

AUTOMOBILE CLUB SALERNO

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2021**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 29/09/2021 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 Convocazione di tutte le OO.SS. firmatarie del CCNL

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2021.

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° 30 marzo 2001, n. 165.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

Direttore AC Salerno: CATURANO Giovanni

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

CISL FP RAIMO Valeria
MEROLA Nicola

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;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;

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;
- c) indennità di Ente;
- d) progressioni economiche;
- e) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- f) Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – C.C.N.L. del 16 febbraio 1999.

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 Salerno per l'anno 2021 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 Salerno ha aderito.

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 Salerno distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € **29.305,62** è così costituito:

Costituzione del Fondo - Anno 2021		
Totale Fondo 2017	€	38.154,50
- incremento 0,49% su monte salari 2015 (art. 89 - comma 5 – CCNL 2016/2018)	€	696,42
Totale Fondo al 01/01/2019	€	38.850,92
Quota del Fondo non utilizzabile (Art.9 - comma 2 bis - legge 122 / 2010) Unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2018	- €	9.545,30
Decremento per fondo straordinario	- €	3.500,00
IMPORTO DISPONIBILE per l'anno 2021	€	25.805,62

Il fondo è ripartito come di seguito indicato:

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la <i>performance e posizioni organizzative</i>	€	7.394,35
Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – C.C.N.L. del 16 Febbraio 1999: - indennità di maneggio / trasporto valori	€	2.780,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	10.107,19
Indennità di Ente (€ 1.689 per 3 dipendenti area C)	€	5.069,88
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	454,20

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.069,64.

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, di non mettere a disposizione risorse finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario.

Nel caso in cui il Direttore richieda al dipendente, con atto formale, prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore) da fruire, previo raccordo con il direttore, entro e non oltre il mese successivo. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in entrata che in uscita, senza la preventiva autorizzazione del Direttore che deve rimanere agli atti dell'Ente.

È altresì vietato al personale dipendente ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del Direttore e/o del Presidente.

Per particolari esigenze organizzative e di servizio, il Direttore può autorizzare espressamente la prestazione di lavoro straordinario, con la corresponsione dei compensi previsti nel CCNL, entro il limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato in 200 ore annue.

ART. 2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Salerno per l'anno 2021, 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 nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI, a cui l'Automobile Club Salerno ha aderito.

L'Automobile Club Salerno distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nella "Area Trasparenza" del sito internet istituzionale, nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012. Si da atto, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica (tre unità), di non poter prevedere, per il corrente anno, compensi per la differenziazione del premio individuale (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% (€ 5.176,05)** del totale fondo per i compensi incentivanti.

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 obiettivi riferiti al solo Automobile Club, utilizzando schede standard in cui la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

Essi sono suddivisi in:

- obiettivi di performance organizzativa tra quelli assegnati annualmente dall'ACI: peso **60%** (€ 4.436,61) delle risorse disponibili per la produttività;
- obiettivi specifici di performance individuali dell' A. C. con peso pari al **10%** 739,44 della quota di performance organizzativa disponibile;

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% (€ 2.218,30)** 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:

Come evidenziato nelle schede sopra evidenziate ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di Giugno dell'anno 2021 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Salerno", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- Obiettivi di performance organizzativa: pari al 60% del Fondo per la performance. Le quote di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente in proporzione al grado di raggiungimento percentuale degli obiettivi, se non inferiore al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- Obiettivi individuali: peso 10% del Fondo per la performance. Le quote di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente in proporzione al grado di raggiungimento percentuale degli obiettivi, se non inferiore al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- Valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo – peso 30% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 4 giudizi: "minimo – basso – medio – alto" - per ogni giudizio sono previsti 4 livelli (da 1 a 4) con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio.

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 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della approvazione della proposta del Direttore da parte del Consiglio Direttivo.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore 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

In applicazione dell'art. 78 CCNL 2016-2019 del Comparto Funzioni Centrali, una parte, pari al 30% del valore medio pro-capite massimo erogabile delle risorse destinate a remunerare la *Performance* individuale, è destinata a premiare il dipendente che, nel corso dell'anno 2019, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione conseguirà il valore più elevato, tenendo conto sia della valutazione di performance sia dei comportamenti organizzativi. L'importo del premio, che si aggiunge alla quota già attribuita al dipendente, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, nonché dell'art. 77, c. 2, lettera f) del CCNL del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 il cui importo massimo individuale è stabilito in € 2.499,96 annui.

Gli incarichi sono soggetti a conferimento e revoca da parte del Direttore secondo i criteri previsti dall'art. 17 del CCNL 1° Ottobre 2007.

Detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che lo ha conferito 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.

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale secondo metodologie definite nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 17 del CCNL 1° Ottobre 2007.

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio dell'incarico attribuito, le parti convengono sull'attribuzione della seguente indennità di posizione organizzativa – compatibile con qualsiasi altro compenso previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo, quantificata per l'anno 2020 (Gennaio-Dicembre) in € **2.499,96** da erogare in 13 mensilità qualora vengano previste e assegnate posizioni organizzative.

Altri incarichi: Si confermano le attribuzioni di incarico di Cassiere Principale e Funzionario delegato ai due dipendenti che attualmente già li svolgono.

ART. 4 INDENNITÀ DI ENTE

L'indennità di Ente a carico del fondo, per 12 mensilità, è pari a € 1.689,96. In considerazione del personale in servizio (3 dipendenti area C) essa è pari a complessivi € 5.069,88.

ART. 5 COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ

I compensi per particolari attività sono previsti ai sensi dell'art. 32, comma 2, alinea 5, CCNL del 16 febbraio 1999.

1. Indennità di maneggio (€ 3,35 al giorno) / trasporto e sicurezza valori (€ 3,60 al giorno): € 2.780,00

Area	P.E.	Dipendenti	Indennità	Giorni	Importo	Totale
C	C3/C4	2	Maneggio valori			2.780,00

L'indennità di maneggio e trasporto/sicurezza valori è corrisposta nella misura rispettivamente di € 3,35 e di € 3,60 per ogni giornata di servizio a chi compie **operazioni documentate con atti certi** che comportino effettivo maneggio e trasporto/sicurezza del denaro in via continuativa.

Si precisa che il compenso per trasporto/sicurezza è strettamente connesso alle attività di Cassiere Principale e di Cassiere Economo e riguarda il trasporto valori verso Banche o Posta e ogni altra incombenza legata alla tenuta, alla gestione e alla sicurezza del denaro custodito.

In applicazione dell'art. 32 del CCNL del 16 Febbraio 1999, si concorda la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate. Pertanto i compensi di cui sopra punto 1) caratterizzano per non essere collegati alla valutazione della performance del personale destinatario ma per essere corrisposti in relazione a determinate peculiarità dell'attività svolta.

ART. 6 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Salerno 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. 7 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.