

AUTOMOBILE CLUB BARI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA

TRIENNIO 2018 – 2020

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

La Rappresentanza dell'Amministrazione, nonché i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 20/06/2020 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018;

CONCORDANO

sulla presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica, relativo al triennio 2018 – 2020.

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° 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore
Dott.ssa Maria Grazia de Renzo

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CGIL FP Bari

CISL FP Bari

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;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

ART. 1

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 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;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche.

ART. 2

PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Bari per l'anno 2018, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal Decreto legislativo 150/2009, è volta a riconoscere sia il conseguimento della performance organizzativa che di quella individuale, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Automobile Club Bari. 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 Bari 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.

La gestione di tale quota di fondo è distribuita tra il personale dell'Ente in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi e pesi di seguito indicati:

- a) obiettivi *organizzativi dell'Automobile Club Bari*. Tali obiettivi sono assegnati all'Ente dall'Automobile Club d'Italia ed hanno un peso pari al 50% e sono costituiti da obiettivi strategici comuni a tutta la Federazione degli Automobile Club, oltre ad eventuali progetti strategici dell'Automobile Club Bari inclusi a seguito di valutazione di coerenza da parte del Comitato Esecutivo ACI;
- b) obiettivi *"di gruppo o individuali" dell'Automobile Club Bari*. Tali obiettivi hanno un peso del 50% e consistono in obiettivi specifici assegnati al personale individualmente/a livello di gruppo/a livello di area operativa. In tali casi, ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili.

I compensi incentivanti sono corrisposti (per un importo pari all'60%) con periodicità semestrale, in considerazione dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti. 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.

Il saldo (per un importo pari al 40%) è erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, previa certificazione degli obiettivi da parte dell'Automobile Club Italia per gli obiettivi organizzativi e verifica della realizzazione degli obiettivi a seguito della definizione del report annuale da parte del responsabile Preposto.

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

ART. 3 PROGRESSIONI ECONOMICHE 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 può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

- n. 3 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area B;
- n. 4 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area C.

e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Titoli culturali e/o professionali
---	------------------------------------

B	Livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite
C	Processi lavorativi effettivamente gestiti dal personale

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, 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):

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Titoli culturali e professionali	5,00	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma di scuola media superiore (1,50) • Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) • Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) • Spec. post <i>Lauream</i> (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	3,00	0,50 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,40 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Ai passaggi all'interno delle aree 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.

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 applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

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

ART. 4 INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Le parti concordano per il riconoscimento e la corresponsione di indennità correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi, secondo quanto previsto dall'art. 77 c. 2 CCNL per il triennio 2016-2018

1. Maneggio valori;
2. Indennità di front-office.

ART. 5 INDENNITÀ PER L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Gli artt. 16 e ss. del CCNL del 1° ottobre 2007 prevedono la possibilità per gli Enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, di conferire al personale inquadrato nell'ambito dell'area C, incarichi che comportino specifiche

responsabilità che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza dello stesso, possono riguardare:

- *“attività con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all’esercizio delle relative funzioni;*
- *attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza”.*

Sulla base dell’assetto organizzativo dell’Ente e tenuto conto quindi delle attuali esigenze di servizio, le Parti concordano sulla possibilità di riconoscere al personale inquadrato nell’area C incarichi di specifiche responsabilità e professionalità secondo le previsioni dei citati artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall’art. 17 del citato CCNL del 1° ottobre 2007. In particolare 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 nell’assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell’Ente l’incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell’incarico.

ART. 6 INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA

Sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, si stabilisce quanto segue.

L’orario di lavoro per tutto il personale dell’Automobile Club Bari viene ricompreso nell’arco temporale tra le ore 08,00 e le ore 18,00, dal lunedì al venerdì.

All’interno di tale orario di lavoro, ciascun dipendente dovrà effettuare 4 giornate lavorative di 6 ore e 30 minuti e una giornata lavorativa di 10 ore comunicando preventivamente alla Direzione dell’Ente il giorno scelto per il rientro.

Il lavoratore potrà aderire a uno dei seguenti profili orari così definiti:

- 7,40 – 14,10
- 08,00 – 14,30

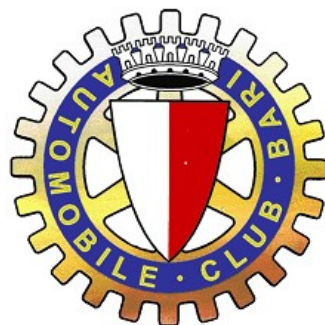
L’adesione ad uno dei suddetti profili è lasciata alla scelta del singolo dipendente, va però preventivamente comunicata al Direttore dell’Ente, così come vanno preventivamente comunicate eventuali variazioni al riguardo.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come previsto dall’Art. 7, lettera O del suddetto Contratto Collettivo Nazionale di

Lavoro, vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

- 30 minuti in entrata, 1 ora in uscita;
- 1 ora in entrata, 30 minuti in uscita;
- 45 minuti in entrata, 45 minuti in uscita.

L'utilizzo delle suddette fasce temporali è lasciato alla discrezionalità dei singoli dipendenti: per il personale addetto alle attività di *front office*, però, tale scelta deve tenere necessariamente conto del fatto che le attività di sportello devono essere avviate entro e non oltre le ore 08,30 .



AUTOMOBILE CLUB BARI

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA

PARTE ECONOMICA

ANNO 2018

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

PARTE ECONOMICA ANNO 2018

La Rappresentanza dell'Amministrazione, nonché i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 20/06/2020 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2018, parte integrante del "Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica" per il triennio 2018 – 2020.

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° 165/2001.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE**

Il Direttore
Dott.ssa Maria Grazia de Renzo

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CGIL FP Bari

CISL FP Bari

ART. 1
COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

In via preliminare si osserva che, in data 12 febbraio 2018, è stato sottoscritto tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018.

In particolare, l'Art. 76 stabilisce al co. 1 che «*I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate"*» e al co. 2. che, a decorrere dall'anno 2018, «*in esso confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001*».

Con particolare riguardo al suddetto "**Fondo risorse decentrate**", il successivo Art. 89 al co. 5 stabilisce, poi, che il medesimo fondo «*a decorrere dal 1/1/2018, è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015*».

Sulla base di quanto previsto da questo articolo si rende necessario, quindi, procedere ad una rideterminazione dell'importo che l'Automobile Club Bari può destinare alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori.

Nell'anno 2015, l'importo complessivo del monte salari è stato pari ad € 113.421,34: calcolando lo 0,49% di tale importo si ottiene la somma di € 555,76 che deve quindi essere aggiunta all'importo complessivo di € **55.673,00** che ha rappresentato il Fondo risorse decentrate dell'Ente sino alla data del 31/12/2017.

Sulla base di tali calcoli, l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate dell'Automobile Club Bari a partire dal 01/01/2018 è pari ad € € **56.228,76** e viene utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	28.446.19
Indennità per incarichi di responsabilità e specifiche professionalità	€	5.600,00
Compensi per prestazioni di lavoro straordinario	€	2.400,00
Indennità varie	€.	5.300,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	8.103,12
Indennità di Ente	€	5.967,12
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	412.33

L'indennità di Ente, istituita per il personale delle Aree A, B e C ex art. 26 CCNL 9 ottobre 2003 e calcolata secondo le modalità di cui alle Tabelle allegate al CCNL citato, viene complessivamente definita in € 5967.12.

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			
INDENNITÀ DI ENTE (per 12 mensilità) da 01/01/2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	totale
Area A	90,25	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

ART. 2 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Bari per l'anno 2018, 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 sistema di programmazione, misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Automobile Club Bari. 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 Bari distribuirà il 70% delle risorse destinate a compensare la *performance* (pari ad €. 19.912,33) sulla base delle presenze effettive del personale, applicando la scala parametrica sotto riportata; e per il restante 30% (pari ad €. 8.533,86) in base alla partecipazione ai progetti locali e nazionali previsti nel piano generale delle attività dell'Ente per l'anno 2018 che fa parte integrante della presente contrattazione

La gestione di tale quota di fondo è distribuita tra il personale dell'Ente in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi e pesi di seguito indicati:

- c) obiettivi *organizzativi dell'Automobile Club Bari*. Tali obiettivi sono assegnati all'Ente dall'Automobile Club d'Italia ed hanno un peso pari al 50% e sono costituiti da obiettivi strategici comuni a tutta la Federazione degli Automobile Club, oltre ad eventuali progetti strategici dell'Automobile Club Bari inclusi a seguito di valutazione di coerenza da parte del Comitato Esecutivo ACI;

d) obiettivi “*di gruppo o individuali*” dell’Automobile Club Bari. Tali obiettivi hanno un peso del 50% e consistono in obiettivi specifici assegnati al personale individualmente/a livello di gruppo/a livello di area operativa. In tali casi, ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili.

Le schede contenenti i suddetti obiettivi sono allegate al presente Verbale.

I compensi incentivanti sono corrisposti (per un importo pari all’60%) con periodicità semestrale, in considerazione dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti. 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.

Il saldo (per un importo pari al 40%) è erogato entro il mese di giugno dell’anno successivo a quello di riferimento, previa certificazione degli obiettivi da parte dell’Automobile Club Italia per gli obiettivi organizzativi e verifica della realizzazione degli obiettivi a seguito della definizione del report annuale da parte del responsabile Preposto.

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

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti e sono presi a riferimento i seguenti livelli parametrici:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	100
C4	89,5
C3	86,6
C2	86,5
C1	86
B3	82
B2	79,5
B1	79,2
A3	79
A2	70
A1	70

ART. 3

INCARICHI DI Responsabilità e specifiche Professionalità

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C a cui vengono affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007, sono riconosciuti i compensi a fianco indicati:

Specifiche Professionalità	€ 2.000,00
Gestione dell' <i>Ufficio Amministrazione</i>	€ 3.600,00

La corresponsione dei suddetti compensi viene suddivisa per dodici mensilità.

ART. 4

INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Con riferimento all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi (secondo quanto previsto dall'art. 32 c. 2, alinea 5 del CCNL del 16 febbraio 1999), le parti concordano per il riconoscimento e la corresponsione dei seguenti compensi:

Maneggio valori	€	3,00 su base giornaliera
Indennità di Front-Office	€	3,00 su base giornaliera

La corresponsione dei suddetti compensi viene corrisposta mensilmente.

ART. 5

COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale

Tali prestazioni dovranno essere autorizzate dal Direttore come previsto anche dai precedenti accordi sindacali. Si precisa che eventuali residui del fondo per esigenze straordinarie non erogato nel corso dell'anno al dipendente andranno ad incrementare in parti uguali i punti del fondo produttività e miglioramento dei servizi.

ART. 6

CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Bari 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 15%;
- 2 - decurtazione del 30%;
- 3 - decurtazione del 50%.

L'eventuale decurtazione insisterà sul 10% della quota del fondo destinata ai Compensi Incentivanti.

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;
- 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, avvalendosi eventualmente anche dell'ausilio della propria Organizzazione Sindacale di riferimento.

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.

ART. 7 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa in parti uguali la quota destinata ai compensi incentivanti volti a remunerare la *performance* di cui all'art. 2.

Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* costituiranno una economia di spesa per l'Ente.