



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 26/07/2021,

- visti il d. lgs. N. 165/2001 ed il d. lgs. N. 150/2009
- visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il triennio 2016/2018;
- 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 2020;
- visto il protocollo d'intesa del 13/04/2021;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2021, determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al 2016/2018.

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

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

COMMISSIONE TRATTANTE
(f.to)

CGIL

COMMISSIONE TRATTANTE
(f.to)

CISL

UIL

PREMESSE

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare ed accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale dell'Ente.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi a Soci e Clienti, vengono assicurati attraverso l'attuazione di un sistema da tempo applicato nell'Ente che si sviluppa in una gestione delle attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati. Le attività che erano state programmate ed approvate in ottobre con il Budget del 2021 e che per effetto dell'emergenza sanitaria da COVID 19 che ha colpito il Paese nei primi mesi dell'anno 2020 ci impongono di ripensare e riadattare i programmi alla mutata situazione economico e sociale del territorio, considerando il 2021 un anno molto difficile per il nostro Ente.

Rimangono inalterati i primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi offerti,
- incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del DLgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del DLgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Quanto precede si realizza attraverso di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è stata sempre finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

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 2020. In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi Aci:

- ✓ Obiettivi di progettualità della Federazione: Ready2go, Aci storico e Educazione Stradale;
- ✓ Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e della qualità: utilizzo procedura applicativo GEDI, Documento Unico, Anticorruzione e Trasparenza;
- ✓ Obiettivi economici – finanziari: miglioramento dell'equilibrio di bilancio,
- ✓ Obiettivi sull'attività associativa: incremento produzione associativa, fidelizzata e indirizzi e-mail acquisite nell'anno

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 2020 si richiamano le previsioni introdotte dal protocollo d'intesa sottoscritto in data 13/04/2021 che ha ultrattivato per il predetto periodo la disciplina definita nel Contratto Collettivo Integrativo anno 2020.

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.

L'accordo integrativo offre opportunità e occasioni per riconoscere l'arricchimento delle competenze dei dipendenti, privilegiando il sistema di lavoro per gruppi e soprattutto per attività definite e con obiettivi verificabili in tempi prestabiliti.

Per questo si ritiene necessario agire anche sulla crescita delle risorse umane attraverso incontri di aggiornamento e confronto, affiancamenti e quant'altro potrà essere messo in atto con le risorse disponibili per poter rendere i comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi assegnati.

Quest'anno sono stati previsti dei momenti formativi legati al corretto e funzionale utilizzo delle procedure informatiche in particolare sul "Documento Unico" 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

€ 20.900,00 è utilizzato come di seguito indicato.

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

La parte del fondo relativa alle unità collocate a riposo nei precedenti anni rimangono in disponibilità del fondo stesso ma non potranno essere utilizzate.

Tanto premesso il Fondo per il trattamento accessorio 2021 è determinato in € 12.147,00.

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	€	5.400,00
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	€	825,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.482,00
Indennità di Ente	€	1.690,00
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 € 1.690,00.

ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Per l'anno 2021 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 1.200,00), 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 appreso 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

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 n. 71 **1 persona**

In riferimento al termine dei lavori dell'immobile di proprietà dell'Ente, si rende necessario gestire e coordinare la presenza dei vari soggetti che utilizzano le parti comuni (garage, sala corsi, sala Soci e tutte le altre parti comuni) sia per la corretta imputazione dei costi che per evitare sovrapposizioni di date.

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.

Totale progetto € 1.600,00.

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 € 800,00.

Risorse coinvolte: una risorsa.

E) Migrazione della sede e della rete di delegazioni alle nuove procedure sul documento unico **1 persona**

Questo progetto tiene conto di un obiettivo strategico della Federazione, l'entrata a regime del cd Documento Unico ai sensi del DLgs 98/2017, che è declinato negli obiettivi di performance per ogni AACC.

Considerato che AC Trento affida alle Delegazioni sia la promozione associativa, che l'assistenza amministrativa in materia di circolazione, il progetto dovrà supportare la rete dei Delegati con azioni di affiancamento e formazione che consentano il raggiungimento dei relativi obiettivi e l'attuazione delle modifiche organizzative propedeutiche e funzionali all'entrata a regime delle nuove procedure definite da ACI e MIT.

Totale progetto € 1.200,00.

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