROMA

*LE ORGANIZZAZIONI
DELL'AMMINISTRAZIONE SINDACALI*

_____ C.G.I.L. _____
_____ C.I.S.L. *FI* _____
_____ U.I.L. _____
_____ R.S.U. _____



VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 31 MAGGIO 2012

Nell'anno duemiladodici, il giorno 31 del mese di maggio alle ore 12.00 presso la Sede Sociale dell'Automobile Club Roma in Via C. Colombo, 269, previa convocazione del Direttore dell'Ente Dott. Riccardo Alemanno effettuata in data 31 maggio 2012 con nota prot. n. 2001/12 si è tenuta la riunione tra l'Amministrazione e l'Organizzazione Sindacale territoriale CISL F.P.S. sul seguente

Ordine del giorno

Contratto Collettivo Integrativo anno 2012

SONO PRESENTI

per l'Amministrazione

Dott. Riccardo Alemanno - Direttore

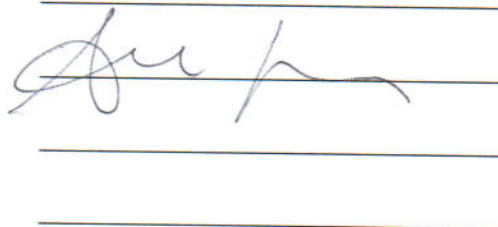
per le Federazioni Territoriali

per la C.G.I.L.

per la C.I.S.L.

per la U.I.L.

per le Organizzazioni Aziendali (R.S.U.)



Dopo ampia discussione sull'argomento all'ordine del giorno viene esaminato e sottoscritto il documento relativo al Contratto Collettivo Integrativo dell'anno 2012.

AUTOMOBILE CLUB ROMA



IL DIRETTORE
Riccardo Alemanno
AUTOMOBILE CLUB ROMA