

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
AUTOMOBILE CLUB CUNEO
ANNO 2019**

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 11 settembre 2020, 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", triennio 2016 – 2019, approvato con delibera del Presidente n° 579 del 7 ottobre 2016 e ratificata dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 27 ottobre 2016;
- RICHIAMATO l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- VISTE le indicazioni pervenute dalla Ragioneria Generale dello Stato, Ufficio IX (Ispettorato Generale del Personale), dall'ARAN e dall'Automobile Club d'Italia;
- vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 14 luglio 2020;
- vista la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico - Finanziaria;
- vista la certificazione dell'organo di controllo interno resa il 7 settembre 2020, predisposta al termine della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs. 165/2001;

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 2019.

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

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

F.to IL DIRETTORE
(Giuseppe DE MASI)

LE DELEGAZIONI SINDACALI
F.to UIL –PA (Giovanni Claudio Sclavo)

F.to FP – CGIL (Patrizia Ferreri)

F.to RSU (Anna Rita Metta)

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.

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 2019 sono quantificate nell'importo complessivo di € **61.901,00**

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 44.316,00 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Posizioni Organizzative	€. 5.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 6.400,00
Performance Organizzativa	€. 22.300,72
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€. 740,48
Performance individuale	€. 9.874,80

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 2019, 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 SISEMA PREMIANTE**

ART.3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI 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 2019, 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 appartenenza, 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 2019 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 € 22.300,72 - viene così ripartito:

1	Obiettivi quantitativi	€ 11.186,92
2	Obiettivi qualitativi	€ 7.457,94
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 € 11.186,92 – 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/supporto alla Direzione nelle Manifestazioni	100%	n. attività svolte/n. attività previste per la realizzazione della manifestazione/evento	Relazione Direttore	Almeno 2 attività

Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Effettuare il 100% degli adempimenti contabili di competenza in modo corretto, tempestivo in ossequio alla normativa di riferimento	100%	Adempimenti contabili	Prospetti contabili	100% degli adempimenti

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	100%	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	Produzione associativa +4% >rispetto al 2018

Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Pratiche di conferma validità patente di guida	100%	n. pratiche di conferma patente di guida	Statistica Pratiche Light	Pratiche di conferma patenti di guida + 20% rispetto al 2018

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 € 7.457,94 - 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 corresponsività 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 31.12.19.

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>
Supporto alla Direzione nelle attività di ricerca varie	100%	Attività svolte in modo corretto e tempestivo	Report Direzione	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>
Attività di verifica contabilità della società "A.C. Cuneo Servizi Srl" a supporto della Direzione e degli Organi dell'Ente.	100%	n. prospetti elaborati	Prospetti contabili elaborati	Almeno 3 prospetti contabili

Macroarea Ufficio Soci e Sportivo				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Esaustività della prestazione erogata	100%	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	100%	Tempi di erogazione dei servizi	Report Direzione	Valore 1 = <= 20 minuti

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

Il budget è volto a remunerare l'impegno del personale nelle attività e progetti promossi ed organizzati dall'Automobile Club Cuneo nel corso del 2019, ed il particolare i progetti di educazione e sicurezza stradale organizzati dall'Ente e rivolti agli studenti delle Scuole di Cuneo e Provincia.

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.

D - Attività di valorizzazione di qualità 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 € **9.874,80**, 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• 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 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.

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

Con riferimento alle prestazioni di lavoro straordinario si evidenzia che la Ragioneria Generale dello Stato Ufficio IX Ispettorato Generale del Personale (IGOP) e l'ARAN hanno fornito indicazioni all'Ente in merito alla corretta imputazione della voce di costo volta a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale non dirigente dell'Automobile Club Cuneo. Analoga comunicazione è pervenuta anche dall'Ente Federante Automobile Club d'Italia.

Alla luce di dette indicazioni, l'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario e che sono state detratte dal fondo, è stato determinato dalla media matematica delle risorse effettivamente destinate negli anni 2016-2017 e 2018 all'istituto in esame, ovvero in €. 7.000,00.

Tale importo pertanto costituirà dal 2019 l'importo annuo massimo spendibile per straordinario, in virtù del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d. lgs 75/2017.

A ciascun dipendente è consentito un numero massimo di ore di straordinario pari a n. 90 ore pro capite annue. 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, dispone l'autorizzazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito conto di budget dell'Ente come sopra indicato.

ART. 6 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2019 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 ad incremento della quota pari al 90%, ovvero quota a) di fondo utilizzata per il finanziamento del coefficiente di merito partecipativo individuale.

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 luglio 2020;
- 45% alla fine del mese di settembre 2020;
- 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