

AUTOMOBILE CLUB SALERNO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –
PARTE ECONOMICA ANNO 2014

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 20.10.2014.....presso la Sede dell'Ente,

VISTO il d. lgvo. n° 165/2001

VISTO il d. lgvo. n° 150/2009

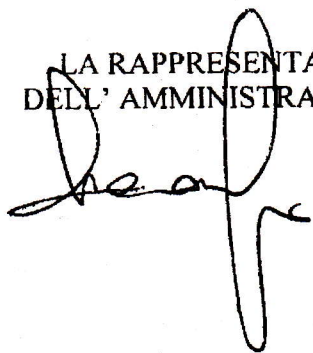
VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici;

CONCORDANO

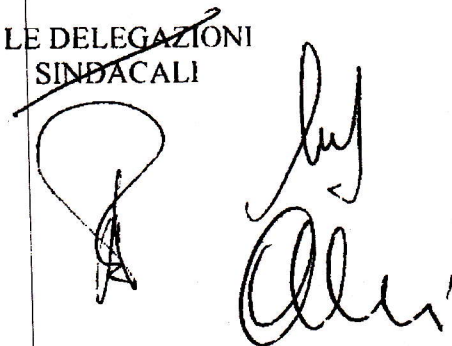
sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno **2014**

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.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI
SINDACALI



21/10/2014
Leo FTe

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

L'Automobile Club Salerno, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 2, commi 2 e 2-bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n.101, convertito con legge 30 ottobre 2013, n.125, ha adottato il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa, per l'adeguamento della gestione dell'Ente ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa di cui alla vigente legislazione in materia di finanza pubblica.

L'art. 7 del citato Regolamento (spese per il personale), testualmente prevede che "Le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9) sono ridotte nel triennio 2014-2016, per ciascun esercizio, in misura non inferiore al 10% rispetto a quelle sostenute nella stessa voce nell'anno 2010. Detta riduzione, ove certificata a chiusura dell'esercizio dal Collegio dei Revisori dei Conti, realizza dal 2014, tenuto conto delle specificità dell'Ente, gli obiettivi di riduzione della spesa per il personale, in luogo delle modalità previste dall'art.9, comma 2-bis, del decreto legge 78/2010, osservate fino al 2013 e non più applicabili dal 2014".

Pertanto, considerato che:

- ❖ le spese relative al personale riconducibili alle voci del conto economico B9) sostenute nell'anno 2010 ammontano ad € 256.789,77
- ❖ il personale in servizio è rimasto immutato dal 2010 al corrente esercizio 2014
- ❖ la riduzione da operare del 10% è pari ad € 25.678,97.
- ❖ Il Fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2010 e per tutto il triennio 2011/2013, è stato pari ad € 38.155,00.

Tutto ciò premesso, le parti concordano di operare la riduzione necessaria al raggiungimento dell'obiettivo previsto per legge, all'esito della verifica sull'effettiva spesa sostenuta in tutte le voci dedicate al personale nel 2014.

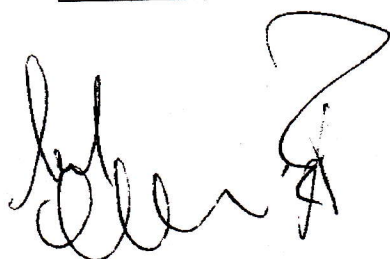
In tale sede verrà esattamente quantificata la quota imputabile al Fondo per il trattamento accessorio destinata al compenso incentivante del personale, che consenta di raggiungere l'obiettivo di riduzione previsto..

Quote di fondo di natura variabile:

	€	Da quantificare al 31.12.2014
Compensi incentivanti	€	
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	3.500,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€	3.500,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.334,52
Indennità di Ente	€	8.763,84



21.10.2014

Reo pte



ART. 4 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 di supporto alla Direzione ed al costante presidio delle attività di front office dell'Ente.

Le prestazioni devono essere previamente autorizzate dal Direttore.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di n° 150 ore annue pro capite.

ART. 5 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.

L'eventuale residuo derivante dal mancato integrale utilizzo della quota destinata ai compensi incentivanti, viene acquisita dall'Ente.

ART. 6 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

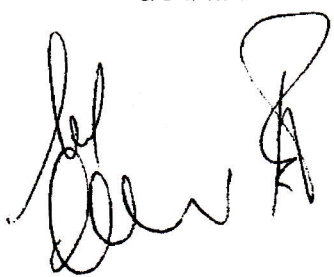
Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove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

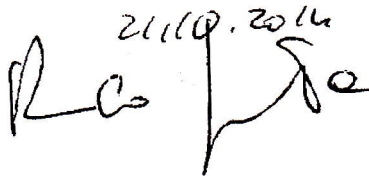
- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

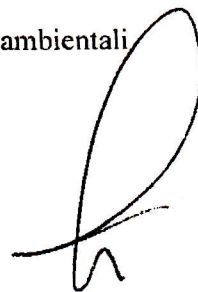
L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

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;



21/10/2014




ART. 2 COMPENSI INCENTIVANTI

Ai sensi dell'art. 9 comma 2 del d.lgvo 150, la misurazione e la valutazione sulla performance individuale del personale è effettuata dal Direttore sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance di cui all'articolo 7 del d.lgvo 150/2009 e collegata:

- a) al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali;
 - b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.
- È vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del decreto 150/2009 (art. 18 comma 2 d.lgvo 150/2009).

Ciò premesso, le parti convengono che la quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il contributo al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa di Ente collegati allo sviluppo dell'attività associativa, così come assegnati dall'ACI in seno alla scheda obiettivi di performance individuale 2014 per l'Ente.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è monitorato periodicamente dal Direttore dell'AC.

In coerenza con il d.lgvo 150/2009, il compenso incentivante è corrisposto all'esito della verifica finale che avviene con la validazione della Relazione sulla performance dell'ACI, di norma entro il 15 settembre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Le parti concordano nell'erogazione di un acconto individuale di € 1.500,00 salvo conguaglio negativo o positivo a consuntivo

La liquidazione avviene in proporzione alla percentuale di conseguimento totale degli stessi.

In coerenza con l'art. 54 comma 3- bis, le parti finalizzano il presente contratto al raggiungimento di adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance.

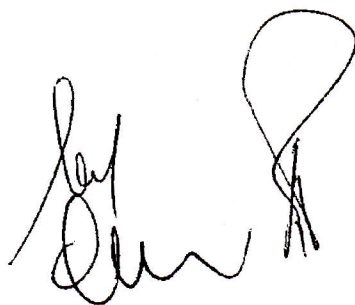
A tale fine destinano al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale l'intera quota ammissibile del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

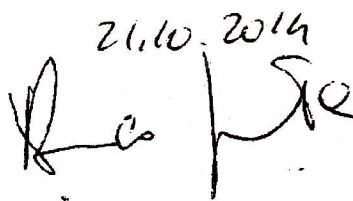
ART. 3 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI o DISAGI

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

Maneggio valori effettuato allo sportello esterno	€	1,00 orario
Maneggio valori Cassiere Principale	€	3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori	€	3,60 giornalieri



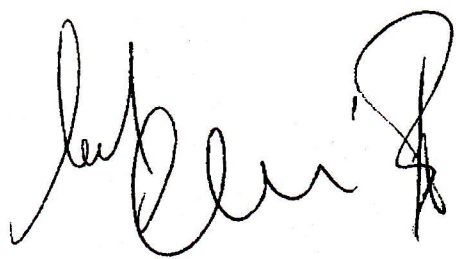
21.10.2014




- 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.



21.10.2014
Re [signature]

