

imprevedibili esigenze funzionali, per l'anno in corso e per le successive tornate contrattuali. A tal proposito si evidenzia che l'ammontare complessivo del fondo è stato rideterminato al ribasso espungendo l'importo corrispondente alla media degli importi erogati a titoli di compenso per lavoro straordinario nel triennio 2017-2019 pari a €. 14.000,00. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali. Tenuto conto, inoltre, della ridotta consistenza numerica dell'organico dell'Ente, il limite finanziario che l'amministrazione sosterrà per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario verrà adeguato, fermo restando il tetto pro capite massimo di 200 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.

L'importo del fondo tiene conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni. Inoltre, in virtù della contrazione di risorse effettivamente in forza registrate nel corso del corrente anno, la parte di stanziamento del fondo destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale corrispondente alle risorse a vario titolo cessate viene proporzionalmente accantonata e non distribuita.

ART. 2 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Anche per l'anno 2022 il sistema incentivante la produttività vuole assicurare il miglioramento del 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 dalla rete dei Delegati, vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. La corresponsione della relativa somma (Euro 5.400,00) viene effettuata a parametro unico e suddivisa tra tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto ed è subordinata alla verifica positiva e congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto. I referenti dei vari settori di produzione presenteranno idonee schede di realizzazione e files di

calcolo per la programmazione dei lavori e la ripartizione degli stessi tra i vari partecipanti ai singoli progetti.

2. 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, alcuni rilevanti progetti per i quali si stanZIA un importo complessivo di Euro 68.267,41 (suddiviso in € 47.787,19 - Performance organizzativa ed € 20.480,22 - Performance individuale). Tale importo è frutto della somma dei compensi destinati a remunerare la Performance organizzativa ed individuale (di cui alla tabella all'articolo 1) decurtati, proporzionalmente, dell'80% delle somme utilizzate nell'esercizio precedente per remunerare la produttività di numero due risorse appartenenti all'area Funzionari (€ 17.441,00) che, nel corso dell'anno, sono state distaccate presso altri Enti o cessate. Tali somme sono accantonate e non distribuite e ritorneranno disponibili per la contrattazione in caso di inserimento di nuove unità di personale.

3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranche in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 50% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo (parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso). È ammissibile, a discrezione dell'Ente, l'erogazione di un secondo acconto, nella misura massima del 30% (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati).

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo 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, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti definito dai capiprogetto, in contraddittorio con i singoli partecipanti, come previsto dal NSVP, ed eventualmente con intervento conciliativo del Direttore in caso di mancato accordo sulla definizione del grado di apporto individuale. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo

proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

La misurazione del grado di partecipazione individuale al progetto avviene con rilevazione da parte del capoprogetto ed in contraddittorio con il lavoratore, come previsto dal NSVP.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato viene misurato a consuntivo sulla base del valore percentuale di raggiungimento degli indicatori definiti e degli appositi target assegnati.

Pertanto, i dipendenti a cui è attribuita la posizione organizzativa con il relativo compito di coordinamento ai sensi dell'art.7 del presente accordo, nonché i responsabili dei progetti, dovranno presentare alla Direzione i report periodici e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

ART. 3 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'ACM, in presenza di circostanze di particolare rilievo, di seguito dettagliate, od in caso di esito infruttuoso della procedura conciliativa prevista dal NSVP come specificato all'articolo 4 del presente contratto, può intervenire sui criteri di ripartizione della 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;

- inosservanza dell'orario lavorativo;
- insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale o dal presente contratto integrativo;
- 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 6 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 caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 4 - 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 interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

ART. 5 - 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 annui per incarichi di posizione organizzativa

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

• Responsabile Ufficio Delegazioni	€ 2.500,00 annuali
• Responsabile Segreteria Amministrativa/Personale	€ 2.500,00 annuali