

AUTOMOBILE CLUB DEL PONENTE LIGURE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2022

Parte Economica

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, accordatasi sul presente incontro fissato e convocato per il giorno 21/10/2022 alle ore 09.00 la Sede dell'Ente sita in Imperia, Via Tommaso Schiva 11/19

- Richiamata la deliberazione n. 2 del 26/06/2019 del Consiglio Direttivo dell'AC del Ponente Ligure con la quale il Direttore è stato delegato alla negoziazione sindacale e all'assunzione degli atti conseguenti;
- Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 1998/2001;
- Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002/2005;
- Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2004/2005;
- Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;
- Visto l'art. 20 della Legge 23 dicembre 1999 n. 448;
- Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2008/2009;
- Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018
- Visti il D.lgs. n° 165/2001 ed il D.lgs. N° 150/2009;
- Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021 e considerato che le norme di prima applicazione relative Titolo III – Ordinamento Professionale, come previsto dall'art. 18, decorreranno dal 01/11/2022;
- Considerato che l'ACPL è stato costituito dal 1° gennaio 2016 mediante fusione per incorporazione degli AACC di Sanremo e Savona nell'AC di Imperia e che la riorganizzazione dell'Ente e dei suoi Uffici, ripartiti sulle tre sedi degli ex AACC, ha comportato notevole complessità con relativa differenziazione di funzioni, attività e competenze dei dipendenti in ruolo, a parità di inquadramento, che ha comportato differenti percorsi di specializzazione, acquisita sul campo, dato il peculiare modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
- Ravvisata la necessità che la presente attività negoziale si svolgerà con l'obiettivo di concludere un "accordo ponte" per l'anno 2022 nelle more del varo della parte giuridico-normativa, in analogia a quella che sarà disposta dall'ACI, Ente Federante gli Automobile Club, e che pertanto viene rimandata ad una prossima sessione negoziale in applicazione dell'art. 8 del vigente CCNL;
- Ritenuto di ultra attivare le disposizioni nel precedente CCI 2019 per corrispondere il salario accessorio ai dipendenti dell'Ente, che ammontano a n. 2 unità;
- Richiamata l'ipotesi di CCI 2022 di cui al protocollo 1214/2022 del 12/08/2022, sottoposta al parere del Collegio dei Revisori e ad approvazione del Consiglio Direttivo dell'ACPL;
- Vista la deliberazione di approvazione n. 7 del Consiglio Direttivo ACPL, di cui al verbale n. 4 del 17/08/2022;
- Acquisito il competente parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 5 del 19/08/2022;

sottoscrivono

il seguente accordo definitivo per l'anno 2022:

1. Le parti condividono l'esigenza di rinviare al 2023 l'allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e il periodo contrattuale della presente contrattazione integrativa, sia a livello normativo che a livello economico, tenuto conto che l'ultimo CCNL sottoscritto riguarda il periodo 2019-2021 e che le norme di prima applicazione relative Titolo III – Ordinamento Professionale, come previsto dall'art. 18, decorreranno dal 01/11/2022.
2. In applicazione di quanto previsto dal CCNL sottoscritto nel mese di maggio 2022 le parti convengono altresì di derogare ad un prossimo incontro, da programmare entro il 31 dicembre 2022, le trattative per la definizione del contratto integrativo triennale in applicazione del CCNL Nazionale 2019/2021, in analogia a quanto sarà predisposto dall'ACI, Ente Federante, al cui sistema di misurazione e valutazione della

- performance l'ACPL ha aderito in quanto Enti a natura associativa, come sancito dall'art.2, comma 2 bis, del decreto legge n.31 agosto 2013, n.101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125.
3. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Prot. ACPL_E_1773/2022

Imperia, 21/10/2022

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore – F.to Brunella Giacomoli

RSU

F.to Massimo Gazzano

PER LE DELEGAZIONI SINDACALI

FP CISL: F.to Domenico Mafera

TITOLO 1 - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Campo di applicazione

Il presente accordo ponte ha validità per l'anno 2022 e conserva la sua ultrattività fino alla stipulazione di successivi contratti.

Sono fatte salve specifiche materie che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e decorrenze diverse.

Gli effetti del presente contratto decorrono a partire dal 01 gennaio 2022.

L'individuazione e l'utilizzo delle risorse sono determinati in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale in riferimento alla normativa nazionale ed ai CCNL 2016-2018, tenuto conto che quanto previsto dall'art. 18 – Norme di prima applicazione del CCNL 2019-2021 prevede il differimento al 1 novembre 2022, relativamente alle disposizioni previste Titolo III – Ordinamento professionale (artt. da 12 a 18).

In considerazione di ciò anche per quanto concerne la presente fase di contrattazione decentrata si determina di aggiornare e comprendere gli istituti non considerati nella prossima sessione contrattuale.

La contrattazione integrativa, con riferimento agli istituti contrattuali rimessi a tale livello, si svolge in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

Per tutto ciò che non è espressamente disciplinato dal presente accordo si rimanda ai CCNL di comparto in vigore.

TITOLO 2 – PARTE ECONOMICA

IL SISTEMA DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA ED INDIVIDUALE

Art. 2 – Costituzione del fondo

Il Fondo per il trattamento accessorio, previa asseverazione del Collegio dei Revisori dei Conti di cui al Verbale n. 5 del 26/06/2019, è costituito giusta atto consiliare n. 2 del 26/06/2019 ed è stato adeguato in conseguenza alla ricezione della nota esplicativa dell'ARAN, Prot. E. n. 15081/2018, Registrata al MEF – RGS Prot. 233473 del 29/10/2018 – E, pervenuta con dalla Direzione Risorse Umane dell'ACI del 22 aprile 2020 in merito alle regole di costituzione del Fondo Risorse Decentrate di cui agli artt. 76 e 77 del CCNL Funzioni Centrali 2016-2018, siglato il 12 febbraio 2018, che ha fornito istruzioni in merito alla decurtazione degli importi destinati a remunerare lo straordinario del **Fondo Risorse Decentrate per l'esercizio 2020**, e al passaggio alla posizione economica superiore C2 dei due dipendenti dell'Ente.

Per il 2022 rimane quindi confermato l'importo del fondo così come stanziato del 2021.

Costituzione del fondo per la contrattazione integrativa	2022 - applicazione CCNL 2016-2018 Funzioni Centrali	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	Fondo 2021	Fondo 2022
FONDO CONSOLIDATO 2017	€ 26.981,82	€ 26.981,82
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL Art. 89, c. 5 - CCNL 2016-2018 incremento 0,49% monte salari 2015 (€ 210.293,90)	€ 1.030,44	€ 1.030,44
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità		
RIA personale cessato 2018	€ 996,17	€ 996,17
Risorse variabili = nessuna.		
Decurtazioni del fondo		
Decurtazione indennità di Ente a carico del fondo per trasferimento in mobilità il 01/06/2018 di n. 1 dipendente	€ 1.689,86	-14.598,30
Decurtazione per trasferimento in mobilità il 01/06/2018 di 1 dipendente	€ 5.874,30	
Decurtazione indennità di Ente a carico del fondo per pensionamento il 01/06/2018 di n. 1 dipendente	€ 1.689,86	
Decurtazione per pensionamento il 01/06/2018 di 1 dipendente	€ 3.844,28	
Decurtazione risorse destinate allo straordinario artt. 76 e 77 CCNL 2016/2018 del 12/02/2018 (media di 100 ore annue complessive per n. due dipendenti)	€ 1.500,00	
Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione		
a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione ridotta per le relative decurtazioni quantificate nella Sezione III	€ 14.410,13	€ 14.410,13
b) Totale risorse variabili	///	///
c) Totale Fondo	€ 14.410,13	€ 14.410,13

A detto fondo sono state quindi attribuite complessivamente risorse economiche pari a € 14.410,13 il cui regolare stanziamento in bilancio è stato asseverato dal Collegio dei Revisori.

Art. 3 – Utilizzo Fondo risorse decentrate

Il presente accordo disciplina l'utilizzo del Fondo ai sensi dell'art. 77 CCNL 2016-2018 relativamente alle disposizioni che possono trovare applicazione nello specifico contesto dell'Ente.

Il Fondo di cui all'art. 2, pari a € 14.410,13 è così destinato:

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa 2022	
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo	
Quote del fondo destinate a finanziare Indennità di Ente	€ 3.379,72
Quote destinate alle PEO 2019	€ 1.707,68
Quote destinate alla PEO 2022	€ 2.750,02
Totale Sezione I	€ 7.837,42
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	
In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolate dall'attività negoziale	
Indennità per oneri rischi e disagi (compensi a carattere indennitario)	€ 2.783,01
Compensi incentivanti	€ 3.789,70
Totale Sezione II	€ 6.572,71
Destinazioni ancora da regolare	
Nessuna	
Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposte a certificazione	
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal contratto integrativo (Sezione I modulo II)	€ 7.837,42
Totale destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo, determinato dal totale della Sezione II, Modulo II	€ 6.572,71
Totale poste di destinazione del fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti e che deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I	€ 14.410,13

Art. 4 – Compensi per rischi e che comportano disagi ed oneri.

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 1998/2001 le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi:

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

Art. 5 – Lavoro straordinario

Le parti concordano che 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.

Art. 6 – Obiettivi incentivanti

Le parti concordano:

- ✓ 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 entro il primo semestre dell'anno successivo sulla base del verbale direttivo da emettere entro tale periodo.

Fondo di Produttività Collettiva € 3.789,70
Progetti per attività anno 2022

Definizione obiettivi Anno 2022	Tipologia	Indicatori	Target 2022	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 2021 = n. 3.360	n. 3.360 + 20 = n. 3.380	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</u> <u>normativa</u>	Qualitativo	<u>Aggiornamento continuo procedure</u> <u>e applicativi in ossequio ad</u> <u>evoluzione normativa o procedurale</u> <u>(circolari portale del trasporto e</u> <u>portale comunicazione ACI)</u>	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%	
Ruote nella Storia (ACI Storico)		Istruttoria pratica/rendicontazione	100%	25%	
D) Settore Ragioneria Contabilità e bilanci		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 2022 al Direttore dalla Sede Centrale ACI.

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.

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.

Il Fondo di cui all'art. 3 del presente CCI destinato alla produttività collettiva è pari a totali € 3.789,70 e sarà distribuito secondo il grado di raggiungimento dei risultati e con le seguenti modalità:

A) Settore Soci: Coordinamento produzione associativa sedi operative – budget assegnato € 1.421,14
(euro millequattrocentoventuno/14) – peso totale 30%.

B) Settore amministrativo: aggiornamento procedure e normativa – budget assegnato € 473,71 (euro quattrocentosettantatre/71) peso totale 20%

Al progetto partecipa l'unico dipendente insediato nella sede operativa di Sanremo ed il budget assegnato sarà ripartito sulla base delle presenze effettivamente prestate, in ragione del tempo, pieno o parziale, di occupazione dello stesso.

L'obiettivo del progetto sub A) è suddiviso in tre sotto-obiettivi produttivi (Mantenimento base associativa – peso relativo 25%, Contratti di fidelizzazione – COL – peso relativo 25%, Percentuale acquisizione email soci – peso relativo 25%) con un peso complessivo pari al 30% del totale e consiste nel coordinare, monitorare con lo scopo di mantenere/incrementare la produzione associativa degli sportelli dedicati presso le tre sedi operative.

L'obiettivo del progetto sub B) consiste nell'aggiornamento continuo delle procedure e degli applicativi in ossequio all'evoluzione normativa o procedurale (circolari portale del trasporto e portale comunicazione ACI) e ha un peso relativo del 25% ed un peso complessivo pari al 20% del totale.

C) Settore Affari Generali (Trasparenza) e Sportivo – budget assegnato € 1.421,14
(euro millequattrocentoventuno/14) – peso totale 30%.

D) Settore Ragioneria (Contabilità e Bilanci) – budget assegnato € 473,71
(euro quattrocentosettantatre/71) peso totale 20%

Al progetto partecipa l'unico dipendente della Sede Amministrativa dell'Ente ed il budget assegnato sarà attribuito sulla base delle presenze effettivamente prestate in ragione del tempo pieno di occupazione dello stesso. Il dipendente dovrà eseguire in modo puntuale, regolare e nel rispetto della normativa di riferimento le seguenti attività:

- Aggiornamento sito web e adempimenti in materia di trasparenza
- Supporto alla realizzazione di manifestazioni sportive (Rallye Sanremo e Ruote nella Storia - ACI Storico)
- Redazione documentale per approntamento bilanci e budget

Art. 8 – Performance organizzativa e individuale

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.

Art. 9 – Gestione dei residui

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota del fondo 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.

Art. 10 – Progressioni economiche orizzontali (PEO)

I criteri di selezione per le progressioni economiche orizzontali sono stabiliti in appendice, parte integrante del presente accordo, evidenziando che gli unici due dipendenti dell'Ente, entrambi inquadrati in area C, posizione economica 2, si occupano di processi e funzioni differenti che richiedono competenze e capacità non confrontabili né comparabili, operando in settori e sedi diverse. Pertanto nel presente accordo la progressione economica troverà applicazione anche in riferimento a ciascun settore di competenza e alla diversa sede in cui ciascun dipendente è insediato. La parte datoriale ha previsto di voler procedere nel 2022 alla selezione interna per la PEO da C2 a C3 dei dipendenti dell'Ente con deliberazione n. 9 di cui al verbale n. 3 del 22/10/2021.

Tabella delle progressioni economiche per l'anno 2022

Area	Posizioni Economiche	Dipendenti in ruolo al 01/01/2019 Settore di attività e Sede di lavoro	Progressioni economiche	Numero massimo passaggi
C	2	1 Contabilità/Segreteria (Back Office) Sede di Imperia	Da C2 a C3	1
C	2	1 Produzione e coordinamento sedi operative (Front Office) Sede di Sanremo	Da C2 a C3	1

Il presente accordo è frutto della volontà delle parti di tener conto della necessità di proseguire nell'attuazione di un progetto strumentale di risultato, volto a riconoscere il merito e la professionalità del personale dell'Ente in maniera complementare e per ciascun settore di competenza e di riferimento, cui da anni si richiede un sempre maggiore impegno operativo, in costanza di funzioni istituzionali discendenti dall'applicazione di normative comunitarie e nazionali ed in presenza di una rilevante e rapida riduzione numerica dello stesso per cessazioni dal servizio, senza tralasciare i numerosi processi di reingegnerizzazione e digitalizzazione in corso che richiedono continuo aggiornamento e capacità di adattamento.

Pertanto si ritiene necessario definire il presente accordo con un progetto di valorizzazione della professionalità acquisita dal personale attraverso l'attivazione, nel corrente anno, di una procedura selettiva interna per il riconoscimento di progressioni orizzontali rivolta a tutto il personale.

a) Valorizzazione del personale

Le parti concordano nel ritenere che alla crescita di competenze e capacità richieste a tutto il personale corrispondano adeguati percorsi di riconoscimento della professionalità espressa e del merito individuale.

Pertanto, le parti convengono che si debba procedere nell'anno corrente ad avviare a selezione i dipendenti in considerazione delle differenti competenze che sono loro richieste, delle attività diverse in cui sono impegnati e delle differenti sedi e contesti in cui operano, assumendo come base di calcolo i dipendenti di ruolo alla data del 1° gennaio 2022.

Troveranno applicazione per dette progressioni i "Criteri generali per la definizione delle procedure di selezione per gli sviluppi economici all'interno delle Aree", allegati quale appendice al presente contratto collettivo integrativo del personale delle Aree per l'anno 2022, del quale costituiscono parte integrante.

b) Finanziamento delle progressioni orizzontali

Alla copertura degli oneri derivanti dagli sviluppi economici all'interno delle aree per l'anno 2022, di cui al presente accordo, si provvederà con quota parte delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità risultanti dal Fondo di Amministrazione stabilito per la presente contrattazione integrativa relativo all'anno 2022, pari ad un importo massimo di € 9.322,73.

Art. 11 – Disposizioni finali

Si richiama l'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133 per evidenziare che, nei per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza è corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio.

I risparmi derivanti dall'applicazione del presente comma costituiscono economie di bilancio e concorrono per gli enti diversi dalle amministrazioni statali al miglioramento dei saldi di bilancio. Tali somme non possono essere utilizzate per incrementare i fondi per la contrattazione integrativa.

Qualora si dovessero verificare fenomeni non dipendenti da colpe o negligenze dei dipendenti interessati, tali da influire sul pieno raggiungimento degli obiettivi, se ne dovrà tener conto in maniera proporzionale rispetto alla quantità di tempo del loro manifestarsi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Imperia, 21/10/2022

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore – F.to Brunella Giacomoli

RSU

Il dipendente – F.to Massimo Gazzano

PER LE DELEGAZIONI SINDACALI

FP CISL: F.to Domenico Mafera

APPENDICE

CONTRATTO INTEGRATIVO 2022 DEL PERSONALE DELLE AREE DELL'AUTOMOBILE CLUB DEL PONENTE LIGURE

CRITERI DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Criteri di selezione: attribuzione dei punteggi

La selezione si svolge per titoli. Il punteggio complessivo è pari a 60 punti così suddivisi:

1. Titoli di studio (max 20 punti) Viene valutato il titolo di studio più elevato

- Diploma di istruzione secondaria di secondo grado conseguito al termine di un corso di studi quinquennale punti 12
- Laurea triennale punti 15
- Laurea vecchio ordinamento, specialistica, magistrale, dottorato, diploma di master di II livello punti 20

2. Esperienza professionale (max 20 punti)

- per ciascun anno di servizio svolto presso l'Automobile Club del Ponente Ligure nella fascia retributiva di appartenenza (le frazioni di anno pari o superiore a sei mesi sono considerate anno intero) punti 5
- per ciascun anno di servizio a tempo indeterminato svolto presso altre amministrazioni pubbliche in fasce economiche equivalenti punti 1

3. Raggiungimento degli obiettivi assegnati sulla base del rendiconto/relazione della Direzione (max 20 punti)

Rendiconto anni 2019/2020/2021 punti 20

Gli sviluppi economici saranno attribuiti ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio minimo di 48/60.

Prot. ACPL_E_1773/2022

Imperia, 21/10/2022

PER L'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore – F.to Brunella Giacomoli

RSU

Il dipendente – F.to Massimo Gazzano

PER LE DELEGAZIONI SINDACALI

FP CISL: F.to Domenico Mafera

AUTOMOBILE CLUB DEL PONENTE LIGURE

Il presente CCI 2022 insieme alla relazioni tecnico-finanziaria e illustrativa trasmessi all'ARAN e al CNEL in data odierna (Prot. ACPL_U_1777/2022) sono conformi agli originali qui depositati. Il Collegio dei Revisori ha espresso il proprio parere favorevole con verbale n. 5 del 19/10/2022.

Imperia, 21.10.2022

IL DIRETTORE
(Dott.ssa Brunella Giacomoli)
Firma digitale