

**AUTOMOBILE CLUB VERONA**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE**

**NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2021**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2021**

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **15 novembre 2021** 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 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. 30 marzo 2001, n. 165.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE  
Il Direttore dott. Riccardo Cuomo

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

Sig. Angelo Tirapelle  
FPS CISL

RSU CISL

## 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 e la definizione degli obiettivi annuali;
- c) attribuzione al personale di incarichi di posizione organizzativa e di indennità diverse;

## 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 e ai comportamenti organizzativi;
- b) indennità di Ente;
- c) progressioni economiche;
- d) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative.

## PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

In linea con quanto stabilito dal d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150) 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 Verona per l'anno 2021 è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

L'importo del F.do Risorse Decentrare 2021 rientra nei limiti previsti dall'Art. 23 comma 2 DL 75/2017, che fissa come tetto massimo del F.do quello previsto per l'esercizio 2016, pari ad € 19.323,78.

Il fondo della *performance* rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 30 aprile 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 54, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Verona distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito, dando pubblicazione alle schede di assegnazione e valutazione nell'«Area Trasparenza» del sito Internet istituzionale, nel rispetto del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.

## ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il F.do Risorse Decentrate è stato determinato nell'importo complessivo di € 14.247,14 e si riferisce alla dotazione organica dell'Ente, pari a 2 risorse, una in area B e una in area C, come previsto nel Piano Triennale dei Fabbisogni 2020-2022.

Quote di fondo di natura variabile:

|  |  |   |          |
|--|--|---|----------|
|  | Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>    | € | 4.501,46 |
|  | Indennità di cui all'art. 77 c. 2 lett. C CCNL 2016-2018 | € | 1.400,00 |

Quote di fondo con carattere permanente:

|  |  |   |          |
|--|--|---|----------|
|  | Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione | € | 4.950,79 |
|  | Indennità di Ente  | € | 3.115,68 |
|  | Acc.to ex art. 89 c.2 lett. G CCNL 2016-2018 (art. 35 c. 4 CCNL 2007)      | € | 279,21   |
|  | Indennità per incarichi di posizione organizzativa                         | € | 0,00     |

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 4.040,64, di cui € 924,96 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 Verona per l'anno 2021, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance organizzativa (70%) e individuale (30%)*, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

A tal fine di seguito si espongono gli obiettivi annuali di “**Performance Organizzativa**” attribuiti ai dipendenti per l'esercizio 2021

➤ Obiettivo per l'attività associativa e gestione Rete di vendita (peso 50%)

Gli indicatori presi in esame sono:

- produzione associativa diretta anno 2021;
- produzione fidelizzata anno 2021;
- percentuale di mail acquisite nel 2021 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto de rinnovi automatici);
- corsi destinati alla formazione della Rete di vendita su tematiche commerciali.

➤ Obiettivo di educazione alla sicurezza stradale (peso 25%)

L'indicatore preso in esame è il numero di attività di comunicazione su media locali e il numero di proposte rivolte alle scuole o ad associazioni in materia di educazione stradale.

➤ Obiettivo per progetti

Gli indicatori presi in esame sono:

- mantenimento del numero di contratti esistenti al 31/12/2020 con autoscuole Ready2go;
- organizzazione di eventi promozionali di carattere storico.

Di seguito si espongono gli obiettivi di **“Performance Individuale”** attribuiti ai dipendenti per l'esercizio 2021.

**Dipendente Area C**

| Obiettivo   | Indicatore                                     | Peso | Fonte        | Target  |
|---|--|------|--------------|---|
| Controllo di gestione Gruppo AC Verona                    | Redazione Centri di Costo del Gruppo AC Verona | 25%  | Archivio ACR | entro il 10/08/2021 - II tri.<br>entro il 10/11/2021 - III tri. |
| Ott.ne processi di predisposizione doc. contabili annuali | Red.ne Budget                                  | 25%  | Archivio ACR | entro il 30/09/2021   |
|   | Red.ne Bilancio                                |      | Archivio ACR | entro il 10/03/2021   |
| Ott.ne processo di predisposizione CCI 2021               | Sotto.ne CCI 2021                              | 25%  | Archivio ACR | entro il 31/10/2021   |

**Dipendente Area B**

| Obiettivo   | Indicatore   | Peso | Fonte                            | Target  |
|---|--|------|----------------------------------|---|
| Sviluppo e crescita compagine associativa                                     | Incremento base associativa oltre obj perf.ce oranizzativa | 25%  | Archivio della direz.ne Soci ACI | Aumento del 5% produzione associativa al netto delle tessere facile SARA' |
| Manifestazioni anno 2021  | Org.ne degli eventi in programma nel 2021                  | 25%  | Archivio ACR                     |   |
| Consolidamento e sviluppo compagine associativa relativa al mercato aziendale | Acquisizione di aziende di medie dimensioni                | 25%  | Archivio ACR                     | num. 3 aziende  |
| Sviluppo e crescita rete di vendita   | Apertura nuova delegazi                                    | 25%  | Archivio ACR                     | entro il 31/12/2021   |

**Al termine dell'esercizio**, il Direttore procede con la misurazione/valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance assegnati, attraverso la compilazione di una scheda, riportando eventuali considerazioni finali.

Il risultato finale, espresso in termini percentuali, è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il Direttore.

**Pagamento dei compensi incentivanti il raggiungimento degli obiettivi di performance e i comportamenti organizzativi espressi.**

I compensi incentivanti sono corrisposti entro il mese di giugno 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 spettante 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   |

**ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA E INDENNITA' DIVERSE**

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:

|                                      |            |
|--------------------------------------|------------|
| Indennità di Posizione Organizzativa | € 2.500,00 |
|--------------------------------------|------------|

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. Tale indennità è corrisposta mensilmente per dodici mensilità.

Si rileva tuttavia, che ai fini della predisposizione dell'attuale contrattazione, non si prevede l'erogazione di tale indennità per il 2021.

Inoltre, in applicazione dell'art. 77 c. 2 lett. C del CCNL 2016-2018, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate. Tali compensi si caratterizzano per non essere collegati alla valutazione della performance ma per essere corrisposti in relazione a determinate peculiarità dell'attività svolta. L'importo complessivo erogabile ai dipendenti nell'esercizio 2021 a questo titolo è pari ad € 1.400,00 suddiviso tra i due dipendenti a fronte degli incarichi a loro assegnati con cadenza annuale. I compensi sono corrisposti mensilmente per dodici mensilità.

|                 |   |                  |
|-----------------|---|------------------|
| Maneggio valori | € | 3,50 giornalieri |
|-----------------|---|------------------|

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

Il Direttore dell'Automobile Club Verona 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, i relativi residui, così come eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance*, non sono erogati e vengono destinati a risparmi di gestione.

Verona, 15 novembre 2021

F.TO IL DIRETTORE  
Riccardo Cuomo