



**AUTOMOBILE CLUB ROMA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2020**

Automobile Club Roma  
Protocollo Entrata  
AC Roma/0000320/20  
Data 26/06/2020  
Cod.Registro: AC\_RM

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2020**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 26/06/2020 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il 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.

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° 30 marzo 2001, n. 165.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

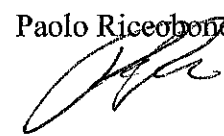


LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

EPS CISL  
Andrea Ladogana



RSU CISL  
Paolo Riccobono



## 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 Roma 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 Roma ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 4 del 19 marzo 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 D.Lgs. 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 Roma distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione alle 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 € 63.140,73 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	34.419,31
	Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	0

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	14.144,78
	Indennità di Ente	€	6.495,60
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	7.499,88
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	581,16

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 8.422,56 di cui € 1.926,96 derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella 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			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) dal 1° gennaio 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 Roma 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*, 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 Roma ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 4 del 19 marzo 2019.

L'Automobile Club Roma distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione alle 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.

**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, è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **24.093,52**).

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 € **10.325,79**).

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 sé 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 i comportamenti organizzativi espressi.**

I 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 aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della approvazione della proposta del Direttore da parte del Consiglio Direttivo.

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:

C5	100
C4	89,5
C3	86,5
C2	86,5
C1	82,6
B3	82
B2	79,5
B1	79,2
A3	79
A2-A1	70

In applicazione dell'art. 78 CCNL 2016-2018 del Comparto Funzioni Centrali, una parte, pari al 30% del valore medio pro-capite massimo erogabile delle risorse destinate a remunerare la *Performance* individuale, potrà essere destinata a premiare il dipendente che, nel corso dell'anno 2020, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'amministrazione, consegnerà un valore distintivo, tenendo conto sia della valutazione di performance sia dei comportamenti organizzativi. L'importo del premio, che si aggiunge alla quota già attribuita al dipendente, sarà pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale sulla base di criteri selettivi.

### 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 agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, nonché dell'art. 77, c. 2, lettera f) del CCNL del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, per i quali sono previsti, a titolo di indennità di posizione organizzativa, i compensi a fianco indicati:

Preposto all'Ufficio "Amministrazione e contabilità"	€ 2.499,96
Preposto all'Ufficio "Patrimonio, Acquisti e Contratti"	€ 2.499,96
Preposto all'Ufficio "Attività istituzionali"	€ 2.499,96

I suddetti incarichi, fondati sull'attuale assetto organizzativo dell'Ente, sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri ex art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, anche prima della scadenza prevista in caso di 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.

Tali indennità sono corrisposte mensilmente per dodici mensilità

#### **ART. 4 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE**

Il Direttore dell'Automobile Club Roma 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 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

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;
- indisponibilità ad attivare e sviluppare all'interno rapporti di collaborazione tra colleghi al fine di fronteggiare le attività lavorative, specialmente finalizzate a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni dovranno essere segnalati al dipendente interessato dal Direttore, entro 15 gg. dal loro verificarsi; il dipendente potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni giustificative.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto ai fini dell'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.



## ART. 5 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance* di cui all'art. 2. Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* non sono erogati e vengono destinati a risparmi di gestione.

## ART. 6 SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

- 1 anno nel livello economico B1 per lo sviluppo economico in B2;
  - 2 anni nel livello economico B2 per lo sviluppo economico in B3;
  - 2 anni nel livello economico C1 per lo sviluppo economico in C2;
  - 2 anni nel livello economico C2 per lo sviluppo economico in C3
  - 3 anni nel livello economico C3 per lo sviluppo economico in C4
  - 3 anni nel livello economico C4 per lo sviluppo economico in C5
- e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Titoli culturali e/o professionali posseduti
C	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio
D	Esito di Test di carattere cognitivo e del colloquio individuale

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

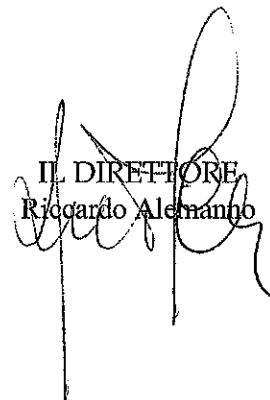
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Titoli culturali e professionali	3,00	Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) Attestato di idoneità Legge n. 264/91 (1,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) Spec. Post Lauream (1,00) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio	3,00	1 per ogni corso formativo ultimi 2 anni solari
Esito di Test di carattere cognitivo e del colloquio individuale	5,00	

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

  
IL DIRETTORE  
Riccardo Alemanno

