



AUTOMOBILE CLUB LECCE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO anno 2018

-parte economica-

La Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club di LECCE e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative riunitesi, previa regolare convocazione trasmessa a mezzo PEC prot.2692/18, in data 29.10.2018, alle ore 09:30, presso la sede dell'Ente in Lecce, via Giuseppe Candido, 2

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali attualmente vigenti;

VISTO l'art. 40 co. 3bis del D.lgs. 165/2001 in base al quale "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3";

VISTE le disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori dettate dal D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133 (art.67 co.5);

VISTA la Legge Finanziaria 2009 (L. n. 203 del 22.12.2008) che all'art. 2 co.32, in materia di trattamento economico accessorio nella P.A., stabilisce che, indicati i criteri di priorità ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, i compensi vanno erogati in base alla qualità, alla produttività e alla capacità innovativa della prestazione lavorativa utilizzando anche le risorse finanziarie di cui all'art.61 co.17 del D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133;

VISTO l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che in materia di 'Salario accessorio' provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, che richiamava quale soglia massima il fondo come determinato per l'anno 2015) e dispone 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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato";

VISTO l'art. 76 del CCNL 2016/2018 secondo cui,

"1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".

2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001",

hanno inteso premettere quanto segue:

L'allegata intesa disciplina il finanziamento e l'erogazione dei compensi incentivanti, ed indennità da corrispondere al personale dipendente dell'Automobile Club di LECCE per il periodo 1/1/2018 – 31/12/2018; essa si uniforma espressamente ai dettami della contrattazione collettiva integrativa per il personale non dirigente dell'Automobile Club d'Italia;

Viene normativamente realizzata la costituzione di un fondo unico di Ente, denominato "Fondo risorse decentrate", per i trattamenti accessori del personale, prioritariamente finalizzato a finanziare il miglioramento in termini di efficienza ed efficacia della amministrazione, per erogare compensi diretti ad

incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi, per finanziare gli sviluppi economici del personale, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi.

Ciò premesso le parti CONCORDANO quanto segue:

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 2018 al 31 dicembre 2018.

ART. 2- DISPONIBILITA' FINANZIARIA

La disponibilità per la retribuzione dei trattamenti previsti dal presente contratto è determinata con riferimento alla normativa prevista dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili al presente comparto.

ART. 3 – COSTITUZIONE DEL “FONDO RISORSE DECENTRATE”

Preso atto di quanto disposto dall'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 – Salario accessorio, che con decorrenza 1 gennaio 2017, fissa la soglia massima del fondo per il trattamento accessorio del personale parametrando al corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

VISTO il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2016-2018 che all'art. 89 “Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici” comma 5 dispone che a decorrere dal 1/1/2018, il Fondo di cui all'art. 76, comma 3, è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 26.757,74 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
Incremento di cui al CCNL 2016-2018 ART. 89 comma 5 (Monte Salari 2015 T12 e T13 del Conto Annuale 2015 € 84.657,00 x 0,49% = € 414,82	414,82
FONDO RIDETERMINATO VALEVOLE PER L'ANNO 2018	26.757,74

Tanto premesso il “fondo” risorse decentrate utilizzabile nell’anno 2018 è determinato nell’importo complessivo di € 26.757,74 ed è utilizzato come di seguito indicato:

QUOTE DI FONDO DI NATURA VARIABILE

	Compensi destinati a remunerare la performance	€	18.396,18
	Compensi per particolari attività di cui all’art. 32 c. 2 alinea 5 – CCNL 16/02/1999		
	– Indennità di maneggio/trasporto valori	€	1.426,10
	Compensi per prestazioni straordinarie	€	0,00
	Finanziamento delle turnazioni	€	0,00

QUOTE DI FONDO CON CARATTERE PERMANENTE

	Finanziamento passaggi economici all’interno delle Aree di classificazione	€	3.581,76
	Indennità di Ente	€	3.353,70
	Indennità per carichi di posizioni organizzative	€	0,00
	Accantonamento di cui all’art. 35 c. 4 CCNL 1° Ottobre 2007	€	0,00

ART. 4- DISCIPLINA DELL’INDENNITA’ DI ENTE

Secondo le previsioni dell’art. 26 del CCNL 2002/2005 con il CCI di Ente – parte economica 2003 è stata istituita l’**Indennità di Ente** per il personale delle aree A, B, C, avente carattere di generalità, natura fissa e ricorrente.

Tale indennità sarà ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo della indennità di anzianità.

Secondo quanto stabilito dal CCNL 2016/2018, sottoscritto in data 12.02.2018, all’art. 89 “Clausole speciali per gli Enti Pubblici non economici” punto 1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere: a) l’indennità di ente di cui all’art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti.

Ai sensi dell’art. 4 del CCNL 8 maggio 2006 e della allegata tabella dei relativi incrementi l’indennità di ente viene corrisposta, nel nostro caso, come di seguito indicato:

L’importo mensile a regime per dodici mensilità dell’indennità di Ente risulta essere:

n° 1 dipendente AREA A € 114,18

n° 1 dipendente AREA B € 154,14

n° 1 dipendente AREA C € 182,58

a. Quota annua non a carico del fondo:

n° 1 dipendente AREA A € 23,93 x 12 = **287,16**

n° 1 dipendente AREA B € 35,33 x 12 = **423,96**

n° 1 dipendente AREA C € 41,75 x 12 = 501,00 (tenuto conto che, per l’intero anno, il dipendente è utilizzato temporaneamente al 50% dall’Aci, l’importo di competenza dell’A.C.Lecce è così determinato: € 501,00 x 50% = € **250,50**)

b. Quota annua finanziata da quota parte del fondo:

n° 1 dipendente AREA A € 90,25 x 12 = **1.083,00**

n° 1 dipendente AREA B € 118,81 x 12 = **1.425,72**

n° 1 dipendente AREA C € 140,83 x 12 = 1.689,96 (tenuto conto che, per l’intero anno, il dipendente è utilizzato temporaneamente al 50% dall’Aci, l’importo di competenza dell’A.C.Lecce è così determinato: € 1.689,96 x 50% = € **844,98**)

Per un totale quindi di
 € 961,62 di indennità di ente non a carico del Fondo ed
€ 3.353,70 di indennità di ente a carico del Fondo

ART. 5- UTILIZZO DEL FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE- "FONDO RISORSE DECENTRATE"

Le risorse che compongono il Fondo sono così ripartite:

QUOTE DI FONDO DI NATURA VARIABILE

	Compensi destinati a remunerare la performance	€	18.396,18
	Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – CCNL 16/02/1999		
	– Indennità di maneggio/trasporto valori	€	1.426,10
	Compensi per prestazioni straordinarie	€	0,00
	Finanziamento delle turnazioni	€	0,00

QUOTE DI FONDO CON CARATTERE PERMANENTE

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	3.581,76
	Indennità di Ente	€	3.353,70
	Indennità per carichi di posizioni organizzative	€	0,00
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° Ottobre 2007	€	0,00

Tabella esplicativa dell'importo iscritto nel "Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione"

Dipendente	Importo mensile	Mensilità	Importo Annuo	Importo da stanziare nel Fondo
N° 1 dipendente Area C	166,02	13	2.158,26	Tenuto conto che il dipendente è utilizzato per l'intero anno, temporaneamente al 50% dall'ACI, l'importo di competenza dell'A.C.Lecce è così determinato: € 2.158,26 x 50%= 1.079,13
N° 1 dipendente Area B	192,51	13	2.502,63	2.502,63
Tot.	358,53	13	4.660,89	3.581,76

5.1 Compensi destinati a compensare la performance organizzativa e individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Lecce per l'anno 2018, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal Decreto Legislativo 150/2009 e s.m. e i. è volta a riconoscere il perseguimento degli obiettivi di performance individuale di seguito indicati derivanti da quelli definiti e calibrati, per l'anno in corso, nel Piano della Performance adottato dall'Ente.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare la performance organizzativa e individuale per l'anno 2018 è pari ad **€ 18.396,18**.

La parte dello stanziamento non distribuito deve ritenersi economia di bilancio relativa al capitolo di spesa cui si riferisce e destinata agli utilizzi consentiti.

L'Automobile Club Lecce ha affinato, tenuto conto anche di quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate alla produttività ai singoli dipendenti come di seguito riportato.

Per l'anno 2018, l'erogazione dei compensi per la produttività sarà differenziata in produttività per:

1. Obiettivi di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Lecce;
2. Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali;
3. Obiettivi di performance legati al livello di capacità e comportamento professionale ed organizzativo atteso.

La "ripartizione" del fondo di produttività, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad **€ 18.396,18**, sarà effettuata nel seguente modo:

- Obiettivi di performance organizzativa di ente: **60%** delle risorse disponibili per la produttività;
- Specifici obiettivi performance di gruppo e/o individuali **20%**;
- Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso: **20%** delle risorse disponibili per la produttività.

Dettaglio obiettivi:

Per il primo obiettivo: organizzativo dell'Automobile Club Lecce- (peso complessivo 60%)

1. **Obiettivi legati all'attività economico finanziaria (peso 25%):**

- Margine operativo (MOL-AC), ossia valore della produzione (A) meno costi della produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13) – target assegnato- valore MOL: > 0; peso obiettivo 50%.
- Rispetto obiettivo equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale Aci nella seduta del 29.10.2015 –riduzione indebitamento netto scaduto verso Aci al 31 dicembre 2018 rispetto al valore rilevato al 31 dicembre 2015. Target assegnato: 99,99% del valore assegnato con delibera del Consiglio Generale del 29/10/2015; peso obiettivo 50%.

Partecipa tutto il personale dell'Ente al quale è richiesto l'impegno di effettuare il monitoraggio costante delle entrate e delle spese assistenti l'aspetto economico/finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

Al raggiungimento degli obiettivi il compenso sarà erogato in base ai giorni di presenza dei dipendenti ed alla scala parametrica.

2. **Obiettivi legati all'attività associativa (peso 50%)**

La cura di questo particolare settore è di primaria rilevanza per l'Amministrazione ed è ricompreso tra gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. Si sostanzia non solo nell'applicazione di tecniche di vendita e di marketing ma più in generale in un'azione collettiva di immagine dell'azienda a livello locale.

- Incremento della produzione associativa anno 2018 rispetto al 2017 al netto dei canali Aci Global e Sara, con target assegnato di 10.589 tessere associative; peso obiettivo 60%.
- Incremento della produzione associativa fidelizzata COL con target di 851 contratti; peso obiettivo 15%.
- Incremento della percentuale email acquisite rispetto alla produzione diretta di tessere individuali dell'anno 2018 (al netto dei rinnovi automatici) con target assegnato 70,55%; peso obiettivo 10%.
- Corso di formazione per la rete su tematiche commerciali con target assegnato di n. 1 corso di formazione per tutte le Delegazioni; peso obiettivo 15%.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di supportare la direzione nella predisposizione di tutti gli atti assistenti le Delegazioni periferiche per quanto riguarda l'attività associativa e dei Servizi propri delle Delegazioni.

Al raggiungimento degli obiettivi il compenso sarà erogato in base ai giorni di presenza dei dipendenti ed alla scala parametrica.

3. Obiettivi legati all'attività trasparenza/anticorruzione (peso 10%)

- Assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione dati in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato con target assegnato 100% dati da pubblicare e
- Assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione dati in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato con target 100% risposte alle istanze di accesso; peso 50%.
- Formazione su specifiche tematiche previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 -2020 con target di partecipazione ad una sessione formativa organizzata dalle Strutture operative della Federazione ACI; peso 50%.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di predisporre, nei termini di legge, tutti gli atti da pubblicare sul sito istituzionale, e l'aggiornamento normativo del settore.

Al raggiungimento degli obiettivi il compenso sarà erogato in base ai giorni di presenza dei dipendenti ed alla scala parametrica.

4. Obiettivi legati all'attività progettuale (peso 15%):

- Erogazione di almeno un corso formativo di educazione e sicurezza stradale tra i due sotto riportati format:
 - Format per bambini di cui al progetto TrasportAci Sicuri;
 - Corso denominato Due Ruote Sicure. con un target assegnato di giovani / adulti da sensibilizzare di almeno 500 unità. Peso 45%.
- Mantenere il numero delle autoscuole affiliate al circuito Ready 2 go con target assegnato del mantenimento di n. 5 contratti di affiliazione e
- Realizzazione di driving test per ciascuna autoscuola affiliata ed operativa con target di n. 5 driving test; peso 25%.
- Promozione Aci Storico con l'organizzazione di almeno 2 eventi di promozione del Club Aci Storico e
- Affiliazione o rinnovo di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio di competenza; peso 30%.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno dall'organizzazione per la tenuta delle attività sopra descritte in sinergia e con il coordinamento della direzione dell'Ente.

Al raggiungimento degli obiettivi il compenso sarà erogato in base ai giorni di presenza dei dipendenti ed alla scala parametrica.

Il tutto riportato nella scheda esplicativa sotto riportata denominata D/AC.

SCHEDE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB LECCE - ANNO 2018							schede D/AC
1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ECONOMICO FINANZIARIO							PESO 1):
							25,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNOLOGICOPERATIVA	regime contabile IRI/ICI con attività produttiva (contabile) e gestione degli amministratori e collaboratori (IRI) ed amministratori per tutti (IRI) ed amministratori (IRI)	VALORE MDL	>0	50,00%	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNOLOGICOPERATIVA	realizzo in formato elettronico del Consiglio d'Amministrato entro il 30/10/2018	Realizzo in formato elettronico del Consiglio d'Amministrato entro il 30/10/2018 o in alternativa assenza di errori nell'esercizio di Aut. del T.C.C. con garanzia (addebitamento) IRI ed IRI/ICI (2018) con possibilità di ricollocazione fino al 31/12/2018	90,00% del valore assegnato con differenza del 10% del 2017/2018	50,00%	
Totale						100,00%	
2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ASSOCIATIVA							PESO 2):
							50,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	Sviluppo ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I	consolidamento società base associativa	Incremento della produzione associativa anno 2018 rispetto al 2017 di valore del 10% (10.000.000) base	10.589	60,00%	
ISTITUZIONALE	Sviluppo ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I	sviluppo fidelizzazione	Incremento della produzione federativa (S.I.)	800	15,00%	
ISTITUZIONALE	Sviluppo ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I	completezza informazioni	Incremento della produzione associativa rispetto alla produzione globale di valore (bilancio) dell'anno 2018 (di valore del (bilancio) associativo)	70,00%	10,00%	
ISTITUZIONALE	Sviluppo ATTIVITA' ASSOCIATIVA	GESTIONE RETI	forum "INFORMATICO 2018" in corso di finalizzazione (conferenza)	forum "INFORMATICO 2018" in corso di finalizzazione (conferenza)	n. 1 corso per tutte le delegazioni	15,00%	
Totale						100,00%	
3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE							PESO 3):
							10,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	Sviluppo DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNOLOGICOPERATIVA	realizzare allegati relativi pubblicazione del n. verde di risposta e numero verde	dati pubblicati / dati da pubblicare	100% dati da pubblicare	50,00%	
ISTITUZIONALE	Sviluppo DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNOLOGICOPERATIVA	realizzare allegati relativi pubblicazione del n. verde di risposta e numero verde	istanze di accesso	100% risposte alle istanze di accesso	50,00%	
ISTITUZIONALE	Sviluppo DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNOLOGICOPERATIVA	formazione su specifiche tecniche previste nel Piano triennale di programmazione, nella struttura e nella trasparenza 2018 - 2020	partecipazione al 2° workshop "trasparenza dell'ufficio comune, sviluppo del processo di trasparenza, struttura trasparenza e sezione con il valore	si	30,00%	
Totale						100,00%	
4) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' PROGETTUALE							PESO 4):
							15,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	Miglioramento dell'efficienza delle strutture operative	Ammodernamento dell'organizzazione interna / operativa	Realizzazione sicurezza elettrica (trasmissione) con costo totale attività (S.I.) di 100.000.000	Realizzare attività	500 persone sensibilizzate	45,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE (ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA)	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE PROGETTO "READY 2 GO"	READY 2 GO	partecipazione quantitativa (contatti di attivazione) al 15/12/2018	partecipazione quantitativa (contatti di attivazione)	25,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE	AGI STORICO	Protezione AGI Storico	partecipazione al 2° workshop "trasparenza dell'ufficio comune, sviluppo del processo di trasparenza, struttura trasparenza e sezione con il valore	n. 1 corso per tutte le delegazioni	30,00%	
Totale						100,00%	
TOTALE 1) - 2) - 3) - 4)							PESO TOTALE
							100,00%

Per il secondo obiettivo: "Specifici obiettivi individuali" (peso complessivo 20%)

In linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, l'Automobile Club Lecce, tenuto conto, tra l'altro, delle proprie dimensioni tecnico/operative intende porre in essere le seguenti iniziative:

- dare ancora maggiore impulso alla trasmissione dei documenti privilegiando la comunicazione sia interna tra i vari settori operativi e sia esterna attraverso un più significativo uso della Posta elettronica Certificata PEC in alternativa ai tradizionali canali postali;
- adeguare e mantenere costantemente aggiornato il sito web istituzionale – www.lecce.aci.it alle disposizioni di legge;
- formazione /informazione costante dei gestori delle Delegazioni periferiche,
- interventi volti al potenziamento della compagine associativa,
- costante aggiornamento e ottimizzazione delle attività di competenza dell'ufficio segreteria e amministrativo-contabile specificabile con l'aggiornamento amministrativo degli adempimenti previsti dalla normativa e tenuta contabilità.

Dipendente Area C – C3

1. collaborazione alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge. Budget di Esercizio/Bilancio d'esercizio e adempimenti connessi all'assemblea annuale Soci - tenuta del protocollo informatico e delle attività informatiche connesse da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);
2. collaborazione alla compilazione di schemi/tabelle/grafici da pubblicare sul sito web dell'Ente e tutti gli adempimenti previsti dalla normativa per la trasmissione di dati e documentazione ai Ministeri competenti - espletamento adempimenti conto annuale SI.CO, e per la PerlaPA, da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);

Dipendente Area B – B3

1. Emissione di n. 120 tessere Aci nell'attività di front-office, di cui almeno il 50% nuove associazione (+20% rispetto allo scorso anno), da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);
2. registrazione contabile del Cassiere Economo, delle spese e dell'uscita di cassa, quotidiana, - trasmissione con cadenza settimanale all'Ufficio Ragioneria e Bilancio copia della Prima Nota Cassa, da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);

Dipendente Area A – A1

1. assistenza front-office per accoglienza ed espletamento pratiche patente, raccolta documentazione, da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);
2. tenuta carico e scarico degli omaggi sociali e consegna alle Delegazioni di tutto il materiale promozionale, con rendicontazione mensile – predisposizione, consegna, ritiro e verifica del materiale richiesto per gli eventi/manifestazioni, da documentare a cura del dipendente – (peso relativo 50%);

L'importo totale stanziato verrà ripartito in base ai giorni di presenza dei dipendenti e della scala parametrica ed erogato a raggiungimento degli obiettivi.

Per quanto riguarda il **terzo** obiettivo, (*peso complessivo 20%*) legato al livello di capacità e comportamenti professionali ed organizzativi atteso, si farà riferimento alla valutazione soggettiva del Responsabile preposto per le sotto elencate competenze:

Competenze Area C

AREA C
Conoscenza dei processi lavorativi ((conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della relativa norma)
Conoscenza sistema ACI (conoscenza della struttura e delle relazioni del sistema ACI)
Tensione al risultato (capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi)
Problem solving (capacità di affrontare e risolvere le criticità)
Orientamento al cliente (attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno)
Comunicazione (capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore)
Lavoro di gruppo (capacità di interazione e sviluppo del lavoro in team)

Competenze Area B

AREA B
Conoscenza dei processi lavorativi ((conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni, applicando la relativa norma)
Conoscenza dell'Ente (conoscenza dell'organizzazione e dei servizi dell'Ente)
Orientamento al risultato (capacità di finalizzare il proprio impegno al conseguimento degli obiettivi dell'Ufficio)
Problem solving (capacità di affrontare e risolvere le criticità nell'ambito dei processi di riferimento)
Orientamento alla crescita professionale (disponibilità al miglioramento delle proprie competenze professionali)
Orientamento al cliente (capacità di ascolto e interazione con il cliente interno ed esterno)
Lavoro di gruppo (capacità di lavorare in team)

Competenze Area A

AREA A
Conoscenza dell'ufficio ((conoscenza del funzionamento operativo dell'ufficio)

Problem solving (capacità di risolvere i problemi ricorrenti nell'ambito dell'attività di riferimento)

Relazione con il cliente (capacità di gestire relazioni con il cliente interno/esterno)

I tre obiettivi sopra descritti sono riassunti in un'apposita scheda obiettivi di performance individuale dipendenti distinta per aree di appartenenza denominata R1 che è stata consegnata ai dipendenti attualmente in forze nelle forme di rito.

Di seguito le schede dei dipendenti.

Allegato R1/AC

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB LECCE

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTE AUTOMOBILE CLUB LECCE						ANNO 2018
Cognome: VINCIGUERRA		Nome: RENATO		AREA A - A1		
A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso				
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Lecce		60%				
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC	100%					
Specifici obiettivi individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
assistenza front-office per accoglienza ed espletamento pratiche patente, raccolta documentazione, da documentare a cura del dipendente	50%		numero	Responsabile	100	
tenuta carico e scarico degli omaggi sociali e consegna alle Delegazioni di tutto il materiale promozionale, con rendicontazione mensile - predisposizione, consegna, ritiro e verifica del materiale richiesto per gli eventi/manifestazioni, da documentare a cura del dipendente	50%		documentazione	Responsabile	100	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale
Conoscenza dell'ufficio	30%				100	
Problem Solving	40%				100	
Relazione con il cliente	30%				100	
TOTALE	100%	100%				
ASSEGNAZIONE						
Data e Firma per accettazione [TITOLARE]						

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTE AUTOMOBILE CLUB LECCE						ANNO 2018
Cognome: RIZZELLI		Nome: GIUSEPPE		AREA B - B3		
A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso				
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Lecce		60%				
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC	100%					
Specifici obiettivi individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
Emissione di n. 120 tessere Acì nell'attività di front-office, di cui almeno il 50% nuove associazione (+20% rispetto allo scorso anno), da documentare a cura del dipendente	50%		numero	Fonte di rilevazione:Data base Soci	100	
registrazione contabile del Cassiere Economico, delle spese e dell'uscita di cassa, quotidiana, - trasmissione con cadenza settimanale all'Ufficio Ragioneria copia della Prima Nota Cassa, da documentare a cura del dipendente	50%		documentazione	Ufficio Ragioneria	100	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale
Conoscenza processi lavorativi	20%				100	
Conoscenza dell'Ente	10%				100	
Orientamento al risultato	10%				100	
Problem Solving	20%				100	
Orientamento alla crescita professionale	10%				100	
Orientamento al cliente	10%				100	
Lavoro di gruppo	20%				100	
TOTALE	100%	100%				
ASSEGNAZIONE						
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)						

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTE AUTOMOBILE CLUB LECCE						ANNO 2018
Cognome: CAZZATO		Nome: LORENZO		AREA C - C3		
A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso				
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Lecce		60%				
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC	100%					
Specifici obiettivi individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
collaborazione alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge. Budget di Esercizio/Bilancio d'esercizio e adempimenti connessi all'assemblea annuale Soci - tenuta del protocollo informatico e delle attività informatiche connesse da documentare	50%		numero	Responsabile	100	
collaborazione alla compilazione di schemi/tabelle/grafici da pubblicare sul sito web dell'Ente e tutti gli adempimenti previsti dalla normativa per la trasmissione di dati e documentazione ai Ministeri competenti - espletamento adempimenti conto annuale S.I.C.O. e	50%		adempimento	Responsabile	100	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale
Conoscenza processi lavorativi	30%				100	
Conoscenza Sistema Acì	10%				100	
Tensione al risultato	10%				100	
Problem Solving	20%				100	
Orientamento Cliente	10%				100	
Comunicazione	10%				100	
Lavoro di gruppo	10%				100	
TOTALE	100%	100%				
ASSEGNAZIONE						
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)						

ART. 6 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 particolarmente rilevanti e sono cumulabili tra loro, tranne che nella stessa giornata.

Lo stanziamento complessivo è di € 1.426,10

Si conviene di riconoscere le seguenti indennità di servizio con i relativi importi giornalieri:

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

Le suddette indennità saranno riconosciute al personale assegnato all'esercizio delle mansioni sopracitate in via permanente e continuativa.

Qualora lo stanziamento dovesse risultare eccessivo, la parte eccedente andrà a finanziare la spesa per formazione del personale.

ART. 7 LAVORO STRAORDINARIO

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico/operativa aziendale, 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 e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore da fruire, previo raccordo con il responsabile preposto, entro e non oltre il mese successivo. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in entrata che in uscita, senza la preventiva autorizzazione scritta del responsabile che deve rimanere, protocollata, agli atti dell'Ente allegata alla scheda marcatempo in uso).

È altresì vietato al personale dipendente di ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del responsabile preposto.

ART. 8 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

Le eventuali somme residuanti dai compensi e dalle indennità di cui al presente accordo non andranno ad incrementare il fondo destinato a finanziare i compensi per la produttività collettiva, ma torneranno nella disponibilità dell'Ente per finanziare principalmente la formazione del personale, compresa quella informatica, ai fini di accrescere le competenze delle risorse nell'ottica di un miglioramento dei risultati finali della performance organizzativa dell'Ente.

ART. 9 CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE

Come evidenziato nella scheda **R1 / AC** ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di Settembre dell'anno 2019 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "**performance organizzativa dell'Automobile Club Lecce**", il Responsabile preposto verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione della scheda finale di rendicontazione denominata R2 / AC in linea con il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dagli Organi dell'Ente e validato dall'OIV.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi di gruppo o individuali:** pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo** pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di tre definite fasce di merito:
 - per valutazioni con punteggio alto (90 – 100): 100% della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio medio / alto (71 – 89): 75 % della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio adeguato (51 - 70): 50% della quota riservata; -
 - non saranno assegnate quote di produttività individuale a fronte di un punteggio di valutazione individuale inferiore a 51.

DATO ATTO che i compensi incentivanti saranno corrisposti per il 68,75% (pari ad € 18.396,18 sulla base delle presenze del personale, applicando la seguente scala parametrica:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C3	86,6
B3	82
A1	70

ART. 10 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Responsabile preposto dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso 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 40%;
- 2- decurtazione del 70%;
- 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.

ART. 11 VERIFICA DEI RISULTATI E CRITERI E MODALITA' DI EROGAZIONE

Le somme del fondo saranno distribuite al personale, tenendo conto del grado di conseguimento degli obiettivi, delle giornate di presenza, della scala parametrica e di quanto stabilito nelle schede obiettivi di performance individuali consegnate ad ogni dipendente.

Resta fermo un meccanismo di acconto del compenso incentivante la produttività (di entità pari ad € 300,00 cad.) erogato bimestralmente. A partire dal mese di sottoscrizione definitiva del C.C.I. 2018, saranno erogati in un'unica soluzione gli acconti dei bimestri precedenti.

Il relativo saldo avverrà in un'unica soluzione entro il mese di settembre 2019 e successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi.

Il controllo della compatibilità dei costi del presente accordo con i vincoli di bilancio sarà effettuato ai sensi dell'art. 40 bis comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente.

Orario di lavoro, di sportello e di servizio

L'**orario di lavoro**, confermato in 36 ore settimanali dall'ultimo CCNL triennio 2016/2018, all'art. 17, viene espletato in cinque giorni dal lunedì al venerdì, secondo la seguente articolazione:

- dalle ore 08:00 alle ore 14:00 dal lunedì al venerdì e
- dalle ore 15:00 alle ore 18:00 per due volte a settimana nei giorni stabiliti per ogni dipendente dal piano che prevede l'apertura pomeridiana dell'ufficio dal lunedì al venerdì.

Secondo quanto previsto all'art. 24 del CCNL, l'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico.

L'**orario di sportello** viene stabilito:

dalle ore 08:00 alle ore 13:00 dal lunedì al venerdì;

dalle ore 15:00 alle ore 17:30 per due volte a settimana nei giorni stabiliti per ogni dipendente dal piano che prevede l'apertura pomeridiana dell'ufficio dal lunedì al venerdì.

A norma dell'art. 26 del CCNL è prevista, una **flessibilità** giornaliera di 45 minuti in entrata dalle ore 07:15 alle ore 08:00; 60 minuti in uscita dalle 13:00 alle 14:00.

Per quanto concerne i rientri pomeridiani si prevede, una flessibilità di 30 minuti: in entrata dalle ore 14:30 alle ore 15:00 ed in uscita dalle ore 17:30 alle ore 18:00.

La fascia obbligatoria per tutti i dipendenti sarà dalle ore 08:00 alle ore 13:00 dal lunedì al venerdì e dalle ore 15:00 alle ore 17:30 per due volte a settimana nei giorni stabiliti per ogni dipendente dal piano che prevede l'apertura pomeridiana dell'ufficio dal lunedì al venerdì.

Il minor orario giornaliero prestato può essere recuperato entro la stessa giornata e comunque non oltre il mese successivo a quello cui si riferiscono le ore non effettuate.

L'**orario di servizio** viene articolato dal lunedì al venerdì di ogni settimana, con inizio non anteriore alle 07:15 e termine non posteriore alle ore 18:15.

Buoni pasto

Viene confermato in euro 7 (sette) il valore nominale del buono pasto da corrispondersi per le sole giornate che contemplano un rientro pomeridiano e quindi di una pausa, da rilevare a mezzo timbrature e non computabile come orario di lavoro, di durata non inferiore a 30 minuti e non superiore a 120 minuti.

Letto, confermato, sottoscritto.

Lecce, 22/11/2018

La Delegazione di parte pubblica A.C.LECCE

Le Delegazioni Sindacali

IL PRESIDENTE

UIL PA Cosimo Rizzo

Aurelio Filippi Filippi

FP CGIL Fiorella Fischetti

IL RESPONSABILE PREPOSTO

CISL FP Massimo De Giorgi

Teresa E. Sambati