



**AUTOMOBILE CLUB ROMA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE**

**NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2018**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2018**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 13/09/2018 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 e successive modificazioni;

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;

**CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2018.

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 DIRETTORE**  
*Riccardo Alemanno*  
\*AUTOMOBILE CLUB ROMA

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

EPS CISL  
*Andrea Ladogana*  
RSU CISL  
Paolo Riccobono  
*Paolo Riccobono*

## ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 52.990,73 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	25.748,69
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	0,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€	5.650,52
Compensi per reperibilità	€	0,00
Compensi per turnazioni	€	0,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	8.565,70
Indennità di Ente	€	5.069,88
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	7.499,88
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	456,06

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 6.572,88, di cui € 1.503,00 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella (tratta dalla Nota Tecnica inviata dalla Direzione Centrale Risorse Umane dell'ACI agli Automobile Club nel marzo 2009) 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 2018, 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* individuale in coerenza con il sistema di programmazione,

misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Automobile Club Roma. Esso rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3bis del d. lgs. 165/2001 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 delle 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.

La gestione di tale quota di fondo è distribuita tra il personale dell'Ente in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi e pesi di seguito indicati:

- a) obiettivi *organizzativi dell'Automobile Club Roma*. Tali obiettivi sono assegnati all'Ente dall'Automobile Club d'Italia, attraverso il Direttore, ed hanno un peso pari al 40%; sono costituiti da obiettivi strategici comuni a tutta la Federazione degli Automobile Club oltre ai progetti strategici eventualmente deliberati dall'Automobile Club Roma inclusi a seguito di valutazione di coerenza da parte del Comitato Esecutivo ACI.
- b) obiettivi "*di gruppo o individuali*" dell'Automobile Club Roma. Tali obiettivi hanno un peso del 20% e consistono in obiettivi specifici assegnati al personale individualmente/a livello di gruppo/a livello di area operativa. In tali casi, ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili;
- c) obiettivo legato al livello di *capacità e di comportamento professionale ed organizzativo* atteso. Tale obiettivo presenta un peso pari al 40%. Per esso si farà riferimento alla valutazione soggettiva del Direttore per le sotto elencate competenze rispetto al livello richiesto in sede di assegnazione annuale:
  - CONOSCENZA DEI PROCESSI - conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della normativa;
  - CONOSCENZA DEL SISTEMA ACI – conoscenza della struttura e delle relazioni del Sistema ACI;
  - TENSIONE AL RISULTATO - capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi;
  - PROBLEM SOLVING – capacità di affrontare e risolvere le criticità;
  - ORIENTAMENTO AL CLIENTE - attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno;
  - COMUNICAZIONE- capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore;
  - LAVORO DI GRUPPO – capacità di interazione e sviluppo del lavoro in team

I compensi incentivanti sono corrisposti annualmente, con possibili anticipi infrannuali nelle mensilità di aprile, luglio e ottobre, sulla base di verifiche dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti. 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.

Il saldo è erogato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della definizione del report annuale da parte del Direttore.

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

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti ed è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

C4-C5	125
C3	115
C1-C2	100

### 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, per i quali sono previsti, a titolo di indennità di posizione organizzativa, i compensi a fianco indicati:

Responsabile dell'Area Amministrazione e contabilità dell'Ente	€ 2.499,96
Responsabile dell'Area Patrimonio, Acquisti e Contratti dell'Ente	€ 2.499,96
Responsabile dell'Area attività istituzionali	€ 2.499,96

I suddetti incarichi 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.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

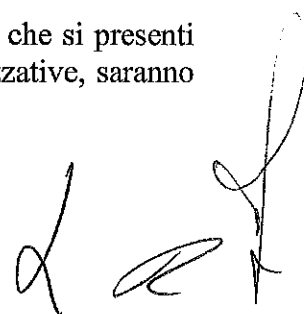
Le su indicate indennità sono corrisposte mensilmente per dodici mensilità

### ART. 4 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali eccezionali in relazione alla forza lavoro effettiva.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di n. 110 ore annue.

In caso di superamento della quota individuale, eventuali eccedenze di orario che si presenti necessario richiedere al dipendente in presenza di indifferibili ragioni organizzative, saranno compensate con permessi di servizio.



## **ART. 5 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. 6 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. 7 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:

- 2 anno nel livello economico C1 per lo sviluppo economico in C2
  - 2 anno 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	Livello di esperienza complessivo
C	Esiti di Test di carattere cognitivo
D	Titoli culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

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
Test di carattere cognitivo	1,00	
Titoli culturali e professionali	3,00	Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) Spec. Post Lauream (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	3,00	1 per ogni corso formativo

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.