



## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2017**

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 10/0/2017 presso la Sede dell'Ente,

- visti il d. lgs. N. 165/2001 ed il d. lgs. N. 150/2009
- visto il titolo V del C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;
- visto il biennio economico 2008/2009;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente";
- vista la circolare n.7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che detta gli indirizzi applicativi del Dec. Lg.vo 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo 2016;
- visto il protocollo d'intesa del 8 agosto 2017;

### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2017, determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al quadriennio 2006/2009.

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

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

COMMISSIONE TRATTANTE  
(Dott. Alberto Ansaldi)

CGIL

COMMISSIONE TRATTANTE  
(Rag. Giorgio Giovanelli)

CISL

UIL

## **PREMESSE**

L'Automobile Club Trento è chiamato a svolgere, in modo incisivo, il proprio ruolo di indirizzo, coordinamento e di interfaccia verso "i punti" sul territorio provinciale, le società operative e le Istituzioni.

Si consolida un modello "a rete" che presuppone autonomia operativa, ma esige un'azione di "tenuta" fortemente professionalizzata per garantire coerenza di comportamenti ed incisività dell'azione sul mercato.

In questo ruolo l'Ente è chiamato a fare la sua parte con "sportelli" agili ispirati ad interventi non burocratici, ma di tipo consulenziale. Uffici "aperti" nei quali i Soci possano ritrovare l'accoglienza del "club" e i cittadini apprezzare la vicinanza di un'organizzazione efficiente che porta, anche e soprattutto, nell'esercizio del servizio pubblico lo spirito sano dell'associazionismo.

Le linee strategiche definite a livello federativo e quelle dettate dal Consiglio di Trento, sono i punti di riferimento dello scenario in cui si colloca l'accordo integrativo di Ente del 2017.

Il sistema contrattuale non può che essere coerente con gli obiettivi delineati in quanto esso rappresenta il complesso delle leve per il conseguimento degli obiettivi stessi: le risorse umane, il trattamento economico di produttività, il sistema incentivante, la qualità, la comunicazione.

Il trattamento economico di produttività, oltre che garantire l'aggiornamento costante degli Uffici, presupposto fondamentale per affrontare il "nuovo", continua ad essere ispirato a regole non generalizzate tese a riconoscere meriti individuali.

L'Ente, per gli scopi prefissati e per il ruolo cui è chiamato, ha bisogno di professionalità di varia natura e comunque medio-alte per presidiare campi di azione nei quali non è possibile "improvvisare". La formazione dovrà garantire tramite sentieri mirati la crescita delle risorse umane coerentemente con gli obiettivi.

In termini di operatività concreta il maggiore impegno è incentrato su alcuni progetti: il "Nuove piattaforme informatiche", "la digitalizzazione", "L'associazionismo all'ACI", la "Certificazione di Qualità" e la "Razionalizzazione degli archivi" richiedono un intervento significativo in termini di leve organizzative.

Anche su questo versante l'accordo integrativo offre leve interessanti per iniziative intese ad arricchire i profili le competenze e soprattutto a destrutturare il più che possibile le unità organizzative privilegiando i sistemi per progetti, per gruppi di lavoro, per consulenza con finalità verificabili in tempi prestabiliti.

## **SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI**

### **ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE**

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo verifica da parte dell'organo di controllo dell'Automobile Club Trento. Con riferimento ai criteri ed alle modalità di erogazione del trattamento economico accessorio relativo ai primi dieci mesi del 2017 si richiamano le previsioni introdotte dal protocollo d'intesa sottoscritto in data 08 agosto 2017 che ha ultrattivato per il predetto periodo la disciplina definita nel Contratto Collettivo Integrativo anno 2016.

La contrattazione integrativa, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

### **ART. 2 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE**

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'azienda e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

Quest'anno sono stati previsti dei momenti formativi legati al corretto e funzionale utilizzo delle procedure informatiche e sulle capacità di risposta relazionale con i clienti.

## **SEZIONE 2 - IL SISTEMA PREMIANTE**

### **COSTITUZIONE DEL FONDO**

#### **IL SISTEMA DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE**

### **ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO**

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 23.000,00 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

[si indicano le principali voci di utilizzo del fondo di natura variabile; salvo l'utilizzo per compensi incentivanti, le altre voci si possono selezionare in base alle specificità dell'AC]

	Compensi incentivanti	€	12.828,29
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.750,00
	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	1.650,00
	Compensi per prestazioni straordinarie	€	2.600,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.481,75
	Indennità di Ente	€	1.689,96
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR]	€	-----

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 2.190,96.

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 180 ore, pari a € 2.600,00. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali.

L'importo del fondo tiene conto parzialmente della cessazione dal servizio di un dipendente e delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.

#### ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Per l'anno 2017 il sistema incentivante la produttività tende a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni scorsi, e a garantire e migliorare il livello di efficienza dei vari uffici dell'Ente, per offrire all'utenza servizi sempre più qualificati, sia con riguardo alla qualità e quantità dei prodotti-servizi erogati che alla tempestività dell'offerta.

L'attività dell'Ente è rivolta a consolidare e ove possibile accrescere le quote di mercato già acquisite con riferimento ai vari settori commerciali in cui l'Ente opera, in concorrenza con i soggetti privati.

In tale contesto vengono individuati i vari processi dell'Ente, con riferimento all'attività svolta, e vengono stabiliti nuovi parametri che permettono un più incisivo riscontro della produttività e dell'efficienza a fronte della costante diversificazione dei servizi offerti dall'Ente in funzione delle realtà di mercato.

##### 1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

La soddisfazione dei clienti primari e l'incremento di servizi resi agli stessi sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. Tale corresponsione (Euro 1.500,00), è comunque subordinata al riscontro dell'avvenuto aggiornamento di tutte le procedure e attività varie (clienti interni) dell'ufficio preso in considerazione. Il referente presenta idonea relazione al termine del periodo di riferimento.

## 2. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti sono erogati con cadenza semestrale. A titolo di acconto, soggetto a conguaglio passivo, in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, nel mese di luglio è stato erogato il 50% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Il secondo compenso incentivante sarà corrisposto nell'anno successivo, previa verifica dei risultati ottenuti nei vari settori e ricevuti i risultati della Performance dell'Ente.

Le parti concordano di incontrarsi per la verifica degli obiettivi/progetti.

L'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, è corrisposta in dodici mensilità.

## ART. 5 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'AC, 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 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 35%;
- 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:

- 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.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 3 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

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

#### ART. 6 - COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI OD ONERI

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

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

##### **Compensi per rischio/onerosità**

Maneggio valori/cassa cambio	€ 1,00 orari
Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

#### ART. 7 - COMPENSI PER 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 i compensi a fianco indicati:

##### **Compensi per incarichi di posizione organizzativa:**

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

- Coordinamento attività per la Qualità/Rapporti con i Centri € 1.750,00 annuali

#### ART. 8 - CRITERI PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE

In applicazione dell'art.11 del CCNL 2006-2009, nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni:

Sviluppi economici all'interno delle aree

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti, sia in termini di professionalità che di assegnazione alle diverse aree di attività, l'Ente procede con cadenza annuale entro il 31 gennaio alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna area, nel rispetto delle previsioni dettate dall'art.10, comma 2 del CCNL 2006/2009.

Il numero dei passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa, al fine di assicurare un costante riconoscimento di capacità professionali acquisite nel presidio del profilo rivestito.

La decorrenza delle attribuzioni di cui al comma precedente avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno.

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.

per il passaggio del personale inquadrato nell'area C livello economico 1

AREA C		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio punteggio
Colloquio	6	
		Diploma universitario - Laurea breve v.o. Laurea n.o (2,00) Diploma laurea v.o. - Laurea specialistica n.o. (2,70) Spec. Post laurea (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	2,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	1,00	0,50 per ogni corso formativo

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, sia al momento del termine di presentazione delle domande che a quello dell'attribuzione della nuova posizione economica, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.



Il colloquio verrà sostenuto alla presenza di una commissione appositamente nominata dagli Organi dell'Ente. La prova verterà sulle attività dell'Ente e sulle competenze dell'area di appartenenza.

La selezione si intenderà superata con punteggio minimo di 6.

### SEZIONE 3

#### FONDI PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

##### ART. 9 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione al rilievo che i progetti di seguito specificati assumono per il migliore conseguimento del primario obiettivo di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi, le parti concordano di finanziare i sottoelencati progetti per gli importi complessivi a fianco di ciascuno indicati. Si evidenzia come i progetti siano stati attivati già dai primi mesi di quest'anno.

##### **A) Sistemazione archivio in via Brennero n71 **1 persona****

In riferimento alla necessità di sistemare l'immobile di proprietà dell'Ente, visto il perdurare dei lavori è necessario gestire la documentazione dell'archivio attualmente depositata presso magazzino di terzi.

Totale progetto € 1.000,00;

*Risorse coinvolte:* una.

##### **B) Sistema Qualità **1 persona****

La Certificazione di Qualità è in vigore ormai da più di un decennio; quest'anno l'Ente vede la struttura impegnata per la verifica periodica di mantenimento. Sarà necessario continuare nella applicazione di modalità operative coerenti con il sistema, per migliorare il servizio reso all'utenza e confermare la certificazione ISO 9001:2008.

Totale progetto € 1.300,00.

*Risorse coinvolte:* una.

##### **C) Gestione in Qualità di altri servizi **1 persona****

Per continuare a favorire l'operatività del sistema di qualità si ritiene importante che la gestione di altri servizi non attualmente mappati entro a pieno titolo nel novero delle attività gestita con le procedure ACTN. Detta modalità ci permetterà di capire le eventuali lacune nel servizio erogato ed i relativi processi di miglioramento che si possono attuare.

Totale progetto € 800,00;

*Risorse coinvolte:* una risorsa.

## **D) Controlli e monitoraggio Centri delegati**

**1 persona**

Diventa strategico ed importante monitorare e controllare l'operato dei Centri che operano sul territorio, onde evitare problematiche che causino effetti domino per tutta la rete.

Le procedure ispettive degli uffici preposti (PRA e MCTC) sono iniziate da alcuni anni e la rete dell'Ente deve essere in grado di subire un controllo senza avere sanzioni o peggio ancora interruzioni di servizio. La necessità di monitorare, informare e avvisare le Delegazioni è anche un modo di estendere la qualità a tutta la rete. Totale progetto € 1.000,00.

*Risorse coinvolte:* una risorsa.

La corresponsione dei singoli compensi verrà effettuata con la seconda tranche a risultato raggiunto certificata da una breve relazione di funzionamento/effettuazione.

### **Allegato 2**

Ai fini della corresponsione degli emolumenti, se prevista, 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