

Alessandria, 10/06/2021

AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e dei dipendenti, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 27 maggio presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 e s.m.i. d il d. lgs. n° 150/2009 e s.m.i.;

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

VISTO il contratto collettivo integrativo di Ente sottoscritto per l'anno 2021;

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 e per il periodo 2020-2022 come deliberato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 30 ottobre 2019 e modificato nella seduta del 27/10/2020;

VISTA l'ordine del giorno della seduta del Consiglio Direttivo dell'Ente del 25/03/2021 contenente i provvedimenti per il personale (tra i quali la costituzione della delegazione trattante per l'Ente) ed in attesa della necessaria delibera;

VISTO il piano triennale dei fabbisogni per il periodo 2020-2022 come deliberato dal Consiglio Direttivo;

TENUTO CONTO dell'emergenza epidemiologica dettata dalla diffusione del Covid-19 e considerato che i provvedimenti di sospensione delle attività produttive e di distanziamento sociale hanno impedito in alcuni casi di seguire l'iter ordinario di redazione ed approvazione dei vari documenti e procedimenti,

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2021.

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

Barbara Aguzzi – Luca Gorretta
FIRMATO IN ORIGINALE AGLI ATTI

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CGL – Mario Picciau
FIRMATO IN ORIGINALE AGLI ATTI

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 2021, 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 16/12/2020, ritenuto di adattare gli obiettivi di Performance organizzativa delineati dalla Federazione alla situazione di emergenza epidemiologica scoppiata nel corso dei primi mesi del 2020, tenuto conto degli interventi di progressiva riduzione del fondo incentivante realizzati negli scorsi anni e, da ultimo, nel corso dell'anno 2019 si danno reciprocamente atto della necessità di mantenere inalterata l'entità fondo risorse decentrate.

Per quanto concerne il taglio straordinario al fondo incentivante deliberato nell'anno 2019, e tenuto conto delle indicazioni contenute in una comunicazione diramata dall'Agenzia per la Rappresentanza Negoziabile della Pubblica Amministrazione relativamente ai compensi per lavoro straordinario nella determinazione del Fondo risorse decentrate (prot. Aran 15081/2018) si attesta che la decurtazione operata è conforme alle indicazioni emanate dall'Aran. Nel dettaglio, si richiama la decurtazione operata pari a €. 2.000,00 finalizzata a recepire le indicazioni contrattuali (Contratto Collettivo Nazionale 2016-2018 – Funzioni Centrali) rispetto ai mutati assetti organizzativi delle poste contrattualmente previste. Per maggior esemplificazione, si richiama la media contrattuale dell'ultimo triennio relativamente ai dati consuntivati per la corresponsione di retribuzione straordinaria pari a €. 850,00. Il taglio lineare operato nella determinazione del Fondo dell'anno 2019 è superiore alla media effettiva dell'ultimo triennio e pertanto perfettamente conforme alle indicazioni dell'Agenzia.

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	
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 2021	12.818,16

Il fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio anno 2021, come sopra 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. Le parti precisano che tra le situazioni di criticità eccezionale è ricompresa l'assegnazione in mobilità/comando delle risorse ad altra struttura. Situazione presente a decorrere dal 01/02/2021 – B3 a comando presso altro Ente per 12 mesi.

Al personale a comando verrà erogata, a titolo di incentivo, una quota delle somme stanziata per la performance organizzativa e la performance individuale direttamente proporzionale ai mesi di effettiva presenza in servizio.

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 fra i dipendenti in effettivo servizio nel mese previsto per l'erogazione, 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 luglio 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	€ 1.032,91
------------------	------------

Il suddetto incarico è soggetto 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.

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'

Non esistono funzioni di reperibilità nella situazione attuale.

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, previa richiesta motivata al Direttore.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n. 120 ore annue.

ART. 6 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

Nel caso specifico nell'anno 2021, in cui l'unica risorsa risulta essere a comando sino al 01/02/2022, in caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo va attribuito ad economia di Ente.

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 abbiamo 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 economica per il periodo 1.1.2021 – 31.12.2021.

ART. 9 – ORARIO DI SERVIZIO

Al fine di disciplinare in modo univoco e permanente l'articolazione oraria della prestazione fornita dai dipendenti viene stabilito che:

- l'orario di lavoro, inteso come articolazione massima della possibilità di prestare servizio, inizia alle ore 7.30 e termina alle ore 20.00.
- in considerazione dell'emergenza epidemiologica e dei provvedimenti normativi emanati dal Governo, con particolare riguardo al D.L. 18/2020, le parti prendono atto della necessità di prevedere quali modalità ordinaria della prestazione lavorativa anche la possibilità di ricorso all'istituto del lavoro agile. A tal fine le parti sono consapevoli che sono stati attivati gli strumenti informatici necessari per la realizzazione di quanto precede.
- l'orario di servizio, inteso come effettiva prestazione lavorativa è fissato in 36 ore settimanali e con riconoscimento del buono pasto in applicazione delle disposizioni a tal fine previste dal Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2016-2018, con un'articolazione come sotto riportato:

LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'
8.00 – 13.00	8.00 – 13.00	8.00 – 13.00	8.00 – 13.00	8.00 – 13.00
14.00 – 16.12	14.00 – 16.12	14.00 – 16.12	14.00 – 16.12	14.00 – 16.12

ART. 10 - DESTINATARI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI

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