

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		21/10/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
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 2022
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 (Verbale Collegio dei Revisori n. 5 del 19/10/2022)
		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. 1153/2022 del 03/08/2022.</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 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 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.

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

I criteri di selezione per le progressioni economiche orizzontali sono stabiliti nell'appendice, parte integrante dell'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

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.

ACPL_U_1273/2022
Imperia 26/08/2022

LA DIREZIONE
Dott.ssa Brunella Giacomoli

