



## AUTOMOBILE CLUB BRESCIA

### COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo risorse decentrate, determinato per l'anno 2019 ai sensi degli artt. 76 e 89 c. 2 e c. 5 del CCNL 2016-2018 nell'importo complessivo di €.103.583,88, è stanziato nelle misure di seguito indicate.

#### QUOTE DI FONDO DI NATURA VARIABILE:

Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa ed individuale	€.	52.940,50
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.	7.000,00
Compensi per specifiche responsabilità ed impegni individuali	€.	11.145,00
<b>TOTALE</b>	€.	<b>71.085,50</b>

#### QUOTE DI FONDO CON CARATTERE PERMANENTE:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€.	16.210,17
Indennità di Ente	€.	15.578,40
Accantonamento TFR		709,81
<b>TOTALE</b>	€.	<b>32.498,38</b>

### FONDO RISORSE DECENTRATE

La gestione del Fondo risorse decentrate tiene conto dei programmi dell'Ente perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza negli ultimi anni: come per il passato, per l'anno 2019 sono orientati al miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi già svolti, al loro continuo adeguamento alle modifiche normative ed al conseguente aggiornamento organizzativo ed informatico, sempre nell'ottica di maggiore soddisfazione della clientela.

### PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

Il trattamento è destinato a remunerare ed a valorizzare tutte le situazioni lavorative in cui la figura del dipendente che mostra flessibilità e adattabilità alle incombenze lavorative quotidiane, emerge in maniera evidente e specifica secondo parametri oggettivi.

I settori di intervento sono:

- promozione e vendita dei prodotti associativi ACI;



- fidelizzazione del cliente attraverso la promozione dei contratti del “bollo sicuro” (almeno l'0,50% della base associativa della sede) in relazione ai prodotti individuali.
- gestione dell'Area Assistenza secondo le moderne logiche dello STA e dei nuovi modelli informatici gestionali (Documento Unico, acquisizione ottica delle pratiche, digitalizzazione);
- manutenzione ed aggiornamento del sito Internet in particolare nella sezione Amministrazione Trasparente;
- aggiornamento e adeguamento dei processi contabili alle disposizioni in materia di fatturazione elettronica;
- gestione dell'Area Segreteria nel rispetto della normativa vigente in materia di protocollo informatico e PEC.

L'erogazione dei compensi diretti a remunerare la performance individuale e di organizzazione, sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi di seguito illustrati.

Le risorse del Fondo destinate a tale titolo ammontano a €45.940,50 ed alla quota affluiranno le risorse non utilizzate dalle altre poste.

Le risorse disponibili saranno suddivise sui seguenti obiettivi:

1. una quota del 50% del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti, misurata dal costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici e dall'esecuzione degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento;
2. il rimanente 50% unitamente ai residui delle altre quote, al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (in allegato).

La liquidazione delle quote sarà commisurata a:

- valore parametrico degli stipendi in base alla scala seguente:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C4	186,04
C3	161,94
C2	140,75
B3	121,70
B2	121,70

- giorni di presenza;
- valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno.

Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, corrispondente alla percentuale del 50%, 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 e al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- 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 attese degli utenti.

L'Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

- acconto da corrispondere entro il mese di luglio per un importo massimo pari al corrispettivo di n. 150 ore di lavoro per ciascun dipendente in servizio, da erogare sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell'obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti;
- liquidazione entro il mese di febbraio successivo del 95% del conguaglio previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati relativamente a soci, assistenza, tasse, aggiornamento procedure amministrativo-contabili e corretta gestione delle attività di segreteria;
- saldo a seguito validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV ACI.

## COMPENSI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

La quota destinata all'erogazione dei compensi che comportano rischi o disagi ammonta per l'anno 2019 a € 7.000,00.

I compiti interessati vengono individuati nella seguente attività:

- maneggio valori.

Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, tali attività lavorative sono spesso svolte alternativamente nell'ambito della stessa giornata. Il compenso viene pertanto stabilito nella misura giornaliera di:

- maneggio valori casse esterne ed interne	€ 3,35
- maneggio valori collettoria e cassa centrale contabilità	€ 5,16



sulla base delle giornate di effettiva prestazione di una o più delle attività lavorative che danno luogo al compenso stesso.

### **COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ ED IMPEGNO INDIVIDUALE**

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2019 ammonta a €11.145,00:

a) compensi specifiche responsabilità

I ruoli e le posizioni organizzative di seguito specificate assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

- Tasse; Assistenza; Amministrazione; Personale; Segreteria; € 1.300,00 cad. (totale € 6.500,00)

b) compensi correlati all'impegno individuale

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita. I compensi sono individuati in un importo pari a € 929,00 cadauno (totale € 4.645,00).

### **FONDO PER I PASSAGGI ECONOMICI**

Fondo per gli sviluppi economici all'interno delle Aree € 16.210,17.

Il fondo per l'anno 2019 destinato agli sviluppi economici avvenuti all'interno delle aree B e C viene rideterminato in € 16.210,17, tutto ciò in linea con i processi di riorganizzazione. I destinatari dei benefici sono figure che assumono importanza strategica all'interno dell'organizzazione per la conoscenza dell'intero processo produttivo, per la competenza acquisita nei vari settori di attività e per la disponibilità ad affrontare nuove situazioni lavorative, nell'ambito della necessità da parte dell'Ente di dotarsi della figura del funzionario polivalente.

### **PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE (ARTT. 12 E 13 LETT. A) DEL CCNL 1° OTTOBRE 2007)**

La progressione economica all'interno di ciascuna area si realizza attraverso una procedura di selezione che prevede una prova valutativa diretta ad accertare l'idoneità e la professionalità dei candidati.

Alle selezioni può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato, inquadrato nell'area cui fa riferimento la selezione ed aver maturato almeno due anni di anzianità nella posizione economica precedente.

L'Amministrazione, informate le Organizzazioni Sindacali rappresentative, avvia la procedura di selezione adottando il relativo bando.

La procedura concorsuale consiste in:



- un percorso formativo di qualificazione/aggiornamento articolato in un numero variabile di moduli di formazione;
- una prova valutativa al termine del percorso formativo, disciplinata nei singoli bandi di selezione.

La selezione sarà effettuata da una apposita Commissione.

La Commissione procederà alla valutazione dei sotto indicati titoli nei confronti dei candidati che avranno superato la prova valutativa:

- anzianità nella posizione di provenienza, ulteriore, rispetto a quella richiesta per accedere alla nuova posizione.
- titoli di studio e/o professionali (diplomi di specializzazione post/laurea, diplomi di laurea, diplomi di maturità quadriennali/quinquennali) ulteriori rispetto a quelli richiesti come requisiti di ammissione.

La Commissione formulerà la graduatoria generale di merito sulla base delle risultanze della prova valutativa e dei titoli. Ai predetti titoli, secondo quanto specificato nei bandi di selezione, sarà attribuito un peso percentuale nel complesso non superiore al 30% del punteggio in base al quale è formata la graduatoria.

In relazione alla posizione rivestita nella predetta graduatoria con determina del Direttore e, previa presa d'atto del Consiglio Direttivo, sarà dichiarato vincitore un numero di candidati pari ai posti a selezione.

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono, come stabilito dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006/2009, con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori.

Per l'anno 2019 non sono previsti sviluppi economici all'interno delle aree B e C.

## 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 e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti.

14 GIU 2019

AUTOMOBILE CLUB BRESCIA  
IL DIRETTORE  
(Eugenio Roman)

RSU





## Obiettivi 2019

### Area soci - 2 risorse: 2 B3

1. Produzione associativa ed attività rilascio licenze (area soci di sede via Enzo Ferrari 4/6): pareggio dato 2016 (n.6.587 al netto SARA Facilesarà - peso 50%;
2. Numero cellulare: percentuale valorizzazione superiore al 2018 (maggiore del 83%) - peso 20%;
3. fidelizzazione del cliente- bollo sicuro: azione di promozione del servizio associativo - peso 10%;
4. Assistenza ai soci – peso 20%.

### Area assistenza 3 risorse: 1 C2; 2 B2

1. Progetto Documento Unico - peso 50%;
2. Adeguamento alle nuove normative di riferimento (privacy ecc.) - peso 10%;
3. Aggiornamento ufficio (giacenza fisiologica pratiche in attesa max 2%); - peso 10%;
4. Gestione del processo produttivo improntato alla concretizzazione della figura del funzionario polivalente – conoscenza dei vari step in cui si espleta il processo produttivoelavorativo dell'area (patenti, assistenza, STA)- peso 10%;
5. fatturazione elettronica)- peso 10%;
6. Amministrazione trasparente: aggiornamento normativo del sito – peso 10%.

### Area Amministrazione 3 risorse: 1 C4; 1 C2; 1 B2

1. aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 30%;
2. rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 15%;
3. gestione delle operazioni in via telematica per gli adempimenti amministrativo- contabili dell'Ente - peso 15%;
4. aggiornamento inventario beni dell'Ente secondo quanto previsto dal manuale relativo - peso 10%;
5. fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 10%;



6. protocollo informatico - peso 10%;
7. Manutenzione patrimonio immobiliare – peso 10%.

**Area Segreteria 1 risorsa: 1 C3**

1. rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 40%
2. preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 40%
3. protocollo informatico e PEC - peso 20%

**Area Tasse Auto 1 risorsa: 1 C2**

1. Aggiornamento nell'inserimento delle esenzioni e rimborsi – peso 40%
  2. Promozione produzione associativa - peso 20%
  3. attività di consulenza per soci - peso 20%
  4. fidelizzazione del cliente- bollo sicuro: azione di promozione del servizio associativo - peso 20%
- Il raggiungimento degli obiettivi, legato ai relativi pesi percentuali, sarà monitorato semestralmente e sarà riconosciuto e, quindi, autorizzata la erogazione del compenso incentivante previsto dal contratto integrativo di Ente, nei mesi di luglio 2019 (acconto); febbraio 2020 (liquidazione del 95% del saldo dovuto; saldo del rimanente 5% a seguito validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV ACI.

L'erogazione dell'acconto e del saldo è sottoposta alla verifica del raggiungimento dei vari step di obiettivo, con apposita relazione e successiva determina di autorizzazione del direttore.

14 GIU 2019

RSU  


AUTOMOBILE CLUB BRESCIA  
IL DIRETTORE  
(Eugenio Roman)  
