

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2014

L'Amministrazione, nella persona del Direttore Dott. Mario Verderosa, e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 15/12/2014 alle ore 10.30 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;
VISTO il protocollo d'intesa sottoscritto in data 10.3.2014,

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.

L'automobile Club Parma
Il Direttore - Dott. Mario Verderosa



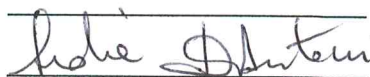
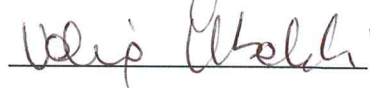
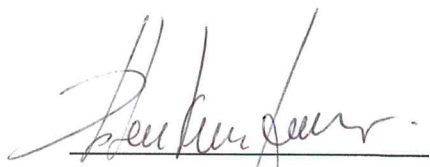
Le Delegazioni Sindacali di categoria:
Rappresentanza Sindacale Unitaria –

C.G.I.L./FP - Sig.ra UBALDI VALERIA

C.I.S.L./FP – Sig. CASETTI MATTEO

U.I.L./P.A. – Sig.ra D'ANTONI LIDIA

C.I.SA.L.-FIALP



ART. 1 — CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° gennaio 2014 – 31 dicembre 2014 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 2 — FINANZIAMENTO ED UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DI ENTE

L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e individuale mediante risorse del proprio bilancio secondo le modalità e termini previsti dal nuovo CCNL che conferma le vigenti modalità di finanziamento del Fondo, risalenti all'art. 31 del CCNL 1998/2001, nonché gli incrementi storicizzati di cui ai successivi rinnovi contrattuali (art. 4 del biennio economico 2000/2001, art. 25 del CCNL 2002/2005 biennio economico 2002/2003, art. 5 c. 1 e art. 6 c. 2 del biennio economico 2004/2005, art. 36 c. 1 del CCNL 2006/2009 biennio economico 2006/2007) e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1 c. 189 e 191 della legge 266/2005 (finanziaria 2006) ora sostituito dall'art. 67 DL 112/2008.

L'art. 67 del DL 112/2008 prevede che a decorrere dall'anno 2010, l'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, come certificato dai revisori dei conti, ridotto del 10%. Poiché l'Automobile Club Parma ha precedentemente provveduto ad adeguare il Fondo con una percentuale superiore al 10%, il fondo trattamento accessorio dell'Ente si presenta notevolmente ridimensionato rispetto al 2004, pertanto non è soggetto alla riduzione prevista dall'art. 67 c. 5 del D.L. 112/2008.

Il Fondo "storico" viene altresì incrementato degli importi fissi previsti dai CCNL (Parte economica), oltre agli importi di retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio, come di seguito esposto:

Fondo storico	35.113,16
0,69% Monte salari 2003 (art. 5 ccnl 8/5/2006)	1.792,85
0,16% Monte salari 2005 (art. 36 CCNL 1/10/2007)	311,98
0,55% Monte salari 2005 (art. 1 c.2 Contratto 18/2/09)	1.072,32
Incrementi risparmi RIA personale cessato al 31.12.2012	16.196,72
Recupero progressione economica al 31.12.2012	9.407,93
TOTALE 2013	63.894,96

arrotondato a € 63.900,00 (Sessantatremilanovecento).

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 63.900,00, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti (fondo produttività)	€	35.060,00
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	4.150,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	4.640,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€	5.700,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	7.900,00
Indennità di Ente	€	6.450,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 8.289,00, di cui € 1.846,00 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

ART. 4 - COMPENSI INCENTIVANTI – FONDO DI PRODUTTIVITÀ

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

L'andamento di detti progetti è monitorato periodicamente.

Eventuali cause di criticità, connesse ad intervenute modifiche organizzative necessarie alla realizzazione dei progetti, saranno debitamente segnalate e documentate dai responsabili dei vari settori. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le OO.SS. rappresentative.

Il compenso sarà erogato tenendo conto delle attività di competenza e sulla base della massima disponibilità e collaborazione al fine di rispondere in tempi ristretti e nel miglior modo possibile ai bisogni dei clienti.

La Direzione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo degli uffici al fine della corrispondenza della parte di incentivo di cui trattasi, informandone le OO.SS.

Nella valutazione circa l'attribuzione dei compensi, elemento qualificante sarà considerato il risultato complessivo del bilancio dell'Ente.

Il budget, compreso lo straordinario per eventi eccezionali e non prevedibili, dovrà inoltre essere utilizzato da ciascun Direttore come da procedure contrattuali previste con le RSU e OO.SS. territoriali.

Tale budget costituisce primaria leva economica per la realizzazione degli interventi che si riterrà opportuno adottare per il conseguimento dei propri obiettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività dovrà rispondere ai criteri voluti dal nuovo CCNL e pertanto dovrà essere subordinata al raggiungimento di obiettivi definiti sotto il profilo della qualità e della quantità e all'esercizio di funzioni di particolare e specifica professionalità.



CRITERI DI RIPARTIZIONE

FONDO PRODUTTIVITA' 2014

€ **35.060,00**

L'importo previsto sarà distribuito a tutto il personale delle cat. A, B, C, dipendente dall'Automobile Club Parma, proporzionalmente ai giorni lavorati nell'anno, sulla base del mantenimento dei risultati per l'anno 2013 per singola attività.

- Obiettivi associativi

€ **11.000,00**

- a) Il prezzo medio di vendita delle tessere Sistema e Gold (della sede, della delegazione diretta di Parma 3 e di Parma 2 dovrà essere di € 73,00 per la tessera Sistema (CSA/DIP/FAM/SMA/ISOC) e di € 93,00 per le tessere Gold (GDI/GFA/GMA/GSO). Questo obiettivo varrà anche per l'autoscuola che dal 2014 non gestisce più le tessere CSAI
€ 5.000,00
- b) La produzione complessiva di Gold e Sistema (con le regole in precedenza descritte), Vintage, Okkei, One della sede, della delegazione diretta di Parma 3, dell'autoscuola e di Parma 2, non dovrà subire decrementi rispetto alla produzione associativa di Gold, Sistema, Vintage, One e Okkei dell'anno 2013. Ai fini del calcolo della produzione associativa complessiva non si terrà conto (né per il 2013 né per il 2014) della ACI Global, delle garanzie Assistenza Sara, delle tessere Club, delle One in inclusione a 3 euro e di quelle Internet realizzate tramite il sito nazionale.
€ 1.500,00
- c) I contratti di bollo facile (con le regole in precedenza descritte) dovranno aumentare almeno del 10% rispetto al numero dei contratti prodotti rispetto al 2013
€ 4.500,00

- Obiettivi assistenza automobilistica

€ **12.000,00**

L'obiettivo è quello di assicurare l'aumento del 5% dell'importo provvigionale complessivamente riscosso dall'Ente e dalle Società collegate nel corso del 2013

- Obiettivi Amministrativi

€ **12.060,00**

Premesso che la corretta tenuta della contabilità e degli adempimenti amministrativi connessi alla gestione del personale rientrano tra le ordinarie attività d'ufficio del settore e sono sempre state correttamente assicurate dal personale preposto, si provvedono ad indicare alcuni ulteriori obiettivi quantificanti:

- a) Creazione di un sistema di Report trimestrale alla Direzione che evidenzii l'andamento economico dell'A.C.Parma e del gruppo delle società collegate con proiezione a consuntivo dei risultati e conseguente aggiornamento dinamico del budget di previsione
€ 4.700,00
- b) Abbattimento del 5% del costo delle forniture e degli acquisti facendo ricorso, la dove più conveniente, al sistema Consip
€ 3.700,00
- c) Assolvimento degli obblighi della legge 190 in materia di Trasparenza, Valutazione e merito della P.A. e Anticorruzione
€ 3.660,00

TOTALE € **35.060,00**

La verifica della produttività raggiunta sarà effettuata dall'Amministrazione con le OO.SS. entro il 28 febbraio 2015 sulla base dei risultati delle varie attività dell'Ente.



ART. 5 – MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

L'erogazione del fondo avverrà in relazione alle presenze effettive del personale dipendente, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, è presa a riferimento la sotto indicata scala parametrica concordata:

Livello economico	Parametro
C4	190,00
C3	167,24
C2	147,03
C1	147,03
B3	128,60
B2	128,60
B1	117,09
A3	113,36
A2	113,36
A1	109,09

Anche per il 2014, come stabilito dall' accordo con le OO.SS. del 10.03.2014, si è mantenuto il sistema di erogazione stabilito con il precedente C.C.I che prevede 2 acconti nell'anno in corso, nei mesi di luglio e novembre, ed il rimanente saldo nel mese di marzo 2015 in relazione al certificato conseguimento degli obiettivi relativi.

Per l'anno 2014, al fine di consentire nei termini previsti l'erogazione degli acconti si è provveduto alla determinazione di un importo forfetario sulla base di quanto erogato nell'anno precedente.

ART. 6 - COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

a) Compiti che comportano specifiche responsabilità

Al fine di remunerare le attività di seguito indicate, caratterizzate da complessità gestionale ed onerosità della prestazione, le parti convengono sull'attivazione dei seguenti compensi:

Attività di tenuta della contabilità	€ 2.800 annue
Fattorini/Autisti/Centralinisti	€ 920 annue

Attività in posizione di staff con il Direttore con funzioni di coordinamento per la realizzazione degli obiettivi affidati alla struttura

Responsabilità area	€ 1.400 annue
Responsabilità settore	€ 1.000 annue

b) Compiti che comportano rischi o disagi

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

Maneggio valori/Cassa effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori/Cassa effettuato allo sportello interno	€	3,00 giornalieri
Trasporto valori:	€	4,30 giornalieri

c) Reperibilità

Collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono, in situazioni straordinarie, interventi di urgenza o non programmabili. sino a 4 ore	€ 2,58
---	--------

Ciascun dipendente non può essere collocato in reperibilità per più di sei volte nell'arco di un mese e, entro tale limite, per non più di due domeniche.

In caso di chiamata in servizio, l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili.

ART. 7 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Per ciò che concerne la voce straordinario il principio ispiratore, così come fra l'altro prevede la normativa in vigore, sarà quello che il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture dell'Ente.

Pertanto il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione di lavoro. Nella ripartizione delle ore di straordinario tra le strutture si terrà conto della necessità di interventi di mantenimento e miglioramento dei servizi, nonché della razionalizzazione e verifica dell'impiego delle risorse umane. A tal fine si procederà alla distribuzione del relativo Budget per struttura tenendo in considerazione il numero di dipendenti presenti ed il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di 150 ore annue "pagabili".

Per il lavoro straordinario anno 2014, in merito all'utilizzo del budget assegnati, si coinvolgeranno, al fine di regolamentare la gestione delle ore di straordinario, i responsabili delle varie strutture centrali e periferiche dell'Ente.

ART. 8 - 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 al fondo di produttività.

ART. 09 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

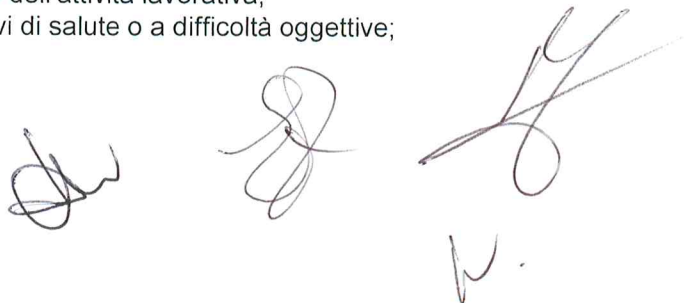
Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - 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 incompletezze 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.

ART. 10 — NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni. O le parti di essi, in contrasto con lo stesso.

2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia ai contratti collettivi nazionali e alle leggi vigenti nel tempo per il personale del comparto Enti Pubblici non Economici;

3. In casi di difficoltà applicative riscontrate le parti si impegnano a procedere, in tempi brevi, ad eventuali interpretazioni autentiche del presente C.C.I.

Sottoscritto il

15/12/2014