



Automobile Club Chieti

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2012**

In data 05/10/2012 alle ore 12,30 presso la Sede dell'Ente sita a Chieti in Piazza Garibaldi 3, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Chieti composta dal Consigliere delegato dal Presidente per le questioni del personale, Sig. Fernando Pasca e dal Direttore Dr. Roberto D'Antuono, e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio, dietro regolare convocazione trasmessa a mezzo fax, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate,

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa alla costituzione e ripartizione del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2012 e

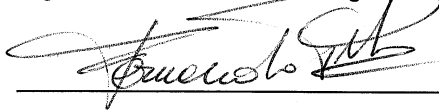
STIPULANO

il relativo Contratto Collettivo Integrativo dell'Automobile Club Chieti - anno 2012.

Detto contratto, ricevuta da parte del Collegio dei Revisori dei Conti interno la certificazione prevista dall'art. 40-bis comma 1 del D.lgs. 165/01 - come modificato dall'art. 55 comma 1 del D.lgs. 150/09 - diventerà immediatamente esecutivo.

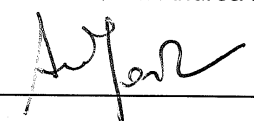
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig. Fernando Pasca (Consigliere Delegato A.C. Chieti)

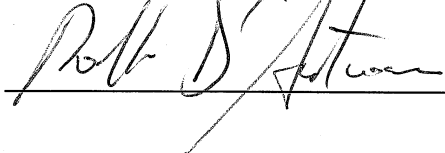


LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL-FPS Dr. Andrea Forte



Dr. Roberto D'Antuono (Direttore A.C. Chieti)



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2012

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

Il presente contratto collettivo integrativo di Ente si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Chieti.

Esso ha validità per il periodo dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2012.

ART. 2 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 7.410,89 calcolato nel modo di seguito specificato.

Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2012	
1	Fondo per il trattamento accessorio anno 2004 (totale della tabella 13 - Oneri per indennità e compensi accessori - del conto annuale relativo all'anno 2004) , il cosiddetto "fondo storico" € 11.102,00 -
	Diminuzione del 10% del fondo per i trattamenti accessori dell'anno 2004 (art. 67 comma 5 D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008) € <u>1.110,20 =</u>
	Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2012 € 9.991,80 -
	Somma utilizzata dall'anno 2005 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C2 alla posizione economica C3 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 26/10/2005 € 898,63 -
	Somma utilizzata dall'anno 2008 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 02/02/2009 € <u>2.355,99 =</u>
Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006 € 6.737,18	

Monte salari relativo all'anno 2003	
2	Totale del monte salari dell'anno 2003 (tabella 12 e tabella 13 del conto annuale relativo all'anno 2003) € 42.387,00

Monte salari relativo all'anno 2005	
3	Totale del monte salari dell'anno 2005 (tabella 12 e tabella 13 del conto annuale relativo all'anno 2005) € 53.756,00

Costituzione del fondo per i trattamenti accessori ex CCNL 2006-2009 biennio economico 2008-2009	
4	Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006 (vedi riquadro 1) € 6.737,18 +
	Incremento pari a 0,69 % del monte annuo salari 2003 (riquadro 2) ex art. 5 comma 1 lettera a) del CCNL biennio economico 2004-2005 € 292,47 +
	Incremento pari a 0,16 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 36 comma 1 del CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007 € 85,58 +
	Incremento pari a 0,55 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 1 comma 2 del contratto integrativo al CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007 € <u>295,66 =</u>
	Totale del fondo per trattamenti accessori dal 01/01/2012 € 7.410,89 -
Quota del fondo non utilizzabile ex art. 9 comma 2-bis Legge 122/10 (50% del totale) € <u>3.705,45 =</u>	
IMPORTO DISPONIBILE € 3.705,44	



Preso atto, infatti, delle dimissioni dal servizio - a far data 01/01/2011 - di una dipendente, il Fondo per il trattamento economico accessorio, che deve essere "... automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio" (art. 9 c. 2-bis della Legge 122/2010), viene suddiviso in due parti uguali (esattamente al 50%), di cui una quota di 50% messa a disposizione dell'unico dipendente ora in servizio e l'altra quota di 50% accantonata in modo da poter essere ridistribuita immediatamente nei prossimi anni per adempiere alla volontà dell'Ente di avviare al più presto le procedure concorsuali volte al reintegro della propria dotazione organica carente.

Alla luce di quanto detto, le parti stabiliscono allora in € 3.705,44 la somma da destinare a Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2012.

Quanto alla restante quota di 50%, la **somma accantonata di € 3.705,45** diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Ente, senza poter essere utilizzata.

ART. 3 – UTILIZZO DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

La Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative concordano di utilizzare il Fondo per il trattamento accessorio - determinato in **€ 3.705,44** - per remunerare:

- [A] le prestazioni di lavoro straordinario (€ 0,00)**
- [B] l'indennità di Ente (€ 1.689,96)**
- [C] gli sviluppi economici all'interno delle aree (€ 0,00)**
- [D] indennità diverse (€ 753,75)**
- [E] performance organizzativa e performance individuale (€ 1.261,73)**

ART. 4 – Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario

Le parti stabiliscono, di comune accordo, di non mettere a disposizione risorse finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario.

Qualora il dipendente sia presente in servizio oltre l'orario giornaliero di lavoro per fronteggiare particolari situazioni lavorative conseguenti all'urgenza degli adempimenti connessi all'attività svolta o a causa dell'eccezionalità della situazione (caratteristiche che devono essere sempre accertate ed autorizzate dal Direttore), tale periodo viene conteggiato come maggiore orario per essere utilizzato in recupero dell'eventuale minore orario prestato successivamente.

ART. 5 – Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente

Le risorse disponibili sono finalizzate ad erogare i compensi previsti all'art. 26 del C.C.N.L. 2002-2005 (per la quota parte gravante sul fondo per i trattamenti accessori). L'indennità di Ente ha carattere di generalità, natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità.

Gli eventuali residui accertati o eccedenze di spesa finanziano o sono finanziati dalla quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo art. 8

L'importo è stimato in € 1.689,96

posiz. economica	dipendenti	mensilità	importo pro capite	totale
C4	1	12	€ 140,83 mensili	€ 1.689,96



ART. 6 – Quota destinata a remunerare gli sviluppi economici all'interno delle aree

Le parti ritengono, di comune accordo, che, al momento, non sia opportuno destinare risorse economiche per finanziare un ulteriore sviluppo economico all'interno dell'area C (dopo quelli già finanziati negli anni precedenti).

ART. 7 – Quota destinata a remunerare le indennità diverse

Le risorse disponibili, in applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1998-2001, sono finalizzate alla remunerazione di compiti che comportano rischi e/o onerosità:

Indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,35 per ogni giornata di servizio a chi compie operazioni che comportano effettivo maneggio di denaro in via continuativa. In detto compenso è compresa anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche o Posta, tenuto conto della esiguità delle somme trasportate.

L'importo è stimato in € 753,75

posiz. economica	dipendenti	giornate	Importo pro capite	totale
C4	1	225	€ 3,35 giornaliera	€ 753,75

Gli eventuali residui accertati o eccedenze di spesa finanziano o sono finanziati dalla quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo art. 8

ART. 8 – Quota destinata a remunerare performance organizzativa e performance individuale

Viene applicato l'art. 40 c. 3-bis del D.Lgs. 165/01 - come modificato dal D.lgs. 150/09 - che incentiva l'impegno e la qualità della performance e destina al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, in modo da valorizzarne l'effettiva premialità (vedi anche la circolare del DFP n° 1 del 17 febbraio 2011).

Pertanto si stabilisce che questa quota del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2012, nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'art. 45 comma 3 del D.lgs. 165/01 - come modificato dal D.lgs. 150/2009 - , debba remunerare:

- la performance organizzativa dell'Ente;
- la performance individuale;
- l'effettivo svolgimento di attività particolarmente rilevanti o disagiate o dannose per la salute.

Nello specifico, le risorse disponibili, alimentate dai residui accertati o gravate delle eccedenze di spesa relative agli stanziamenti previsti nei precedenti artt. 5 e 7, sono utilizzate per remunerare le seguenti sezioni:

- **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 60 %)**
- **Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %)**
- **Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 20 %)**



La metodologia utilizzata è quella stabilita nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente ed è incentrata sui seguenti aspetti:

- collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, tanto che la quota preponderante degli obiettivi di performance individuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;
- Individuazione di eventuali specifici obiettivi individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

A norma degli artt. 8 e 9 del D.lgs. 150/09 la declinazione e la misurazione di detti obiettivi vengono effettuati utilizzando l'apposita **scheda R1** (allegato 1) contenuta nel documento elaborato dall'OIV dell'Ente ed intitolato "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance", cui si può far riferimento per tutto quanto qui non riportato.

Detta scheda è stata già consegnata al dipendente in servizio in data 02 aprile 2012.

Come previsto, ad ogni sezione viene assegnato un peso differenziato tale che la somma dei pesi assegnati alle tre sezioni sia uguale a 100; il peso di ciascuna sezione viene poi suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Il significato, la ratio e gli effetti attesi in relazione agli obiettivi e ai parametri presi in considerazione sono enunciati in dettaglio nella relazione illustrativa che accompagna il presente documento ed alla quale si fa integrale riferimento.

In generale, nella compilazione della scheda "Obiettivi performance individuale dipendenti" , oltre al raggiungimento di alcuni obiettivi ritenuti strategici in relazione alle attività e all'organizzazione dell'Ente, si fanno esaltare soprattutto capacità e competenze individuali che sono la testimonianza sia dell'intrapreso percorso verso il raggiungimento di un più elevato grado di arricchimento professionale personale sia della diffusione di un ambiente più favorevole alla cultura della crescita e dell'innovazione, non disgiunta da una seria e costante applicazione concreta, anche di tipo formativo.

ART. 9 – MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DEL FONDO

La quota di Fondo di cui all'art. 5 verrà erogata mensilmente ed è corrisposta in dodici mensilità.

La quota di Fondo di cui all'art. 7 verrà erogata con cadenza mensile, previa verifica della sussistenza dei presupposti.

Per la fase di valutazione finale della performance organizzativa ed individuale di cui all'art.8, una volta acquisite dall'OIV dell'Ente le risultanze della valutazione finale della performance organizzativa dell'Ente, verrà compilata l'apposita scheda (scheda R2) allegata al "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance".

Il punteggio complessivo espresso in percentuale, determinato quale somma dei punteggi ponderati delle tre sezioni, calcolati in base alle istruzioni enunciate alle pagg. 38-39 dello stesso documento "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente, **rappresenterà il grado**



di raggiungimento degli obiettivi prefissati ed assegnati a questa quota del fondo, in proporzione al quale verrà erogato il relativo compenso incentivante.

La somma da erogare a saldo entro il mese di giugno 2013, previa approvazione del Consiglio Direttivo, è costituita dalla quota del fondo destinato a remunerare performance organizzativa e performance individuale, gravata o aumentata dei residui attivi o passivi delle quote del fondo di cui ai precedenti punti B e D, e rapportata in proporzione ai risultati ottenuti, in modo sempre da non superare le risorse globalmente destinate al trattamento economico accessorio.

ART. 13 – NORMA TRANSITORIA

L'importo di € 1.110,20 corrispondente alla riduzione del 10% del Fondo "Storico" 2004 è reso momentaneamente indisponibile in attesa dell'emanazione della specifiche disposizioni di legge sul recupero del medesimo importo. Solo dopo l'entrata in vigore di tali disposizioni sarà possibile reintegrare il fondo con l'importo "tagliato" per renderlo nuovamente disponibile alla contrattazione integrativa (art. 7 comma 1 del C.C.N.L. del 18 febbraio 2009).

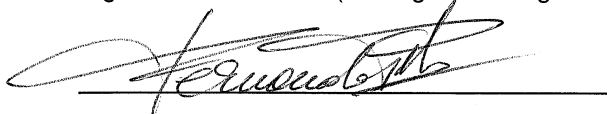
ART. 14 – DISPOSIZIONI FINALI

La presente contrattazione collettiva integrativa viene rimessa al Collegio dei Revisori dei Conti per il necessario controllo circa la compatibilità dei costi della stessa con i vincoli di bilancio, ai sensi dell'art. 40 bis c. 1 del D.lgs. 165/01 come modificato dal D.lgs. 150/09.

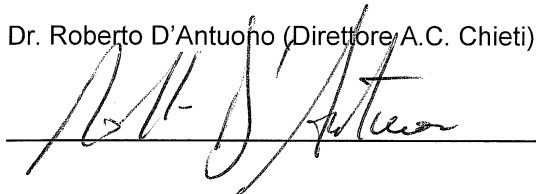
Letto, confermato e sottoscritto in Chieti, 05/10/2012

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig. Fernando Pasca (Consigliere Delegato A.C. Chieti)

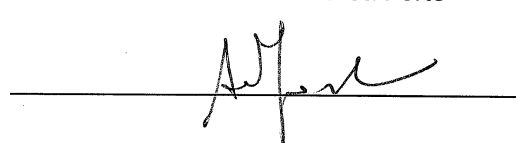


Dr. Roberto D'Antuono (Direttore A.C. Chieti)



LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL-FPS Dr. Andrea Forte



SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI							ANNO 2012
Cognome: PERCUDANI Nome: GIORGIO Area C - Posizione Economica C4							
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club		60%					
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento	100%						
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		20%					
Presidio settore assicurativo Ente	25%		Aggiornamento professionale	Attestato Ente erogatore	1		
Manutenzione del sito web dell'Automobile Club	25%		Inserimento documenti attraverso CMS	Sito web istituzionale	25		
Tenuta di incontri periodici con le Delegazioni in tema associativo e di "customer satisfaction"	50%		Incontri con Delegati	Lettere convocazione Delegati	3		
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%					
Conoscenza dei processi	10%				100	Livello capacità e comportamento atteso	
Conoscenza del sistema ACI	10%				100		
Tensione al risultato	20%				100		
Problem solving	20%				100		
Orientamento alla crescita professionale	20%				100		
Orientamento al cliente	10%				100		
Comunicazione	10%				100		
TOTALE		100%					
ASSEGNAZIONE							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)	02/04/2012						

vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB CHIETI - ANNO 2012

1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITA'					PESO 1): 30%
PRIORITA' POLITICA/ MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOSCUOLE A MARCHIO ACI (READY2GO)	N. AUTOSCUOLE AFFILIATE / CONTRATTI ACQUISITI	1) Raggiungimento del valore almeno "buono" rispetto agli standard qualitativi RZG come da scheda di monitoraggio 2) Produzione di almeno 80 Soci tessera Okkei per ciascuna scuola affiliata	30%
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	TRASPORTACI SICURI	N. CORSI E INIZIATIVE DIVULGATIVE REALIZZATE	n. 3 corsi e n. 1 iniziativa divulgativa in sinergia con l'Ufficio Provinciale territoriale	30%
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	PROGETTO LOCALE: "PATENTINO FACILE"	RELAZIONE INTEGRATA DA SCHEDE PROGETTUALI	Realizzazione obiettivo di progetto (n. iscritti corsi, i quali sono automaticamente Soci ACI con tessera ACI One o ACI Club)	40%
TOTALE					100%

2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI AI PIANI DI MIGLIORAMENTO GESTIONALE					
PRIORITA' POLITICA/ MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	ROL - (Percentuale di scostamento positivo tra risultato operativo lordo - diff. tra valore e costi della produzione - dell'esercizio 2012 rispetto alla media del medesimo degli ultimi tre esercizi)	% DI SCOSTAMENTO	10%	50%
		RISPETTO TEMPO PAGAMENTI QUOTE SOCIALI	TEMPI DI PAGAMENTO	Mantenimento tempi di 10 giorni dalla scadenza	50%
					PESO 2): 30%
SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	SOCI	INCREMENTO DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA	PRODUZIONE TESSERE 2012 (al netto delle tessere ACI/SARA e di quelle emesse dal canale ACI Global)	6.191	30%
		EQUILIBRIO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIATIVO	COMPOSIZIONE % DELLA TIPOLOGIA DI TESSERE INDIVIDUALI PRODOTTE 2012 (al netto delle tessere ACI/SARA e di quelle emesse dal canale ACI Global)	Gold + Sistema >= 80% del portafoglio associativo 2012 Club <= 5% del portafoglio associativo 2012	30%
		EMISSIONE TESSERE MULTIFUNZIONE	N. TESSERE MULTIFUNZIONE EMESSE NEL 2012	240	20%
		PRODUZIONE TESSERE AZIENDA	N. TESSERE AZIENDA PRODOTTE NEL 2012	579	20%
TOTALE 1) E 2) E 3)					PESO TOTALE 1)+2)+3) 100%