

# CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

## PARTE ECONOMICA ANNO 2014

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno ~~6-01-2014~~ 6-01-2014 presso la Sede dell'Ente;

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

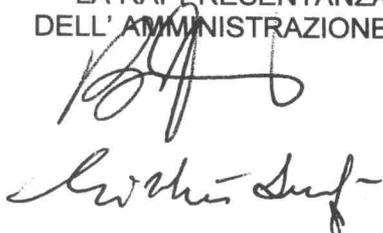
VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2008/2009;

### CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2014.

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

FIALP CASAL   
FAIROL 



## ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2014

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 27.790,46, è utilizzato come esposto nella tabella successiva.

Quote di fondo di natura variabile:

1	Compensi incentivanti	€	9.994,08
2	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	2.700,00
3	Compensi per prestazioni straordinarie	€	4.900,00

Quote di fondo con carattere permanente:

4	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.316,46
5	Indennità di Ente	€	3.379,92
6	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.500,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 4.381,92, di cui € 1.002,00 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella applicabile nella determinazione delle quote di indennità di Ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione.

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
Biennio economico 2008-2009			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 1/1/2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	Totale
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

2

## ART. 2 - COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti 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. Premesso che, ai sensi dell'art. 19 c. 6 D. Lgs 150 / 2009 (Criteri di differenziazione delle valutazioni), non è applicabile all'Automobile Club Belluno, che dispone di una dotazione organica non superiore alle 8 unità, la disciplina ivi prevista in merito alla differenziazione delle valutazioni e conseguentemente di trattamento accessorio, la gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente (non individuali), esposti nella tabella successiva, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le Parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "Quote di fondo di natura variabile" di cui all'art. art. 4 n. 1 ed eventuali Residui di cui al succ. art. 9) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale del raggiungimento degli obiettivi predetti. Peraltro, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, una pressochè generale interscambiabilità del Personale nei diversi ruoli ed attività, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70 % dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata. Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal Personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.



## DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI INCENTIVANTI

Obiettivi	Indicatori (numero)	Target (% oppure n° min/max)	Peso (%)
<b>Obiettivi progettuali</b>			
Organizzazione manifestazione/eventi	Partecipazione alla Coppa d'Oro	Presenza a Cortina d'A. di almeno il 50% del Personale	15
	Partecipazione all'organizzazione di un'iniziativa Guida Sicura	Presenza all'iniziativa di almeno il 50% del Personale	10
	Partecipazione ad un'iniziativa di sport automobilistico	Presenza di almeno il 50% del Personale	5
<b>Obiettivi gestionali di produzione</b>			
Mantenimento della compagine sociale	n° associazioni	Tolleranza del 3% in meno rispetto al n.ro complessivo di associazioni rispetto all'anno precedente	10
<b>Obiettivi gestionali di assistenza ai clienti/customer satisfaction</b>			
Qualità dell'informazione	n° informazioni acquisite (campo mail e telefono) rispetto al numero dei soci (tessere individuali) prodotti nel 2014 (Relazione del Direttore)	80 % delle anagrafiche complete	5
Verifica del livello di Customer Sactisfaction	2 questionari con scala di gradimento	gradimento minimo (ad es. 2 su scala a 4)	10
<b>Obiettivi gestionali di amministrazione</b>			
Gestione risorse umane, strumentali ed economico- finanziarie; gestione amministrativa delle procedure operative/back office) - Adempimenti amministrativo- contabili - Adempimenti Segreteria	Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa	100%	15
Gestione procedure operative: Bollo Sereno Invio avviso scadenza soci con bollettino postale	n° atti/adempimenti richiesti per la corretta gestione della procedura	100%	10
Manutenzione sito Aggiornamento sito	Tempo medio di inserimento modifiche rispetto alla richiesta o alla disponibilità del dato da inserire	15 gg.	10
<b>Obiettivi di miglioramento organizzativo e/o dei servizi</b>			
Miglioramento/mantenimento situazione economico finanziaria	MOL (Margine Operativo lordo), ossia il valore della produzione (A) meno costi della Produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10), più accantonamenti per rischi (B12), più altri accantonamenti (B13)	≥0 Tolleranza del 10 % rispetto al risultato dell'anno precedente	10

3

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una Relazione prodotta dal Direttore dell'AC.

La periodicità della corresponsione dei compensi incentivanti viene determinata nei termini seguenti:

- 1° acconto pari ad € 1.500,00 / dipendente: col cedolino del mese di ottobre 2014;
- 2° acconto pari ad € 1.500,00/dipendente: col cedolino del mese di marzo 2015;
- Liquidazione del saldo (comprensivo della rimanente parte dell'importo di cui alle "Quote di fondo di natura variabile" (prec. art. 4 n. 1) e degli eventuali residui (succ. art. 9): col cedolino del mese di luglio 2015.

Il 1° e 2° acconto saranno erogati previa verifica dell'impegno di massima dei Dipendenti, effettuata dal Direttore, nel raggiungimento degli obiettivi fissati nella tabella sopra riportata in quanto non risultano nel presente CCI obiettivi intermedi né attività programmate suscettibili di valutazione per stato di avanzamento.

Sono sempre fatti salvi eventuali conguagli (attivi o passivi), di cui si dovrà essere tenuto conto in sede di corresponsione del saldo finale che verrà erogato solo dopo il rilascio della Relazione del Direttore che evidenzierà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Tenendo conto delle posizioni previste dalla Pianta Organica dell'Ente, ai fini della corresponsione dei compensi, di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti ed è presa a riferimento la seguente scala parametrica.

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50

### 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, a titolo di indennità di posizione organizzativa, i compensi a fianco indicati:

Responsabilità della tenuta della contabilità e di segreteria alla Direzione	€ 2.500
--	---------

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, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, anche prima della scadenza prevista in caso di 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.

Le su indicate indennità sono corrisposte mensilmente per tredici mensilità

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

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate.

Maneggio valori effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Economo	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori	€	3,60 giornalieri

### ART. 5 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, e comunque preventivamente autorizzate dal Direttore, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale

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

### 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.

L'AMMINISTRAZIONE

  
*Luigi Maria Sufi*

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

FP GIULI   
 FIALP CISAL 