

AUTOMOBILE CLUB DEL PONENTE LIGURE

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		20/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <i>Direzione</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <i>FP CGIL, FP CISL, FP UIL.</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>FP CISL.</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Integrativo di Ente, parte economica 2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Non sono emersi rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <i>Adempimento curato dall'ACI, Ente Federante (vedi deliberazione CIVIT n. 11/2013)</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 <i>Adempimento curato dall'ACI, Ente Federante (vedi deliberazione CIVIT n. 11/2013)</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <i>Adempimento curato dall'ACI, Ente Federante (vedi deliberazione CIVIT n. 11/2013)</i>
Eventuali osservazioni: <i>con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 8 di cui al verbale n. 1 della seduta del 27 marzo 2019, l'ACPL ha aderito al sistema di valutazione e misurazione della performance dell'ACI, Ente federante. Sono stati recepiti gli aggiornamenti con atto consiliare n. 4 del 18/12/2020. Gli obiettivi, oggetto del presente CCI, sono stati assegnati dalla Direzione ai dipendenti dell'Ente con nota Prot. 1461/2021 del 03/09/2021.</i>		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) l'accordo prevede

l'erogazione delle quote di fondo aventi carattere di certezza e stabilità, ma non disponibili alla contrattazione collettiva:

- indennità di Ente
- Quote del fondo accantonate per personale distaccato

l'erogazione delle quote del fondo aventi carattere di certezza e stabilità e regolate specificamente dal contratto integrativo:

- compensi incentivanti
- compensi per l'esercizio di compiti che comportano rischi e disagi
- compensi per prestazioni di lavoro straordinario
- compensi per incarichi di responsabilità ex art. 16 CCNL 1/10/2007

b) modalità di utilizzo delle quote del fondo di natura contrattuale

Compensi incentivanti 2021

Definizione obiettivi Anno 2021	Tipologia	Indicatori	Target 2021	Peso relativo	Peso totale
A) Settore Soci Coordinamento produzione associativa sedi operative Imperia Sanremo Savona	Quantitativo	N. soci da sportello sedi operative PL001-PL002-PL003-PL008 al netto canali Sara e Global (Data Base Soci ACI) Anno 2020 = n. 3187	n. 3187 + 15 = n. 3202	25%	30%
		Fidelizzazione attraverso la produzione COL sportelli sedi operative PL001-PL002-PL003-PL008 (Data Base Soci ACI)	Produzione Nuovi COL ≥ 90	25%	
		Percentuale di email acquisite sedi operative come sopra (al netto dei rinnovi automatici) (Data Base Soci ACI)	≥ 80%	25%	
B) Settore amministrativo <u>aggiornamento procedure e normativa</u>	Qualitativo	Aggiornamento continuo procedure e applicativi in ossequio ad evoluzione normativa o procedurale (circolari portale del trasporto e portale comunicazione ACI)	Si	25%	20%
C) Settore Affari Generali e Sportivo Aggiornamento sito web e adempimenti in materia di trasparenza e anticorruzione	Quali/Quantitativo	Pubblicazione in PAT - rispetto dei tempi su input della Direzione	100%	25%	30%
Manifestazioni Sportive Rallye Sanremo		Pratiche istruite/Pratiche Rendicontate	100%	25%	

<u>Ruote nella Storia</u> (ACI Storico)	Istruttoria pratica/rendicontazione	100%	25%	
<u>D) Settore Ragioneria</u> <u>Contabilità e bilanci</u>	Redazione documentale per approntamento bilanci e budget	100%	25%	20%
		Totale		100%

Nella definizione degli obiettivi quantitativi si è tenuto conto degli obiettivi di performance di Ente legati alla produzione associativa e assegnati per il 2021 dalla Sede Centrale ACI al Direttore.

Nella definizione degli obiettivi qualitativi, connessi alle necessità dell'Ente accorpato, si è tenuto conto della gravosità degli impegni ricadenti sulla Sede Amministrativa che vengono svolte dall'unico dipendente ivi insediato che possiede le adeguate competenze.

L'Ente aderisce al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) dell'ACI, aggiornato nella sua ultima versione con atto consiliare n. 4 del 18 dicembre 2020.

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata al fondo di produttività e sarà distribuita fra tutti i dipendenti in modo proporzionale alla presenza in servizio.

In caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi la quota parte legata alla produttività collettiva costituirà economia di bilancio.

I target saranno monitorati dalla Direzione e valutati proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi, ferma restando la soglia minima per ognuno di essi pari al 52%.

La corresponsione del saldo del fondo per i compensi incentivanti sarà corrisposta nel corso del 1^a semestre dell'anno successivo sulla base del verbale direttivo da emettere entro il medesimo periodo.

Compensi che comportano rischi, disagi ed oneri

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 1998/2001 si conferma la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi per ogni giornata di effettiva prestazione, nella seguente misura:

- Compenso per Maneggio valori/Cassa € 5,00 giornalieri
- Compenso per Trasporto valori € 3,50 giornalieri
- Cassiere Principale € 3,60 giornalieri

Compensi per prestazioni di lavoro straordinario

Le prestazioni straordinarie saranno autorizzate dal Direttore solo in caso di impellenti e improcrastinabili situazioni lavorative e in emergenza. Si precisa che il numero annuo massimo delle ore straordinarie individuali in ogni caso non può superare il limite delle 200 ore previsto dall'art. 25 – Lavoro straordinario e riposi compensativi - del vigente CCNL con applicazione dell'art. 69 – Struttura della retribuzione, di cui al Titolo VIII (Trattamento economico). Pertanto nel presente accordo non sono previste maggiorazioni al citato limite orario.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono, in alternativa, qualora non remunerate, dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì a giorni entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. Per quanto indicato nell'art. 2 – Costituzione del Fondo del presente CCI, le somme per la remunerazione dello straordinario sono state stanziare in una voce di bilancio dedicata, in quanto non afferiscono più al Fondo per le risorse decentrate.

Compensi per incarichi di responsabilità

E' stato confermato il compenso per indennità di posizione organizzativa a due dipendenti pari a € 1.032,91 ciascuno, legato al riconoscimento di responsabilità per la funzione di supporto in staff alla direzione e

connesse al servizio contabilità del settore amministrativo, e per il coordinamento della produzione associativa sulle tre sedi operative dell'Ente, funzioni che richiedono un certo grado di autonomia gestionale/organizzativa e di expertise.

c) effetti abrogativi impliciti
non previsti.

d) meritocrazia e premialità
come si evince dalle attività programmate e dagli indicatori e target assegnati, i compensi saranno erogati solo a completamento delle stesse ed in proporzione agli obiettivi raggiunti in base al grado di partecipazione dei dipendenti interessati, rilevato dalla Direzione.

e) progressioni economiche
per il 2021 non sono previste nuove progressioni economiche all'interno dell'area, sia pure ai soli fini giuridici. In attesa del rinnovo del CCNL per il Comparto "Funzioni Centrali" le stesse saranno previste e trattate nel prossimo CCI 2022.

ACPL_E_1564/2021
Imperia, 27/09/2021

LA DIREZIONE
F.to Dott.ssa Brunella Giacomoli