



**AUTOMOBILE CLUB FROSINONE**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA**

**TRIENNIO 2019 – 2021**

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione, la RSU nonché i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 26 giugno 2019 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018;

### CONCORDANO

sulla presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica, relativo al triennio 2019 – 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° 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

**DIRETTORE A.C. Frosinone**  
Dott. Ferdinando DEL PRETE

LE DELEGAZIONI SINDACALI

**UIL PA FROSINONE**  
Dott. Carlo Campagna

**RSU A.C. Frosinone**  
Dott.ssa Celestina ARDUINI

Dott. Andrea TAGLIAFERRI

Sig.ra Gianna PANICCIA

## **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;
- c) criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
- d) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;
- e) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità;
- f) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

## **ART. 1**

### **CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI**

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa;
- b) premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale;
- c) indennità correlate alle condizioni di lavoro, in particolare: ad obiettive situazioni di disagio, rischio, al lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità;
- d) indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale;
- e) progressioni economiche;
- f) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative.

## **ART. 2**

### **PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE**

In linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo n. 150/2009) 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 Frosinone per il triennio 2019-2021 è volta a riconoscere sia il conseguimento della performance individuale o di gruppo che le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 19 dicembre 2018, a cui l'Automobile Club Frosinone ha aderito con Delibera del Consiglio n. 4 del 12 marzo 2019.

Esso rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del D. Lgs. 165/2001 così come inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Frosinone distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'«Area Trasparenza» del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

### **ART. 3**

#### **PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE**

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.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

- n. 2 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area B;
- n. 1 anni nel livello economico antecedente per lo sviluppo economico nell'Area C.

e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Titoli culturali e/o professionali
B	Livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite
C	Processi lavorativi effettivamente gestiti dal personale

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Titoli culturali e professionali	5,00	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diploma di scuola media superiore (1,50)</li> <li>• Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00)</li> <li>• Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70)</li> <li>• Spec. post <i>Lauream</i> (3,00)</li> </ul>
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	3,00	0,50 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,40 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

Con riferimento a quanto previsto dal presente Articolo, come da pregresse intese tra le parti, verranno avviate nel corso del presente anno le procedure per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico al personale inquadrato all'interno delle Aree B e C, con decorrenza dei relativi passaggi economici a far data dal 01/01/2019.

#### **ART. 4**

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

Le parti concordano per il riconoscimento e la corresponsione di indennità correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi, secondo quanto previsto dall'art. 77, co. 2, lettera c) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018:

1. Maneggio valori sportello interno;
2. Trasporto valori;
3. Gestione del Sistema contabile interno;
4. Gestione del Servizio delle pratiche automobilistiche.

#### **ART. 5**

##### **INDENNITÀ PER L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Gli artt. 16 e ss. del CCNL del 1° ottobre 2007 prevedono la possibilità per gli Enti, sulla base dei propri ordinamenti ed in relazione alle esigenze di servizio, di conferire al personale inquadrato nell'ambito dell'area C, incarichi di posizione organizzativa che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza dello stesso, possono riguardare:

- *“attività – ivi comprese quelle informatiche – con contenuti di alta professionalità o richiedenti specializzazioni correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni;*
- *attività di staff e/o di studio, di ricerca, ispettive, di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza”.*

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto quindi delle attuali esigenze di servizio, le Parti concordano sulla possibilità di riconoscere al personale inquadrato nell'area C incarichi di posizione organizzativa secondo le previsioni dei citati artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007 nonché dell'art. 77, co. 2, lettera f) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL del 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per 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.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

## **ART. 6**

### **INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA**

Sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018 (siglato in data 12 febbraio 2018), si stabilisce quanto segue.

L'orario di lavoro per tutto il personale dell'Automobile Club Frosinone viene ricompreso nell'arco temporale tra le ore 08,00 e le ore 18,00, dal lunedì al venerdì.

All'interno di tale orario di lavoro, ciascun dipendente può aderire ad uno dei tre profili orari così definiti:

- 08,00 – 15,12
- 08,30 – 15,42
- 09,00 – 16,12

L'adesione ad uno dei suddetti profili è lasciata alla scelta del singolo dipendente, va però preventivamente comunicata al Direttore dell'Ente, così come vanno preventivamente comunicate eventuali variazioni al riguardo.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, come previsto dall'Art. 7, lettera O del suddetto Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

- 30 minuti in entrata, 1 ora in uscita;
- 1 ora in entrata, 30 minuti in uscita;
- 45 minuti in entrata, 45 minuti in uscita.

L'utilizzo delle suddette fasce temporali è lasciato alla discrezionalità dei singoli dipendenti: per il personale addetto alle attività di *front office*, però, tale scelta deve tenere necessariamente conto del fatto che le attività di sportello devono essere avviate entro e non oltre le ore 09,00 e devono essere completate non prima delle ore 15,30, con garanzia quotidiana del servizio di trasporto valori.



**AUTOMOBILE CLUB FROSINONE**

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA INTEGRATIVA DI SEDE UNICA**

**PARTE ECONOMICA**

**ANNO 2019**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**

### **PARTE ECONOMICA ANNO 2019**

La Rappresentanza dell'Amministrazione, la RSU nonché i rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali di categoria firmatarie del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 26 giugno 2019 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018;

#### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2019, parte integrante del "Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica" per il triennio 2019 – 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° 165/2001.

**LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE**

**DIRETTORE A.C. Frosinone**

Dott. Ferdinando DEL PRETE

**LE DELEGAZIONI SINDACALI**

**UIL PA FROSINONE**

Dott. Carlo Campagna

**RSU A.C. Frosinone**  
Dott.ssa Celestina ARDUINI

Dott. Andrea TAGLIAFERRI

Sig.ra Gianna PANICCIA



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

In via preliminare si osserva che, in data 12 febbraio 2018, è stato sottoscritto tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni e Confederazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali il "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali", relativo al triennio 2016-2018.

In particolare, l'Art. 76 stabilisce al co. 1 che «*I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate"*» e al co. 2. che, a decorrere dall'anno 2018, «*in esso confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001*».

Con particolare riguardo al suddetto "**Fondo risorse decentrate**", il successivo Art. 89 al co. 5 stabilisce, poi, che il medesimo fondo «*a decorrere dal 1/1/2018, è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015*».

Sulla base di quanto previsto da questo articolo si rende necessario, quindi, procedere ad una rideterminazione dell'importo che l'Automobile Club Frosinone può destinare alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori.

Nell'anno 2015, l'importo complessivo del monte salari è stato pari ad € 122.477,10: calcolando lo 0,49% di tale importo si ottiene la somma di € 600,14 che deve quindi essere aggiunta all'importo complessivo di € **37.547,55** che ha rappresentato il Fondo risorse decentrate dell'Ente sino alla data del 31/12/2017.

Sulla base di tali calcoli, l'importo complessivo del Fondo risorse decentrate dell'Automobile Club Frosinone a partire dal 01/01/2018 è pari ad € € **38.147,69** e viene utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Performance individuale e/o di gruppo	€	5.238,47
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	5.100,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	3.039,68
Finanziamento delle turnazioni	€	//

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	16.583,36
Indennità di Ente	€	7.657,08
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	529,10

L'indennità di Ente, istituita per il personale delle Aree A, B e C ex art. 26 CCNL 9 ottobre 2003 e calcolata secondo le modalità di cui alle Tabelle allegate al CCNL citato, viene complessivamente definita in € 9.930,20, di cui € 2.273,12 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

## **ART. 2 PERFORMANCE INDIVIDUALE E/O DI GRUPPO**

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Frosinone per l'anno 2019, è volta a riconoscere sia il conseguimento della performance individuale e/o di gruppo che le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, in coerenza con il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 19 dicembre 2018, a cui l'Automobile Club Frosinone ha aderito con Delibera del Consiglio n. 4 del 12 marzo 2019..

L'Automobile Club Frosinone distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'«Area Trasparenza» del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

La quota di fondo per i compensi incentivanti viene così distribuita:

1. il 70% per raggiungimento degli obiettivi di team e individuali;
2. il 30% per le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Con riferimento a quest'ultimo punto, si precisa poi che il 30% di tale quota viene destinato a remunerare la differenziazione del premio individuale, prevista dall'Art. 78 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018.

In particolare, tale quota verrà riconosciuta a coloro che in tutte e 5 le aree indicate nella scheda di valutazione dei comportamenti organizzativi abbiano conseguito un giudizio almeno pari a "Medio".

Le schede relative agli obiettivi di cui al punto 1 sono allegate al presente Verbale. Quelle relative al punto 2 fanno parte integrante della nota informativa anch'essa allegata al presente Verbale.

I compensi incentivanti connessi al raggiungimento degli obiettivi di team e individuali sono corrisposti con periodicità trimestrale, in considerazione dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti. Il saldo è erogato entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della definizione del report annuale da parte del Direttore.

I compensi incentivanti relativi alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi (inclusi quelli relativi alla differenziazione del premio individuale) vengono erogati in un'unica soluzione entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa compilazione delle relative schede di monitoraggio.

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

### **ART. 3 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 a cui vengono affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007 nonché dell'art. 77, co. 2, lettera f) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, sono riconosciuti i compensi a fianco indicati:

Gestione dell' <i>Ufficio Stampa, Comunicazione e Sicurezza Stradale</i>	€ 2.550,00
Gestione dell' <i>Ufficio Amministrazione e Affari Legali</i>	€ 2.550,00

La corresponsione dei suddetti compensi viene suddivisa per tredici mensilità.

### **ART. 4 INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI**

Con riferimento all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi (secondo quanto previsto dall'art. 77, co. 2, lettera c) del CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016-2018, siglato in data 12 febbraio 2018), le parti concordano per il riconoscimento e la corresponsione dei seguenti compensi:

Maneggio valori sportello interno	€	3,10 su base giornaliera
Trasporto valori	€	1,60 su base giornaliera
Gestione del Sistema contabile interno	€	4,00 su base giornaliera
Gestione del Servizio delle pratiche automobilistiche	€	0,90 su base giornaliera

### **ART. 5 ATTIVAZIONE DI NUOVE INIZIATIVE**

Con Delibera n. 2 del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Frosinone del 15 marzo 2017 e parere positivo del Collegio dei revisori dei Conti, espresso nel verbale del 7 aprile 2017, è stato approvato il "Regolamento per l'adeguamento ai Principi

Generali di Razionalizzazione e Contenimento delle Spese per il Triennio 2017 – 2019”.

L'Art. 9 “Destinazione dei risparmi sulle spese” di questo Regolamento, al comma 2 stabilisce quanto segue: «*Fermo restando il raggiungimento degli obiettivi di risparmio di cui ai precedenti artt. 4 e 7 co. 1, fatte salve le esclusioni di computo di cui all'art. 7, co. 2 lett. a), qualora i risparmi di cui all'art. 5 comma 1<sup>1</sup> superino la percentuale del 25%, la quota aggiuntiva rispetto a detta percentuale, certificata dal Collegio dei Revisori dei Conti, può essere destinata nella misura massima del 10% – e comunque per una quota non superiore all'1,2% del monte stipendi dei dipendenti dell'Automobile Club – alla contrattazione integrativa di Ente per l'attivazione di nuove iniziative di incremento dei servizi erogati all'utenza e di miglioramento qualitativo degli stessi».*

Come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente nella riunione del giorno 11 giugno 2019, la quota aggiuntiva di risparmio conseguita da questo Automobile Club nell'anno 2018 da destinare alla Contrattazione integrativa di Ente per l'anno in corso, secondo le modalità sopra riportate, è pari ad **€ 2.697,73**.

Al riguardo, il Direttore illustra alle parti un progetto (meglio descritto nella scheda in allegato) che prevede lo sviluppo di una serie di nuovi servizi da offrire all'utenza, prevedendo nel contempo anche il miglioramento dei processi di erogazione di altre attività. Il tutto finalizzato a raggiungere un aumento complessivo del grado di soddisfazione della clientela dell'Ente.

## **ART. 6 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa in parti uguali la quota destinata ai compensi incentivanti volti a remunerare la *performance* di cui all'art. 2.

---

<sup>1</sup> Art. 5 “Interventi per la riduzione delle spese di funzionamento”, comma 1: *Nel triennio 2017 – 2019, sono operate riduzioni dei costi relativi all'acquisto di beni, prestazioni di servizi e godimento di beni di terzi, riconducibili alle voci B6), B7) e B8) del conto economico, in misura non inferiore, per ciascuno degli esercizi interessati, alla percentuale del 10% rispetto ai costi sostenuti nelle stesse voci nell'anno 2010, con possibilità di variazioni compensative tra le menzionate voci. In caso di scostamento o di mancato raggiungimento a consuntivo della percentuale di riduzione prevista per ciascuno degli esercizi interessati, si procede con immediatezza ai conseguenti interventi di rimodulazione del budget annuale allo scopo di assicurare in ogni caso, a conclusione del triennio, il mantenimento degli obiettivi di risparmio programmati.*