Automobile Club Torino

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative il giorno 17 giugno 2021, alle ore 10:00, presso la Sede dell'Ente,

- visti il d. lgs n. 165/2001 ed il d. lgs. n. 150/2009;
- visto il vigente CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 25 maggio 2021;
- vista la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico – finanziaria;
- vista la certificazione dell'Organo di controllo interno resa il 14 giugno 2021;

STIPULANO

Il contratto collettivo integrativo di Ente nel testo allegato per il personale delle aree professionali B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Torino per l'anno 2020.

Torino, 17 giugno 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione
Il Direttore
F. to Alberto Analdi
Il Dirigente Servizi Amministrativi
F. to Vilma Maggiorotto

Le Delegazioni Sindacali
FP CGIL
F.to Gabriele Gilotto
RSU Locali
F.to Giuseppe Cirillo
F. to Maria Cugno

AUTOMOBILE CLUB TORINO
CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 20/04/2021 presso la Sede dell'Ente,

- Visti il DLgs. n° 165/2001 ed il DLgs. n° 150/2009;
- Visto il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. che detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020, determinate in applicazione delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018.

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.

Torino, 25 maggio 2021

F.TO LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

F.TO LE DELEGAZIONI
SINDACALI

AUTOMOBILE CLUB TORINO
CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2020

- Visto il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;
- Preso atto che il Fondo Risorse Decentrate dell'Automobile Club Torino nell'anno 2018 era pari a € 99.447,71 mentre quello per l'anno 2019 era pari a €. 99.271,06;
- Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Considerata la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Visto il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, coordinato con legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 2 e 2 bis, detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa»;
- Preso atto del "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa triennio 2020-2022", adottato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Torino;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo A.C. Torino dell'anno 2019;
- Preso atto che, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter del DLgs 165/2001, 3-ter *"Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis"*;
- Tenuto conto delle linee guida contenute nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI come modificato con deliberazione del Consiglio Generale del 21 ottobre 2020 e Automobile Club Torino con delibera del Consiglio Direttivo adottata nella seduta del 21.12.2020 ha recepito le modifiche apportate al citato Sistema di Valutazione della Performance in conseguenza della già manifestata adesione (delibera del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Torino del 2 febbraio 2019 modificato con delibera CD 11 marzo 2019) all'OIV di ACI e considerato che le stesse sono state recepite ed integrate nell'accordo relativo alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di Ente relativo all'anno 2019 con la specifica che, di detto sistema di valutazione, sono recepiti i principi generali e le regole di impostazione complessiva, per quanto compatibili con la consistenza organica numericamente limitata dell'Ente;
- Visto l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 che rappresenta la cornice legale di riferimento entro la quale si muove la regolamentazione contrattuale e ribadendo che quest'ultima, ai sensi delle ultime modifiche apportate al D.Lgs 165/2001, non ha capacità derogativa o

integrativa della stessa, e rilevato che il citato articolo statuisce, che al fine di garantire la premialità e la selettività dell'istituto della progressione economica orizzontale: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione";

- Atteso che l'Ente ha attivato nel 2015 n. 2 procedure per progressioni economiche orizzontali ed intende, nell'ottica di valorizzare le risorse interne, avviare un percorso virtuoso di riconoscimento dell'accresciuto bagaglio professionale delle risorse interne;

- Tenuto conto che nel corso delle ultime tornate di rinnovo contrattuale e di contrattazione integrativa di Ente l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate non è stato decurtato progressivamente in virtù dell'esternalizzazione di alcune attività e servizi, in precedenza svolti direttamente dal personale dell'Ente;

- Considerato che il CCNL Funzioni Centrali, ai sensi dell'articolo 76, comma 3 lettera c, 2016-2018, dispone che il fondo sia incrementato di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del D.Lgs 165/2001;

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club, Dott. Alberto Ansaldi e dal Dirigente dott.ssa Vilma Maggiorotto, ha elaborato il presente documento che disciplina le modalità di costituzione ed utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2020, determinate in applicazione del il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018.

La sottoscrizione definitiva del presente documento 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.

F.TO LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

F.TO LE DELEGAZIONI
SINDACALI

PREMESSE

La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare ed accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale dell'Ente.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi Aci, di seguito elencati:

- Obiettivi connessi alle progettualità: Ready2go, Aci Storico
- Obiettivi specifici di Federazione (incremento produzione associativa, fidelizzata e analisi potenzialità di sviluppo delle reti della Federazione)
- Educazione alla sicurezza stradale

Mentre gli obiettivi individuali:

- Ottimizzazione processo di pubblicazione dati in materia di trasparenza e di accesso civico generalizzato
- Progetti di particolare interesse per l'Ente (Lavoro da remoto)

(Allegata al presente contratto "scheda Obiettivi" All. A)

Per procedere al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa ed al continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi a Soci e Clienti, viene adottato un sistema, articolato in una gestione delle attività/progetti, di carattere annuale o pluriennale, una conseguente assegnazione degli obiettivi (a livello di ufficio ed individuali) ed una puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- ✓ continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi offerti,
- ✓ incentivazione l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 bis del DL.gs. 165/2001;
- ✓ costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- ✓ riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- ✓ selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del D. L.gs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative.

Quanto precede attraverso la realizzazione di un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è stata sempre finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi quotidiani.

La peculiare natura dell'Automobile Club Torino impone che il personale dipendente offra il proprio contributo sia al consolidamento dell'Ente, come interlocutore delle Istituzioni e dei cittadini sui temi della mobilità, sia all'attività di promozione associativa, ed infine, alla cura dei rapporti con la rete dei propri affiliati.

È pertanto indispensabile un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, accompagnata da quelle conoscenze, capacità e competenze (anche trasversali) così come delineate dal Sistema di Misurazione e valutazione della performance, quali l'orientamento al risultato, la capacità di relazione, il problem solving e la capacità di lavorare in team, che risultano fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

Inoltre, l'accordo integrativo di Ente del 2020 costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Torino.

Il sistema contrattuale, infatti, non può che essere coerente con gli obiettivi fissati 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 di distribuzione delle risorse tese a riconoscere meriti individuali e non in modo generalizzato ed indifferenziato.

Per quanto precede, si conferma la scelta di affiancare alla valutazione dell'impegno "quotidiano", l'assegnazione di specifici progetti, che richiedono, oltre a una chiara definizione dei processi e dei ruoli, anche uno sforzo per il necessario autonomo coordinamento organizzativo.

In termini di operatività concreta, quindi, il maggiore impegno è incentrato su alcuni progetti, che richiedono sforzo organizzativo, consuntivazione dei risultati raggiunti e raffronto con i target assegnati e gli obiettivi prefissati.

Il progetto per l'anno 2020 è il seguente:

1. Progetto (Lavoro da Remoto) per superare le difficoltà legate alla pandemia e quanto previsto dai vari DPCM in tema Smart working – progetto trasversale che riguarda tutto il personale (annualità 2020);

SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Torino, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D. L.gs 165/2001 e smi, a seguito di processi di mobilità.

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

ART. 2 - DURATA

Il presente contratto ha validità, per la parte economica, per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2020, salvo le diverse decorrenze espressamente previste.

L'efficacia del presente 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.

SEZIONE 2 - IL SISTEMA PREMIANTE COSTITUZIONE DEL FONDO

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 91.271,06 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. a	€	41.971,85
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. b	€	17.987,94
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. f	€	00,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€	850,90
Indennità particolari responsabilità Art. 77 c.2 lett. d	€	7.800,00
Totale parziale	€	68.610,69

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€	8.671,52
Differenziali condizioni economiche anno 2020 Art. 77 c. 1	€	00,00
Indennità di Ente	€	13.255,44
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	733,41
Totale parziale	€	22.660,37

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 17.186,40 (di cui € 3.930,96 a carico dell'Amministrazione).

L'indennità di Ente, ex art. 4 del CCNL dell'8 maggio 2006 è corrisposta in dodici mensilità.

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 100 ore e detto importo, in relazione al rispetto degli obblighi di legge ed al fine di garantire la neutralità

finanziaria dell'operazione, costituisce tetto massimo da non superare, salvo motivate ed 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 complessivo di €. 8.000,00.

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 100 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.

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

ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE DEL FONDO

Anche per l'anno 2020 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.

In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time e gli importi non corrisposti andranno a remunerare al 50% il merito partecipativo delle risorse agli obiettivi di performance organizzativa, mentre il restante 50% sarà considerato risparmio di gestione.

ART. 5 - 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

ART. 6 - COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Le parti convengono che per il 2020 non sono previsti conferimenti di incarichi che richiedono lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, ai quali viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

ART. 7 - COMPENSI PER INCARICHI DI RESPONSABILITÀ' E/O PROFESSIONALITÀ'

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999 – a linea 5 - le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale appartenente all'Area B e C allo stesso può essere attribuito, dal Direttore un compenso di importo mensile ricompreso tra un minimo di euro 80,00 ed un massimo di euro 400,00, per 12 mensilità, in relazione alle risorse disponibili nel relativo fondo di cui all'art. 6, relativamente ai compiti seguenti:

AREA B

- Gestione rapporti Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici acquisizione Soci

AREA C

- Responsabile Ufficio Soci
- Responsabile Ufficio Segreteria di Presidenza e di Direzione
- Coordinamento attività OIV/ANAC

In caso di assenza superiore a 45 giorni o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre il compenso verrà attribuito al sostituto.

I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo.

ART. 8 - RISORSE DESTINATE A COMPENSARE LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell' Automobile Club Torino per l'anno 2020 in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Automobile Club Torino. L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa ed individuale per l'anno 2020 è pari a €. **51.959,79**.

ART. 9 – METODOLOGIA DI VALUTAZIONE PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA DEI DIPENDENTI, OBIETTIVI E MODALITA' DI EROGAZIONE

L'Automobile Club Torino, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica ha affinate, le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i principi di merito e differenzi azione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell' area "trasparenza" del sito internet istituzionale nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2020, l' erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A - Obiettivi di performance di team e/o individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Torino – L'importo è pari al 70% del totale del fondo per i compensi incentivanti.

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI, sia degli obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti all'Automobile Club Torino.

B - Risorse di performance individuale - la quota di fondo per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi è pari al 30% del totale fondo per i compensi incentivanti.

I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente all'interno dei team/strutture (vedi scheda All. 13).

La "ripartizione" del fondo di produttività, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari a **€. 59.959,79**, sarà effettuata nel seguente modo:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI: peso 45% delle risorse -disponibili per' la produttività;
2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Torino con peso pari al 25% della quota di performance organizzativa disponibile
3. Quota di performance individuale pari al 30% del totale disponibile, per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Dettaglio obiettivi:

Per l'obiettivo di performance di cui ai punti 1 e 2, in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance" con peso complessivo uguale al 70% del totale delle somme disponibili, si riporta l'allegata scheda di dettaglio - allegato A – unitamente alla Sezione tre del presente contratto per il dettaglio dell'iniziativa a carattere progettuale.

Per quanto riguarda la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di cui al punto 3) con peso complessivo pari al 30% finalizzato a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi si riporta alla valutazione dei comportamenti, dettagliati nella scheda n.13 e valutati con apposite schede allegate (di impegno, monitoraggio e finale).

ART. 10 – PROCEDURA DEL SISTEMA DI ASSEGNAZIONE , VALUTAZIONE E MONITORAGGIO INFRA ANNUALE

Il sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, attraverso la compilazione di una scheda standard, ciascun dipendente dichiara il livello contributo che, per ciascun tipo di comportamento, ritiene di poter mettere in campo nel conseguimento degli obiettivi di performance assegnati.

Le risultanze della scheda non sono vincolanti ai fini della misurazione/valutazione finale, ma

costituiscono una sorta di "patto" sul contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi di performance e stimolo a mettere in campo i migliori talenti individuali.

Dopo il 30 giugno di ogni anno, il Direttore, sulla base della osservazione, basata su dati e fatti, relativi ad eventi significativi, tiene incontri di monitoraggio riferiti al primo semestre, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati e dei comportamenti organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all' esito, compila schede standard di misurazione di performance di team o individuale.

Del pari, dopo il 30 settembre di ogni anno, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività dei team o individuali, usando le medesime modalità riferite agli incontri del primo semestre, applicando le medesime procedure organizzative.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, assegnati dall' attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni componente di team e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi attraverso la compilazione di una scheda.

Il risultato della valutazione è determinato dal Direttore tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato.

ART. 11 – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE

Come indicato nelle schede sopra evidenziate ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di Giugno dell'anno 2021 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell' Automobile Club Torino", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** peso 45 % pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51% . Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi di gruppo o individuali:** peso 25% pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione

dell' obiettivo pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell' obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.

Ai fini dell'erogazione degli emolumenti, sono presi a riferimento i criteri di corresponsione di cui alla scala parametrica che segue:

Livello	Parametri stipendiali
A1	70,00
A2	70,00
A3	79,00
B1	79,20
B2	79,50
B3	82,00
C1	86,00
C2	86,50
C3	86,60
C4	89,50
C5	100,00

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali. Convenzionalmente l'apporto fornito si basa sulle ore lavorative annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e al rispettivo livello.

Le parti concordano che le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.

Le ferie non fruita nell'anno di competenza, eccedenti i tre giorni, saranno considerate assenza incentivante esclusivamente in presenza di :

- malattie che comportino assenze superiore a 6 mesi continuative effettuate nell'anno solare di riferimento;
- Ferie motivatamente non concesse o revocate, ma comunque precedentemente pianificate e comunicate al Direttore/Dirigente

•Valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo - peso 30% pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 4 giudizi: "minimo -. basso - medio - alto" - per ogni giudizio sono previsti 4 livelli (da 1 a 4) con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/02/2018 e secondo i criteri indicati viene attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, ad una quota non superiore al 10 per cento del personale soggetto alla valutazione della performance. La quota di fondo in questione pari a €. 17.987,94 è suddivisa come di seguito:

Quota 1) pari a € 17.337,94 è destinata all'erogazione del compenso totalmente in relazione alla valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo;

Quota 2) il restante importo, pari a € 650,00 è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale che consegue le valutazioni più elevate, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente. In ogni caso l'importo di cui alla quota 2) non potrà essere superiore a € 650,00.

Alla fine della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

I Compensi destinati a remunerare la performance organizzativa, di cui al presente accordo, saranno erogati sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV, a partire dal mese di Giugno dell'anno 2021. Le parti concordano che il pagamento verrà suddiviso in due rate, da corrispondere nei primi mesi utili, dopo la validazione da parte del competente organismo.

Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi del progetto di particolare rilievo per l'Ente, si rimanda alla sezione tre del presente accordo.

Per quanto riguarda la remunerazione della performance individuale, verrà erogata, dopo la valutazione da parte della Direzione, nel mese di luglio.

.

ART.12 GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2020 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, incrementano per il 50% la quota di fondo utilizzata per il finanziamento della "performance organizzativa", mentre il restante 50% sarà considerato risparmio di gestione.

SEZIONE 3 FONDI PER IL FINANZIAMENTO DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 13 - 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.

Schede Progetto:

Codice progetto	n°1 del 2020
Denominazione	LAVORO DA REMOTO Smart Working con il presidio di tutte le attività dell'Ufficio da remoto, tramite Vpn, TeamViewer, cellulare aziendale e PC portatili.
Area	Tutto il personale
Descrizione	Il progetto consiste nel costante presidio e svolgimento delle attività e delle iniziative dell'Ente da remoto, sia sul fronte interno-organizzativo, sia sul fronte esterno e di coordinamento della rete
ufficio di riferimento	Amministrazione, Segreteria e Soci...
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	1, 2, 3
Obiettivo	Presidiare le attività dell'Ente intere ed esterne, svolgimento da remoto tutti i processi necessari.
Indicatori	Espletamento attività amministrative e gestione delle richieste dei Soci, della rete delle Delegazioni e dei cittadini.
Target	100% di condivisione iniziative e pratiche organizzative
Durata	2020
Risorse finanziarie stanziare	
Trasversalità	SI

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi, per il progetto sopra indicato, si stanziava un importo complessivo di Euro 8.394,37.

ART 14 - EROGAZIONE COMPENSI PROGETTI

I compensi per i progetti verranno erogati in due tranches 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 40% 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).

Il saldo del compenso 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 per i progetti di particolare rilievo per l'Ente, 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.

ART. 15 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE - PROGETTI

Il Direttore ACTO 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 2 della presente sezione, 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. 16 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO

In relazione all'art.1 per quest'anno è stata predisposta la scheda che riporta il progetto in cui il personale è coinvolto, il ruolo, il peso % del progetto, l'indicatore e la fonte di verifica. Il compenso di partecipazione è riconosciuto proporzionalmente al grado di raggiungimento dell'obiettivo annuale ed al coefficiente di partecipazione individuale definito dal capoprogetto con riguardo alla metodologia stabilita dal NSVP.

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine di durata del progetto.

I responsabili dei progetti nella loro relazione dovranno dare conto del contributo dato dai dipendenti coinvolti nel medesimo progetto. In base alle qualifiche e al risultato raggiunto nei singoli progetti si arriverà alla definizione del compenso individuale.

In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il progetto previsto dal presente accordo, 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 Responsabile di progetto, il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto; la quota non erogata verrà ridistribuita sulla base delle presenze delle altre risorse impegnate nel progetto in esame.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti è presa a riferimento la scala parametrica riportata all'Art. 11 del presente contratto.

NOTA A VERBALE

Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni di legge e/o contrattuali, nonché di pareri / direttive ministeriali e/o sentenze che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.