

Automobile Club di Rovigo  
Protocollo Uscita  
AC RO/0000979/13  
Data 05/12/2013

# CONTRATTO COLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2013

*Copia per*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE -  
PARTE ECONOMICA ANNO 2013

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e la sottoscritta Organizzazione Sindacale rappresentativa, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, dopo aver firmato l'intesa il giorno 18/11/2013, oggi, il 5 dicembre 2013, 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 2013.

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

Dott.ssa Vincenzina Freda

LA DELEGAZIONE  
SINDACALE

FPS CISL

## ART. 1 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2013- 31 dicembre 2013 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Sono fatte salve specifiche materie che, per loro natura, richiedano tempi di contrattazione diversi e decorrenze diverse.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

Il presente accordo si applica a tutto il personale dell'Automobile Club Rovigo a tempo indeterminato.

## ART. 2 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 3.374,88, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	1.574,48
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	576,00
Compensi per reperibilità	€	192,00
Banca delle ore	€	192,00
Buoni pasto	€	112,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Indennità di Ente	€	570,29
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	158,11

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 3.374,88 di cui € 728,40 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

## ART 3.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.

FU  
R

La gestione di tale quota di fondo è articolata nei seguenti budget ai Ufficio/Area operativa; detti budget sono distribuiti tra il personale assegnato agli stessi Uffici/Aree operative tenendo conto del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

QUOTA FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI = 1.574,48

Area segreteria/amministrazione/contabilità (budget = 787,24 )

- obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
- obiettivo B: assicurare almeno l'80% di informatizzazione dell'archivio = 50% budget

Area associazionistica/turistica/sportiva (budget =787,24 )

- obiettivo C: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
- obiettivo D: supportare la Direzione nell'attività di sostegno ed incremento dell'associazionismo, attività sportive e turistiche, fornendo un report statistico aggiornato a dicembre 2013, completo delle fonti delle associazioni in percentuale e numeri assoluti = 50% budget

Obiettivo A, ed obiettivo C:

Il mantenimento dell'ordinaria efficienza degli adempimenti, in linea con i tempi prescritti, richiede non solo l'ordinaria diligenza, ma si esprime nell'individuare eventuali aree di miglioramento.

Obiettivo B. Informatizzazione dell'archivio. Assicurare una corretta e completa archiviazione informatizzata rende possibile una rapida e sicura consultazione, indipendente dalla allocazione cartacea del documento.

Obiettivo D. Report statistico. Il documento sarà particolareggiato e suddiviso per fonti di associazione, con evidenziate le Tessere da convenzione. Il documento sarà completo di grafico.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

La verifica finale sulla produttività raggiunta sarà effettuata entro il mese di marzo 2014 secondo le seguenti modalità:

- verifiche effettuate dalla Direzione e raffrontate sia con i risconti oggettivi che con i rapporti del personale destinatario dei vari fondi.

L'informativa dell'avvenuto conseguimento degli obiettivi prefissati e della relativa corresponsione di essi sarà preventivamente data alle OO.SS. Territoriali.

In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi, i residui della quota di budget non utilizzata costituiranno economia di bilancio.

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
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

#### 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

##### A) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Effettuazione bonifici c/c bancari	€	5,00 settimanali
------------------------------------	---	------------------

##### B) INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

L'indennità di disponibilità spetta per particolari ed impreviste esigenze in caso di richiamo dalle ferie, lavoro straordinario non programmato o situazioni di emergenza non altrimenti risolvibili, su specifica richiesta della Direzione.

La Direzione nel chiamare il dipendente terrà conto anche delle esigenze e del ruolo di ciascuno, tranne casi di forza maggiore.

La retribuzione sarà calcolata su base mensile in base ai seguenti parametri:

Sino a 4 ore	€	3,00
5	€	3,29
6	€	4,00
7	€	4,71
8	€	5,42
9	€	6,13

*JM*  
*B*

10	€	6,84
11	€	7,55
12	€	7,75

La disponibilità oltre le 12 ore mensili viene remunerata con un importo forfetario di € 10,00/mese.

Ciascun dipendente non può essere chiamato in disponibilità per più di quattro 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.

## ART 5 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale, previa richiesta od autorizzazione scritta via mail o sms dalla Direzione, con obbligo di rendicontazione scritta.

In caso di prestazione straordinaria non preventivamente richiesta od autorizzata dalla Direzione per cause di forza maggiore, essa deve essere analogamente adeguatamente giustificata dal dipendente, con rendicontazione scritta, il primo giorno lavorativo utile.

La prestazione straordinaria sarà poi recuperata nell'ambito della disciplina della Banca delle ore.

## 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, concentrandosi rispettivamente sull'obiettivo A e sull'obiettivo C in proporzione ai rispettivi budget.

## 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 ricorrono i presupposti, si articolera 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 attenere 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;
- rifiuto reiterato alla disponibilità pur richiesta dal Direttore in mancanza di motivazioni di particolare rilievo
- 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. 8 – BUONI PASTO

Per i mesi di novembre e dicembre saranno erogati buoni pasto di € 7,00 al lordo delle ritenute di legge per ogni giornata in cui sia effettuato il rientro e per ogni giornata di straordinario festivo.

#### ART. 9 – BANCA DELLE ORE

E' istituita una banca delle ore con un conto individuale per ciascun lavoratore per la fruizione - sotto forma di retribuzione o di riposi compensativi - delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, con una maggiorazione della retribuzione oraria del 5% sulle ore accantonate

Su richiesta del lavoratore, nel conto ore confluiscono le ore di lavoro straordinario o supplementare, nel limite complessivo annuo di 240 ore.

L'utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero di lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, tiene conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. L'utilizzo dei riposi compensativi può essere effettuato entro l'ultimo giorno lavorativo del quadri mestre solare (aprile, agosto, dicembre) di maturazione. Le ore non fruite non vengono recuperate, né retribuite. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente sulla busta paga.

#### Art. 10 CONCENTRAZIONE DI ORARIO

In presenza di particolari condizioni con riferimento prioritario ai periodi di maggior lavoro dovuto a scadenze (per esempio gennaio- mese di rinnovo licenze e accertamenti Tasse Automobilistiche), sarà possibile, su base volontaria, diminuire anche anticipatamente la presenza settimanale di ciascun dipendente che renderà le prestazioni lavorative per il minor orario nei periodi di maggior necessità, senza diritto alla maggiorazione per il lavoro straordinario, ma, ove ne ricorrono le condizioni, al buono pasto.

Fu B