



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2015

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 22 settembre 2015 presso la Sede dell'Ente,

- visti il d. lgs. N. 165/2001 ed il d. lgs. N. 150/2009
- visto il titolo V del C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;
- visto il biennio economico 2008/2009;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente";
- vista la circolare n.7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che detta gli indirizzi applicativi del Dec. Lg.vo 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo 2014;
- visto il protocollo d'intesa del 13 maggio 2015;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2015, determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al quadriennio 2006/2009.

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.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CGIL
FP Cisl
CUB



PREMESSE

L'Automobile Club Milano, oltre al proprio ruolo istituzionale di interlocutore principale delle Istituzioni e dei Soci sui temi della mobilità, deve svolgere in modo continuo ed incisivo un'azione di indirizzo e coordinamento dei propri affiliati, nonché di interfaccia tra questi e le società del Gruppo ACM e ACI.

Il personale è chiamato a fare la sua parte perché l'Ente sia sempre più efficiente e capace di essere un vero punto di riferimento per tutti gli stakeholder.

E' pertanto indispensabile che si consolidi un modello organizzativo "a rete" che, se presuppone necessariamente un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, esige la messa in campo di competenze trasversali, fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

L'Ente, per gli scopi prefissati e per il ruolo che è chiamato a svolgere, ha bisogno di professionalità diverse, ma di livello medio-alto, per poter presidiare situazioni e settori di attività nelle quali non è possibile "improvvisare", ma neppure limitarsi ad applicare rigide procedure e dettagliate indicazioni operative.

L'accordo integrativo di Ente del 2015 costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Milano.

Il sistema contrattuale infatti non può che essere coerente con gli obiettivi delineati a livello federativo e locale, in quanto delinea il complesso delle leve gestionali fondamentali per il loro conseguimento: risorse umane, trattamento economico di produttività, sistema incentivante, qualità e comunicazione.

Il trattamento economico di produttività infatti, oltre a garantire l'aggiornamento costante degli Uffici, è strumento essenziale per supportare il "cambiamento" e perciò continua ad essere ispirato a regole non generalizzate tese a riconoscere meriti individuali.

In termini di operatività concreta il maggiore impegno è incentrato su alcuni progetti, che richiedono, oltre a una chiara definizione dei processi e dei ruoli, anche uno sforzo per il necessario autonomo coordinamento organizzativo.

I progetti che interessano il 2015 e quelli che saranno la base di partenza per quelli del 2016 oggetto di finanziamento da parte della contrattazione di Ente, si possono sinteticamente denominare:

1. "Incremento e fidelizzazione della compagine associativa",
2. "Organizzazione e messa a regime dell'approvvigionamento e distribuzione omaggi sociali"



3. "Scarto atti e razionalizzazione degli archivi",
4. "Gestione della comunicazione con gli stakeholder scritta e telefonica"
5. "Amministrazione trasparente e Anticorruzione"
6. "Lavorare in squadra e per isole di lavoro tematiche",
7. "Contrattualizzazione della rete dei delegati",
8. "Area amministrazione-contabilità: pianificazione e aggiornamento delle attività giornaliere e periodiche previste dal RAC"
9. "Definizione di Piani di rientro e relativo monitoraggio",
10. "Migrazione da ACIX4 a Pratiche Top"
11. "AciGolf"
12. "Manifestazioni in partnership con SIAS"
13. "Presidio delle aree Segreteria e Delegazioni"
14. "Gran Premio F1"
15. "Premiazione Soci Sportivi"

L'accordo integrativo offre opportunità e occasioni per riconoscere l'arricchimento delle competenze dei dipendenti, privilegiando il sistema di lavoro per gruppi e soprattutto per attività definite e con obiettivi verificabili in tempi prestabiliti.

Per questo si ritiene necessario agire anche sulla crescita delle risorse umane attraverso una costante formazione (fatta da incontri di aggiornamento e confronto, affiancamenti e quant'altro potrà essere messo in atto con le risorse disponibili) per poter rendere i comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi assegnati.



SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo verifica da parte dell'organo di controllo dell'Automobile Club Milano; l'efficacia del 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. Ai fini della definizione dei criteri e delle modalità di erogazione del trattamento economico accessorio relativo al primo semestre del 2015, si richiamano le previsioni introdotte dal protocollo d'intesa sottoscritto in data 13 maggio 2015.

La contrattazione integrativa, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

ART. 2 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'azienda e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

Quest'anno sono stati previsti dei momenti formativi legati al corretto e funzionale utilizzo delle procedure informatiche e sulle capacità di risposta relazionale con i clienti.

SEZIONE 2 - IL SISTEMA PREMIANTE

COSTITUZIONE DEL FONDO

IL SISTEMA DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO



Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 168.000 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	121.800
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	5.400
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	2.000
Compensi per prestazioni straordinarie	€	17.100
Totale parziale	€	146.300

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	5.600
Indennità di Ente	€	15.250
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR]	€	850
Totale parziale	€	21.700

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 15.250

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 180 ore, pari a € 17.100. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali.

L'importo del fondo tiene parzialmente conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.

ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE



Per l'anno 2015 il sistema incentivante la produttività tende a migliorare il livello di efficienza dei vari uffici dell'Ente, sia con riguardo alla qualità e quantità dei risultati, che alla tempestività nelle risposte.

L'attività dell'Ente è rivolta a consolidare, accrescere e soprattutto migliorare in termini di qualità e di fidelizzazione, la propria compagine associativa: in tale contesto, visto che l'attività di promozione viene svolta da terzi (Delegati e società ACI e ACM), vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

a) DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

La riorganizzazione dell'ufficio per aree di attività, il relativo aggiornamento e la soddisfazione dei clienti (interni ed esterni) sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. Tale corresponsione (Euro 5.400,00) viene effettuata a parametro unico ed è subordinata al riscontro dell'avvenuto aggiornamento di tutte le procedure e attività varie (clienti interni/esterni) dell'ufficio preso in considerazione. I referenti dei vari settori di produzione presenteranno idonea relazione al termine del periodo di riferimento.

b) PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi vengono identificati e immediatamente attivati, numerosi progetti importanti: per i quali si stanZIA un importo di Euro 121.800,00.

c) EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti sono erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Nel mese di settembre, a titolo di acconto, soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato il 50% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Il secondo compenso incentivante sarà corrisposto l'anno successivo dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV.

Le parti concordano di incontrarsi periodicamente per la verifica dello stato di avanzamento dei vari obiettivi e progetti.

L'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, è corrisposta in dodici mensilità.

ART. 5 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE



Il Direttore dell'AC, in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti 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 35%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

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

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 3 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in una eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

In caso di parziale o mancato raggiungimento di un progetto previsto dal presente accordo, alla sezione 3, sulla base di scelte motivate dal Direttore, sentite le OOSS,



le somme non erogate andranno a remunerare al 50% il merito partecipativo delle risorse coinvolte dal progetto ed il restante 50% a risparmio di gestione.

In caso di raggiungimento del progetto ma con diversa partecipazione delle risorse assegnate, sulla base della relazione del o dei Responsabili del progetto il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto al progetto; la quota non erogata verrà ridistribuita sulla base delle presenze delle altre risorse impegnate nel progetto in esame.

ART. 6 - COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI OD ONERI

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

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

Compensi per rischio/onerosità

Maneggio valori/cassa cambio	€ 1,00 orari
Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

ART. 7 - COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Compensi per incarichi di posizione organizzativa:

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

• Coordinamento area amministrazione-contabilità	€ 900,00 annuali
• Coordinamento area delegazioni	€ 900,00 annuali
• Coordinamento area rapporti con Organi dell'Ente e delle Società del Gruppo	€ 900,00 annuali
• Coordinamento area associativa	€ 900,00 annuali
• Coordinamento attività sportive	€ 900,00 annuali
• Coordinamento area personale	€ 900,00 annuali

ART. 8 – CRITERI PER I PASSAGGI ALL'INTERNO DELLE AREE



In applicazione dell'art.11 del CCNL 2006-2009, nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni:

Sviluppi economici all'interno delle aree

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti, sia in termini di professionalità che di assegnazione alle diverse aree di attività, l'Ente procede con cadenza annuale entro il 31 gennaio alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna area, nel rispetto delle previsioni dettate dall'art.10, comma 2 del CCNL 2006/2009.

Il numero dei passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa, al fine di assicurare un costante riconoscimento di capacità professionali acquisite nel presidio del profilo rivestito.

La decorrenza delle attribuzioni di cui al comma precedente avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno.

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

per il passaggio del personale inquadrato nell'area B livello 1

AREA B		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio punteggio
Colloquio	4,00	
		Diploma maturità (1,70) Diploma universitario- Laurea breve v.o. Laurea n.o (2,50) Diploma Laurea v.o. – Laurea specialistica n.o. (2,70) Spec. post laurea (3,00)
Livello di esperienza	2,00	0,20 per ogni anno o



maturato nell'area di inquadramento		frazione superiore a 6 mesi
Formazione	1,00	0,50 per ogni corso formativo

per il passaggio del personale inquadrato nell'area C livello economico 1

AREA C		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio punteggio
Colloquio	4	
		Diploma universitario - Laurea breve v.o. Laurea n.o (2,00) Diploma laurea v.o. - Laurea specialistica n.o. (2,70) Spec. Post laurea (3,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	2,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	1,00	0,50 per ogni corso formativo

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, sia al momento del termine di presentazione delle domande che a quello dell'attribuzione della nuova posizione economica, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.



Il colloquio verrà sostenuto alla presenza di una commissione appositamente nominata dagli Organi dell'Ente. La prova verterà sulle attività dell'Ente e sulle competenze dell'area di appartenenza.

La selezione si intenderà superata con punteggio minimo di 6.



SEZIONE 3

FONDI PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 8 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione al rilievo che i progetti di seguito specificati assumono per il perseguimento delle finalità di cui alle premesse, le parti concordano di finanziarli con gli importi riportati a fianco di ciascuno.

Si precisa che alcuni dei sottoindicati progetti sono attivati da gennaio 2015.

1. **"Incremento e fidelizzazione della compagine associativa"**

L'incremento del numero dei soci e il miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate è strategico e funzionale al rilancio dell'Ente e al miglioramento della sua rappresentatività a livello locale e nazionale. Considerando che la promozione associativa è affidata a soggetti esterni all'Ente, obiettivo del progetto è monitorare e controllare l'operato dei Delegati, supportare la loro attività di promozione e produzione, ideare e realizzare iniziative di comunicazione e mailing verso i soci e i clienti, realizzare azioni di stimolo e formazione della rete in sinergia con gli account di ACIRete, elaborare report mensili sulla produzione e la tipologia delle tessere sottoscritte dalle singole Delegazioni ed ACI Point.

Totale progetto € 9.500,00

Massimo importo unitario erogabile Responsabile progetto € 2.300,00 e € 1.800 per ogni risorsa

Risorse totali coinvolte: 5 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A, 1 qualifica B1 e 3 qualifica C5).



2 "Organizzazione e messa a regime dell'approvvigionamento e distribuzione omaggi sociali"

La numerosità delle delegazioni dell'ACM e la loro dislocazione ha determinato negli ultimi anni qualche problema nella distribuzione degli omaggi sociali, sia in termini di calcolo del reale fabbisogno, che di tempistica e modalità nella consegna. Il progetto pertanto prevede una ricognizione generale delle giacenze di magazzino (sia dell'Ente che dei vari centri delegati) alla data del 31 agosto, l'approvvigionamento degli omaggi necessari per la messa a regime dell'anno 2015 e la pianificazione degli acquisti previsti per il 2016, con adozione delle relative procedure negoziali necessarie. Inoltre, il gruppo di progetto dovrà predisporre un programma per la distribuzione dei plichi ai delegati, favorendo modalità che riducano al minimo i costi per l'Ente e assicurino il ritiro tempestivo degli omaggi.

Totale progetto € 4.000,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.000 per ogni risorsa

Risorse totali coinvolte: 4 risorse (1 qualifica A e 3 qualifica C5).

3 "Scarto atti e razionalizzazione degli archivi"

La riorganizzazione degli uffici e la creazione di "isole di lavoro" per aree di competenza richiedono una razionalizzazione dell'archiviazione dei documenti e un significativo lavoro di scarto atti. L'obiettivo di questo progetto è liberare il più possibile gli armadi degli uffici e spostare i documenti superati, inutili e di età superiore agli ultimi 2 anni, nell'archivio posto al piano interrato e/o in Espinasse, riorganizzando anche i relativi spazi per settori di attività. Conservare tutti gli atti relativi al personale e quelli degli ultimi 10 anni per ciò che riguarda i documenti contabili e amministrativi...

Totale progetto € 11.500,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.500,00 per ciascun responsabile e € 1.000 per ognuna delle altre risorse

Risorse totali coinvolte: 9 risorse di cui 5 responsabili (1 qualifica A, 2 qualifica B1, 3 qualifiche C1 e 3 qualifica C5).



4 "Gestione della comunicazione con gli stakeholder scritta e telefonica"

ACM ha numerosi interlocutori, interni ed esterni, che si rivolgono sia in funzione di rapporti contrattuali o giuridici che li legano all'Ente (Organi, Direttore, Dipendenti, Soci, Delegati, fornitori, locatori, ecc.), sia per il ruolo istituzionale che l'Ente riveste (Funzionari pubblici, scuole, cittadini, ecc.). Attraverso questo progetto si intendono semplificare e snellire le modalità di comunicazione scritta e telefonica (interna ed esterna), assicurare il presidio costante delle richieste ricevute dall'esterno (via mail e/o telefono) ed una maggiore tempestività delle risposte. Il gruppo di progetto dovrà quindi attuare l'immediata realizzazione di una riorganizzazione dei numeri interni e delle caselle di posta elettronica (personali e "tematiche") coerenti con la nuova riorganizzazione; ridurre in modo significativo l'utilizzo di mail per lo scambio di comunicazioni interne e favorire l'interazione diretta tra colleghi e/o col Direttore, prevedenti momenti di incontro e confronto periodici; definire con la segreteria, il centralino e con il personale di sportello le modalità per un inoltro "mirato e più efficace" delle richieste esterne, al fine di rendere più tempestiva la risposta. Inoltre, il gruppo di progetto dovrà assicurare l'autonomia del singolo operatore per le materia di specifica competenza, accorciando l'attuale "catena di comunicazione". Inoltre, in caso di quesiti complessi o che coinvolgano più soggetti, il gruppo è comunque responsabile di monitorare i tempi di attesa e assicurare che la risposta/soluzione venga comunque data.

Totale progetto € 10.800,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.200 per ogni risorsa

Risorse totali coinvolte: 9

(1 qualifica A, 2 qualifica B1, 3 qualifica C1 e 3 qualifica C5).

5. "Amministrazione trasparente"

Tenuto conto che l'Ente è assoggettato a numerosi adempimenti annuali obbligatori per legge (PER.LA.PA., MEF, Patrimonio, SICO, AVCP, ecc.ecc.), il progetto vuole assicurare il presidio costante e la tempestività di tutte le pubblicazioni previste dalle



norme di legge, il costante coordinamento con il personale preposto all'alimentazione dei dati (IACM, ufficio amministrazione, Delegazioni, ACI Rete, ecc.) e con il Responsabile dell'aggiornamento della sezione AT del sito istituzionale.

Totale progetto € 5.600,00

Massimo importo unitario erogabile € 2.000 al responsabile di progetto e € 1.800 ad ogni altra risorsa

Risorse totale coinvolte: 3 di cui 1 responsabile (1 qualifica B1, 1 qualifica C1 e 1 qualifica C5)

6. "Lavorare in squadra e per isole di lavoro tematiche",

Sono da tempo in corso iniziative sulla logistica degli uffici volte a riunire tutto il personale ACM e delle società controllate ai piani terra e primo, con creazione di uffici e gruppi di lavoro dedicati ad attività e processi specifici. In considerazione di questo, il progetto ha l'obiettivo di mettere a regime un sistema di lavoro per team, in cui la necessaria suddivisione del lavoro e delle responsabilità specifiche, non comprometta la continua e costante comunicazione tra i membri e la condivisione delle conoscenze/competenze. Questo progetto risulta evidentemente connesso sub 1 in quanto entrambi hanno come obiettivo la razionalizzazione degli spazi assegnati e una migliore gestione degli archivi di competenza.

Totale progetto € 18.000,00

Massimo importo unitario erogabile € 2.000 per ogni risorsa

Risorse totali coinvolte: 9

(1 qualifica A, 2 qualifica B1, 3 qualifica C1 e 3 qualifica C5).

7. "Contrattualizzazione della rete dei delegati",

Ferma restando l'elaborazione del format contrattuale da parte della Direzione e l'approvazione degli Organi, obiettivo del progetto è portare almeno l'80% dei Delegati alla sottoscrizione dei nuovi contratti di affiliazione (con o senza ospitalità) e della lettera con assegnazione degli obiettivi entro dicembre 2015, data di scadenza degli attuali contratti



Totale progetto € 11.500,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.700,00 per ciascuno dei referenti e € 1.000,00 per ciascuna delle altre risorse.

Risorse totali coinvolte: 8 (di cui 5 referenti)

(1 qualifica A, 1 qualifica B1, 3 qualifica C1 e 3 qualifica C5).

8. "Area amministrazione_contabilità: pianificazione e aggiornamento delle attività giornaliere e periodiche previste dal RAC"

Nella logica della realizzazione di un gruppo di lavoro specificatamente preposto e di un'area logisticamente definita per lo svolgimento di tutte le attività di natura amministrativo-contabile, l'obiettivo del progetto è la messa a regime dei numerosi processi, con particolare riguardo alla tempestività delle registrazioni e dei relativi pagamenti, alla predisposizione dei documenti periodici in tempo utile per la loro approvazione nei termini previsti da Statuto e RAC (Budget, progetto di bilancio e relativi allegati), monitoraggio periodico della liquidità, monitoraggio delle condizioni bancarie applicate, versamento IVA, tasse, Imposte varie, aggiornamento registri, cassiere economo, ecc.

Totale progetto € 5.100,00

Massimo importo unitario erogabile € 2.700,00 al referente progetto e € 2.400,00 per l'altra risorsa

Risorse totali coinvolte: 2 (2 qualifica C1)

9. "Definizione di Piani di rientro e relativo monitoraggio",

Il progetto consiste nella ricognizione entro il 30 settembre della situazione (sintetica ed analitica) dei debiti maturati dalla rete dei delegati nei confronti dell'Ente e nella predisposizione delle relative lettere di riconoscimento del debito, nonché della proposta di piano di rientro che poi la Direzione sottoporrà al Delegato. Inoltre è richiesto il successivo e costante monitoraggio del rispetto dei tempi di pagamento e il coordinamento con i colleghi che si occupano della sottoscrizione dei nuovi contratti, dei quali tale certificazione costituirà specifico allegato.



Totale progetto € 6.350

Massimo importo unitario erogabile: € 2.000,00 per il referente, € 1.700,00 per l'altra risorsa con la qualifica maggiore e € 1.200,00 per l'altra risorsa con la qualifica C1 dell'Area Amministrazione e € 1.450,00 per l'altra risorsa con la qualifica C1 dell'Area amministrazione e Delegazioni.

Risorse totali coinvolte: 4 (2 qualifica C1 e 2 qualifica C5)

10. "Migrazione da ACIX4 a Pratiche Top"

In considerazione della volontà di sostituire l'attuale software per l'ufficio assistenza automobilistica con quello di ACI Informatica, il progetto ha come obiettivo di apprendere le principali funzionalità del nuovo programma per supportare i colleghi della Delegazione di sede e di tutti coloro che vogliano aderire durante le fasi iniziali della migrazione

Totale progetto € 3.500,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.500,00 per il referente e € 1.000,00 per ciascuna delle altre due risorse

Risorse totali coinvolte: 3 (3 qualifiche C5) di cui un referente

11. "AciGolf"

In considerazione della manifestazione prevista per luglio, il progetto prevede: predisposizione di una comunicazione (mail) da inviare a tutti i soci con illustrazione del meccanismo di gara, dei vantaggi per i soci e della possibilità di partecipare all'evento, nonché a tutti i soci del Golf Club della possibilità di associarsi a tariffe agevolate in vista della gara; ricerca di sponsor per gadget, presidio della giornata di svolgimento della gara (dalle ore 8 alle ore 21), accoglienza per la raccolta delle nuove associazioni, predisposizione tavolo premiazione, ecc.

Totale progetto € 3.000,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.000,00 per ciascuna risorsa

Risorse totali coinvolte: 3 (1 qualifica B1, 1 qualifica C1 e 1 qualifica C5)



12. "Manifestazioni in partnership con SIAS"

Preso atto del calendario delle gare 2015 presso l'Autodromo di Monza;

Vista la storia, la tradizione e la vocazione "sportiva" dell'ACM, nonché la volontà è In considerazione del fatto che in calendario ci sono numerose manifestazioni che richiedono la presenza e il supporto del personale dell'Ente, il personale coinvolto nel presente progetto dovrà assicurare la collaborazione con la società SIAS per tutte le fasi, da quelle preliminari e propedeutiche (verifiche e rinnovo licenze, comunicazioni ai Soci/licenziati, ecc.) a quelle realizzative e conseguenti (classifiche, comunicazioni esterne, ecc.).

Totale progetto € 6.300,00

Massimo importo unitario erogabile € 2.500 per il referente e € 2.000 per l'altra risorsa con la qualifica maggiore e € 1.800 per la risorsa con qualifica inferiore.

Risorse totali coinvolte: 3 (2 qualifica B1 e 1 qualifica C1) di cui un referente

13. "Presidio delle aree Segreteria e Delegazioni"

In considerazione del fatto che è necessario assicurare il presidio di tutti gli adempimenti (corrispondenza, pec, risposta telefonica, ecc.) e la presenza in ufficio per i succitati settori, facendo ricorso al minor numero possibile di ore straordinarie, il progetto prevede:

Area Segreteria: presenza di almeno n.ro 1 dipendente dalle ore 8,30 alle ore 18,30;

Area Delegazioni: presenza di almeno n.ro 1 dipendente dalle ore 8,30 alle ore 17,30.

La presenza prevede il successivo aggiornamento dei colleghi

Totale progetto € 6.600,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.500,00 per i referenti ed € 1.200 per le altre risorse coinvolte

Risorse coinvolte: 5 di cui 1 referente e 4 risorse (1 qualifica B1, 1 qualifica C1 e 3 qualifica C5)

14. "Gran Premio di Formula 1"



In considerazione della manifestazione più importante dell'anno che si svolgerà il primo week end di Settembre, il progetto, che coinvolgerà tutto il personale a partire dal mese di Giugno, prevede: definizione e aggiornamento del file "elenco Autorità, Presidenti e Direttori AACC", Predisposizione invito e invio a ACI, predisposizione ufficio Gran Premio, attivazione casella "granpremio@acimi.it" e postazioni in ufficio GranPremio; contatti con software house NT2 per programma, predisposizione lettera di accompagnamento agli inviti a firma di Presidente e Direttore e relativo invio, coordinamento con Direttore e Consiglieri per eventuali autorità o inviti particolari, contatti con ACI e delegati per organizzare le presenze, Organizzazione Salette ACM in SIAS, Organizzazione tribuna d'onore, Presidio ufficio Gran Premio, predisposizione e ordinazione biglietti per colazione, coordinamento con SAIS per colazione, presidio saletta in SIAS venerdì, sabato e domenica e quant'altro necessario alla migliore riuscita dell'evento.

Totale progetto € 11.000

Massimo importo unitario erogabile € 1.400 per il referente ed € 1.200 per ogni altra risorsa coinvolta

Risorse totali coinvolte: 9 (1 qualifica A, 2 qualifica B1, 3 qualifica C1 e 3 qualifica C5).

15. Premiazione sportivi stagione 2014

ACM ha ripreso la tradizionale cerimonia di premiazione degli sportivi che si sono distinti nella stagione dell'anno precedente: il progetto prevede quindi la compilazione degli elenchi degli aventi diritto al premio, la predisposizione degli inviti e il loro invio, contattare gli sponsor e i fornitori di coppe e targhe, l'organizzazione e la presenza durante tutto l'evento, ecc.

Totale progetto € 3.650,00

Massimo importo unitario erogabile € 1.050 per il referente e € 1000 e € 800 per ogni altra risorsa coinvolta.

Risorse totali coinvolte: 4 di cui un referente (2 qualifica B1 e 2 qualifica C1).



La corresponsione dei singoli compensi verrà effettuata con la seconda tranche a obiettivo raggiunto certificata da una breve relazione sulle azioni svolte e sui risultati ottenuti ad opera del referente e/o capo progetto, dove esistente, o dal personale con funzioni di coordinamento all'interno del gruppo di risorse coinvolte.

Allegato 2

Ai fini della corresponsione degli emolumenti, se prevista, è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

CISL/FP