

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
AUTOMOBILE CLUB CUNEO
ANNO 2018**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 19 febbraio 2019 alle ore 12,30 presso la Sede dell'Automobile Club Cuneo,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali; visti gli artt 77 e seguenti del C.C.N.L 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse decentrate;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Cuneo", approvato con delibera del Presidente n° 579 del 7 ottobre 2016 e ratificata dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 26 ottobre 2016;
- vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 23 gennaio 2019;
- vista la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico - Finanziaria;
- vista la certificazione dell'organo di controllo interno resa il 28 gennaio 2019

STIPULANO

Il Contratto Collettivo Integrativo di Ente nel testo allegato per il personale non dirigente dell'Automobile Club Cuneo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2018.

Il Contratto ha efficacia immediata, salvo le diverse decorrenze previste nel contratto stesso.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

f.to IL DIRETTORE

Dr. Giuseppe De Masi

LE DELEGAZIONI SINDACALI

f.to CGIL-FP Patrizia FERRERI

f.to UIL-PA Giovanni Claudio SCLAVO

LE RSU LOCALI

f.to Anna Rita METTA

f.to Valeria CARATOZZOLO

PREMESSE

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi all'utenza vengono assicurati attraverso l'attuazione di attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del Dlgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del Dlgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative;

Quanto precede attraverso la realizzazione di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è stata sempre finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa. A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto nazionale triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016- 2018, hanno convenuto sulla necessità di realizzare il pieno allineamento con la disciplina contrattuale nazionale mantenendo la caratteristica dell'annualità con riferimento limitatamente al CCI 2018.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

TITOLO I

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree professionali B e C è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2018 sono quantificate nell'importo complessivo di € **68.901,00**

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 51.316,00 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Posizioni Organizzative	€. 5.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 6.400,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€ 14.440,00
Performance Organizzativa	€. 17.092,72
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€. 740,48
Performance individuale	€ 7.642,80

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 7.921,00 per indennità di Ente a carico del fondo; € 9.664,00 per il finanziamento degli sviluppi professionali avvenuti negli anni pregressi.

TITOLO II POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2018, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

ART.17 CCNL 2006/2009	
INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	
Importo annuo per 13 mensilità	
Responsabile dell'Area Segreteria e Affari Generali	€. 2.500,00
Responsabile dell'Area URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)	€. 2.500,00

Il conferimento, la valutazione, nonché la revoca degli incarichi avvengono, in linea con quanto previsto dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, come confermati dall'art. 96 del CCNL 2016/2018.

In particolare detti incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, 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'Automobile Club l'incarico conferito.

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

I compensi sono corrisposti mensilmente per tredici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con quelle previste dal successivo art. 3.

TITOLO III IL SISTEMA PREMIANTE

ART.3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTULI DELL'AUTOMOBILE CLUB CUNEO

Le parti riaffermano il ruolo imprescindibile dello sviluppo ed attuazione di sistemi di riconoscimento economico selettivo sia a livello di Area che riguardo all'apporto fornito da ciascun dipendente, per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi resi, soprattutto in termini di coerenza degli stessi alle esigenze ed al grado di soddisfazione dell'utenza.

Le parti concordano quindi nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2018, di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi di seguito indicati e definiti ai sensi dell'art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

La complessiva somma a disposizione è pari a € **6.400,00**

1) INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77, comma 2, lett.c)

Maneggio valori	€	3,00 giornalieri
Trasporto valori	€	3,00 giornalieri
Apertura uffici mattino e pomeriggio	€	5,00 giornalieri

2) INDENNITA' CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA', ANCHE DI NATURA PROFESSIONALE (art. 77, comma 2, lett. d)

1	Gestione rapporti Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici acquisizione Soci	€ 66,67 su base mensile
2	Coordinamento attività OIV/ANAC	€ 84,66 su base mensile
3	Istruttoria e coordinamento attività ufficio economato	€ 84,66 su base mensile

Si stabilisce di erogare le specifiche indennità, agli aventi diritto, su base mensile.

La presente contrattazione per le indennità del presente comma si ritiene valida anche per gli anni successivi, a valere sui budget di competenza futura.

ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Lo sviluppo continuo nella gestione del processo di erogazione del servizio, fondato sulla ottimizzazione del supporto informativo, rende prioritario l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori attraverso l'adozione di sistemi di incentivazione della produttività, fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti, tesi al riconoscimento differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi affidati e dell'apporto reso.

Elevati standard di qualità del servizio prevedono, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale e di costante aggiornamento di tutte le attività di competenza degli Uffici.

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nella macro area di appartenenze, in un'ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

In tal senso assume indubbio rilievo, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti la produttività, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2018 è articolata come segue:

SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione annuale)

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

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, con riferimento a:

- Obiettivi di livello quantitativo
- Obiettivi di livello qualitativo
- attuazione progetti

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi prevedono che il sistema incentivante si articoli su più linee. Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito secondo le specifiche macroaree in cui sono articolate le strutture dell'Ente, sulla base del personale in servizio presso le stesse e delle qualifiche rivestite come di seguito:

Macro area Segreteria e Affari Generali

Macro area URB

Macro area Soci e Sportivo

Macro area Assistenza Automobilistica

I budget saranno erogati a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della macro area nonché alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata. Gli esiti della predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio.

Il budget – pari a € 17.092,72 - viene così ripartito:

1	Obiettivi quantitativi	€ 8.062,12
2	Obiettivi qualitativi	€ 5.374,74
3	Attività progettuali	€ 300,00
5	Applicazione art. 4 punto 2 rinnovo biennio 96/97	€ 3.355,86

La coerenza del grado di realizzazione con l'obiettivo annuale è verificata dal Direttore dell'Ente.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore, previa informativa alle OO.SS. territoriali.

Il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata da ciascuna macro area nel rispondere con efficienza e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali.

In tal senso assume indubbio rilievo ai fini della definizione del parametro di accesso alla quota di fondo, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

A – Budget Obiettivi quantitativi – pari a € 8.062,12 – e l'Applicazione art. 4 punto 2 rinnovo biennio 96/97 pari a € 3.355,86 sono articolati in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello d'inquadramento.

L'accesso alle predette quote avviene in relazione al raggiungimento degli obiettivi conseguiti da ciascuna macroarea.

L'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi di macroarea determina la riduzione, in percentuale, dell'importo stanziato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di macroarea, rispetto al target assegnato, sarà riportato sulla scheda di valutazione finale della performance di area.

Gli obiettivi quantitativi, assegnati al personale a livello di macro area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Organizzazione/suppo rto alla Direzione nelle Manifestazioni	50%	n. attività svolte/n. attività previste per la realizzazione della manifestazione/evento	Relazione Direttore	Almeno 2 attività
Selezione Cuneese ACI golf 2018	50%	n. mailing	Relazione Direttore	Almeno 1 mailing

Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 29/10/2015	50%	Riduzione indebitamento netto scaduto verso ACI al 31/12/2018 rispetto al valore rilevato al 31/12/2015	ACI – DAF applicativo BCWeb	Riduzione del 100%
Attività di verifica contabilità della società "A.C. Cuneo	50%	n. prospetti elaborati		

Servizi Srl” a supporto della Direzione e degli Organi dell’Ente			Prospetti contabili	Almeno 4 prospetti annuali
--	--	--	---------------------	----------------------------

Macroarea Ufficio Soci e Sportivo				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Consolidamento base associativa	50%	Produzione tessere (Sede Cuneo + Delegazione diretta di Madonna dell’Olmo) 2018 al netto delle tessere FacileSarà e di quelle prodotte dal canale ACI Global)	SOCIO WEB	n. 2400 tessere (sola Sede di Cuneo + Madonna dell’Olmo)
Sviluppo qualitativo	50%	Produzione anno 2018 tessera Sistema + Gold al netto del canale ACI Global e FacileSasà (Sede e Delegazione diretta di Madonna dell’Olmo)	SOCIO WEB	n. 1880

Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Autentiche atti di vendita effettuate	50%	n. autentiche effettuate presso la Sede + Delegazione diretta di Madonna dell’Olmo	Registro autentiche SEDE + MADONNA DELL’OLMO	n. 7100 autentiche

Pratiche amministrative relative alle patenti di guida	50%	n. pratiche effettuate presso la Sede + Delegazione diretta di Madonna dell'Olmo	Statistica Pratiche Light (SEDE+MADONNA DELL'OLMO)	n. 540 pratiche
--	-----	--	--	-----------------

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti e in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

B – Budget Obiettivi qualitativi – pari € 5.374,74 - è articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello.

La predetta quota è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore in relazione all'impegno ed ai comportamenti individuali, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi sono determinati come di seguito indicato:

- 0.0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o in presenza di comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio o alle necessità operative atte a garantire il corretto andamento dei servizi;
- 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza che determini impatti negativi sull'andamento dell'attività dei processi operativi interdipendenti;
- 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa che abbia determinato un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia con riferimento al processo di competenza che al livello di performance della macro area;
- 1.0 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati;
- 1.2 nel caso di prestazione lavorativa che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi e riduzione dei costi.

L'attribuzione del suddetto parametro viene effettuata dal Direttore annualmente. Dell'attribuzione di un parametro diverso da 1.0 il Direttore, salvaguardando la riservatezza degli interessati, dovrà dare

informazione preventiva alle OO.SS. Territoriali. Detta valutazione verrà effettuata dal Direttore con provvedimento motivato, scritto e comunicato al dipendente.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1.0, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

I parametri del coefficiente di merito individuale sopra richiamati restano in vigore sino al 31.12.18.

Gli obiettivi qualitativi, assegnati al personale a livello di macroarea, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Aggiornamento Sito web con particolare riferimento all'area "Amministrazione Trasparente"	50%	Interventi effettuati senza rilievi – 0,5% per ogni rilievo	Report Direzione e	1 = nessun rilievo
Supporto alla Direzione nelle attività di ricerca varie	50%	Attività svolte in modo corretto e tempestivo	Report Direzione e	1 = nessun rilievo

Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Osservanza scadenze	100%	Interventi effettuati senza rilievi – 0.5% per ogni rilievo	Report direzione	1 = nessun rilievo

Macroarea Ufficio Soci e Sportivo				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Mancanza di reclami da parte dei clienti	50%	n. reclami ricevuti dalla Direzione	Report direzione	Valore 1 = 0 reclami
Esaustività della prestazione erogata	50%	n. correzioni effettuate/n. tessere emesse	Report Statistico	Valore 1 = < 5%

Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Rispetto tempi di erogazione a sportello delle formalità di passaggio di proprietà	50%	Tempi di erogazione dei servizi	Report Direzione	Valore 1 = <= 20 minuti
Mancanza di reclami da parte dei clienti	50%	n. reclami ricevuti dalla Direzione	Report Direzione	Valore 1 = 0 reclami

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

C. ATTIVITA' PROGETTUALI (corresponsione annuale) - €. 300,00.
00,00

Il budget è volto a remunerare l'impegno del personale nelle attività e progetti promossi ed organizzati dall'Automobile Club Cuneo nel corso del 2018, di cui si riporta, nell'allegato 1, il compendio dei progetti attivabili nel corso del 2018.

Il raggiungimento del grado di realizzazione di dette attività sarà rilevato dalla relazione annuale prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si prenderanno a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

ATTIVITA' DI VALORIZZAZIONE DI QUALITA' DEL SERVIZIO RESO AL CITTADINO
(ex comma 3 art. 1 coda contrattuale biennio economico 2006-2007) – pari a € 740,48 - verranno erogate in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto richiamata come di seguito:

Per tutte le Macroaree				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatori</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target</i>
Customer satisfaction rilevazione attraverso questionario	100%	% giudizi positivi su un campione di almeno 50 utenti	Report statistico	Risultati con giudizio = = "buono" pari ad almeno il 60% del campione individuato

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalla relazione annuale – Report - prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

COEFFICIENTE DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2018, pari ad un importo di € **7.642,80**, è volta al riconoscimento economico del **coefficiente di merito partecipativo individuale**.

Il compenso, attribuito dal Direttore dell'Ente, è valorizzato in base a parametri di misurazione compresi in una scala di valori con un minimo di 0.25 ed un massimo di 1.5, in relazione all'impegno ed all'apporto individuale e concorre nel raggiungimento degli obiettivi di premialità distintiva, nel pieno rispetto di quanto disposto dalla contrattazione collettiva nazionale vigente ed in particolare dall'art.78 del medesimo CCNL, nonché dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

Al fine dell'attribuzione del coefficiente in questione, sono individuati i seguenti comportamenti organizzativi, con particolare riferimento all'orientamento al cambiamento, ai quali corrispondono i parametri di misurazione a fianco di ognuno riportato:

PARAMETRO	DESCRIZIONE
1,5	Prestazione che, distinguendosi in termini di qualità, abbia portato a significative ottimizzazioni dei processi di lavoro e/o riduzione dei costi, tramite una gestione innovativa in termini di efficienza ed efficacia del processo o di parte di esso, ritorni di immagine positiva, quali ad esempio: <ul style="list-style-type: none">• Eliminazione di attività ridondanti• Revisione/innovazione del flusso di lavoro in un'ottica di soddisfacimento dei bisogni dei clienti interni ed esterni• Ringraziamenti (scritti) ricevuti dalla Direzione da parte dell'Utenza• Integrazione delle proprie attività all'interno di processo di lavoro affini
1	Prestazione in linea con quella attesa
0,75	Prestazione parzialmente in linea con quella attesa
0,25	Prestazione non in linea con quella attesa

L'attribuzione del suddetto parametro è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata ad ogni dipendente entro e non oltre il 15° giorno del mese di marzo p.v., con riferimento all'anno precedente.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

La quota di fondo in questione è suddivisa come di seguito indicato:

quota 1), pari al 90% della quota di fondo, è destinata alla corresponsione del compenso secondo i parametri indicati da 1.0 a 0.25 in base alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa, ove il parametro 1.5 è equiparato ad 1.0;

quota 2), il restante importo, pari al 10% della quota di fondo, è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale destinatario del parametro pari a 1.5, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nonché per una percentuale limitata di destinatari, non superiore al 60% del personale assegnato.

quota 3), gli eventuali residui saranno suddivisi in parti uguali, tra i destinatari dei parametri 1 e 1.5. In ogni caso l'importo di cui alle quote n° 1) e 2) non potrà essere superiore a **€ 200,00 pro capite**. Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, ultrattivato dalla disciplina contrattuale vigente, e dalla normativa in vigore deve rispettare i seguenti principi:

- a) comunicazione degli obiettivi e target da conseguire, nonché della prestazione individuale attesa e dei relativi criteri di valutazione;
 - b) incontri periodici di misurazione e monitoraggio delle attività di team, durante i quali si devono evidenziare, anche in modo tracciato sulla base di dati e fatti, prestazioni lavorative insoddisfacenti, tali da determinare l'attribuzione di un parametro inferiore ad 1, al fine di consentire opportuni comportamenti correttivi nel successivo periodo di monitoraggio;
 - c) motivazione della valutazione dei risultati conseguiti e verifica finale congiunta con il valutato.
- Le risultanze della valutazione sono oggetto di informazione con le OO.SS.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

In caso di attribuzione di un parametro uguale a 1, il valutato ha la possibilità di inoltrare al dirigente valutatore la richiesta di revisione motivata per l'eventuale ottenimento di un riesame mirato al parametro pari a 1,5, da riconoscere entro i limiti della percentuale massima definita dalla contrattazione territoriale decentrata.

ART. 5 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

A ciascun dipendente è consentito un numero di ore di straordinario in misura di n. 120 pro capite. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse. Il Direttore e/o il responsabile dell'unità funzionale, in base alle motivazioni che legittimano o, comunque, giustificano il ricorso allo straordinario, in relazione alle esigenze di servizio, firma l'autorizzazione.

Con provvedimento del dirigente in relazione a particolari esigenze di servizio nei settori lavorativi e delle professionalità ad essi occorrenti, fino ad un massimo di n. 200 ore annue pro-capite.

Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito stanziamento a valere sul Fondo per il trattamento del salario accessorio del personale dell'Automobile Club Cuneo per l'anno 2018.

Per l'anno 2018 l'importo complessivo delle prestazioni straordinarie ammonta a € 7.340,28.

ART. 6 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2018 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, oltre alle risorse derivanti da economie delle voci stipendiali, indennità ente a carico fondo per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time, e trattenute operate sulle malattie ex lege n° 113/2008, confluiscono, su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della produttività complessiva annuale conseguito dalle Macroaree dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata, con un coefficiente di produttività uguale o maggiore al parametro di seguito definito.

Tale coefficiente è determinato per l'anno 2018 nel valore pari a **29,69** (vedasi allegato 2), risultato dalla previsione 2018 come sommatoria delle singole prestazioni rese dagli Uffici nei confronti dell'Utenza/il numero delle giornate di apertura degli Uffici al pubblico (**253**) /il numero del personale in servizio dell'Ente (5 unità).

ART. 7 – RISORSE VARIABILI

Costituiscono risorse variabili per l'anno 2018, gli importi non erogati nell'anno 2017 relativi ad economie maturate sulla voce "Risorse comma 3, art. 1 coda contrattuale biennio economico 2006/2007" per impossibilità oggettiva di poter recuperare i dati relativi alla rilevazione della *customer satisfaction* effettuata a mezzo del sistema della Funzione Pubblica nell'ambito del progetto "Mettiamoci la Faccia". Tale importo pari ad € 740,48 alimenta una tantum il fondo per l'anno 2018. Le parti concordano di redistribuire tale quota secondo i parametri definiti al precedente art. 6.

ART. 8 – IMPEGNI DELLE PARTI

Le parti si impegnano reciprocamente ad attivare già dal mese di marzo 2019 le nuove trattative volte alla definizione del contratto integrativo 2019.

=====

I compensi di cui all'articolo 4, nonché gli eventuali residui di cui al precedente articolo 5, saranno corrisposti al personale previa verifica del grado di realizzazione degli obiettivi e più precisamente:

- 50% entro la fine del mese di giugno 2019;

- 45% nel mese di novembre 2019;
- la restante quota dopo l'ottenimento del documento di validazione della Performance da parte dell'OIV di appartenenza.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	170,00
C4	170,00
C3	154,70
C2	138,55
C1	138,55
B3	115,00
B2	115,00
B1	110,00

ATTIVITA' DI EDUCAZIONE STRADALE ANNO 2018

2 Ruote Sicure
A Passo Sicuro
La sicurezza del veicolo e della strada
TrasportACI Sicuri

Si tratta di corsi di Educazione Stradale da svolgersi presso gli Istituti scolastici siti nella provincia di Cuneo.

Per ogni singola sessione dovrà essere acquisito il questionario di gradimento da parte dell'Insegnante di riferimento.

L'accesso al 50% del budget assegnato sarà assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento del progetto.

ALTERNANZA SCUOLA-LAVORO

Nel 2018 l'Ente ha proseguito, nell'ambito della formazione degli studenti delle scuole medie superiori interessati ai percorsi di alternanza scuola-lavoro, offrendo alle scuole della Città di Cuneo una proficua collaborazione oltre che ad uno scambio di saperi tra istituzioni pubbliche.

Ciò anche in relazione all'ampliamento della richiesta di attivazione di tirocini connessa alle novità riguardanti il percorso di istruzione scolastica e le aperture che la scuola deve avere rispetto alle realtà circostanti.

La formazione avrà lo scopo di illustrare ai tirocinanti le principali attività dell'Ente. L'accesso al 50% del budget assegnato sarà assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento del progetto.

Allegato 2

PREVISIONE COEFFICIENTE DI PRODUTTIVITA' ANNO 2018

PREVISIONE PRESTAZIONI RESE AGLI UTENTI	PREVISIONE ANNO 2018
Esazione Tasse Automobilistiche (Sede e Delegazione di Madonna dell'Olmo)	18500
Bonifiche archivio Regione Piemonte e altre pratiche inerenti (es. rateizzazioni, esenzione disabili, etc.)	900
Pratiche auto/patenti erogate (Sede e Madonna dell'Olmo)	15800
Tessere ACI prodotte dalla Sede e dalla Delegazione di M. Olmo al netto delle Tessere Facile Sarà e Global	2350
<u>TOTALE</u>	37550

CALCOLO COEFFICIENTE DI PRODUTTIVITA' ANNO 2018			
TOTALE PRESTAZIONI RESE AGLI UTENTI	TOTALE GIORNATE DI APERTURA PUBBLICO 2018	TOTALE DIPENDENTI IN SERVIZIO ANNO 2018	COEFFICIENTE DI PRODUTTIVITA' 2018
37550	253	5	29,69