

PREMESSA

Le parti, tenuto conto del riassetto organizzativo dell'Ente, del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il periodo e delle deliberazioni assunte in materia di riordino delle partecipazioni detenute dall'Ente, anche ai sensi del Decreto Legislativo 175/2016, visto il Piano Generale delle attività per l'anno 2018 e gli obiettivi di Performance organizzativa delineati dalla Federazione, si danno reciprocamente atto della necessità di intervenire sull'entità fondo risorse decentrate. A tal proposito, tenuto conto che il contratto collettivo nazionale ne prevede la rideterminazione, le Parti stabiliscono di procedere alla rideterminazione del fondo come previsto dall'articolo 76 del Contratto Collettivo Nazionale e di operare, successivamente alla rideterminazione, un taglio dello stanziamento complessivo che tenga conto dei mutati assetti organizzativi.

Tale intervento straordinario segue analogo provvedimento adottato nell'anno 2008 e viene effettuato anche in relazione a quanto previsto dal regolamento di razionalizzazione delle spese adottato dall'Ente per il periodo 2017-2019. Il taglio operato, che non potrà essere recuperato in assenza di mutamento degli assetti organizzativi, è pari al 10% del fondo secondo lo schema sotto indicato. A seguito della rideterminazione del fondo risorse decentrate, le Parti accertano la congruità dello stanziamento in relazione alle forze effettivamente impegnate nell'attività di amministrazione dell'Ente, anche in considerazione del maggior carico di lavoro individuale determinato dall'esiguità delle risorse in servizio. Inoltre, viene tenuta in considerazione la maggior responsabilità connessa alle operazioni svolte dal personale dell'Ente che, nel recente passato, contava in organico figure funzionali appartenenti all'Area C. Le funzioni svolte non sono state esternalizzate e sono quindi ora operate da personale appartenente a area funzionale inferiore con il conseguente maggior carico in termini di responsabilità individuale.

In considerazione di quanto precede, lo stanziamento del fondo è stato rideterminato nella consistenza tenendo conto anche delle peculiarità operative dell'Ente.

Infine, le Parti accertano che l'assegnazione di obiettivi di performance individuali coincidono con l'obiettivo di performance organizzativa dell'Ente.

ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo risorse decentrate viene costituito come segue:

FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI 2018	2018
Fondo anno 2016	16.296,82
ARTICOLO 76 CCNL 2016/2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2017	-
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2017	-
comma 3 lett. d) rateo mesi R.I.A. cessati nel 2017	-
Art. 89 CCNL 2016/2018	
0,49% monte salari 2015 (€ 34.246,00)	167,81
IMPORTO FONDO RIDETERMINATO	16.464,63
DECURTAZIONE STRAORDINARIA PER MUTATI ASSETTI ORGANIZZATIVI	1.646,46
IMPORTO FONDO ANNO 2018	14.818,16

Il fondo risorse decentrate per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di €. 14.818,16, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi incentivanti	€	6.729,10
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.032,91
	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	1.000,00
	Compensi per prestazioni straordinarie	€	2.000,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.502,62
	Indennità di Ente	€	1.425,72
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	127,81

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in €. 1.849,68, di cui € 1.425,72 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

ART. 2 - COMPENSI INCENTIVANTI

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. Tenuto conto dell'esiguità del personale in forza alla data di sottoscrizione del contratto non si ritiene necessario prevedere una differenziazione di apporto individuale al conseguito dei risultati fissati dalla Performance. Ciò anche in considerazione che il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di contenimento e razionalizzazione della spesa, citato in premessa, disciplina anche le modalità di rispetto delle norme fissate dal decreto legge 78/10.

2.1 – REALIZZAZIONE OBIETTIVI

Conformemente al piano della Performance di Ente, si riporta di seguito lo schema degli obiettivi assegnati al personale dell'Ente:

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA- ANNO 2018							
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	DIREZIONE CENTRALE DI RIFERIMENT O DEL DATO	INDICATORI	TARGET ANNUALE ASSEGNATO	PESO
1) OBIETTIVI ECONOMICO FINANZIARI							PESO1): 25%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	MOL - Margine Operativo Lordo	Reporti infrannuale di bilancio Ac e bilancio Ac	VALORE MOL	>0 =0	50%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	RIDUZIONE INDEBITAMENTO NETTO SCADUTO VERSO ACI AL 31/12/2018 VS. INDEBITAMENTO NETTO	DAF	RIDUZIONE INDEBITAMENTO	99,99% del valore assegnato	50%
2) ATTIVITA' ASSOCIATIVA DIRETTA							PESO 2): 50%
OBIETTIVI ASSOCIATIVI	SVILUPPO QUANTITA' ASSOCIATIVA	SOCI	PRODUZIONE ASSOCIATIVA 2018 AL NETTO CANALI SARA E GLOBAL	SOCI	PRODUZIONE ASSOCIATIVA 2018 AL NETTO DEI CANALI GLOBAL E SARA	4.683	60%
	SVILUPPO QUALITA' ASSOCIATIVA	SOCI	PRODUZIONE FIDELIZZATA (COL) 2018	SOCI	PRODUZIONE FIDELIZZATA (COL) 2018	1.218	15%
	SVILUPPO QUALITA' ASSOCIATIVA	SOCI	COMPLETEZZA INFORMAZIONI	SOCI	% DELLE EMAIL ACQUISITE DI TESSERE INDIVIDUALI (AL NETTO COL)	82,02%	10%
GESTIONE RETI	SVILUPPO DELLA RETE	SOCI	CORSI DI FORMAZIONE PER LA RETE SU TEMATICHE COMUNICATIVE	SOCI	REPORT	n. 1 corso per tutte le delegazioni	15%
3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA TRASPARENZA/ANTICORRUZIONE							PESO 3): 10%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ASSETTO ORGANIZZATIVO	POTENZIAMENTO AZIONI	SERVIZIO TRASPARENZ	PARTECIPAZIONE AD UNA SESSIONE FORMATIVA IN	UNA SESSIONE FORMATIVA	50%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ASSETTO ORGANIZZATIVO	POTENZIAMENTO AZIONI	SERVIZIO TRASPARENZ	DATI DA PUBBLICARE/PUBBLICATI	100% DEI DATI DA PUBBLICARE	50%
			POTENZIAMENTO AZIONI	SERVIZIO TRASPARENZ	ISTANZE DI ACCESSO	100% RISPOSTE ALLE ISTANZE DI ACCESSO	
4) PROGETTI							PESO 4): 15%
EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE	TRASPORTACI SICURI, DURERUOTE SICURE, ATTIVITA' ASSOCIATIVE	ATTIVITA' ISTITUZIONALI	EDUCAZIONE STRADALE	DEMS	PERSONE SENSIBILIZZATE	200	45%
EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE	RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	READY2GO	DEMS	AUTOSCUOLE AFFILIATE	MANTENERE AFFILIAZIONI AL 31/12/2017	25%
					DRIVING AREA	REALIZZAZIONE DI N. 1 DRIVING AREA PER AUTOSCUOLA AFFILIATA	
ACI STORICO	RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ATTIVITA' ISTITUZIONALI	RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	DEMS	EVENTI	N. 2 EVENTI PROMOZIONE ACI STORICO	30%
					AFFILIAZIONE CLUB	AFFILIAZIONE DI N. 1 CLUB STORICO	

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC e sottoposte all'Organismo Indipendente di Valutazione Aci.

Qualora dalla rilevazione aggiornata con i dati riferiti all'ultimo trimestre venga evidenziato il totale raggiungimento degli obiettivi, il compenso sarà erogato per intero. In caso di parziale raggiungimento, comunque superiore alla percentuale minima dei 2/3 del totale, verrà applicata un decurtazione del 12,5 % sulle somme stanziare quale compenso incentivante.

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

Sulla base delle rilevazioni trimestrali e qualora i risultati conseguiti risultino in linea con il raggiungimento dell'obiettivo finale, previo parere favorevole del Direttore, saranno attribuiti due acconti nella misura forfettaria di Euro 1.500,00 ciascuno con le retribuzioni di giugno e dicembre. Tali anticipazioni saranno ripartite fra i dipendenti con riferimento ai parametri retributivi ed alle giornate di presenza in servizio.

Il saldo è erogato a seguito della trasmissione della documentazione attestante l'andamento della performance organizzativa all'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance dell'Ente, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI, in proporzione ai singoli parametri retributivi, alle giornate di presenza in servizio ed al parametro di

partecipazione individuale di cui al successivo punto n. 7, “Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale”. In conseguenza della delibera Civit n. 11/2013, che ha previsto per la Federazione Aci la redazione di un unico documento integrato per la Performance, l’Ente seguirà la pianificazione stabilita a livello di Federazione.

La corresponsione del saldo terrà conto degli acconti corrisposti nei mesi di giugno e di dicembre.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta 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

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell’allegata tabella delle assenze.

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 possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

- INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Funzioni vicarie e coordinamento Area Contabilità	€. 1.032,91
---	-------------

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.