

AUTOMOBILE CLUB CAMPOBASSO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

La delegazione dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative regolarmente convocate, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate,

VISTO il CCNL per il personale del comparto Enti pubblici non economici per il quadriennio normativo 2006/2009, biennio economico 2008/2009, sottoscritto il 18 Febbraio 2009;

VISTA la legge 133/2008 segnatamente all'art. 67 che ridetermina le somme destinate alla contrattazione integrativa per l'anno 2009 e successivi ;

VISTO l'art.20 della legge 23.12.1999 n.488;

VISTO quanto disposto dal CCNL 2006/2009 cd code contrattuali;

VISTO il DPCM 2 Luglio 2009 ed in attesa dell'approvazione definitiva da parte della Corte dei Conti;

CONSIDERATE le eventuali ulteriori somme aggiuntive destinate al finanziamento della contrattazione integrativa di cui al citato DPCM 2 Luglio 2009;

FATTO salvo quanto disposto dall'art. 7 cpv 1 del CCNL biennio economico 2008/2009 che darà luogo ad una successiva e specifica integrazione al presente C.C.I.;

VISTA l'intesa del 27 Aprile 2010 sottoscritta dalle parti;

VISTO il decreto legislativo n° 78/2010 convertito in legge n° 122/2010;

TENUTO CONTO della Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 aprile 2011;

CONCORDANO

sul Contratto Collettivo Integrativo nel testo allegato.

F.TO LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

F.TO LE OO.SS.

F.TO RSU

Contratto Collettivo Integrativo
dell'Automobile Club Campobasso

ART. 1-CAMPO APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Automobile Club Campobasso, escluso il personale dirigente, in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2012 - 31 dicembre 2012 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti. Le parti concordano espressamente che il presente Contratto Integrativo avrà la medesima efficacia fino a quando non interverranno modifiche nei criteri o negli importi di costituzione del fondo o nei criteri o negli importi di utilizzo del fondo stesso.

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a decorrere dall'inizio delle prestazioni lavorative presso l'Automobile Club Campobasso anche al personale che nel corso del periodo di vigenza contrattuale venga inserito nella consistenza dell'organico.

Costituzione ed utilizzo del fondo

Anno 2012	
Totale Fondo 2004	22.284,89
Riduzione del 10% (D.L. n. 112/2008)	2.228,49
Fondo rideterminato al 01/01/2010	20.056,40
- incremento 0,69% su monte salari 2003 (art. 5 - comma 1 – CCNL 2002 / 2005) (biennio economico 2004 / 2005)	492,83
- incremento € 4,94 pro-capite X 13 mensilità (art. 6 – comma 2 CCNL 2002/2005) (biennio economico 2004/2005)	128,44
- incremento 0,16% su monte salari 2005 (art. 36 – CCNL 01/10/2007)	96,70
- incremento 0,55% su monte salari 2005 (art 1 - comma 2 – CCNL 18/02/2009)	332,40
Totale Fondo 2010	22.465,05
IMPORTO DISPONIBILE	22.465,05

Limite di crescita del Fondo rispetto all'anno 2010 ed utilizzo del Fondo

L'Art. 9, c. 2 bis del D. Lgs. 78/2010 ha previsto che a decorrere dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Anche alla luce di tale normativa, il Fondo 2012 non ha subito incrementi rispetto al precedente e non supera il corrispondente importo del 2010.

Il Fondo, determinato in ragione del numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2012 - una unità - sarà utilizzato per il finanziamento delle sotto elencate indennità e compensi:

Destinazioni non disponibili alla Contrattazione Integrativa:

€ 2.269,94 Per il finanziamento dei passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione, secondo quanto previsto dall'art. 1 c. 193 della L. 266 / 2005.

€ 1.689,96 Quota parte di Indennità di Ente a carico del Fondo

Restano da utilizzare € 18.505,15.

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2010

Compensi Incentivanti la produttività	7.096,00
Strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi	8.524,15
Compensi per compiti che comportano oneri, rischi o disagi	2.885,00
Totale	18.505,15

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa individuale

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a compensare la performance individuale per l'anno 2012 è pari ad € 7.096,00.

Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti Obiettivi 2010 e modalità di erogazione

Per l'anno 2010 viene posto al personale dell'Ente, come obiettivo per l'erogazione dei compensi per la produttività, il seguente Obiettivo:

- Aggiornamento adempimenti amministrativo-contabili. Al personale è inoltre richiesto di supportare la Direzione in tutti gli atti di competenza della Direzione stessa.

Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

Il Direttore dell' Automobile Club Campobasso in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso 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 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 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 incompletezza 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 15 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.

I Compensi Incentivanti la produttività di cui al presente accordo saranno erogati in acconto per il 70 % in quattro rate trimestrali; il saldo sarà erogato entro e non oltre il secondo mese dell'anno successivo a quello di riferimento previa verifica della realizzazione complessiva degli obiettivi previsti nella contrattazione integrativa mediante attestazione di raggiungimento degli Obiettivi da parte del Direttore.

Strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi

Il principale strumento di supporto alla realizzazione degli obiettivi è rappresentato dalle prestazioni di lavoro straordinario. Il personale è autorizzato ad effettuare lavoro straordinario nei limiti dello stanziamento sopra previsto e previa attestazione del personale stesso delle ore di lavoro straordinario prestate.

Compensi per compiti che comportano oneri, rischi o disagi

I compensi indicati potranno essere utilizzati per compensare i seguenti compiti che comportano rischi, onerosità e disagi, particolarmente rilevanti:

- maneggio valori sportello = 1,00 €/ora
- maneggio valori interno/cassa principale = € 3,35/giorno
- portavalori = € 3,60/giorno

I rimborsi chilometrici per gli spostamenti in auto in città che si rendono necessari per l'espletamento delle attività d'ufficio, regolarmente attestate dal personale che le effettua, non sono a carico del fondo, ma restano a carico del bilancio dell'Ente.

Utilizzo di altre somme

Le parti convengono che le quote eventualmente non erogate del fondo relativo ai compensi incentivanti la produttività, agli strumenti di supporto alla realizzazione degli obiettivi e allo straordinario, ai compensi per oneri, rischi e disagi, non verranno ridistribuite in altra forma e costituiranno economie per l'Ente. Eventuali somme erogate al Personale in eccedenza rispetto alla somma disponibile dalla costituzione del fondo, saranno recuperate negli esercizi successivi.

Le parti convengono infine che in caso di variazione nella consistenza del personale, il fondo sarà proporzionalmente adeguato.

Campobasso, 24 febbraio 2012

F.to L'Amministrazione

F.to Le OO.SS.