

AUTOMOBILE CLUB TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA 2016/2018 PARTE ECONOMICA ANNO 2018

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Torino, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i, a seguito di processi di mobilità.

Art. 2

Durata

Il presente contratto ha validità, per la parte economica, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018, salvo le diverse decorrenze espressamente previste. L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

Art. 3

Disponibilità finanziaria

Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali.

Sono individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'art. 77 del CCNL Funzioni Centrali.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità e quelle destinate alla erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.

CAPO II

Profili professionali, criteri e procedure per gli sviluppi economici nelle aree

Art. 4

Profili Professionali dell'A.C.

Nell'ambito delle Aree di classificazione, sono individuati i profili professionali gestionali ai quali corrispondono le attribuzioni del personale che, operando in logica processiva, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento.

Art. 5

Criteri e procedure per gli sviluppi economici 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.

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dalla prova cognitiva
D	Titolo culturali e/o professionali

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata 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).

AREA C		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Prova cognitiva	1,80	
Titoli culturali e professionali	1,00	Diploma maturità 0,30 - Diploma Universitario - Laurea n.o (0,40) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (0,60) Spec. Post Lauream, seconda laurea (1,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	2,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza maturato	2,00	Punti 0,10 per ogni anno o frazione

nel livello economico di appartenenza		superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Agli sviluppi all'interno dell'Area 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.

Le modalità di svolgimento delle prove cognitive ed il dettaglio dei punteggi saranno definiti nell'avviso di selezione.

Saranno ammessi alla valutazione dei titoli i candidati che avranno riportato nella prova cognitiva il punteggio di almeno 1,20.

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 applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore età.

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio di riferimento.

Le parti convengono che per il 2018 non sono previste procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree.

CAPO III

Trattamento Economico Accessorio

Art. 6

Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore, il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2018 ammonta complessivamente a € 99.447,71. Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

Performance organizzativa	€	48.446,82
Performance individuale	€	12.200,00
Progetti speciali	€	0,00
Posizioni organizzative	€	0.00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	11.064,00
Compenso per lavoro straordinario	€	5.574,29
Totale	€	77.285,11

Gli importi seguenti non sono disponibili per la contrattazione integrativa dell'Ente:

Indennità di Ente	€	9.387,33
Sviluppi professionali	€	12.422,60
Accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016/2018	€	352,67
Totale	€	22.162,60

Totale	€	99.447,71
--------	---	-----------

Art. 7

Compensi per lavoro straordinario

Il limite annuo massimo di ore straordinarie complessivamente liquidabili, a carico del Fondo Risorse Decentrate, è pari a n. 50 ore per il numero dei dipendenti, per un importo di €5.574,29.

L'onere per le prestazioni di lavoro straordinario superiore a tale limite sarà totalmente a carico del bilancio dell'Ente.

I lavoratori che non aderiscono alla banca delle ore, possono formulare tempestiva richiesta – entro il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione - di voler fruire, a fronte delle prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, di riposi compensativi da utilizzare, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio del settore di appartenenza, entro il termine massimo di 4 mesi.

Art. 8

Compensi per rischi e/o disagi

Per lo svolgimento prevalente di compiti che comportino effettivi rischi o disagi sono attribuite, dal Direttore, le seguenti indennità giornaliere:

Tipo indennità	Importo €
Maneggio valori: 1 - Cassiere Principale/cassiere Economo	3,00 su base giornaliera tutti i giorni di presenza
2 - Distribuzione ticket mensa formato cartaceo.	massimo n. 7 giorni al mese 3,00 su base giornaliera

Art. 9

Compensi per responsabilità e/o professionalità

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999 – a linea 5 - le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale appartenente all'Area B e C allo stesso può essere attribuito, dal Direttore un compenso di importo mensile ricompreso tra un minimo di euro 80,00 ed un massimo di euro 400,00, per 12 mensilità, in relazione alle risorse disponibili nel relativo fondo di cui all'art. 6, relativamente ai compiti seguenti:

AREA B

- Gestione rapporti Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici acquisizione Soci

AREA C

- Responsabile Ufficio Soci
- Responsabile Ufficio Segreteria di Presidenza e di Direzione
- Responsabilità punto istruttore Acquisti in rete PA
- Coordinamento attività OIV/ANAC

In caso di assenza superiore a 45 giorni o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre di il compenso verrà attribuito al sostituto.

I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo.

Art. 10

Indennità per posizioni organizzative

Le parti convengono che per il 2018 non sono previsti conferimenti di incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, ai quali viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

Art. 11

Performance organizzativa e individuale

Lo sviluppo e l'attuazione di sistemi di misurazione, valutazione e rendicontazione definiti in coerenza con le linee strategiche di programmazione dell'Ente ed il sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente, con riferimento a:

- performance organizzative degli Uffici ,
- apporto fornito da ciascun dipendente per il conseguimento dell'obiettivo di Ufficio di assegnazione,

costituiscono condizione imprescindibile per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi resi.

In tal senso diviene ancor più centrale il tema della misurazione dei risultati, realizzato attraverso indicatori che siano in grado di rilevare i livelli prestazionali, garantendo una misurabilità oggettiva concreta ed analitica.

In linea con la programmazione strategica definita dall'Ente, gli obiettivi stabiliti sono prioritariamente tesi allo sviluppo dei meccanismi operativi di collegamento ed alla trasversalità dei sistemi organizzativi per la realizzazione di ottimizzazioni dei processi produttivi e conseguente incremento dei livelli di produttività.

La gestione dei trattamenti economici accessori, legata ai risultati prestazionali accertati, è prioritariamente finalizzata a garantire la puntuale attuazione degli indirizzi di carattere generale, fissati in coerenza con le strategie e gli obiettivi stabiliti dal Consiglio Direttivo dell'Ente.

La quota dei trattamenti economici accessori è volta a remunerare il conseguimento degli obiettivi assegnati, coerenti con la realizzazione della mission dell'Ente. Il conseguimento degli obiettivi stabiliti, costituisce imprescindibile presupposto per la migliore attuazione sul territorio delle strategie dell'Ente.

Performance organizzativa

La quota della fondo utilizzata per la performance organizzativa, pari a € 48.446,82, è articolata su budget di Ufficio con riferimento al personale in servizio, sulla base di n 1.584 ore lavorative potenziali annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e al rispettivo livello, alla data del 1° gennaio 2018 come di seguito.

I premi massimi correlati alla performance organizzativa per ogni Ufficio sono i seguenti:

Uffici:	Fondo Compenso Performance organizzativa
Servizi Amministrativi	€ 19.271,45
Segreteria Direzione Presidenza*	€ 14.022,74
Soci	€ 15.152,63
Totale	€ 48.446,82

*Tale Ufficio ha registrato, nel corso del 2018, assenze prolungate e variazione del regime contrattuale (Part time) di n.1 risorsa, senza sua sostituzione, ma con la distribuzione di prestazioni agli altri Uffici. Il compenso di tale attività viene quantificato in € 2.850,00 e sarà ripartito tra tutto il personale degli Uffici dell'Ente in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata.

Ai fini dell'erogazione degli emolumenti, sono presi a riferimento i criteri di corresponsione di cui alla scala parametrica che segue:

Livello	Parametri stipendiali
A1	100,00
A2	110,23
A3	117,41
B1	120,18
B2	132,83

B3	148,29
C1	152,62
C2	161,99
C3	174,64
C4	199,70

La coerenza del grado di realizzazione bimestrale con l'obiettivo annuale è verificata dal Direttore dell'Ente.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore, previa informativa alle RSU ed alle OO.SS. territoriali.

Il nuovo sistema di erogazione dei compensi incentivanti è prioritariamente volto al riconoscimento economico dei livelli prestazionali degli Uffici, avuto riguardo alle attività finalizzate, oltre che a garantire l'aggiornamento costante di tutti i settori operativi, anche all'erogazione di servizi efficienti.

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata da ciascun Ufficio nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali.

In tal senso assume indubbio rilievo ai fini della definizione del parametro di accesso alla quota di fondo, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

La gestione di tale quota di fondo è articolata come segue.

Una prima quota è articolata in budget bimestrale in relazione ai presenti in servizio ad inizio di ciascun bimestre e al rispettivo livello.

L'accesso alla predetta avviene in relazione al coefficiente di produttività conseguito nel bimestre da parte di ciascun Ufficio; ai fini dell'accesso alla predetta quota, gli Uffici che avranno registrato eventuali scostamenti saranno ragguagliati in percentuale, congruabile su base annua, in rapporto al conseguimento dell'obiettivo annuo.

Il mancato raggiungimento dell'obiettivo annuo determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio degli uffici performanti, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica a parametro unico.

L'ammontare della suddetta quota, definita con cadenza bimestrale, viene corrisposta, quale acconto, il primo mese successivo, previa verifica sull'andamento degli obiettivi, in base alle ore di effettiva presenza incentivante e al costo orario, calcolato in relazione alla scala parametrica sopra richiamata, come di seguito:

Livelli	Importo orario raggiungimento obiettivo 100%
C4	€ 3,70
C3	€ 3,20
C2	€ 3,00
C1	€ 2,80
B3	€ 2,70

Le parti concordano che a partire dal prossimo Contratto Integrativo le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.

Le ferie non fruite nell'anno di competenza, eccedenti i tre giorni, saranno considerate assenza incentivante esclusivamente in presenza di :

- malattie che comportino assenze superiore a 6 mesi continuative effettuate nell'anno solare di riferimento;
- Ferie motivatamente non concesse o revocate, ma comunque precedentemente pianificate e comunicate al Direttore/Dirigente

Gli esiti della verifica finalizzata alla predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività, sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

L'eventuale parziale raggiungimento, su base bimestrale, degli obiettivi di Ufficio determina la riduzione, in percentuale, dell'importo orario, come evidenziato nell'esempio di seguito:

Livelli	Importo orario raggiungimento obiettivo 100%	Importo orario raggiungimento obiettivo 80%	Importo orario raggiungimento obiettivo 60%
C4	€ 3,70	€ 2,96	€ 2,22
C3	€ 3,20	€ 2,56	€ 1,92
C2	€ 3,00	€ 2,40	€ 1,80
C1	€ 2,80	€ 2,24	€ 1,68
B3	€ 2,70	€ 2,16	€ 1,62

Il saldo di detta quota, eventualmente ridotto in percentuale in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo annuo, verrà erogato a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

Gli obiettivi, assegnati al personale a livello di Ufficio unitamente agli indicatori e al target, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Ufficio	Servizi Amministrativi	2018	
Obiettivi	Peso	Indicatori	Target
Aggiornamento Ufficio	50%	Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la	100%

		vigente normativa	
Osservanza scadenze	50%	Interventi effettuati senza rilievi – 0,5% per ogni rilievo	100%

Ufficio	Segreteria Direzione Presidenza	2018	
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Target</i>
Osservanza scadenze	50%	Interventi effettuati senza rilievi – 0,5% per ogni rilievo	100%
Supporto alla Direzione nelle manifestazioni	50%	Attività svolte per la realizzazione dell'evento	100%

Ufficio	Soci	2018	
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Target</i>
Aggiornamento Ufficio	50%	Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa	100%
Promozione produzione associativa	50%	Analisi qualità servizi associativi erogati ai Soci dell'Automobile Club Torino anno 2018 (Report annuale analitico entro 15 gennaio 2019)	100%

Performance individuale

La quota della fondo utilizzata per la performance individuale, , pari a € 12.200,00 è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore in relazione all'impegno ed ai comportamenti individuali, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e correttezza rispetto alla prestazione lavorativa resa e viene erogata a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi sono determinati come di seguito indicato:

- 0.0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o in presenza di comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'Ufficio o alle necessità operative atte a garantire il corretto andamento delle attività produttive;
- 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza che determini impatti negativi sull'andamento dell'attività dei processi operativi interdipendenti;
- 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa parzialmente non in linea con quella attesa, che abbia determinato un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia con riferimento al processo di competenza che al livello di performance dell'ufficio (situazione di atti o comportamenti aggressivi ostili e denigratori nei confronti di altro dipendente)
- 0.95 nel caso di ritardi non giustificati, superiori a tre per anno;
- 1.0 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati;
- 1.2 nel caso di prestazione lavorativa che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi e riduzione dei costi.

L'attribuzione del suddetto parametro viene effettuata dal Direttore annualmente. Dell'attribuzione di un parametro diverso da 1 il Direttore, salvaguardando la riservatezza degli interessati, dovrà dare informazione preventiva alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali. Detta valutazione verrà effettuata dal Direttore con provvedimento motivato, scritto e comunicato al dipendente.

Ove venga attribuito un parametro inferiore ad 1, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso nel termine di 30 giorni il ricorso al Direttore dell'Ente.

Il Direttore adito, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione Sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

Nelle more della revisione del sistema di valutazione delle performance di Ente è attribuita – in applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale – una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

La quota di fondo in questione è suddivisa come di seguito:

quota 1) pari a € 11.100,00 è destinata alla erogazione del compenso totalmente in relazione al coefficiente di merito partecipativo individuale (da 0.50 a 1, ove il parametro 1.2 è equiparato ad 1.0);

quota 2), il restante importo, pari € 1.100,00, è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale destinatario del parametro pari a 1.2, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nonché per una percentuale limitata di destinatari, non superiore al 20% del personale assegnato;

quota 3), gli eventuali residui saranno suddivisi in parti uguali, tra i destinatari dei parametri 1.0 e 1.2.

In ogni caso l'importo di qui alle quote 1) e 2) non potrà essere superiore a € 550,00 pro capite.

Alla fine della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

I parametri del coefficiente di merito individuale sopra richiamati restano in vigore sino al 31/12/2018. Sulla scorta degli esiti della presente fase, il C.C.I. 2019 potrà introdurre ottimizzazioni, sempre nell'ottica del riconoscimento dell'impegno individuale.

Art. 12 Gestione dei residui

Eventuali economie maturate sulle voci straordinario, indennità di ente, passaggi economici, quota TFR, indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento del coefficiente di produttività annuale conseguito dagli Uffici dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata. Detti residui verranno erogati, unitamente agli altri saldi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

L'utilizzo di eventuali residui nella gestione della quota del fondo utilizzata per la performance organizzativa sarà oggetto di confronto tra le parti.

Art 13 Welfare integrativo

Le parti convengono che per il 2018 gli oneri per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, da precedenti norme di legge o di contratto collettivo nazionale, tra cui l'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14/2/2018, senza utilizzo di quota parte del presente Fondo Risorse Decentrate