

Automobile Club di Genova

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

2022

PARTE ECONOMICA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –
PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 07 Dicembre 2022 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 ed il d. lgs. n° 150/2009

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il triennio 2019 -2021;

VISTO il D.L. n. 101 del 31/08/2013 convertito in L. 125/2013, art. 2, c. 2bis, 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 di Genova, approvato dal Consiglio Direttivo in data 29 Ottobre 2020;

CONCORDANO

sull'allegata ipotesi di intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

ART.1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo per il trattamento accessorio, è determinato per l'anno 2022, in € 26.751,01.
Tali risorse vengono utilizzate come di seguito indicato.

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.089,00
Differenziale stipendiale	€	1.876,37
Indennità di Ente carico Fondo	€	2.376,20
Indennità correlata alle condizioni di lavoro: condizioni di disagio, rischio, turni – art. 50, c. 2, lett.d CCNL 2019-2021	€	3.000,00
Compenso incentivante legato alla performance organizzativa e individuale – art 50, c2 lett.a e b	€	15.409,44

ART.2 CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali “Funzionari”, “Assistenti” e “Operatori” con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
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.

ART.3 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Per l'anno 2022 non sono previsti incarichi di posizione organizzativa.

ART 4 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 50 c. 2, CCNL 2019-2021

In applicazione dell'art. 50 del CCNL 2019/2021, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi.

COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi o disagi.

Cassa e maneggio valori	€	5,00 giornaliero
Trasporto valori:	€	5,00 giornalieri

ART 5 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Per l'anno 2022 è previsto uno stanziamento esterno al fondo per € 258,84; in correlazione si è proceduto a ridurre il fondo per l'importo corrispondente.

ART. 6 COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'

I compensi incentivanti stanziati nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente, che sono destinati a premiare la performance del personale, sono finalizzati a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni precedenti ed a promuovere significativi miglioramenti, nei livelli di efficienza dell'amministrazione e della qualità dei servizi prestati, in correlazione con i programmi ed i piani di attività dell'Ente, che rappresentano la prosecuzione ed il coerente sviluppo delle iniziative e dei progetti promossi, sulla base degli indirizzi definiti dagli Organi decisionali in coerenza le scelte strategiche dell'Ente Federante.

Gli obiettivi, distinti in performance organizzativa e individuale, risultano così definiti:

OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA **CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2022**

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	Fonte	TARGET
Viene preliminarmente stabilito quale progetto obiettivo generale, il raggiungimento di una soglia minima di Associazioni acquisite, riguardanti tutte le tipologie di tessere al netto delle tessere "facile sarà", quale definito nell'ambito della Federazione, per l'intero anno 2022, per tutti gli uffici in Sede e Delegazioni indirette.	10%	Numero associazioni acquisite	Sistema informatico "Titano" Acitalia-produzione associativa	N° 12.263 Associazioni (+2.51% soci 2021)
Attività di scuola guida	30%	Numero iscrizioni	Registro iscritti scuola guida	N. 56 iscritti
Attività di educazione stradale	30%	Numero corsi organizzati	Report periodico	N. 3 corsi

OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE
CONTRATTO INTEGRATIVO ANNO 2022

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	FONTE	TARGET
Pratiche contenzioso tasse auto Sede: A) annullamento avvisi bonari e riallineamento scadenze tasse auto B) bonifica dell'archivio tasse e assistenza su cartelle esattoriali	15%	Segnalazioni negative da parte della Regione Liguria o uffici di controllo ACI PRA in rapporto a pratiche lavorate	Archivio tasse auto Regione Liguria / archivio AC Genova	Segnalazioni negative da parte della Regione Liguria o uffici di controllo ACI PRA in rapporto a pratiche lavorate inferiore a 5%

OBIETTIVO	PESO	INDICATORE	FONTE	TARGET
Elasticità oraria - Lezioni teoriche e pratiche di Scuola Guida, con disponibilità a prestare servizio in giorni e/o orari che esulano dall'ordinario orario di lavoro.	15%	Servizio Prestato su richieste clientela	Report periodico	70% richieste

ART 7. DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati ai vari utilizzi del Fondo di Ente, il relativo residuo incrementerà la quota destinata ai compensi incentivanti relativi alla performance organizzativa.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'ammontare del compenso riferito alle attività non sarà erogato. Le eventuali somme che dovessero residuare non andranno ad incrementare il fondo destinato a finanziare i compensi per la produttività collettiva ma torneranno nella disponibilità dell'Ente come economia di bilancio.

ART. 8 CRITERI E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI INCENTIVANTI

Per l'anno 2022, si conviene di controllare il grado di realizzazione degli obiettivi prefissati attraverso il monitoraggio periodico. Tale verifica consentirà di erogare acconti relativi al compenso incentivante, pari al 50% del compenso stesso, da corrispondersi unitamente alla retribuzione di Gennaio 2023, compatibilmente con i termini di sottoscrizione definitiva del presente contratto e il saldo da corrispondersi nel mese di Marzo 2023.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo parte A sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Il saldo sarà erogato previa verifica della realizzazione degli obiettivi effettuata tramite predisposizione di apposite schede di valutazione previsti nel presente CCI e della validazione del piano della performance del Direttore da parte dell'OIV.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si terrà conto della prestazione lavorativa effettivamente resa, e si prenderà a riferimento la scala parametrica applicata da Automobile Club d'Italia, di seguito indicata.

Le parti concordano che, in caso di assenza dovuta a malattie di particolari gravità e/o terapie salvavita, il conteggio del compenso incentivante venga determinato non tenendo conto delle ore di assenza eccedenti l'equivalente di 30 giornate lavorative continuative nell'anno solare.

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

Genova, 07 Dicembre 2022

L'AMMINISTRAZIONE
(F.to Raffaele Ferriello)

Le OO.SS.

(F.to Rossi Marco) Cisl _____

(F.to Bazzurro Sara) Cgil _____