



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE ECONOMICA 2017

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 Lecce.

Esso ha validità per il periodo dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017.

ART. 2 – COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 26.342,92 calcolato nel modo di seguito specificato con gli importi espressi in euro:

FONDO ACCESSORIO 2004 c.d. "fondo storico"	43.002,69
-ABBATTIMENTO 10% EX ART. 67 C. 5 D.L. 112/2008	4.300,27
-Ulteriore abbattimento per rideterminazione del "Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle aree B e C di cui all'art. 31 del 2° ccnl 1998-2001 relativo al personale del comparto Enti Pubblici Non Economici" a seguito del passaggio ad altra amministrazione di due dipendenti dell'A.C.LECCE negli anni 2006 e 2007	8.035,20
FONDO ABBATTUTO	30.667,22
+ ART. 5 Co. 1 CCNL 2002-2005 Biennio Economico 2004-2005 0,69% monte salari 2003 (131.273,58)	905,78
+ ARTT. 36 e 38 CCNL 2006-2009 Biennio Economico 2006-2007 0,5% monte salari 2005 (133.789,71)	668,94
+ ART. 36 Co. 1 CCNL 2006/2009 Biennio economico 2006-2007 0,16% monte salari 2005 (133.789,71)	214,06
FONDO RIDETERMINATO	32.456,00
Riduzione ai sensi dell'art. 9 del D.L. del 31.05.2010 n° 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30.07.2010 n° 122 (Si applica la riduzione di un terzo, 33,33%, a seguito del cessato rapporto nel 2011 di un dipendente che ha fatto scendere a 2 i dipendenti dell'A.C.Lecce)	10.817,59
FONDO RIDETERMINATO ANNO 2013	21.638,41
Rideterminazione del "Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso nelle Aree A,B e C" di cui all'art. 31 del C.C.N.L. 1998-2001 per passaggio nei ruoli dell'A.C.Lecce di un dipendente cui veniva applicato il CCNL del portierato.	4.704,51

FONDO RIDETERMINATO VALEVOLE PER L'ANNO 2017	26.342,92
----------------------------------------------	-----------

L'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 ha disposto che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del D. lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Il Fondo è così composto:
Compensi incentivanti legati alla performance individuale

Produttività	€	15.977,05
TOTALE	€	15.977,05

Quote di Fondo con carattere permanente e indennitario

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.660,89
Indennità di Ente (a carico del Fondo)	€	4.198,68
Indennità maneggio valori	€	641,86
Indennità portavalori	€	864,44
TOTALE	€	10.365,87

ART. 3 COMPENSI INCENTIVANTI

a) COMPENSI DI PRODUTTIVITA'

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti del personale dipendente dell'Automobile Club Lecce, nel 2017, pari ad **€ 15.977,05**, nel rispetto del principio del merito e della differenziazione sulla base delle linee-guida previste dal D.Lgs. n. 150/2009, è volta a valorizzare l'effettiva premialità all'impegno profuso per il conseguimento degli obiettivi di performance individuali e organizzativi di seguito indicati, in coerenza con le disposizioni di legge ed il "Sistema di Programmazione, Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente.

In particolare, per l'anno 2017, la ripartizione della quota di fondo destinata ai compensi incentivanti e la relativa erogazione sarà effettuata nel seguente modo:

OBIETTIVI	RIPARTIZIONE FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI
	€ 15.977,05
1. Obiettivi di performance derivanti dagli obiettivi organizzativi	20% € 3.195,41
2. Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali	70% € 11.183,93
3. Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.	10% 1.597,71

Tali obiettivi, in coerenza col vigente sistema di misurazione e valutazione della performance ACI, discendono dagli obiettivi di performance organizzativa dell'A.C. Lecce, assegnati al Direttore con nota del Capo del Personale ACI prot. n. 2494/17 del 22/03/2017.

1. OBIETTIVI DI PERFORMANCE DERIVANTI DAGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI

Obiettivo MOL- peso 20%: Margine operativo lordo, ossia valore della produzione (A) – costo produzione (B) + ammortamenti e svalutazioni (B10) + accantonamenti rischi (B12) + altri accantonamenti (B13). L'obiettivo si intende raggiunto se nel bilancio di esercizio 2017 dell'Automobile Club Lecce il suddetto valore è > o uguale a 0.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di supportare la Direzione nel monitoraggio costante delle entrate e delle spese assistente l'aspetto economico/finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

2. OBIETTIVI DI PERFORMANCE SPECIFICI DI GRUPPO

Obiettivi di performance legati all'ATTIVITA' ASSOCIATIVA – peso 70%

				PESO 70%	note
ATTIVITA' ASSOCIATIVA					
OBIETTIVO	INDICATORE	FONTE	TARGET		
Obiettivi Associativi	Produzione associativa anno 2017 al netto dei canali Aci Global e Sara	Fonte di rilevazione:Data base Soci	10.247	80%	
“ “	Produzione associativa fidelizzata	Fonte di rilevazione:Data base Soci	639	10%	
“ “	Produzione e-mail acquisite nel 2017 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	Fonte di rilevazione:Data base Soci	60,49%	10%	
Totale				100%	

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno nelle attività di front-office (e non) che concorreranno all'ampliamento della compagine associativa e ad incrementare la percentuale delle mail acquisite e i soci fidelizzati.

3. OBIETTIVI DI PERFORMANCE LEGATI AL LIVELLO DI CAPACITA' E DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ED ORGANIZZATIVO ATTESO

Vengono individuati due progetti derivanti:

- A) dall'impegno della struttura nell'alternanza scuola- lavoro;
- B) dall'impegno della struttura nella promozione della campagna "Sara Con Te".

A)

Al personale è richiesto l'impegno ad illustrare agli studenti che le scuole ci affideranno nel corso dell'anno, nell'ottica dell'alternanza scuola-lavoro, i processi di lavoro e a farli partecipare, previo breve periodo di affiancamento, alle operazioni conseguenti.

B)

Al personale è richiesto l'impegno a promuovere, con la consegna di materiale e breve illustrazione, nei confronti dei soci e dei clienti in generale, le iniziative della Sara Assicurazioni Spa, assicuratrice ufficiale di Aci, in particolare i vantaggi e le agevolazioni derivanti dalla Campagna Promozionale Sara Con Te.

L'erogazione dei compensi incentivanti avverrà in quattro rate a seguito della rilevazione definitiva dei risultati di performance da parte delle fonti indicate e di relazione da parte del Responsabile Preposto. La quota totale erogata sarà proporzionale alla percentuale di raggiungimento della performance organizzativa di Ente relativa ai suddetti obiettivi.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC. Considerata l'esiguità del personale e la conseguente necessaria sinergia nell'attività lavorativa e la prevalenza dell'apporto di gruppo rispetto a quello individuale, le parti concordano che il fondo per la produttività sia ripartito in quote paritarie fra tutti i dipendenti in base ai giorni di presenza, fermo restando i criteri in materia di coefficiente di merito partecipativo individuale.

ART. 4 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 C. 2, 5 CCNL 16 FEBBRAIO 1999

COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

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

indennità maneggio valori cassa	€	3,35 giornalieri
Indennità portavalori	€	3,60 giornalieri

ART. 5 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 (comunque 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. 6 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

Gli eventuali residui derivanti dal mancato integrale utilizzo delle quote del fondo vengono acquisiti dall'Ente quali economie di bilancio.

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:

- 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 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 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.