

AUTOMOBILE CLUB FROSINONE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2017**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

PARTE ECONOMICA ANNO 2017

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 30 marzo 2017 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 2017.

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

U
Dc

E
na

Do

ne

Dot

e
luini

**ART. 1
COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO**

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 37.547,55, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	11.864,55
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	5.100,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	2.839,68
Compensi per prestazioni straordinarie	€	200,00
Finanziamento delle turnazioni	€	//

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	9.357,14
Indennità di Ente	€	7.657,08
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	529,10

L'indennità di Ente, istituita per il personale delle Aree A, B e C ex art. 26 CCNL 9 ottobre 2003 e calcolata secondo le modalità di cui alle Tabelle allegate al CCNL citato, viene complessivamente definita in € 9.930,20, di cui € 2.273,12 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Si riporta di seguito la tabella (tratta dalla Nota Tecnica inviata dalla Direzione Centrale Risorse Umane dell'ACI agli Automobile Club nel marzo 2009) che distingue, per ciascuna delle aree di inquadramento, le quote di indennità di Ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione.

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
Biennio economico 2008-2009			
INDENNITÀ DI ENTE (per 12 mensilità) da 01/01/2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	totale
Area A	90,25	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

ART. 2 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Frosinone per l'anno 2017, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal Decreto legislativo 150/2009, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance* individuale in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della *performance* adottato dall'Automobile Club Frosinone. Esso rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3bis del D. Lgs. 165/2001 così come inserito dall'articolo 54, comma 1, del D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Frosinone distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'«Area Trasparenza» del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

La gestione di tale quota di fondo è distribuita tra il personale dell'Ente in misura proporzionale alla percentuale di raggiungimento del target rispetto alle tipologie di obiettivi e pesi di seguito indicati:

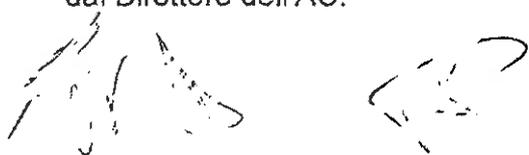
- a) obiettivi *organizzativi dell'Automobile Club Frosinone*. Tali obiettivi sono assegnati all'Ente dall'Automobile Club d'Italia ed hanno un peso pari al 50% e sono costituiti da obiettivi strategici comuni a tutta la Federazione degli Automobile Club, oltre ad eventuali progetti strategici dell'Automobile Club Frosinone inclusi a seguito di valutazione di coerenza da parte del Comitato Esecutivo ACI;
- b) obiettivi *"di gruppo o individual"* dell'Automobile Club Frosinone. Tali obiettivi hanno un peso del 50% e consistono in obiettivi specifici assegnati al personale individualmente/a livello di gruppo/a livello di area operativa. In tali casi, ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori misurabili.

Le schede contenenti i suddetti obiettivi sono allegate al presente Verbale.

I compensi incentivanti sono corrisposti (per un importo pari all'80%) con periodicità bimestrale, in considerazione dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti. Sono fatti sempre salvi eventuali conguagli attivi o passivi, dei quali si tiene conto in sede di corresponsione del saldo finale successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi.

Il saldo (per un importo pari al 20%) è erogato entro il mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della definizione del report annuale da parte del Direttore.

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



Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti e sono presi a riferimento i seguenti livelli parametrici:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C2	28%
B2	8%
B1	18%

ART. 3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C a cui vengono affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss. del CCNL 1° ottobre 2007, sono riconosciuti i compensi a fianco indicati:

Gestione dell'Ufficio Stampa, Comunicazione e Sicurezza Stradale	€ 2.550,00
Gestione dell'Ufficio Amministrazione e Affari Legali	€ 2.550,00

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

La corresponsione dei suddetti compensi viene suddivisa per tredici mensilità.

ART. 4 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

A) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI o DISAGI

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

Maneggio valori sportello interno	€	3,10 su base giornaliera
Trasporto valori	€	1,60 su base giornaliera
Gestione del Sistema contabile interno	€	4,00 su base giornaliera

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

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n. 20 ore annue.

Tali prestazioni dovranno essere autorizzate dal Direttore come previsto anche dai precedenti accordi sindacali. Si precisa che eventuali residui del fondo per esigenze straordinarie non erogato nel corso dell'anno al dipendente andranno ad incrementare in parti uguali i punti del fondo produttività e miglioramento dei servizi.

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

Il Direttore dell'Automobile Club Frosinone 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 quattro valori, dallo "0" al "3", sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 30%;
- 3 - decurtazione del 50%.

L'eventuale decurtazione insisterà sul 10% della quota del fondo destinata ai Compensi Incentivanti.

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:

- 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 rendere flessibile 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 15 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, avvalendosi eventualmente anche dell'ausilio della propria Organizzazione Sindacale di riferimento.

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. 7 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance* di cui all'art. 2.

Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* verranno redistribuiti in parti uguali tra coloro che avranno raggiunto gli obiettivi assegnati.

ART. 8 SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti del personale in servizio in possesso dei seguenti requisiti:

- n. 2 anni nel livello economico B1 per lo sviluppo economico in B2;
- n. 2 anni nel livello economico B2 per lo sviluppo economico in B3;
- n. 2 anni nel livello economico C2 per lo sviluppo economico in C3;

e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a)

A	Titoli culturali e/o professionali
B	Livello di esperienza maturato e competenze professionali acquisite
C	Processi lavorativi effettivamente gestiti dal personale

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata, in fase di prima attuazione, secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Titoli culturali e professionali	5,00	<ul style="list-style-type: none"> • Diploma di scuola media superiore (1,50) • Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (2,00) • Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (2,70) • Spec. post <i>Lauream</i> (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	3,00	0,50 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	2,00	0,40 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

Con riferimento a quanto previsto dal presente Articolo, le parti concordano sull'avvio, nel corso del presente anno, delle procedure per l'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico al personale inquadrato all'interno delle Aree B e C, con decorrenza dei relativi passaggi economici a far data dal 01/01/2017.

SCHEDE OBIETTIVI DIPENDENTI AREE A, B, C									
Cognome: TAGLIAFERRI Nome: ANDREA AREA C: C2									
ANNO 2017									
A	B	C	D	E	F	G	H = (G/F) x 100	I = (H x B) / 100	L = I x C
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target % assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Obiettivi di performance organizzativa		50%							
Come da scheda performance organizzativa dell'AC Frosinone	100%		Indicatori come da scheda D/AC 2017	Fonti come da scheda D/AC 2017	80		0	0,00	0,00
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		50%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione e comunicazione dati in materia di Trasparenza	60%		Dati Pubblicati	Sito AC	si	0	0	0,00	0,00
Read2Go: incremento numero autoscuole	40%		N. Autoscuole affiliate	Archivio Direzione Attività Istituzionali ACI	1		0	0,00	0,00
TOTALE		100%							0,0%
ASSEGNAZIONE									

Data e Firma per accettazione (TITOLARE)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

SCHEDA OBIETTIVI DIPENDENTI AREE A, B, C

ANNO 2017

Cognome: ARDUINI Nome: CELESTINA AREA C: C2

A	B	C	D	E	F	G	H = (G/F) x 100	I = (H x B) / 100	L = I x C
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target % assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Obiettivi di performance organizzativa		50%							
Come da scheda performance organizzativa dell'AC Frosinone	100%		Indicatori come da scheda DIAC 2017	Fonti come da scheda DIAC 2017	80		0	0,00	0,00
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		50%							
Espletamento adempimenti Conto Annuale Ente (SICO) come da Circolare MEF	50%		Indicatori	Fonte	Target assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Assicurare l'approvazione nei termini del bilancio 2016 e del budget 2018	50%		Dati Pubblicati	Sito rgs.mef.gov	si	0		0	
TOTALE		100%	Delibere del Consiglio Direttivo	Libro delle determinazioni consiliari	2	2		0,00	0,00
ASSEGNAZIONE									0,0%

Data e Firma per accettazione (TITOLARE)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

SCHEDA OBIETTIVI DIPENDENTI AREE A, B, C

ANNO 2017

Cognome: REALI Nome: MARIA AREA B: B2

A		B	C	D	E	F	G	H = (G/F) x 100		I = (H x B) / 100		L = I x C
		Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target % assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio ponderato	
Obiettivi di performance organizzativa			50%									
Come da scheda performance organizzativa dell'AC Frosinone		100%		Indicatori come da scheda DIAC 2017	Fonti come da scheda DIAC 2017	80		0	0,00		0,00	
Specifici obiettivi di gruppo o individuali			50%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale					
Incremento servizio rinnovo patenti		100%		Numero promemoria "Scadenza patenti" inseriti	Pratiche 1000-Dylog	200		0	0,00		0,00	
TOTALE			100%									
ASSEGNAZIONE											0,0%	

Data e Firma per accettazione (TITOLARE)

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SCHEDA OBIETTIVI DIPENDENTI AREE A, B, C

ANNO 2017

Cognome: DESSI Nome: VALENTINA AREA B: B1

A	B	C	D	E	F	G	H = (G / F) x 100	I = (H x B) / 100	L = I x G
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target % assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Obiettivi di performance organizzativa		50%							
Come da scheda performance organizzativa dell'AC Frosinone	100%		Indicatori come da scheda D/AC 2017	Fonti come da scheda D/AC 2017	80		0	0,00	0,00
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		50%							
Rispetto tempo medio di pagamento delle transazioni commerciali (ex art. 41 DL 02.04.2014 n.66, convertito dalla legge 23.06.2014 n.89)	100%		Indicatore di tempestività dei pagamenti dei fornitori per acquisti di beni, servizi e forniture di carattere commerciale	Data Base GSA web	100		0	0,00	0,00
		100%							0,0%

ASSEGNAZIONE

Data e Firma per accettazione (TITOLARE)

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

SCHEDA OBIETTIVI DIPENDENTI AREE A, B, C

ANNO 2017

Cognome: PANICCIA Nome: GIANNA AREA B: B1

A	B	C	D	E	F	G	H = (G/F) x 100	I = (H x B) / 100	L = I x C
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Obiettivo di performance organizzativa		50%	Indicatori come da scheda DIAC 2017	Fonti come da scheda DIAC 2017	80		0	0,00	0,00
Come da scheda performance organizzativa dell'AC Frosinone	100%								
Obiettivo associativo	70%	50%	Incremento percentuale e-mail acquisite Delegazione di Sede	Data Base Socio Web	55%	Target finale	0	0,00	0,00
Obiettivo associativo	30%		Produzione associativa 2017 Delegazione di Sede (al netto dei canali ACI Global e SARA e delle Tessere Omaggio)	Data Base Socio Web	1550	Target finale	0	0,00	0,00
TOTALE		100%							0,0%

ASSEGNAZIONE

Data e Firma per accettazione (TITO/LARE)