

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2016

La rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattative all'uopo avviate, il 24.02.2017 presso la Sede dell'Ente,

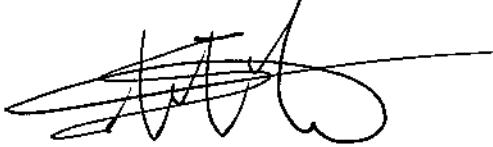
visto il C.C.N.L. del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2008/2009;

visto in particolare l'art. 36 titolo V del predetto C.C.N.L.;

CONCORDANO

Sul seguente accordo relativo all'utilizzo e alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2016, determinate in applicazione del C.C.N.L. richiamato in premessa.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI SINDACALI

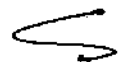
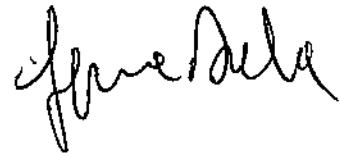
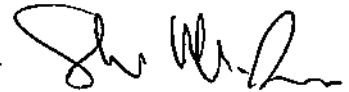
FP CGIL

FPS CISL

UILPA

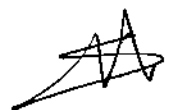
CISAL- FIALP

RSU-UT-AG



1.

DISPOSIZIONI GENERALI

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized letter 'A' followed by a smaller, cursive flourish.A handwritten signature in black ink, featuring a large, circular loop followed by a vertical stroke and a small flourish.A handwritten signature in black ink, appearing as a series of sharp, intersecting lines forming a triangular shape.

IL SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE

- PRINCIPI DEL SISTEMA

Il sistema di inquadramento ordinamentale del personale dell'A.C., articolato nelle aree di classificazione B e C è improntato a criteri di flessibilità organizzativa e dell'accrescimento continuo delle competenze professionali, in coerenza con le previsioni dettate in materia dal titolo III del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009.

Nell'ambito delle predette aree di classificazione i profili professionali, caratterizzati al proprio interno da competenze comuni applicabili ad attività differenziate sono istituiti secondo i criteri, le finalità e le modalità di partecipazione sindacale definiti dall'art. 8 del predetto C.C.N.L. di comparto.

Detti profili riportati nel documento descrittivo dei profili professionali, consentono la creazione di un sistema di gestione delle risorse umane centrato sulla valorizzazione delle professionalità e delle competenze in cui la persona diviene un'indispensabile risorsa organizzativa per la migliore realizzazione degli obiettivi dell'Ente.

Nel dettaglio, sono individuati profili che coinvolgono le due aree di classificazione fondati su conoscenze di carattere amministrativo/gestionale in cui il personale, operando in logica processava, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento

- SISTEMA DEI PASSAGGI

In applicazione dell'art. 11 del C.C.N.L. 2006/2009. Nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni:

Sviluppi economici all'interno delle aree.

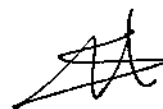
Progressioni tra le aree

La definizione dei criteri per le progressioni nell'ambito della medesima area di classificazione tra un livello economico e quello immediatamente superiore nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 13 del richiamato C.C.N.L. è rinviata a successive sessioni negoziali.

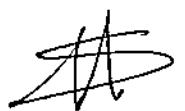
Il numero dei passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa al fine di assicurare un costante riconoscimento della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

La decorrenza delle attribuzioni avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno.

I passaggi a livello economico iniziale dell'area immediatamente superiore a quella di appartenenza si svolgono secondo una procedura selettiva, attivata sulla base dei criteri ispirati ai principi generali dettati in materia dall'art. 14 del C.C.N.L. 2006/2009.



IL SISTEMA PREMIANTE



COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

- COSTITUZIONE DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio è così determinato:

Fondo storico CCI 2004	25.402,80
Rideterminazione fondo (Finanziaria 2006)	-14.431,60
Fondo	10.971,20
Art. 5 c. 1 CCNL 2004/2005	618,89
Art. 36 c. 1 CCNL 2006/2009	119,57
Art. 4 c. 3 lett. C CCNL 2002/2005	990,34
Art. 1 c. 1, 2, lett. B CCNL 2006/2009 code del 18.02.2009	411,03
TOTALE	13.111,03
Riduzione Art. 9 c. 2/bis DL. 78/2010	-3.277,76
TOTALE FONDO RIDETERMINATO	9.833,27

L'importo complessivo di € 9.833,27 è ripartito come di seguito indicato.

Fondo Indennità Ente	1.425,72
Fondo esigenze straordinarie	327,00
Fondo art. 32 alinea 5	1.061,15
Fondo finanziamento passaggi economici interno Aree di classificazione	1.242,96
Fondo compensi correlati al merito	5.776,44
TOTALE RIPARTIZIONE	9.833,27

- UTILIZZO DEL FONDO

Indennità di Ente € 1.425,72

Tale importo di natura fissa e ricorrente, in parte a carico del fondo ed in parte a carico dell'Ente, è stato calcolato sulla base dei dipendenti in servizio al 01/01/2015, (n.1). Gli eventuali residui confluiranno nel fondo della produttività.

Compensi per lavoro straordinario € 327,00

Le risorse sono finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario necessario per fronteggiare eccezionali situazioni di lavoro. Ciascun dipendente potrà svolgere prestazioni straordinarie nel corso dell'anno nel limite individuale di 25 ore. Gli eventuali residui confluiranno nel fondo della produttività.

Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, ovvero rischi, disagi e funzioni di particolare rilevanza per l'Ente, € 1.061,15

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 99, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi, disagi o sono volte a valorizzare le professionalità

di chi svolge compiti che comportano specifiche responsabilità o ricopre funzioni di particolare rilevanza per l'Ente.

A tal fine sono riconosciute le seguente indennità:

- Indennità di maneggio valori: €. 3,35 giornaliera
- Indennità di trasporto valori: €. 3,62 giornaliera.

I predetti compensi spettano al personale addetto con carattere di prevalenza a particolari attività lavorative e non sono cumulabili tra loro; qualora l'attività lavorativa dia luogo all'attribuzione di due diversi compensi, varrà corrisposto quello di importo superiore. Tale accertamento, prima della liquidazione, dovrà essere effettuato dal Responsabile dell'Ufficio Personale.

Gli eventuali residui confluiranno nel fondo della produttività.

Fondo per il finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione €. 1.242,96

Tenuto conto che a tutto il personale inquadrato nell'area B è stato attribuito lo sviluppo economico (n. 1 b3), gli importi previsti per il finanziamento degli sviluppi economici sono confermati anche per l'anno in corso.

Gli eventuali residui confluiranno nel fondo della produttività.

Fondo compensi correlati al merito € 5.776,44

Tali risorse sono preordinate all'erogazione di trattamenti accessori volti a favorire il raggiungimento di obiettivi di produttività collettiva ed efficienza nei servizi rivolti al cliente sia interno che esterno.

Viene così ripartito:

F1) Fondo per l'aggiornamento e la qualità

F2) Fondo per il livello di produttività

Ai quali vengono assegnati, rispettivamente, le seguenti percentuali di ripartizione della quota globale: 70% e 30%

FONDO F1) 70%

1) SOCI:

Associamenti anno 2015: n. 625

Obiettivo 2015: n. 685 pari al 10% circa di incremento.

Ai fini del raggiungimento dell'obiettivo non si computano le tessere rilasciate da tutte le Delegazioni.

2) RISCOSSIONE TASSE AUTOMOBILISTICHE:



Tasse riscosse nell'anno 2015: n. 8.040.

Obiettivo 2015: n. 9.250 tasse , pari al 15% circa di incremento.

Sono escluse dal computo le tasse pagate da tutte le Delegazioni.

L'incidenza percentuale del raggiungimento dei vari obiettivi sulla liquidazione del fondo sarà la seguente:

SOCI	60%
TASSE	40%

Se uno o più obiettivi non saranno raggiunti, le somme assegnate a ciascuno di essi saranno proporzionalmente ridotte nel modo seguente:

- obiettivo non raggiunto fino a - 3%: incentivo ridotto del 15%
- obiettivo non raggiunto fino a - 6%: incentivo ridotto del 40%
- obiettivo non raggiunto fino a - 9%: incentivo ridotto del 75%
- obiettivo non raggiunto fino a - 12%: nessun importo

Il fondo sarà distribuito ai dipendenti tenendo conto dei giorni di presenza effettiva per parametro di qualifica.

FONDO F2) 30%

La distribuzione di questo segmento di fondo viene effettuata considerando i singoli uffici a compartimento stagno e nell'ambito degli stessi le effettive giornate di presenza del personale.

UFFICIO SOCI

L'ufficio Soci attingerà il 50% del fondo F2

L'accesso al fondo avverrà in relazione ai livelli di produzione conseguiti secondo le modalità di seguito indicate:

Livello di produzione conseguito		% di accesso al Fondo
Fino a n° soci	685	25%
Fino a n° soci	785	50%
Fino a n° soci	885	75%
Oltre n° soci	885	100%

UFFICIO TASSE

L'ufficio Tasse attingerà il 50% del fondo F2

L'accesso al fondo avverrà in relazione ai livelli di produzione conseguiti secondo le modalità di seguito indicate:



Livello di produzione conseguito		% di accesso al Fondo
Fino a n° tasse riscosse	9.250	25%
Fino a n° tasse riscosse	9.750	50%
Fino a n° tasse riscosse	10.250	75%
Oltre n° tasse riscosse	10.250	100%

Gli eventuali residui confluiranno nel fondo F1.

Modalità di corresponsione.

Gli emolumenti connessi al sistema incentivante saranno corrisposti dopo l'approvazione del Bilancio d'esercizio dell'anno di contrattazione.

Two handwritten signatures in black ink are located at the bottom right of the page. The first signature is a cursive-style name, and the second is a more stylized, possibly abbreviated signature.