

## **Riunione del 2023**

Oggi 31 Luglio 2023 alle ore 11,30 nella sede dell'Automobile Club Bari-Bat di Via Ottavio Serena, 26 in Bari, si è svolta una riunione convocata dalla Direzione con nota prot. 1047 del 25/07/2023 per trattare i seguenti argomenti:

- 1) Trattativa CCI di Ente – trattamento accessorio anno 2022
- 2) Accordo sulla scala parametrica di ripartizione del trattamento accessorio
- 3) Accordo sulle famiglie professionali
- 4) Trattativa CCI di Ente – trattamento accessorio 2023
- 5) Varie ed eventuali

Prendono parte alla riunione:

### ***In rappresentanza dell'Amministrazione:***

- Dott.ssa Maria Grazia De Renzo Direttore A.C. Bari- Bat

### ***In rappresentanza delle R.S.U.:***

- dott.sa Maria Vincenza Ferramosca

### ***In rappresentanza delle organizzazioni territoriali delle associazioni di categoria firmatarie del C.C.N.L.:***

- CISL FP : DE PALMA Giuseppe
- UIL PA : DI LEO Riccardo

## 1) Contratto Collettivo integrativo di Ente - Trattativa 2023

### AUTOMOBILE CLUB Bari-Bat

#### CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2023

#### CAPO I

#### **Disposizioni generali**

##### **Art. 1**

##### Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Bari-Bat, 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 smi, a seguito di processi di mobilità.

Le parti prendono atto che nella pianta organica dell'Ente non sono attualmente previste posizioni di Elevata Professionalità.

##### **Art. 2**

##### Durata

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2023, 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. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

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. 50 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede a individuare le somme destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali relativi a progressioni economiche all'interno dell'area e alla norma di prima applicazione ex art. 18 del CCNL; quelle necessarie a remunerare le Posizioni Organizzative e Professionali, le indennità per specifiche responsabilità e particolari condizioni di lavoro; quelle relative ai compensi per la performance organizzativa e individuale.

CAPO II

**Trattamento Economico**

**Accessorio**

**Art. 4**

Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022 ammonta complessivamente a €54.412,51.

Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

**Parte FRD a carattere stabile**

Sviluppi professionali e differenziali stipendiali	€	12.722,01
Accantonamento di cui all'art.35 c. 4 CCNL 1/10/2007	€.	315,37
<b>Totale (parziale)</b>	<b>€.</b>	<b>13.037,38</b>

**Parte FRD a carattere stabile**

Performance organizzativa	€.	21.332,59
Performance Individuale	€.	9.142,54
Indennità per maneggio valori e fronte-office	€.	3.500,00
Indennità per professionalità non fungibili	€.	3.600,00
Indennità per specifiche responsabilità	€.	3.800,00
<b>Totale (parziale)</b>	<b>€.</b>	<b>41.375,13</b>

<b>Totale complessivo</b>	<b>€.</b>	<b>€54.412,51</b>
---------------------------	-----------	-------------------

**Art. 5**

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	3,00 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza

Front-office	3,00 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza
--------------	--

#### **Art. 6**

#### Compensi per responsabilità e/o professionalità

In applicazione dell'art.50, comma 2, lettera d) del vigente CCNL, le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti determinate responsabilità da parte del personale dell'Ente, allo stesso verrà attribuito un compenso di importo mensile, da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, pari €.150,00 per il personale dell'area degli Assistenti e €.166,67 per il personale dell'area dei Funzionari, relativamente ai compiti seguenti relativamente alla voce specifiche responsabilità:

#### Assistenti

- Ufficio Amministrazione e Trasparenza

#### Funzionari

- Ufficio Amministrazione e Contabilità

In riferimento alle indennità professionali per professionalità non fungibili verrà attribuito un compenso di importo mensile, da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, pari €.300,00 per il personale dell'area dei Funzionari, relativamente ai compiti seguenti:

#### Funzionari

- Compiti di coordinamento ufficio amministrazione, contabilità e personale.

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

#### **Art. 7**

#### Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club B a r i - B a t per l'anno 2023, 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 di seguito indicati, in coerenza con il nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance, adottato dall'ACI nella seduta del 21/10/2020 a cui l'Automobile Club bari-bat ha aderito con delibera del Presidente dell'ente n. 9 del 6 Novembre 2020.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2023 è pari ad €. 30.475,13.

### **Art. 8**

#### **Metodologia di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti, obiettivi e modalità di erogazione**

L'Automobile Club Bari-Bat, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, ha affinate le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i 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 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2023, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

**A** - Obiettivi di performance organizzativa derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Bari-Bat – L'importo è pari al 70% del totale del fondo per i compensi incentivanti.

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI sia degli obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club Bari-Bat, utilizzando apposite schede in cui verranno indicate la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale (vedi scheda Allegato A);

**B** - Risorse di performance individuale - 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 dipendente all'interno dei team/strutture (vedi scheda Allegato B).

La "ripartizione" del FRD, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad €.30.475,13 sarà effettuata nel seguente modo:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI:  
peso 60% delle risorse -disponibili per la produttività; -
2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Bari-Bat con peso pari al 10% delle risorse disponibili per' la produttività;
3. Quota di performance individuale pari al 30% delle risorse disponibili per la produttività, per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Dettaglio obiettivi:

Per l'obiettivo di performance di cui ai punti 1 e 2, in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance" con peso complessivo uguale al 70% del totale delle somme disponibili, si riporta l'allegata scheda di dettaglio - allegato A.

Per quanto riguarda la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di cui al punto 3) con peso complessivo pari al 30% finalizzato a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi si riporta alla valutazione dei comportamenti operata dal direttore dell'Ente e formalizzata in schede di valutazione sottoscritte dal direttore e dai dipendenti valutati.

### **Art. 9**

#### Procedura del sistema di assegnazione e valutazione

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione ai dipendenti, da parte del direttore dell'Ente, nella prima parte dell'anno, degli obiettivi di performance organizzativi e individuali.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, attraverso la compilazione di una scheda standard, denominata scheda finale, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni dipendente 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 – a margine della scheda riferita agli obiettivi di performance organizzativa - da parte del direttore. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di

confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

## **Art. 10**

### Disciplina del Piano organizzativo per il lavoro agile

Le parti prendono atto che il Piano organizzativo per il lavoro agile è stato oggetto di apposita delibera da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente, anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici. Le parti concordano sulla necessità di effettuare un'attività di monitoraggio, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, per individuare soluzioni e attività che possano essere eseguite in modalità agile.

## **Art. 11**

### Criteri per l'assegnazione delle risorse

Come indicato 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 singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Sono da considerare le assenze equiparate alle presenze relative alla Lg 104/92 per malattie fino a 30 giorni e per terapie salvavita.

Entro il mese di settembre dell'anno 2023 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Bai-Bat", 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 organizzativi di Ente:** peso 60% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi specifici di gruppo o individuali:** peso 10% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.

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

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali. Convenzionalmente l'apporto fornito si basa sulle ore lavorative annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e al rispettivo livello.

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

Le ferie non fruita 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.
- **Obiettivi di performance individuale** - 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. La quota di fondo in questione è pari a €9.142,54.

I compensi destinati a remunerare la performance organizzativa, di cui al presente accordo, saranno erogati sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV. Le parti concordano che il pagamento verrà suddiviso in due rate, da corrispondere nei primi mesi utili, dopo la validazione da parte del competente organismo.

Per quanto riguarda la remunerazione della performance individuale, verrà erogata, dopo la valutazione da parte della Direzione, nel primo mese utile.

## Art. 12

Disciplina di gestione dei residui



Eventuali economie maturate sulle voci indennità di ente, passaggi economici, indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della performance organizzativa conseguita 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.

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

Letto confermato e sottoscritto

Bari, 31 luglio 2023