



Automobile Club Biella

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019

Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente AUTOMOBILE CLUB BIELLA

La rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali, di cui all'art. 7 del vigente CCNL 2016/2018, riunitesi il giorno 11 dicembre 2020 alle ore 11.30 presso la Sede dell'Automobile Club Biella:

Visto il CCNL per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali per il Triennio 2016/2018;

Visto l'art. 20 della L. 23 dicembre 1999 n. 488;

Visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;

Visti gli artt. 77 e seguenti del C.C.N.L. 2016/2018, sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;

Visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, in particolare all'art. 67;

Tenuto conto di quanto disciplinato dal D.lgs. 165/2011 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 sugli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di C.C.I.;

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 Automobile Club Biella";

SOTTOSCRIVONO

Il presente contratto integrativo normativo di Ente relativo l'anno 2019, determinato in applicazione delle fonti in premessa.

TITOLO I

PARTE NORMATIVA

Art. 1

Durata dell'accordo

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2019 - 31 dicembre 2019 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 2

Campo di applicazione

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del Dlgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.

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 nazionale

Art. 3

Formazione del personale

In conformità a quanto previsto dagli artt. 52 e 53 del CCNL vigente che promuovono la formazione e l'aggiornamento professionale quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del personale, nonché per consolidare una nuova cultura gestionale improntata al risultato, questo Automobile Club predispone il seguente progetto formativo atto a supportare le scelte strategiche dell'Ente, fra le quali:

- 1) rilancio dell'idea di club con il rafforzamento dell'impegno nel settore sportivo;
- 2) miglioramento dell'immagine dell'Ente con una sempre migliore efficienza ed efficacia nell'offerta dei servizi al pubblico;
- 3) valorizzazione delle funzioni di rappresentanza dell'Ente e del suo ruolo di interlocutore istituzionale delle altre autorità ed Enti locali;
- 4) miglior gestione economica e gestionale interna dell'Ente.

La finalità degli interventi formativi pianificati per gli anni in questione è essenzialmente quella di contribuire allo sviluppo professionale di tutto il personale aumentandone le competenze grazie ad una formazione continua, in special modo sul posto di lavoro, che sviluppi l'identità comune e supporti una precisa conoscenza dei prodotti e servizi offerti.

Al fine di rendere più efficace la progettazione e la pianificazione degli interventi formativi si fa ricorso al sistema di gestione per competenza. Tale classificazione prevede tre macro-classi:

Competenze tecnico specialistiche: conoscenza della normativa e dell'organizzazione dell'Automobile Club, conoscenze tecnico procedurali e informatiche anche finalizzate alla gestione della comunicazione tramite i siti web, approfondimento ed aggiornamento in tema di contabilità;

Competenze di efficacia relazionale e personale: conoscenza delle tecniche di comunicazione al fine di ottimizzare il *front office*, *leadership*, *problem-solving*; rapporti tra colleghi e relativa collaborazione nelle diverse fasi lavorative della totalità delle pratiche d'ufficio;

Competenze di efficacia organizzativa: fanno riferimento alla capacità dell'individuo di utilizzare le proprie conoscenze e la propria esperienza nella gestione delle attività operative per le quali hanno responsabilità diretta di attuazione in riferimento alle specifiche mansioni attribuite.

Gli interventi formativi su queste macro-classi riguarderanno la figura professionale in base al livello di responsabilità e saranno incentrati sul rafforzamento delle competenze distintive sull'apprendimento normativo, la gestione dei dati, l'informazione sul prodotto e servizi ACI verso e per l'utenza.

Art. 4

Classificazione del personale

Il sistema di classificazione del personale è articolato nelle aree A, B e C ed all'interno di ciascuna area professionale si riparte in livelli economici.

La definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale e a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative agli obiettivi dell'Automobile Club Biella.

L'art. 12 del CCNL vigente prevede un processo di innovazione dei sistemi di classificazione professionale delle amministrazioni confluite nel nuovo comparto delle Funzioni Centrali e l'impegno ad individuare soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali delle amministrazioni e quelle di riconoscimento e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti.

Art. 5

Definizione dei profili professionali

Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Art. 6

Obiettivi di carattere generale

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 che si sviluppano in una gestione delle 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;
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Quanto precede si realizza attraverso 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.

TITOLO II

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo 2019, alla luce della normativa vigente e dell'art. 76 CCNL 2016-2018, partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2018 dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Per il 2019 non sono stati rilevati incrementi di Ria, indennità di ente derivanti a tali ultimi eventi e di disponibilità di risorse con natura variabile.

Pertanto, l'importo calcolato per il CCI 2019 Automobile Club Biella ammonta ad € 8.669,44.

Art. 7

Prestazioni di lavoro straordinario

Alla luce di quanto disposto dal CCNL 2016-2018, non è più necessario prevedere uno stanziamento per il lavoro straordinario. Tuttavia, vista la necessità di garantire le corrette coperture economiche in questa fase di transazione, ed in considerazione della contestuale obbligatorietà di costituire un nuovo fondo capace di poter garantire la copertura economica di tali prestazioni straordinarie, l'Ente prevede la disponibilità pari a € 670, mantenendo in tal modo una linea di continuità con il contratto integrativo relativo all'anno 2018.

Si ricorda che a ciascun dipendente è consentito un numero di ore di straordinario in misura di n. 40 pro capite. È 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, firma l'autorizzazione, calendarizzando mensilmente i contingenti orari massimi, nell'ambito dei quali può aver luogo la concreta effettuazione della prestazione di lavoro straordinario autorizzata.

Art. 8

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Il fondo per i trattamenti accessori è prioritariamente finalizzato a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni decorsi e a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione, di qualità dei servizi istituzionali e per la realizzazione dei progetti. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, sono così utilizzate:

a) per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e la realizzazione di progetti;

b) per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

Art. 9

Criteria e modalità di verifica delle attività

Le parti si danno atto che, in base alle regole introdotte dal D.lgs. 150/2009, la contrattazione integrativa deve destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40 comma 3-bis); inoltre, i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale ed alla performance organizzativa riferite all'amministrazione nel suo complesso (art. 45 comma 3).

Tutto ciò premesso e ravvisata l'esigenza di rendere coerenti gli obiettivi del personale con gli obiettivi strategici definiti dall'Automobile Club Biella con i piani di performance della federazione ACI di anno in anno adottati e costituenti specifico atto integrante la performance di Ente in virtù del vincolo federativo, le parti concordano i seguenti criteri per l'utilizzazione del fondo 2019.

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi e lo stesso impianto voluto dal C.C.N.L. nonché il D.lgs. 150/2009 impongono che il sistema incentivante si articoli su più linee.

Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito secondo le specifiche aree in cui sono articolate le strutture dell'Ente (Ufficio Soci, Sportivo, Turismo, Tasse Automobilistiche e Uffici Amministrativi) sulla base del personale in servizio presso le stesse e delle qualifiche rivestite e tenendo conto del valore parametrico degli stipendi e delle ore di effettiva presenza in servizio

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro o in caso di passaggio di posizione economica, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi o posizioni in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio. La verifica finale dei risultati viene effettuata entro il 31 dicembre 2019, sulla base di singoli rendiconti elaborati dalle singole unità produttive, in base alle quali il Direttore a seguito dell'avvenuta analisi, stilerà apposita relazione.

Il fondo per il trattamento accessorio, come indicato nell'allegato B, punto C), è stato così ripartito:

Performance individuale (30%)

Distribuita in base agli obiettivi indicati nell'allegato C.

Performance collettiva (50%)

Distribuita in base agli obiettivi indicati nell'allegato D.

La più elevata percentuale di ripartizione riservata è in linea con il diretto raccordo, sancito dalla più recente normativa del pubblico impiego, tra la performance del Personale e la performance organizzativa dell'Ente. Infatti, il risultato prodotto dalla gestione corretta e puntuale della contabilità con relativa predisposizione dei dati di bilancio, la gestione del sito, con pubblicazione dei dati inerente all'Amministrazione trasparente, influiscono direttamente sui più rilevanti obiettivi di performance dell'Ente per l'anno 2019.

Fondo gestione amministrativa e marketing dei Soci (10%) così composto:

- a) 5% obiettivo Soci al netto di ACI Global e Sara
- b) 5% recupero indirizzo mail del Socio

Fondo Progetto "Eventi AC" (10%)

Distribuito in base agli obiettivi indicati nell'allegato E.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante di cui al presente accordo, è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

Posizioni	Scala parametrica
C4 – C5	170,00
C3	154,70
C1 – C2	138,55
B2 – B3	115,00
B1	110,00
A2 – A3	100,00
A1	100,00

Il presente contratto integrativo di Ente per l'anno 2019 e relativo stanziamento s'intendono validi in attuazione del CCNL Comparto Funzioni Centrali del Triennio 2016/2018.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

Il Direttore
Fabio Costanzo

C.I.S.L./F.P. nella persona di
Marco Minini

Il Presidente
Andrea Gibello

COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO 2019

- Valore storico abbattuto	€.	20.678,44
- Incrementi CCNL 2000/2001 e 2002/2005	€.	3.083,43
- R.I.A. personale	€.	4.164,20
-Incrementi CCNL 2006/2007 art. 36, comma 1 (0,16% del monte salari anno 2005)	€.	244,80
- Incrementi CCNL 2006/2009 art. 36 (0,55% del monte salari anno 2005)	€.	841,52
- Incremento CCNL 2016-2018 (0,49% del monte salari anno 2015)	€	231,97

<u>TOTALE</u>	€.	<u>29.244,36</u>
----------------------	-----------	-------------------------

(adeguamento ai sensi art. 194 legge 266/2005)	-	€.	3.700,00
---	---	-----------	-----------------

- Decurtazione. L. n. 147/2013	-	€.	<u>16.874,92</u>
---------------------------------------	---	-----------	-------------------------

Totale Stanziamento disponibile	€.	8.669,44
--	-----------	-----------------

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

A) Fondo prestazioni di lavoro straordinario	€. 670,00
B) Fondo copertura porta valori	€. 768,17
C) Fondo per la produttività collettiva	€. 1.717,97

**Imponibile data dalla differenza del totale
sulle differenti voci**

Performance individuale 30%: €. 515,39

Performance collettiva 50%: €. 858,98

Fondo gestione amministrazione e marketing 10% (5% obiettivo Soci – 5% recupero
mail): €. 171,80

Fondo progetto "Eventi AC" 10% €. 171,80

D) Indennità di Ente 2019 **€. 1.425,72**

E) Fondo per il finanziamento dei passaggi economici

All'interno delle Aree di classificazione: **€. 1.637,59**

F) Fondo indennità di professionalità **€ 2.450,00**

TOTALE **€. 8.669,44**

**CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI – PERFORMANCE
INDIVIDUALE**

LIVELLO QUALITATIVO DEI SERVIZI

Il 30% del fondo per la produttività individuale viene attribuito in base al raggiungimento dei sottoelencati livelli qualitativi nonché sulla valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro.

In caso di reiterata inosservanza l'Amministrazione potrà operare, sentite le OO. SS., riduzioni alla quota del fondo legata al miglioramento qualitativo dei servizi sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale o alla totalità dei dipendenti facenti capo alla specifica area qualora le inosservanze siano riconducibili all'intero ufficio. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione
- 1 – decurtazione del 15%
- 2 – decurtazione del 34%
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante

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:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adottare e flessibilizzare 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 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 gg.

Nel caso di controversia l'erogazione della quota spettante al dipendente verrà sospesa in attesa di sentenza definitiva da parte degli organi competenti. In caso di condanna la cifra, che non verrà definitivamente erogata, verrà, sentite le OO.SS., assegnata secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa.

Le parti concordano altresì che al fondo affluiranno le risorse non utilizzate dagli altri Fondi.

Ufficio Soci, Sportivo, Turismo e Tasse Automobilistiche

- 1) - redazione delle statistiche soci e trasmissione agli uffici competenti (Ufficio Segreteria) entro 10 gg. del mese successivo;
- 2) - controllo e verifica delle griglie di fatturazione relative alle aliquote associative trasmesse mensilmente dalla Direzione;
- 3) - rifornimento materiale ed evasione richieste Delegazione entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta;
- 4) - mancanza di reclami;
- 5) - assicurare sempre la permanenza in servizio presso l'ufficio con conseguente organizzazione dei turni e delle ferie. Assicurare la presenza di tutto il personale addetto durante i periodi di maggiore affluenza del pubblico (concomitanza di scadenza tasse automobilistiche e periodi di massima affluenza per i rinnovi associativi).

Uffici Amministrativi

- 1) - rispetto dei termini previsti dalla normativa fiscale, dalle circolari ministeriale e gestione del personale;
- 2) - gestione Segreteria, smistamento e protocollo corrispondenza entro le 24 ore;
- 3) - acquisti beni e servizi attenendosi alle norme dettate dal regolamento di amministrazione e contabilità in vigore;
- 4) - mancanza di reclami;
- 5) - aggiornamento mensile dei modelli statistici sulla produttività;
- 6) - aggiornamento costante del sito internet ai fini di una sempre maggiore trasparenza negli atti della pubblica amministrazione in linea con il vigente orientamento legislativo.

LIVELLO QUANTITATIVO DEI SERVIZI – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Il 50% del fondo per la produttività collettiva viene attribuito in base all'effettivo raggiungimento dei seguenti obiettivi, che saranno ripartiti per settore di produzione, sulla base di coefficienti di merito, attribuiti nell'ambito della seguente scala parametrica e tenuto conto del rapporto con i valori parametrici degli stipendi delle varie qualifiche stabilito in sede di contrattazione decentrata. Tale fondo comprende, altresì, i compensi relativi a determinati compiti funzionali ed operativi da cui derivino rischi e disagi quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo del porta valori. Gli eventuali resti del fondo confluiranno nel Fondo livello qualitativo dei servizi. In sede di verifica sarà accertato l'indice effettivamente raggiunto da ciascun settore e quindi attribuiti i compensi secondo le seguenti risultanze:

- Valore 4	oltre +5%	120
- Valore 3	fino a +5%	110
- Valore 2	obiettivo minimo	100
- Valore 1	fino a -5%	90
- Valore 0	oltre -5%	80

OBIETTIVI FISSATI PER IL 2019**UFFICIO SOCI**

- Obiettivo minimo = viene posto, in considerazione della continua flessione riscontrata su base nazionale, dovuta prevalentemente alla congiuntura economica già non rosea dell'intero paese e nel corrente anno aggravatosi ulteriormente, come obiettivo minimo il numero definitivo dei Soci prodotti dalla Sede alla data del 31/12/2018, pari a 1429 soci escludendo le tessere Sara, quelle ACIGLOBAL, in quanto non assegnate al raggiungimento dell'obiettivo dall'Ente.

- Valore 4	oltre	1.469
- Valore 3	fino a	1.459
- Valore 2	pari a	1.449
- Valore 1	fino a	1.439
- Valore 0	inferiore a	1.429

GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL SOCIO E GESTIONE MARKETING SOCI AL 10%,

Così come distribuito all'art. 9.

UFFICI AMMINISTRATIVI

Poiché la mole di lavoro di tali Uffici è direttamente proporzionale all'attività svolta dai restanti servizi, si decide di agganciare in modo diretto il conseguimento dell'obiettivo ai valori raggiunti dai citati servizi, precisamente parametrando il risultato raggiunto alla media dei valori conseguiti dagli altri due settori dell'Ente.

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI – FONDO PROGETTO

” EVENTI AC”

Il restante 10% del fondo per la produttività collettiva viene attribuito in base alla effettiva realizzazione, ad opera di tutti i settori, dell'obiettivo di supporto agli eventi dell'Automobile Club per ogni anno di competenza.

In sede di verifica sarà accertato l'indice effettivamente raggiunto da ciascun settore e quindi attribuiti i compensi secondo le seguenti risultanze:

- Valore 4	analisi dei dati scaturenti dell'obiettivo	110
- Valore 3	integrale realizzazione dell'obiettivo	100
- Valore 2	realizzazione della gran parte dell'obiettivo	90
- Valore 1	realizzazione parziale obiettivo	80
- Valore 0	realizzazione delle attività preliminari	70

Letto, confermato e sottoscritto

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

Il Direttore
Fabio Costanzo

C.I.S.L./F.P. nella persona di
Marco Minini

Il Presidente
Andrea Gibello