



II CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

IL SISTEMA DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

ART. 1– Costituzione ed utilizzo del fondo

Le risorse che compongono il fondo risorse decentrate per l'anno 2024, determinato nell'importo complessivo di € 68.835,24 sono utilizzate come di seguito indicato:

Quote del fondo con carattere permanente		
a) finanziamento posizioni economiche all'interno delle aree		7.529,14
b) finanziamento differenziale stipendiale		8.056,62
		<u>15.585,76</u>
Quote del fondo di natura variabile		
c) Performance Organizzativa		22.643,14
d) Performance Individuale		22.643,14
e) compensi per l'esercizio di compiti che comportano rischi, disagi od oneri		5.563,20
f) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità		2.400,00
		<u>53.249,48</u>
TOTALE		<u>68.835,24</u>

ART. 2: Obiettivi e modalità di corresponsione

La quota del fondo destinata alla Performance 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 con Delibera n. 5 del Consiglio Direttivo dell'Ente in data 4 aprile 2019.

L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa (50% dei compensi incentivanti), attuazione delle procedure del Documento Unico D.L. 98, attività di supporto commerciale/tecnico, consulenza/informazione alle delegazioni, predisposizione di studi, statistiche, redazione di piani e programmi e adesione ai progetti di riorganizzazione, comune a tutte le aree operative, è subordinata all'espletamento delle attività. La verifica verrà effettuata alla fine del primo semestre, alla fine del trimestre lug/set. la verifica finale entro il 31 gennaio 2025.

Il fondo sarà corrisposto in rate bimestrali, entro il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre, il 30 novembre 2024 e il 31 gennaio 2025, in riferimento alle ore ordinarie di servizio e al parametro retributivo della posizione economica di appartenenza, in base alla tabella concordata nell'accordo del 2 giugno 1997. Il compenso va comunque erogato per la percentuale di realizzazione del risultato.

La quota del fondo destinato alla performance individuale (50% dei compensi incentivanti) è subordinata all'espletamento delle attività indicate nella scheda allegata e al raggiungimento degli obiettivi non inferiore al 90% del target assegnato. I compensi sono distribuiti tra il personale in base all'apporto fattivo individuale, al grado di partecipazione temporale degli interessati rilevato dal Direttore coerentemente al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nell'anno.

Le verifiche verranno effettuate alla fine del primo semestre, alla fine del trimestre lug/set, la verifica finale entro il 31 gennaio 2025.

I compensi corrisposti in tre rate, entro il mese di luglio la quota corrispondente al 30% ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati sia stato raggiunto per almeno il 51%. Un ulteriore quota pari al 20% entro il mese di ottobre se il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati sia stato raggiunto per almeno il 75%. Il saldo sarà corrisposto nel mese di febbraio 2025 in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi di performance individuale.

○ ○ ○

L'importo eventualmente non erogato, gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, confluirà nel fondo per la performance organizzativa; la corresponsione del saldo del fondo per la performance organizzativa è stabilita dopo il primo semestre dell'anno successivo.

ART. 3 Criteri in materia di coefficienti della Performance Individuale

Si confermano i coefficienti di cui all'art. 18 – 1° Contratto Integrativo di Ente.

ART. 4 – Compensi per compiti che comportano rischi, disagi od oneri

Si conferma la corresponsione dei compensi di cui all'art. 19 – 1° Contratto Integrativo di Ente, punto e) secondo capoverso dell'art. 16, per ogni giornata di effettiva prestazione:

- indennità di cassa da erogare al personale addetto con carattere di prevalenza alla cassa centrale; € 6,00
- indennità di cassa da erogare al personale addetto, con carattere di prevalenza, agli sportelli soci, assistenza automobilistica, scuola guida. € 6,00

ART. 5 – Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità

Si conferma la corresponsione dei compensi annui di cui all'art. 20 – 1° Contratto Integrativo di Ente, punto f) secondo capoverso dell'art. 16, in base all'effettiva prestazione:

- Responsabilità Affari Generali e Coordinamento Servizi € 2.400,00

ART. 6 - Compensi per posizioni organizzative

ART.7 - Norme finali -

SCHEDA ATTIVITA' INDICATORI E TARGET

ATTIVITA'	OBIETTIVI	INDICATORE	TARGET	PESO
TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE	- adempimenti previsti dalla normativa in materia di trasparenza e anticorruzione, adempimenti privacy, aggiornamento sito	dati da pubblicare/pubblicati	100%	15%
ECONOMICO-FINANZIARIO	- adempimenti amministrativi contabili e fiscali periodici - trasmissione resoconti e documenti agli enti di riferimento - acquisti mepa e determine	assenza di rilievi e/o ritardi	100%	25%
EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	- Corsi Aci Ready2Go	classi partecipanti n. 10	100%	10%
ATTIVITA' ASSOCIATIVA	- produzione associativa al netto dei canali ACI Global e SARA	associazioni Sede n. 6.500	100%	20%
	- produzione fidelizzata 2024 di tutta la rete	prod. tutta la rete n. 6.500	100%	
	- percentuale di email acquisite al netto dei rinnovi automatici	83% email su soci sede	100%	
PRODUZIONE ASSISTENZA AUTOMOB.	- produzione pratiche auto e rapporti con la M.C.T.C.	pratiche annue n. 7.000	100%	30%
	- produzione associativa proposta con le pratiche di sportello	tessere n. 130	100%	
				100%