SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO DI AC UDINE ANNO 2020

In data odierna, Maddalena Valli, in Rappresentanza dell'Amministrazione e la sottoscritta Organizzazione Sindacale rappresentativa, al termine della trattativa, iniziata il giorno 9 giugno 2020 in call conference;

Visti il DLgs. n° 165/2001 ed il DLgs. n° 150/2009;

Visto il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;

Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. che detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;

Preso atto della avvenuta certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

CONCORDANO E SOTTOSCRIVONO IN VIA DEFINITIVA

l'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020, determinate in applicazione delle Funzioni centrali per il biennio normativo ed economico 2016/2018.

La delegazione datoriale
Il direttore
Maddalena Valli

La delegazione sindacale
Il Dirigente Cisl Fp
Nicola Cannarsa

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020

Il giorno 9 giugno 2020 in call conference, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club Udine, Dott.ssa Maddalena Valli, giusta delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente n.ro 419 del 17 dicembre 2019, ed il Dirigente della CISL FP di Udine dott. Nicola Cannarsa, quale controparte, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate;

VISTO il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;

PRESO ATTO che il monte salari dell'Automobile Club Udine nell'anno 2015 era pari a zero;

VISTA la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;

TENUTO CONTO di quanto disciplinato dal DLgs. n° 165/2001 e dal DLgs. n° 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dalle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;

CONSIDERATA la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTE le previsioni contenute nell'art. 10, comma 1-bis del D.L. 25 luglio 2018 n. 91, convertito con modifiche in Legge 21 settembre 2018 n. 108, il quale attesta che l'ACI e gli Automobile Club ad esso federati, in quanto enti pubblici a base associativa, non gravano sulla finanza pubblica - ai sensi dell'art.2, comma 2-bis, del D.L. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 2 e 2 bis, detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa;

PRESO ATTO del "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa" 2019-2021, adottato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Udine con Delibera n.ro 413 del 1° dicembre 2018;

PRESO ATTO delle Delibere del Consiglio Direttivo dell'Ente n.ro 414 del 22/02/2019 e n.ro 415 del 29/03/2019 con le quali l'Automobile Club Udine ha aderito al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione adottato con deliberazioni del Consiglio Generale dell'ACI nelle sedute del 19 dicembre 2018 e 28 gennaio 2019, su conforme parere dell'OIV;

CONSIDERATO il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente per il triennio 2020/2022" adottato dal Consiglio Direttivo dell'ACU nella seduta n.ro 418 del 28 ottobre 2019, che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi ACI ed ACU;

VISTO il Contratto Collettivo Integrativo ACU dell'anno 2019;

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club Udine, Dott.ssa Maddalena Valli ha elaborato il presente documento che disciplina le modalità di costituzione ed utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2020, determinate in applicazione del C.C.N.L. Funzioni Centrali - Enti Pubblici non Economici per il triennio normativo ed economico 2016/2018.

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

La sottoscrizione definitiva del presente documento 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 DELEGAZIONE DATORIALE

Maddalena Valli

LA DELEGAZIONE SINDACALE

Nicola Cannarsa

In data 22.10.2020 il Collegio dei Revisori dei conti dell'Automobile Club Udine, preso atto della compatibilità economico finanziaria dell'accordo e delle risorse disponibili nel budget annuale dell'Ente, ha dato la necessaria certificazione positiva ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del D. Lgs. n° 165/2001.

Udine

Sara Tavat

ART. 1 - 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 e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale dell'Ente, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI citato in premessa.

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 triennale, una coerente assegnazione annuale degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

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 D.Lgs. 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 D.Lgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Quanto precede attraverso la realizzazione 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.

La peculiare natura dell'Automobile Club Udine impone che il personale dipendente offra il proprio contributo sia al consolidamento dell'Ente come interlocutore delle Istituzioni e dei cittadini sui temi della mobilità, sia all'attività di promozione associativa, che, infine, alla cura dei rapporti con la rete dei propri affiliati.

L'Ente, per gli scopi prefissati e per il ruolo che è chiamato a svolgere, ha bisogno di professionalità di livello medio-alto, per poter presidiare situazioni e settori di attività nei quali non è possibile "improvvisare", ma neppure limitarsi ad applicare rigide procedure e dettagliate indicazioni operative.

E' pertanto indispensabile un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, accompagnata da competenze trasversali quali la capacità di relazione e gestione del cliente interno ed esterno e il problem solving, che risultano fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

L'accordo integrativo di Ente del 2020 costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Udine

Il trattamento economico di produttività infatti, oltre che garanzia dell'aggiornamento costante degli Uffici, è strumento essenziale per supportare il "cambiamento" e perciò continua ad essere ispirato a regole di incentivazione non generalizzata ma, al contrario, tesa a riconoscere meriti individuali.

In particolare, si conferma la scelta di affiancare alla valutazione dell'impegno "quotidiano", l'assegnazione di specifici progetti, che richiedono, oltre a una chiara definizione dei processi e dei ruoli, anche uno sforzo per il necessario autonomo coordinamento organizzativo.
I progetti che interessano il 2020 sono 5 e precisamente:

- Monitoraggio, stimolo e controllo dell'attività della rete delle Delegazioni
- Adempimenti in materia di Amministrazione trasparente, Anticorruzione e Privacy.
- Supporto alle Delegazioni nel passaggio al Documento Unico
- Supporto ai Delegati per l'adeguamento alla normativa in tema di corrispettivi elettronici
- Elezioni per il rinnovo degli Organi

Art. 2 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente.
Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa nazionale.
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.
La contrattazione integrativa, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

ART. 3 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del know-how dell'Ente e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che si intendono porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.
Oltre ai momenti informativi e formativi legati agli obblighi di legge (anticorruzione, codice di comportamento, privacy, ecc.), si prevedono sessioni di affiancamento e addestramento su alcuni processi, nonché quelle necessarie ad acquisire la piena autonomia sull'uso di procedure e/o strumenti, quali, a puro titolo di esempio: AVCP, SIMOG, Acquisti in rete, Titano, PerlaPA, Piattaforma Crediti Commerciali, ecc.

ART. 4 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Premesso che:

- il fondo per il trattamento accessorio è stato determinato nell'importo annuale complessivo di € **29.702,66** per entrambe le posizioni previste in organico dal piano triennale dei fabbisogni 2020/2022 approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta n.ro 418 del 28 ottobre 2019 e precisamente per un dipendente in area B e un dipendente in area C;
- la somma è al lordo delle voci "Indennità di ente" e "Finanziamento accantonamento TFR 6,91%";

- la somma destinata a remunerare il dipendente inquadrato in Area C, in servizio dal 1° gennaio 2020, è pari ad **€ 17.891,35** che risulta maggiore rispetto alle precedenti sessioni in considerazione dell'evoluzione normativa, che ha fatto emergere particolari esigenze lavorative, quali in particolare l'entrata a regime del sistema PagoPA e dei corrispettivi elettronici, nonché l'avvio delle nuove procedure previste dal DL 98/2017.

Tale somma è così distribuita:

Anno 2020 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa ex art. 76 comma 2 del CCNL 2016/2018

Indennità di Ente	**€ 1.689,96**
Indennità di Ente accantonamento TFR	**€ 151,39**
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale	**€ 1.550,00**
Trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative	**€ 1.500,00**
Progressioni economiche	**€ 0,00**
Totale quote di fondo con carattere permanente	**€ 4.891,35**

Anno 2020 - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo ex art. 77 comma 2 del CCNL 2016/2018

Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale	**€ 3.000,00**
Progetti	**€ 10.000,00**
Totale quote del fondo di natura variabile	**€ 13.000,00**

Art. 5 - INDENNITÀ DI ENTE E ACCANTONAMENTO TFR

L'indennità di Ente è stata calcolata e suddivisa nelle quote spettanti al Fondo e alla Amministrazione, in base alla seguente tabella per la specifica area professionale:

CCNL 2016/2018 INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità)			
AREA	**Quota a carico del Fondo**	**Quota a carico Amministrazione**	**Totale**
Area A	€ 107,68	€ 6,50	**€ 114,18**
Area B	€ 118,81	€ 35,33	**€ 154,14**
Area C	**€ 140,83**	**€ 41,75**	**€ 182,58**

Art. 6 - INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ

Per quanto concerne le indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale, le parti concordano sulla corresponsione dei

seguenti compensi, con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate

Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno	€	3,35 giornalieri

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

Art. 7 - PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

La quota del fondo 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.
La gestione di tale quota di fondo è articolata nei seguenti budget di Ufficio/Area operativa, che verranno distribuiti in base al grado percentuale di raggiungimento dei seguenti obiettivi.

Area segreteria/amministrazione/contabilità
obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
obiettivo B: supportare la Direzione nell'attività di controllo sulle delegazioni, con particolare riferimento all'attività associativa e a quella dei medici, elaborando almeno 1 report ogni trimestre = 50% budget

La somma verrà corrisposta in acconto mensilmente; al termine dell'anno si procederà all'eventuale conguaglio in base al grado di raggiungimento obiettivi.

Art. 8 - 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:

Responsabile Segreteria Amministrativa € 1.500,00 annuali

Art. 9 - PROGETTI

Una quota significativa del Fondo viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività:

1	Monitoraggio, stimolo e controllo dell'attività della rete delle Delegazioni	€ 1.000
2	Adempimenti in materia di Amministrazione trasparente e Anticorruzione.	€ 1.500
3	Supporto alle Delegazioni nel passaggio al Documento Unico	€ 2.500
4	Supporto ai Delegati per l'adeguamento alla normativa in tema di corrispettivi elettronici	€ 2.000
5	Elezioni per il rinnovo degli Organi	€ 3.000

1. Monitoraggio, stimolo e controllo dell'attività della rete delle Delegazioni

L'incremento del numero dei Soci, il miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate e la qualità delle informazioni relative della banca dati, con particolare riferimento a numero di cellulare e mail, sono strategici e funzionali al rilancio dell'Ente e al miglioramento della sua rappresentatività a livello locale e nazionale.
Destinata a remunerare il suddetto progetto la somma complessiva di € 1.000,00.
In caso di raggiungimento degli obiettivi associativi assegnati da ACI, verrà erogato l'intero importo, ridotto in modo proporzionale in caso di un risultato inferiore al 100%.

2. Adempimenti in tema di Amministrazione trasparente, Anticorruzione e Privacy

Considerate l'importanza e complessità della materia, nonché i numerosi obblighi e adempimenti, il dipendente dell'Ente è chiamato a supportare la Direzione nel mantenere costantemente aggiornato il sito istituzionale e nell'assolvimento degli obblighi di pubblicazione sui vari siti (Portale del Tesoro; Patrimonio; PER.LA.PA; SICO; Anagrafe delle prestazioni; BCWeb, Consip e MEPA; Equitalia; OIV Associati, ANAC; Corte dei Conti, ecc.), garantendo il tempestivo reperimento delle informazioni e dei dati necessari da Organi politici, società controllate, ACI Informatica, Delegazioni, ecc.
In particolare, il dipendente dovrà quindi predisporre i vari report, tabelle, file, grafici e quant'altro necessario, quali, a puro titolo esemplificativo:

- elenco determine del Direttore
- elenco Delibere Consiglio Direttivo e Collegio dei Revisori
- elenco Affidamenti e Collaborazioni
- elenco CIG per la pubblicazione sul sito dell'ANAC
- tabella tempestività dei pagamenti
- tempi di assenza e presenza
- tabella affidamenti società
- grafico partecipazioni

Analogamente, visti i numerosi adempimenti in materia di trattamento dei dati personali che interessano l'Ente, il dipendente è chiamato a supportare il direttore nella suddetta attività soprattutto per quanto riguarda il costante aggiornamento dei contratti e delle relative nomine dei responsabili.
Destinata a remunerare il suddetto progetto la somma complessiva di € 1.500,00.

3. Supporto alle Delegazioni nel passaggio al Documento Unico

Vista la prossima entrata in vigore della riforma di cui al DLgs. 98/2017 sul Documento unico di circolazione, che comporterà una profonda revisione delle procedure di assistenza automobilistica creando un interlocutore unico - la MCTC - ed una piattaforma informatica unica su cui gestire tutte le attività connesse, riforma che impone un ripensamento del modello organizzativo delle Delegazioni e conseguentemente anche dell'ufficio amministrazione, si chiede al dipendente un impegno particolare nell'affiancare e supportare la rete nel passaggio alle nuove procedure.
Destinata a remunerare il progetto la somma complessiva di € 2.500,00.

4. Supporto ai Delegati per l'adeguamento alla normativa in tema di corrispettivi elettronici

Vista la prossima entrata in vigore della riforma che comporterà una profonda revisione delle procedure di assistenza automobilistica nonché un ripensamento del modello organizzativo delle Delegazioni e conseguentemente anche dell'ufficio amministrazione, si chiede al dipendente un impegno particolare nell'affiancare e supportare la rete nel passaggio alle nuove procedure.

Destinata a remunerare il progetto la somma complessiva di € 2.000,00.

6. Elezioni per il rinnovo degli Organi

Preso atto che a dicembre 2020 scadrà il mandato dell'attuale Consiglio Direttivo, obiettivo del progetto è il presidio di tutte le attività necessario al regolare svolgimento della procedura elettorale di rinnovo. In considerazione dell'importanza dell'evento, il dipendente dovrà supportare il direttore nell'assicurare il compimento di tutti gli adempimenti amministrativi e/o di segreteria legati alla indizione delle elezioni, alla presentazione delle liste, ai rapporti con la commissione elettorale, la presenza e la partecipazione attiva all'Assemblea, in qualità di componente di collegi o comitati o in quanto addetto al servizio d'ordine in occasione dell'Assemblea elettorale, o in alternativa il presidio delle normali attività dell'ufficio in sostituzione dei colleghi incaricati di specifiche attività.

Obiettivo del progetto è assicurare la tempestività e la regolarità di tutta la procedura, dalla sua indizione fino all'insediamento del nuovo Consiglio.

Destinata a remunerare il progetto la somma complessiva di € 3.000,00.

ART. 10 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore, in presenza di circostanze di particolare rilievo e/o di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, potrà applicare delle decurtazioni calcolate secondo una 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 attenere 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 6 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 caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

Art. 11 - EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti legati alle voci non disponibili e l'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, sono corrisposti in dodici mensilità.

I compensi legati ai progetti verranno erogati solo dopo la verifica della loro conclusione in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto l'anno successivo dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV.