

Alessandria, 18 settembre 2019

AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019

La Rappresentanza dell'Amministrazione e dei dipendenti, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 12 novembre presso la Sede dell'Ente,

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

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2008/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018;

VISTO il protocollo d'intesa sottoscritto in data 21 gennaio 2019;

VISTO il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Alessandria adottato con delibera del Presidente n. 1/2013 in data 31 dicembre 2013, e tenuto conto del rinnovo del Regolamento suddetto per il periodo 2017-2019 come deliberato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 16 dicembre 2016;

VISTA la costituzione della delegazione trattante per l'Ente in seguito a delibera del Consiglio Direttivo del 25/07/2019,

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2019.

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 DIPENDENTE
DELL'ENTE**

PREMESSA

Le parti, tenuto conto del riassetto organizzativo dell'Ente, del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il periodo e delle deliberazioni assunte in materia di riordino delle partecipazioni detenute dall'Ente, anche ai sensi del Decreto Legislativo 175/2016, visto il Piano Generale delle attività per l'anno 2019, tenuto conto che il Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali è scaduto al 31 dicembre 2018 e che non sono state attivate le procedure di rinnovo, valutato di mantenere in essere la struttura dei rapporti introdotti dallo stesso contratto succitato per il periodo 2016-2018, considerato che la Federazione Aci ha adottato un Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance cui l'Ente ha aderito formalmente a seguito di delibera del Consiglio Direttivo del 5 aprile 2019, ricevuti gli obiettivi di Performance organizzativa delineati dalla Federazione, si danno reciprocamente atto della necessità di intervenire sull'entità fondo risorse decentrate. A tal proposito, tenuto conto che il contratto collettivo nazionale ne ha previsto la rideterminazione, e che tali modifiche sono state recepite dal Contratto Integrativo per l'anno 2018, le Parti stabiliscono di procedere ad un taglio dello stanziamento complessivo che tenga conto dei mutati assetti organizzativi.

Tale intervento straordinario segue analogo provvedimento adottato nell'anno 2008 ed alla rideterminazione attuata nel corso dell'anno 2018 e viene effettuato anche in relazione a quanto previsto dal regolamento di razionalizzazione delle spese adottato dall'Ente per il periodo 2017-2019. Il taglio operato, che non potrà essere recuperato in assenza di mutamento degli assetti organizzativi, è pari ad €. 2.000,00 (13,49%) del fondo secondo lo schema sotto indicato. A seguito della rideterminazione del fondo risorse decentrate, le Parti accertano la congruità dello stanziamento in relazione alle forze effettivamente impegnate nell'attività di amministrazione dell'Ente, anche in considerazione del maggior carico di lavoro individuale determinato dall'esiguità delle risorse in servizio. Inoltre, viene tenuta in considerazione la maggior responsabilità connessa alle operazioni svolte dal personale dell'Ente che, nel recente passato, contava in organico figure funzionali appartenenti all'Area C. Le funzioni svolte non sono state esternalizzate e sono quindi ora operate da personale appartenente a area funzionale inferiore con il conseguente maggior carico in termini di responsabilità individuale.

In considerazione di quanto precede, lo stanziamento del fondo è stato rideterminato nella consistenza tenendo conto anche delle peculiarità operative dell'Ente.

Infine, le Parti accertano che l'assegnazione di obiettivi di performance individuali ed organizzativa sarà determinata secondo le disposizioni previste dal Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo risorse decentrate viene costituito come segue:

FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI 2019	
Fondo anno 2018	14.818,16
ARTICOLO 76 CCNL 2016/2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2017	-
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2017	-
comma 3 lett. d) rateo mesi R.I.A. cessati nel 2017	-
Art. 89 CCNL 2016/2018	-
0,49% monte salari 2015 (€ 34.246,00)	-
IMPORTO FONDO RIDETERMINATO	14.818,16
DECURTAZIONE STRAORDINARIA PER MUTATI ASSETTI ORGANIZZATIVI	2.000,00
IMPORTO FONDO ANNO 2019	12.818,16

Il fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di €. 12.818,16, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Art. 77 comma 2 lettera a CCNL Funzioni Centrali – Performance Organizzativa	€	4.729,10
Art. 77 comma 2 lettera l CCNL Funzioni Centrali – Indennità posizioni organizzative	€	1.032,91
Art. 77 comma 2 lettera b CCNL Funzioni Centrali – Performance Individuale	€	2.000,00
Art. 77 comma 2 lettera c CCNL Funzioni Centrali – Indennità condizioni di lavoro	€	1.000,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Art. 77 comma 1 CCNL Funzioni Centrali – Differenziali progressioni storiche	€	2.502,62
Indennità di Ente	€	1.425,72
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	127,81

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in €. 1.849,68, di cui € 1.425,72 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

ART. 2 - COMPENSI INCENTIVANTI

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. Tenuto conto dell'esiguità del personale in forza alla data di sottoscrizione del contratto la valutazione della performance individuale sarà strettamente connessa al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa. Le parti ricordano che il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di contenimento e razionalizzazione della spesa,

citato in premessa, disciplina anche le modalità di rispetto delle norme fissate dal decreto legge 78/10.

2.1 – REALIZZAZIONE OBIETTIVI

Conformemente al piano della Performance di Ente, si riporta in allegato al presente contratto la scheda di assegnazione di obiettivi di performance organizzativa ed individuale. La scheda fa parte integrante del contratto ed è conforme al modello delineato dal Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance della Federazione Aci, come recepito dall'Ente.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC e sottoposte all'Organismo Indipendente di Valutazione Aci.

Viene considerata valutazione negativa quella valutazione che, rapportata al grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale, restituisca un livello inferiore al 51%.

Le somme destinate a retribuire il grado di performance organizzativa ed individuale sono erogate proporzionalmente alla valutazione di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Il monitoraggio del grado di raggiungimento viene rilevato anche in corso d'anno, secondo la tempistica introdotta dal sistema di valutazione e misurazione della performance tranne che nel caso di obiettivi con target annuale.

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

Sulla base delle rilevazioni trimestrali (ad eccezione degli obiettivi assegnati con target annuale) e qualora i risultati conseguiti risultino in linea con il raggiungimento dell'obiettivo finale, previo parere favorevole del Direttore, saranno attribuiti due acconti nella misura forfettaria di Euro 1.500,00 ciascuno con le retribuzioni di giugno e dicembre. Tali anticipazioni saranno ripartite fra i dipendenti con riferimento ai parametri retributivi ed alle giornate di presenza in servizio.

Il saldo è erogato a seguito della trasmissione della documentazione attestante l'andamento della performance organizzativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance dell'Ente, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI, in proporzione ai singoli parametri retributivi, alle giornate di presenza in servizio ed al parametro di partecipazione individuale di cui al successivo punto n. 7, "Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale". In conseguenza della delibera Civit n. 11/2013, che ha previsto per la Federazione Aci la redazione di un unico documento integrato per la Performance, l'Ente seguirà la pianificazione stabilita a livello di Federazione.

La corresponsione del saldo terrà conto degli acconti corrisposti nei mesi di giugno e di dicembre.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00

B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell'allegata tabella delle assenze.

ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui Art. 77 comma 2 lettera l CCNL Funzioni Centrali – Indennità posizioni organizzative:

- INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Funzioni vicarie e coordinamento Area Contabilità	€ 1.032,91
---	------------

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti CCNL 2016-2018, Funzioni centrali, articolo 77 lettera f. 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.

Il compenso è corrisposto in quote mensili.

In vacanza di assegnazione dell'incarico di Funzioni Vicarie e Coordinamento Area Contabilità, l'importo di cui al presente articolo viene diviso in base alla scala parametrica di cui all'articolo 2 tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2019.

ART. 4 - COMPENSI DI CUI ALL'ART. 77 c. 2, lettera c del CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali

A) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi:

Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori:	€	3,60 giornalieri

B) REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità è relativa all'intero mese e per particolari ed impreviste esigenze. La reperibilità mensile viene remunerata con un importo forfettario pari a €. 20,00/mese.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario.

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

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n. 200 ore annue.

Tenuto conto che la dotazione organica dell'Ente è particolarmente modesta e che le risorse sono impegnate in toto nell'attività di Amministrazione generale e Segreteria con particolare riferimento a funzioni di staff della Direzione e della Presidenza dell'Ente, il limite di cui al capoverso precedente è innalzato a n. 240 ore annue qualora specifica comunicazione del direttore ne riconosca l'esigenza.

ART. 6 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

ART. 7 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Ai sensi dell'articolo 78 del CCNL Funzioni Centrali, qualora sia resa materialmente possibile la sua applicazione in conseguenza di una implementazione di risorse in organico, il premio individuale verrà ripartito in maniera differenziata valutando l'apporto individuale e quindi riconoscendo maggiorazioni di premio ai lavoratori che abbiano conseguito migliori punteggi di performance individuale. Inoltre, ai sensi dell'articolo 79 del citato contratto, saranno monitorate le iniziative dell'organismo paritetico per la riduzione dei casi di elevati tassi di assenza del personale, in particolar modo in contiguità con le giornate festive, con i riposi settimanali o con le giornate ed i periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza.

ART. 8 - DURATA DELL'ACCORDO

Il presente contratto ha validità giuridica per il periodo di vigenza del CCNL Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 e validità economica per il periodo 1.1.2019 – 31.12.2019.

ART. 9 - DESTINATARI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'A.C. Alessandria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

