

Alessandria, 05 dicembre 2013  
prot. 1456/13

## **AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA**

### **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2013**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 18 novembre presso la Sede dell'Ente,

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

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2008/2009;

VISTI i protocolli d'intesa sottoscritti in data 19 giugno e 12 novembre 2013,

#### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2013.

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**

## ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 16.296,82, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi incentivanti	€	5.586,67
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.032,91
	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	1.500,00
	Compensi per prestazioni straordinarie	€	2.000,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	3.321,11
	Indennità di Ente	€	2.728,32
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	127,81

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in €. 3.547,44, di cui € 2.728,32 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

## ART. 2 - COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e, limitatamente ad una quota di €. 3.000,00, a riconoscere il differente apporto individuale in ottemperanza ai principi di differenziazione della premialità previsti per la Pubblica Amministrazione.

### 2.1 – REALIZZAZIONE OBIETTIVI

Conformemente al piano della Performance di Ente e alla declinazione dello stesso piano effettuata mediante l'assegnazione di obiettivi individuali dal Direttore dell'Ente, si riporta di seguito lo schema degli obiettivi assegnati al personale dell'Ente:

MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	DIREZIONE CENTRALE DI RIFERIMENTO PER I DATI	INDICATORI	TARGET ANNUALE ASSEGNATO	PESO
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	MOL - Margine Operativo Lordo	Reporti infrannuali di bilancio Ac e bilancio Ac	% DI SCOSTAMENTO	>0 =0	50%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	RISPETTO TEMPO PAGAMENTI QUOTE SOCIALI	DAF	TEMPI DI PAGAMENTO	MANTENIMENTO TEMPI DI 10 GG DALLA SCADENZA	50%
							100%

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC e sottoposte trimestralmente all'Organismo Indipendente di Valutazione Aci.

Qualora dalla rilevazione trimestrale dell'ultimo trimestre venga evidenziato il raggiungimento degli obiettivi, il compenso sarà erogato per intero. In caso di parziale raggiungimento (almeno pari ai 2/3 – 66%) il compenso verrà erogato al 90%.

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

Sulla base delle rilevazioni trimestrali e qualora i risultati conseguiti risultino in linea con il raggiungimento dell'obiettivo finale, previo parere favorevole del Direttore, saranno attribuiti due acconti nella misura forfettaria di Euro 1.500,00 ciascuno con le retribuzioni di giugno e dicembre. Tali anticipazioni saranno ripartite fra i dipendenti con riferimento ai parametri retributivi ed alle giornate di presenza in servizio.

Il saldo è erogato a seguito della trasmissione della documentazione attestante l'andamento della performance organizzativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance dell'Ente, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI, in proporzione ai singoli parametri retributivi, alle giornate di presenza in servizio ed al parametro di partecipazione individuale di cui al successivo punto n. 7, "Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale". In conseguenza della delibera Civit n. 11/2013, che ha previsto per la Federazione Aci la redazione di un unico documento integrato per la Performance, l'Ente seguirà la pianificazione stabilita a livello di Federazione.

La corresponsione del saldo terrà conto degli acconti corrisposti nei mesi di giugno e di dicembre.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta 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

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell'allegata tabella delle assenze.

## 2.2 – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Conformemente alla declaratoria Aci del Sistema di Valutazione delle Competenze adottato a livello nazionale (di cui si allega copia), una quota del compenso incentivante pari a €. 3.000,00 viene assegnato in proporzione diretta al risultato ottenuto ai termini della valutazione delle competenze. La valutazione avverrà ad opera del Direttore dell'Ente sulla base del contributo effettivo prestato al raggiungimento degli obiettivi di Performance di Ente. La scheda provvisoria di valutazione delle competenze verrà formalmente consegnata ai singoli dipendenti e sarà oggetto di discussione in colloqui individuali. Solo al termine dei colloqui il grado di valutazione sarà consolidato e diverrà definitivo.

### 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 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:

#### - INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Funzioni vicarie e coordinamento Area Contabilità	€. 1.032,91
---	-------------

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 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.

Il compenso è corrisposto in quote mensili.

In vacanza di assegnazione dell'incarico di Funzioni Vicarie e Coordinamento Area Contabilità, l'importo di cui al presente articolo viene diviso in base alla scala parametrica di cui all'articolo 2 tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio 2013.

### ART. 4 - COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

#### A) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

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

Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori:	€	3,60 giornalieri

## B) REPERIBILITA'

L'indennità di reperibilità è relativa all'intero mese e per particolari ed impreviste esigenze. La reperibilità mensile viene remunerata con un importo forfettario pari a €. 20,00/mese.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario.

## ART. 5 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n. 200 ore annue.

Tenuto conto che la dotazione organica dell'Ente è particolarmente modesta e che le risorse sono impegnate in toto nell'attività di Amministrazione generale e Segreteria con particolare riferimento a funzioni di staff della Direzione e della Presidenza dell'Ente, il limite di cui al capoverso precedente è innalzato a n. 240 ore annue qualora specifica comunicazione del direttore ne riconosca l'esigenza.

## ART. 6 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

## ART. 7 - 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 34 %;
- 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 sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

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

#### **ART. 8 - DURATA DELL'ACCORDO**

Il presente contratto ha validità giuridica per il periodo di vigenza del CCNL 2006-2009 e validità economica per il periodo 1.1.2013 – 31.12.2013.

#### **ART. 9 - DESTINATARI DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI**

Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'A.C. Alessandria con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.