

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE  
AUTOMOBILE CLUB CUNEO  
ANNO 2021**

---

---

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 29 dicembre 2021, alle ore 16,00**, 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 art. 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" per il triennio 2020 – 2022 approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 29 ottobre 2020;
- **RICHIAMATO** l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- **VISTE** le indicazioni della 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 15 dicembre 2021;
- **VISTA** la Relazione illustrativa e la Relazione Tecnico - Finanziaria;
- **VISTA** la certificazione dell'organo di controllo interno resa il 28 dicembre 2021, 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 2021.

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 FP-CGIL Patrizia FERRERI

f.to FP-CGIL Lorena CONDO'

## **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 2021 sono quantificate nell'importo complessivo di € **61.901,00**

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 42.967,00 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Posizioni Organizzative	€. 5.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 7.700,00
Performance Organizzativa	€. 20.446,42
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€. 740,48
Performance individuale	€. 9.080,10

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 7.921,00 per indennità di Ente a carico del fondo; € 11.013,00 per il finanziamento degli sviluppi professionali.

## TITOLO II POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### ART.1 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2021, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

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

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 Titolo 3.

### **TITOLO III IL SISTEMA PREMIANTE**

#### **ART.1 – 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 2021, 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 € **7.700,00**

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

Maneggio valori	€	5,00 giornalieri
Trasporto valori	€	5,00 giornalieri
Apertura uffici mattino e pomeriggio	€	3,00 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 articolo si ritiene valida anche per gli anni successivi, a valere sui budget di competenza futura.

**ART. 2 – 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.

E' evidente che la situazione attuale che il Paese, anzi il Mondo intero, sta attraversando a causa della pandemia da Covid 19, rende necessario un ripensamento dello svolgimento delle attività lavorative in cui il fattore "uomo" è fondamentale.

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 ed in particolar modo del quadro generale di emergenza Covid 19 che in questo momento storico stiamo attraversando, senza tralasciare la continua ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate e dell'attenzione ai fruitori dei servizi dell'Ente.

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 2021 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 € 20.446,42 - viene così ripartito:**

<b>1</b>	<b>Obiettivi quantitativi – 60%</b>	<b>€ 9.054,34</b>
<b>2</b>	<b>Obiettivi qualitativi – 40%</b>	<b>€ 6.036,22</b>
<b>3</b>	<b>Attività progettuali</b>	<b>€ 2.000,00</b>
<b>4</b>	<b>Applicazione art. 4 punto 2 rinnovo biennio 96/97</b>	<b>€ 3.355,86</b>

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 nel particolare momento storico che ci troviamo a vivere.

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 € 9.054,34 – 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:

<b>Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Supporto alla Direzione e Presidenza per le attività di carattere istituzionale.	100	% di supporto	Relazione Direttore	100% delle attività

<b>Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)</b>				
<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	Relazione Direttore	100% degli adempimenti

<b>Macroarea Ufficio Soci e Sportivo</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Gestione e controllo Tessere ACI in scadenza e recall	100%	% di controllo e recall	Report dell'Ufficio Soci	100% delle posizioni a sportello

<b>Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Gestione appuntamenti per erogazione pratiche automobilistiche agli Utenti privati	100%	n. appuntamenti fissati	Report Direzione	Almeno 50%
		n. appuntamenti evasi		

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 € 6.036,22** - 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.

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 31.12.21.

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

<b>Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali</b>				
<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"	100%	Interventi effettuati senza rilievi – 0,5% per ogni rilievo	Report Direzione	1 = nessun rilievo

<b>Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)</b>				
<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

<b>Macroarea Ufficio Soci e Sportivo</b>				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Esautività della prestazione erogata	100%	n. correzioni effettuate/n. tessere emesse	Report Statistico	Valore 1 = < 5%

<b>Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica</b>				
<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) - €. 2.000,00

Il budget è volto a remunerare l'impegno del personale nell'organizzazione e/o nello svolgimento delle attività relative agli eventi di carattere istituzionale dell'Ente nel corso del 2021. 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 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 e l'assegnazione avverrà a favore del personale che effettivamente avrà partecipato alle suddette attività, dividendo l'importo complessivo per il numero degli eventi svolti e assegnando il relativo importo pro-quota al personale che ha partecipato allo svolgimento dell'evento stesso.

**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:

<b>Per tutte le Macroaree</b>				
<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.

Nel caso del non raggiungimento della soglia dei 50 utenti ai quali somministrare il questionario di gradimento, il *budget* sarà erogato in proporzione degli utenti raggiunti, in tal caso la parte di budget non distribuita verrà portata a risparmio di gestione.

**PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)**

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2021, pari ad un importo di € **9.080,10**, è volta al riconoscimento economico della **performance individuale**.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti in AC Cuneo quali:

- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di federazione, che contiene la declaratoria dei comportamenti organizzativi ritenuti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente;

- la mappatura dei processi utilizzata per costruire il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, cui agganciare i comportamenti oggetto di valutazione della performance individuale.

La quota del fondo (sopra indicata) destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati.

Gli stessi comportamenti sono oggettivabili attraverso descrittori graduati al fine di quantificare l'adeguatezza o meno del comportamento messo in atto rispetto a quello atteso.

All'interno di ogni graduazione di comportamento espresso, inoltre, sono indicate, in una scala da 1 a 4, ulteriori sfumature di giudizio.

La valutazione 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 2022, con riferimento all'anno precedente.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota del fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa in proporzione al punteggio effettivamente conseguito. L'Importo da erogare sarà calcolato in percentuale rispetto al valore conseguito e secondo la tabella di seguito indicata:

<b>VALORI</b>	<b>%</b>
1	6,3625
2	12,725
3	19,0875
4	25,45
5	31,81
6	38,18
7	44,54
8	50,90
9	57,26
10	63,63
11	69,99
12	76,35
13	82,71
14	89,08
15	95,44
16	101,8

Nel caso di valori con numeri decimali, si procederà ad arrotondare il risultato al valore intero successivo se per valori decimali uguali o superiori a 0,5, al valore intero precedente nel caso di valori decimali inferiori a 0,5. I valori della tabella vengono rapportati alle presenze incentivanti dell'anno 2021 sulla base del numero delle giornate lavorative dello stesso anno.

In applicazione dell'art. 78 del CCNL 2016/2018, si evidenzia che ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, non superiore al 60%, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,8 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano conseguito un punteggio pari a 16.

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:

<b>SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2021</b>																	
<b>COMPORTEMENTI ORGANIZZATIVI E IMPEGNO INDIVIDUALE</b>																	
AREA _____																	
DIPENDENTE: _____																	
<b>Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro</b>	minimo				basso				medio				alto				Totale
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Orientamento al risultato</b>	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Relazione con il cliente esterno/interno</b>	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Problem solving</b>	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>Lavoro di gruppo</b>	minimo				basso				medio				alto				
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
PUNTEGGIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>																<b>0</b>	
Note																	
Cuneo, ___/___/_____ IL DIRETTORE								Cuneo, ___/___/_____ IL DIPENDENTE									

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, attivato 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.

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

Gli eventuali residui confluiranno nel budget relativo alle attività progettuali **di cui al punto C** del paragrafo sopra rubricato **“SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA’”**.

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

### **ART. 3 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO**

L'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario, detratto dal fondo come dalle indicazioni fornite dall'ARAN e dal MEF (Ufficio IGOP) a partire dall'annualità 2019, è pari ad €. 7.000,00.

Tale importo costituisce 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. 4 – GESTIONE DEI RESIDUI**

Per l'anno 2021 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 nel budget relativo alle attività progettuali **di cui al punto C** del paragrafo sopra rubricato **“SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA’”**.

## **ART. 5 – RISORSE VARIABILI**

Per l'anno 2021 eventuali risorse variabili alimenteranno una tantum il fondo di cui alla presente ipotesi. Le parti concordano di redistribuire tale quota secondo i parametri definiti al precedente art. 4.

I compensi di cui al presente Titolo III, saranno corrisposti al personale previa verifica del grado di realizzazione degli obiettivi e più precisamente:

- 50% entro la fine del mese di giugno 2022;
- 45% nel mese di novembre 2022;
- la restante quota dopo l'ottenimento del documento di validazione della Performance da parte dell'OIV di appartenenza.

## **SCALA PARAMETRICA**

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

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