

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
AUTOMOBILE CLUB BIELLA
ANNO 2020**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, **il giorno 17 dicembre, alle ore 12,00** presso la Sede dell'Automobile Club Biella:

- **VISTO** il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- **VISTO** quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- **VISTI** gli art. 77 e seguenti del C.C.N.L 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse decentrate;
- **TENUTO CONTO** di quanto disciplinato dal D.lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- **VISTA** la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- **VISTA** la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- **VISTA** la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- **VISTO** il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Biella" per il triennio 2020 – 2022 approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 30 ottobre 2020;
- **RICHIAMATO** l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- **VISTE** le indicazioni diramate dall'Automobile Club d'Italia in tema di definizione degli importi destinati a remunerare il lavoro straordinario;
- **VISTA** l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 2 dicembre 2021;
- **VISTA** la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico – Finanziaria;
- **VISTA** la certificazione dell'organo di controllo interno resa il 17 dicembre 2021, predisposta al termine della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001;

STIPULANO

Il Contratto Integrativo di Ente nel testo allegato, per il personale non dirigente dell'Automobile Club Biella, relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

Il Contratto ha efficacia immediata, salvo le diverse decorrenze previste nel contratto stesso.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

f.to IL DIRETTORE ad interim
(Dr. Giuseppe DE MASI)

LE DELEGAZIONI SINDACALI

f.to CISL FP – (Dr. Marco Italo Lorenzo MININI)

PREMESSE

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi all'utenza vengono assicurati attraverso l'attuazione di attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del Dlgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del Dlgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Quanto precede attraverso la realizzazione di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale dell'area professionale B con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

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.

TITOLO I

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale non dirigente dell'Ente è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2020 sono quantificate nell'importo complessivo di €. 8.021,45

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 4.467,96 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 1.756,56
Performance Organizzativa	€. 1.897,98
Performance individuale	€. 813,42

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 1.425,72 per indennità di Ente a carico del fondo; € 2.127,77 per il finanziamento degli sviluppi professionali.

TITOLO II

IL SISTEMA PREMIANTE

ART.2 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DELL’AUTOMOBILE CLUB BIELLA

Le parti riaffermano il ruolo imprescindibile dello sviluppo ed attuazione di sistemi di riconoscimento economico selettivo sia a livello di Area che riguardo all’apporto fornito da ciascun dipendente, per il miglioramento dell’efficienza e della qualità dei servizi resi, soprattutto in termini di coerenza degli stessi alle esigenze ed al grado di soddisfazione dell’utenza.

Le parti concordano quindi nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2020, di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi di seguito indicati e definiti ai sensi dell’art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

La complessiva somma a disposizione è pari a € **1.756,56**

1) INDENNITA’ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA’ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA’, ANCHE DI NATURA PROFESSIONALE (art. 77, comma 2, lett. d)

	Istruttoria e coordinamento attività ufficio economato	€ 82,63 su base mensile
--	--	-------------------------

Si stabilisce di erogare le specifiche indennità, agli aventi diritto, su base fissa mensile per 12 mensilità.

La presente contrattazione per le indennità del presente articolo si ritiene valida anche per gli anni successivi, a valere sui budget di competenza futura.

ART. 3 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Lo sviluppo continuo nella gestione del processo di erogazione del servizio, fondato sulla ottimizzazione del supporto informativo, rende prioritario l’accento sul valore aggiunto reso dagli operatori attraverso l’adozione di sistemi di incentivazione della produttività, fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti, tesi al riconoscimento differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi affidati e dell’apporto reso.

Elevati standard di qualità del servizio prevedono, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale e di costante aggiornamento di tutte le attività di competenza dell’Ufficio.

E' evidente che la situazione attuale che il Paese, anzi il Mondo intero, sta attraversando a causa della pandemia da Covid 19, rende necessario un ripensamento dello svolgimento delle attività lavorative in cui il fattore "uomo" è fondamentale.

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito dal personale dell'Ente ed in particolar modo del quadro generale di emergenza Covid 19 che in questo momento storico stiamo attraversando, senza tralasciare la continua ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate e dell'attenzione ai fruitori dei servizi dell'Ente.

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

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2020 è articolata come segue:

SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione annuale)

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, con riferimento a:

- Obiettivi di livello quantitativo
- Obiettivi di livello qualitativo

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi prevedono che il sistema incentivante si articoli su più linee. Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito sulla base del personale in servizio presso l'Ente e delle qualifiche rivestite come di seguito:

Segreteria e Affari Generali

Il budget sarà erogato a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa dell'area nonché alle presenze incentivanti. Gli esiti della predetta del compenso incentivante la produttività sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio.

Il budget – pari a € 1.897,98 - viene così ripartito:

1	Obiettivi quantitativi – 60%	€. 1.138,78
2	Obiettivi qualitativi – 40%	€. 759,20

La coerenza del grado di realizzazione 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 OO.SS. territoriali.

Il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata dall'area nel rispondere con efficienza e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali nel particolare momento storico che ci troviamo a vivere.

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.

A – Budget Obiettivi quantitativi – pari a €. 1.138,78. E' articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello d'inquadramento.

L'accesso alla predetta quota avviene in relazione al raggiungimento degli obiettivi conseguiti dall'area.

L'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi di area determina la riduzione, in percentuale, dell'importo stanziato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di area, rispetto al target assegnato, sarà riportato sulla scheda di valutazione finale della performance di area.

Gli obiettivi quantitativi, assegnati al personale a livello area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Supporto alla Direzione e Presidenza nella gestione delle diverse attività Istituzionali, considerato il periodo di pandemia e lockdown 2020	100	% di supporto	Relazione Direttore	90%
Gestione delle attività contabili di pertinenza	100	% di gestione	Relazione Direttore	100%

Il mancato raggiungimento degli obiettivi o di parte di essi (determinati proporzionalmente rispetto al valore 100), viene portato a risparmio di gestione.

B – Budget Obiettivi qualitativi – pari € 759,20. E articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello d'inquadramento.

L'accesso alla predetta quota avviene in relazione al raggiungimento degli obiettivi conseguiti dall'area.

L'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi di area determina la riduzione, in percentuale, dell'importo stanziato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di area, rispetto al target assegnato, sarà riportato sulla scheda di valutazione finale della performance di area.

Gli obiettivi qualitativi, assegnati al personale a livello area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

- 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 dei servizi;
- 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 che abbia determinato un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia con riferimento al processo di competenza che al livello di performance della macro area;
- 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. Detta valutazione verrà effettuata dal Direttore con provvedimento motivato, scritto e comunicato al dipendente.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1.0, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, 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.

I parametri sopra richiamati restano in vigore sino al 31.12.2020.

Gli obiettivi qualitativi, assegnati al personale a livello di area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Aggiornamento Sito web con particolare riferimento all'area "Amministrazione Trasparente"	100%	Interventi effettuati senza rilievi – 0,5% per ogni rilievo	Report Direzione	1 = nessun rilievo
Osservanza scadenze di tipo contabile assegnati all'area	100%	Interventi effettuati senza rilievi – 0.5% per ogni rilievo	Report direzione	1 = nessun rilievo

Il mancato raggiungimento degli obiettivi o di parte di essi (determinati proporzionalmente rispetto al valore 100), viene portato a risparmio di gestione.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2020, pari ad un importo di € **813,42**, è volta al riconoscimento economico della **performance individuale**.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti in AC Biella quali:

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di federazione, che contiene la declaratoria dei comportamenti organizzativi ritenuti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente;
- la mappatura dei processi utilizzata per costruire il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, cui agganciare i comportamenti oggetto di valutazione della performance individuale.

La quota del fondo (sopra indicata) destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati.

Gli stessi comportamenti sono oggettivabili attraverso descrittori graduati al fine di quantificare l'adequatezza o meno del comportamento messo in atto rispetto a quello atteso.

All'interno di ogni graduazione di comportamento espresso, inoltre, sono indicate, in una scala da 1 a 4, ulteriori sfumature di giudizio.

La valutazione è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale con riferimento all'anno precedente.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota del fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa in proporzione al punteggio effettivamente conseguito. L'importo da erogare sarà calcolato in percentuale rispetto al valore conseguito e secondo la tabella di seguito indicata:

VALORI	%	EURO
1	6,25	50,84 €
2	12,5	101,68 €
3	18,75	152,52 €
4	25	203,36 €
5	31,25	254,19 €
6	37,5	305,03 €
7	43,75	355,87 €
8	50	406,71 €
9	56,25	457,55 €
10	62,5	508,39 €
11	68,75	559,23 €
12	75	610,07 €
13	81,25	660,90 €
14	87,5	711,74 €
15	93,75	762,58 €
16	100	813,42 €

Nel caso di valori con numeri decimali, si procederà ad arrotondare il valore al valore intero successivo se per valori decimali uguali o superiori a 0,5, al valore intero precedente nel caso di valori decimali inferiori a 0,5. I valori in euro della tabella vengono rapportati alle presenze incentivanti dell'anno 2020 sulla base del numero delle giornate lavorative dello stesso anno.

In applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016/2018, si evidenzia che essendo presente un solo dipendente non è possibile attribuire un coefficiente di maggiorazione ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti. Pertanto in caso raggiungimento di un punteggio pari a 16, sarà erogato l'intero compenso.

Al fine dell'attribuzione del coefficiente in questione, sono individuati i seguenti comportamenti organizzativi, con particolare riferimento all'orientamento al cambiamento, ai quali corrispondono i parametri di misurazione a fianco di ognuno riportato:

SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2020																	
COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E IMPEGNO INDIVIDUALE																	
AREA B																	
DIPENDENTE:																	
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	minimo				basso				medio				alto				Totale
GRADAZIONE DI COMPORAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Orientamento al risultato	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Relazione con il cliente esterno/interno	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Problem solving	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Lavoro di gruppo	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
TOTALE COMPLESSIVO																0	
Note																	
Biella, ___/___/_____ IL DIRETTORE								Biella, ___/___/_____ IL DIPENDENTE									

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, attivato dalla disciplina contrattuale vigente, e dalla normativa in vigore deve rispettare i seguenti principi:

- a) comunicazione degli obiettivi e target da conseguire, nonché della prestazione individuale attesa e dei relativi criteri di valutazione;
- b) incontri periodici di misurazione e monitoraggio delle attività di team, durante i quali si devono evidenziare, anche in modo tracciato sulla base di dati e fatti, prestazioni lavorative insoddisfacenti, tali da determinare l'attribuzione di un parametro inferiore ad 1, al fine di consentire opportuni comportamenti correttivi nel successivo periodo di monitoraggio;
- c) motivazione della valutazione dei risultati conseguiti e verifica finale congiunta con il valutato.

Le risultanze della valutazione sono oggetto di informazione con le OO.SS.

In caso di attribuzione di un parametro uguale a 1, il valutato ha la possibilità di inoltrare al direttore la richiesta di revisione motivata per l'eventuale ottenimento di un riesame mirato da riconoscere entro i limiti della percentuale massima definita dalla contrattazione territoriale decentrata.

ART. 4 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

L'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario, detratto dal fondo come dalle indicazioni fornite dall'Automobile Club d'Italia a partire dall'annualità 2020, è pari ad €. 648,00.

Tale importo costituisce l'importo annuo massimo spendibile per straordinario, in virtù del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d. lgs 75/2017.

A ciascun dipendente è consentito un numero massimo di ore di straordinario pari a n. 45 ore pro capite annue. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse. Il Direttore, in base alle motivazioni che legittimano o, comunque, giustificano il ricorso allo straordinario, in relazione alle esigenze di servizio, dispone l'autorizzazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito conto di budget dell'Ente come sopra indicato.

ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2020 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, oltre alle risorse derivanti da economie delle voci stipendiali, vengono destinati a risparmi di gestione.

I compensi di cui al presente Titolo II, saranno corrisposti al personale tenendo conto delle presenze incentivanti e previa verifica del grado di realizzazione degli obiettivi, e più precisamente entro il mese successivo a quello della stipula del CCI definitivo con le OO.SS.