



AUTOMOBILE CLUB BARI - BAT

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE**

ANNO 2020

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

PARTE ECONOMICA ANNO 2020

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 _____ presso la Sede dell'Ente,

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

VISTO i vigenti CCNL del Comparto delle Funzioni Centrali e, da ultimo, CCNL per il quadriennio normativo 2016-2018 siglato in data 12 febbraio 2018;;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020, 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

CISL FP Bari

Funzione Pubblica CGIL Bari

FLP Bari-BAT

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 lo svolgimento delle procedure per le progressioni economiche.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance e ai comportamenti organizzativi;
- d) indennità di Ente;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative.

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 Bari-Bat per l'anno 2020 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 Bari ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 5 del 1/04/2019.

In particolare, l'assegnazione degli obiettivi avverrà sulla base dei seguenti

elementi:

1. raggiungimento degli obiettivi di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio;
2. qualità del contributo assicurato alla performance;
3. obiettivi individuali, competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

Esso rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del Digs, 30 aprile 2001, n. 165, 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-Bat 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.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo per il Trattamento Accessorio, determinato nell'importo complessivo di €. 56.228,76 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	27.817,41
Indennità per incarichi di responsabilità e specifiche professionalità	€	5.600,00
Indennità varie	€	4.900,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€	2.800,00

Quote di fondo con carattere permanente: 4

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	9.254,91
Indennità di Ente	€	5.531,67
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	324,77

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 € 5.531,67.

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-Bat per l'anno 2020, 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 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) Con riferimento agli obiettivi di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance.

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team, anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e della qualità del contributo assicurato alla performance, determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, e pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **19.472,19**).

Tali obiettivi sono assegnati al personale sulla base di un sistema "a cascata", che tiene conto degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI all'Ente, per il tramite del Direttore, utilizzando una scheda standard, in cui è indicata la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B) Con riferimento agli obiettivi individuali, alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi

La quota di fondo per remunerare gli obiettivi individuali, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi del personale è pari al **30%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **8.345,22**).

Oggetto di valutazione sono obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, 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, ricevuti dall'ACI gli obiettivi assegnati all'Ente tramite il Direttore, vengano assegnati a ciascun dipendente gli obiettivi di performance organizzativa, individuale e di team attraverso una scheda. Inoltre, con riferimento ai comportamenti organizzativi, attraverso la compilazione di una scheda standard, ciascun dipendente dichiara il livello di contributo che, per ciascun descrittore 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 qualità, nonché 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 e consegna a ciascun dipendente schede standard di misurazione di performance di team o individuale.

Del pari, dopo il **30 settembre**, 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.

Dopo il termine dell'anno, il Direttore procede con la misurazione/valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, di team o individuali assegnati, 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, viene eseguita la valutazione sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali ed organizzativi, attraverso una scheda standard, compilata, in relazione a ciascun dipendente:

1. dal Direttore;
2. da ciascun dipendente dell'Ente in forma anonima;
3. da se 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 mostra 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 comportamenti organizzativi espressi.

compensi incentivanti sono corrisposti:

1) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance (70% del totale fondo), essa verrà erogata, in base alla percentuale di valutazione ottenuta. 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 riunioni 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 obiettivi individuali e 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.

3) Il saldo è erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, che hanno impedito o limitato il raggiungimento degli obiettivi, 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:

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 C₉ a cui vengono affidati i seguenti incarichi, di

cui agli artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007, nonché dell'art.77. c. 2, lettera d) del CCNL de comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, per i quali 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 e Segreteria	€	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-Bat 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 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;
- 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* verranno redistribuiti in parti uguali tra coloro che avranno raggiunto gli obiettivi assegnati.