

**Automobile Club di Genova**

**CONTRATTO COLLETTIVO**

**INTEGRATIVO**

**2020**

***PARTE ECONOMICA***

**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 06 Novembre 2020 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 triennio 2016 -2018;

VISTO il D.L. n. 101 del 31/08/2013 convertito in L. 125/2013, art. 2, c. 2bis, 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 dell'Automobile Club di Genova, approvato dal Consiglio Direttivo in data 29 Ottobre 2020;

**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° 165/2001.

**ART.1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO**

Il Fondo per il trattamento accessorio, è determinato per l'anno 2020, in € 25.000,00  
Tali risorse vengono utilizzate come di seguito indicato.

Quote di Fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	4.100,00
Indennità correlata alle condizioni di lavoro: condizioni di disagio, rischio, turni – art. 77, c. 2, lett.c CCNL 2016-2018	€	3.000,00
Fondo progetti speciali	€	6.000,00

Quote di Fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	8.000,00
Indennità di Ente a carico del Fondo – ART. 35 CCNL 1° ottobre 2007	€	3.900,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.030,56, di cui € 1.130,56 derivanti da risorse contrattuali non riguardanti la presente contrattazione.

### **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.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo Contratto Integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

### **ART.3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Per l'anno 2020 non sono previsti incarichi di posizione organizzativa.

### **ART 4 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 77 c. 2, lett. c CCNL 12 febbraio 2018**

In applicazione all'art. 77 del CCNL 2016/2018, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi.

#### **COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI**

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

Cassa e maneggio valori	€	5,00 giornaliero
Trasporto valori:	€	5,00 giornalieri

### **ART 5 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE**

Per l'anno 2020 non è previsto stanziamento all'interno del fondo per tale tipologia di spesa.

### **ART. 6 TURNAZIONI**

La turnazione consiste nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite in un arco almeno mensile, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata ed avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano ed, eventualmente, notturno e festivo.

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno deve, pertanto, rispondere a non occasionali esigenze di servizio e deve rientrare in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

Per l'anno 2020 non è previsto uno stanziamento per le turnazioni.

### **ART. 7 PROGETTI SPECIALI**

Viene prevista la costituzione di un Fondo destinato alla remunerazione di progetti, finalizzati ad un migliore utilizzo delle strutture dell'Ente nell'ottica del possibile miglioramento dei servizi rivolti alla Clientela.

Ai fini di un miglioramento del servizio offerto ai clienti, in particolare nel settore delle tasse automobilistiche, le parti concordano per un'estensione dell'orario di sportello che ricomprenda l'apertura dalle ore 9 alle 12 del sabato (orario di servizio dalle 8,30 alle 12,30).

Si concorda che al personale impiegato nelle giornate di sabato sia corrisposto un premio omnicomprensivo e forfettario pari ad € 120,00 per ogni giornata lavorativa prestata in tali occasioni. L'adesione al servizio è su base volontaria.

Le modalità operative di un ulteriore progetto relativo all'attività della scuola guida sarà regolato con separato accordo stipulato fra l' A.C. Genova e le OO.SS.

### **ART. 8 COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

I compensi incentivanti stanziati nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente, che sono destinati a premiare la performance del personale, sono finalizzati a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni precedenti ed a promuovere significativi miglioramenti, nei livelli di efficienza dell'amministrazione e della qualità dei servizi prestati, in correlazione con i programmi ed i piani di attività dell'Ente, che rappresentano la prosecuzione ed il coerente sviluppo delle iniziative e dei progetti promossi, sulla base degli indirizzi definiti dagli Organi decisionali in coerenza le scelte strategiche dell'Ente Federante.

Per l'anno 2020 l'erogazione dei compensi per la produttività sarà differenziata tra:

- A) Obiettivi collegati al livello di performance **organizzativa** di Ente nel suo complesso, pari al (70%) delle risorse disponibili per la produttività;
- B) Obiettivi di performance **individuale** pari al (30%) delle risorse disponibili per la produttività.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree riguardanti l'attività istituzionale, alle quali vengono rispettivamente assegnate per l'anno 2020 le relative risorse economiche:

<b>A) DETTAGLIO OBIETTIVI DI TIPO ORGANIZZATIVO 70%</b>			
	Risorse assegnate	€	2.870,00

**1) - OBIETTIVO LEGATO ALL'AREA STRATEGICA ATTIVITA' ASSOCIATIVA**  
**VALORE ASSEGNATO € 1.435,00 DEL FONDO**

**Peso assegnato 50%**

**A** Viene preliminarmente stabilito quale progetto obiettivo generale, il raggiungimento di una soglia minima di Associazioni acquisite, riguardanti tutte le tipologie di tessere al netto delle tessere "facile sarà", quale definito nell'ambito della Federazione, per l'intero anno 2020, per tutti gli uffici in Sede e Delegazioni indirette.

La valutazione numerica del raggiungimento dell'obiettivo Soci per l'anno 2020, e le eventuali criticità che in tal senso fossero determinanti, terrà in considerazione in sede di conteggio a consuntivo delle associazioni acquisite, tutte le eventuali modifiche e variazioni, attualmente non prevedibili, che possano verificarsi nella struttura della rete di vendita ed influire quindi sulla produzione associativa e sugli altri servizi offerti.

Tale obiettivo viene fissato con un carattere di criterio numerico e generale, poiché la gestione dell'associazione presenta particolarità e procedure operative tali da coinvolgere tutti gli uffici di Sede ciascuno per le proprie competenze, e non solo le strutture operative (front office) di Sede, Delegazioni dirette e Delegazioni indirette, che in via preliminare trattano l'operazione di rilascio di associazioni nuove o rinnovate.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

I dati a consuntivo saranno rilevati dalla statistica Aci "Produzione per A.C.Genova all'01/01/2020 al 31/12/2020"

**Peso assegnato 60%**

**B** Sviluppo qualitativo – Incremento della produzione fidelizzata (COL) – fonte Data Base Soci

**Peso assegnato 40%**

**2) - OBIETTIVO LEGATO AL RISULTATO ECONOMICO DELLA GESTIONE**  
**VALORE ASSEGNATO € 1.435,00 DEL FONDO**

Mantenimento dell'equilibrio economico (Risultato Operativo Lordo > 0 = 0)

**Peso assegnato 50%**

Con riferimento agli obiettivi sopra indicati, si procederà alla distribuzione del compenso, da suddividere in maniera paritetica, proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi di tipo organizzativo indicati, in base all'effettivo apporto individuale, e prendendo a riferimento la scala parametrica indicata all'art. 9 del presente contratto collettivo

<b>B) DETTAGLIO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%</b>			
	Risorse assegnate	€	1.230,00

Gli obiettivi di performance individuale/di gruppo, già comunicati ai dipendenti con nota del 15 Luglio 2019 e confermati per l'anno in corso, sono suddivisi come di seguito:

punti 1 e 2 = peso assegnato complessivamente 66,67% del fondo B

punto 3 = peso assegnato 33,33% del fondo B

**1) – SERVIZIO TASSE AUTO / SERVIZIO BOLLO NO PROBLEM**  
**VALORE ASSEGNATO € 492,00 DEL FONDO**

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi comunicati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

**2) – SERVIZIO SCUOLA GUIDA**  
**VALORE ASSEGNATO € 328,00 DEL FONDO**

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi comunicati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

**3) - DETTAGLIO OBIETTIVI LEGATI AL LIVELLO DI CAPACITA' INDIVIDUALE E DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ATTESO**  
**VALORE ASSEGNATO € 410,00 DEL FONDO**

Per quanto riguarda questo terzo punto si farà riferimento alla valutazione soggettiva del Direttore delle sotto elencate competenze:

CONOSCENZA PROCESSI conoscenza dei processi lavorativi in cui il dipendente è inserito e relative interrelazioni

CONOSCENZA DELL'ENTE conoscenza dell'organizzazione e dei servizi dell'Ente

ORIENTAMENTO AL RISULTATO capacità di finalizzare il proprio impegno al conseguimento degli obiettivi dell'ufficio

PROBLEM SOLVING capacità di affrontare e risolvere le criticità nell'ambito dei processi di riferimento

ORIENTAMENTO ALLA CRESCITA PROFESSIONALE disponibilità al miglioramento delle proprie competenze professionali

ORIENTAMENTO AL CLIENTE capacità di ascolto e interazione con il cliente interno ed esterno

LAVORO DI GRUPPO capacità di lavorare in team

Il grado di realizzazione degli obiettivi è riassunto in apposite schede di performance individuale, distinte per aree di appartenenza e per dipendente sulla scorta del modello desunto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ACI.

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

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 78 CCNL 2016/2018 si conviene di definire la maggiorazione del premio relativo alla performance individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite. A tal fine si definisce nella misura del 33,3% la quota massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita.

#### **ART 9. DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati ai vari utilizzi del Fondo di Ente, il relativo residuo incrementerà la quota destinata ai compensi incentivanti relativi al Fondo B.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale. Le eventuali somme che dovessero residuare non andranno ad incrementare il fondo destinato a finanziare i compensi per la produttività collettiva ma torneranno nella disponibilità dell'Ente come economia di bilancio.

#### **ART. 10 CRITERI E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI**

Per l'anno 2020, si conviene di controllare il grado di realizzazione degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio periodico. Tale verifica consentirà di erogare acconti relativi al compenso incentivante, pari al 50% del compenso stesso, da corrispondersi unitamente alla retribuzione di Novembre 2020, compatibilmente con i termini di sottoscrizione definitiva del presente contratto e un ulteriore 40% da corrispondersi nel mese di Dicembre 2020.

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

Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso dettagliato, ripartisce la quota del fondo parte A 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 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 adattare 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.

Il saldo sarà erogato previa verifica della realizzazione degli obiettivi effettuata tramite predisposizione di apposite schede di valutazione previsti nel presente CCI e della validazione del piano della performance del Direttore da parte dell’OIV.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si terrà conto della prestazione lavorativa effettivamente resa, e si prenderà a riferimento la scala parametrica applicata da Automobile Club d’Italia, di seguito indicata.

Le parti concordano che, in caso di assenza dovuta a malattie di particolari gravità e/o terapie salvavita, il conteggio del compenso incentivante venga determinato non tenendo conto delle ore di assenza eccedenti l’equivalente di 30 giornate lavorative continuative nell’anno solare.



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

Genova,06 Novembre 2020

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE  
F.to Susanna Marotta

---

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI  
F.to Marco Rossi CISL FP

---

LE R.S.U.  
F.to Angelo Macca

---