

**AUTOMOBILE CLUB TORINO**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO**  
**2022**

\*\*\*\*\*

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative il giorno 16/05/2023 alle ore 16.00, presso la Sede dell'Ente

- visti i l. d. lgs n. 165/2001 ed il d lgs. n. 150/2009;
- visto il vigente CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- vista l'ipotesi di contratto collettivo integrativo stipulata in data 02/05/2023;
- vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico -finanziaria;
- vista la certificazione dell'Organo di controllo interno resa il 12/05/2023

STIPULANO

Il contratto collettivo integrativo di Ente nel testo allegato per il personale delle aree professionali Assistenti e Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Torino per l'anno 2022.

Torino, 16/05/2023

La Rappresentanza dell'Amministrazione

F.to Il Direttore  
Dott.ssa Barbara Aguzzi

Il Vicepresidente  
Dott. Adalberto Lucca

Le Delegazioni Sindacali

F.to FP CGIL  
Gabriele Gilotto

F.to RSU Locali  
Maria Cugno  
Giuseppe Cirillo

## **AUTOMOBILE CLUB TORINO**

### **CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022**

#### **PERSONALE DELLE AREE**

##### **ART. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata**

1. Il presente CCI si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Automobile Club Torino.
2. Il presente contratto ha validità per il periodo 01/01/2022 – 31/12/2022 economica).
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

##### **ART. 2 – Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa**

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di performance organizzativa della Federazione ACI, con le specificità di alcuni processi dell'Automobile Club Torino, in base al piano degli indicatori e dei risultati attesi. La quota definita per la performance organizzativa è pari al 70% del totale fondo per i compensi incentivanti.
2. 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.
3. Nella 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 35% dell'importo spettante della performance ad ogni dipendente assumendo a base quanto liquidato a consuntivo nell'anno precedente.
4. L'acconto sarà anche parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso.
5. 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 il merito partecipativo delle risorse agli obiettivi di performance organizzativa.
6. Per l'obiettivo di performance organizzativa, in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance", si riporta la seguente scheda di dettaglio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					ANNO 2022
		Peso			
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					
Obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione			Indicatore	Fonte	Target assegnato
1	Concorrere al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	20%	N. Soci da produzione diretta (peso relativo 60%)	data base Soci	39.303
			N. Soci fidelizzati (peso relativo 20%)		1.974
			% mail dei Soci acquisite nel 2022/totale della produzione diretta tessere individuali al netto dei rinnovi automatici (peso relativo 20%)		62,8
2	Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza, educazione stradale e promozione di <i>Acì Storico</i>	20%	N. iniziative di comunicazione/promozione e corsi in materia di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza (peso relativo 70%)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	3 iniziative di comunicazione, 2 corsi, di cui 1 sulla micromobilità elettrica
			1 evento "Ruote nella Storia" o "Ruote nella Storia Plus" organizzato direttamente o indirettamente (peso relativo 30%)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	1 evento
3	Aggiornamento Amministrazione Trasparente - PAT	20%	Aggiornamento secondo le tempistiche di pubblicazione obbligatorie (trimestrali)		
	Relazione OIV				
4	Registro contratti	20%	Mantenimento e aggiornamento		
5	Inventario	20%	Aggiornamento costante		

### ART. 3 – Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale sulla base del sistema adottato dall'Automobile Club Torino in base all'area di appartenenza ed in base ai parametri indicati nella Tab. 1.
2. La performance individuale rispecchia la valutazione degli skill professionali trasversali (contributo qualitativo e personale al conseguimento degli obiettivi di Ente). La quota definita per la performance individuale è pari al 30% del totale fondo per i compensi incentivanti.
3. È previsto un monitoraggio infra-annuale. La valutazione finale è effettuata entro il 31 luglio dell'anno successivo.

SCHEDA DESCRITTIVA DEGLI INDICATORI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
SKILL PROFESSIONAL TRASVERSALI	INDICATOR
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività e dei propri processi di lavoro;
	individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività e dei processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche;
	manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard
	gestire l'efficienza e valutare rischi e opportunità;
	rispettare impegni e scadenze assegnate;
	gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO / INTERNO	interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative
	coerenti rispetto al bisogno espresso;
	generare output di qualità per il cliente interno/esterno;
	favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno qual output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati;
	instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità dei servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno);
	contribuire a diffondere nell'organizzazione, in particolare presso i propri colleghi la cultura
PROBLEM SOLVING	dell'individuazione, identificare e formulare ipotesi
	individuare procedure e applicarle al contesto;
	trarre conclusioni e formulare opinioni personali
LAVORO DI GRUPPO	sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto
	collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni
	partecipare alle attività comuni, valorizzando i contributi altrui

#### ART. 4 – Criteri di corresponsione dei compensi performance organizzativa e individuale

Come indicato nella scheda sopra evidenziata relativa alla performance organizzativa 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 2023 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 70 % 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.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti, si tiene conto delle presenze incentivanti. La determinazione della quota di fondo massima da attribuire a ciascun dipendente è commisurata sulla

base della retribuzione tabellare annua lorda di ingresso nel nuovo sistema di incentivazione prevista alla tab. B3 del CCNL 2019 - 2021:

<b>RETRIBUZIONE TABELLARE</b>	<b>Da 1/1/2021</b>
C4	27.880,56
C3	25.401,60
C2	24.126,88
C1	23.322,45
B3	22.530,57
Stipendi tabellari delle nuove aree da 1/11/2022	
Area Funzionari	23.501,97
Area Assistenti	19.351,97

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo 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 fruito 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 **€ 19.497,86** è suddivisa come di seguito:

Quota 1) pari a **€ 18.791,86** 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 **€ 706,00** 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.

Al 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 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 2023. 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 la remunerazione della performance individuale, verrà erogata, dopo la valutazione da parte della Direzione, nel mese di luglio.

#### **ART. 5 – Compensi per incarichi di Posizioni Organizzative e Professionali**

1. Secondo i dettami dell'art 15 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, l'Amministrazione può conferire ai dipendenti dell'Area Funzionari incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di maggiore responsabilità.
2. Gli incarichi, motivati e scritti, ha valenza annuale. Mutamenti organizzativi o di fabbisogno ne ridetermineranno la valutazione per gli anni successivi al 2022. I criteri generali restano quelli già definiti dall'art 15 CCNL Funzioni Centrali già citato.
3. Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area dei Funzionari vengono affidati i seguenti incarichi di natura organizzativa e professionale:

Area dei Funzionari

Responsabile Ufficio Soci Delegazioni € 2.500,00 annuali

Referente Ufficio Segreteria di Presidenza e di Direzione € 2.500,00 annuali

4. Detti compensi vengono erogati per tredici mensilità.

#### **ART. 6 – Indennità di specifiche responsabilità**

In applicazione dell'art. 54 del C.C.N.L. 2019-2021 le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale appartenente all'Area Assistenti allo stesso l'Automobile Club Torino può attribuire una indennità relativamente ai compiti seguenti:

AREA ASSISTENTI

- Gestione rapporti Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici acquisizione Soci – € 1.800,00 annuali.

I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio all'area successiva a quella di appartenenza

## **ART. 7 – 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 Ex art 77 comma 2 lett. c), d) e g) del CCNL 2016/2018). Tali compensi non sono cumulabili tra loro.

### **Compensi per rischio/onerosità**

Maneggio valori/cassa interna

€ 3,35 giornalieri

## **ART. 8 – Criteri per la progressione economica**

1. In applicazione di quanto previsto dall'art 18 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, entrato in vigore il 01/11/2022, la progressione economica del personale di ruolo dell'Automobile Club Torino verrà effettuata sulla base della disciplina del comma 6 art. 18, nei tempi prescritti.
2. Per i successivi anni, l'eventualità delle progressioni economiche e il loro numero saranno inseriti nel Contratto Integrativo a – parte economica annuale, tra i criteri di riparto del fondo.
3. Le parti convengono programmaticamente che, nel corso del biennio, le progressioni economiche siano distribuite con un tendenziale equilibrio tra le aree del sistema di classificazione professionale, anche tenendo conto delle eventuali progressioni verticali programmate.

## **ART. 9 – Limite individuale Banca Ore**

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono essere conferite nella Banca Ore, ai sensi dell'art. 27 comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018, è confermato essere di 70 ore.

## **ART. 10 – Misure sulla Salute e sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro**

1. Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs. 81/2008.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008. (riguardante tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato).
3. L'Automobile Club Torino aggiorna annualmente il Documento di Valutazione dei Rischi, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi e con il Medico Competente.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs 81/2008, l'Automobile Club Torino attua il piano di informazione e di formazione in materia di sicurezza, salute e rischi.
5. Qualora sia valutata la necessità di aggiornare e modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordare l'eventuale revisione.

## **ART. 11 – Famiglie professionali 2022**

1. Analizzata la classificazione delle famiglie professionali effettuata dalla Federazione ACI (Tab.), tutto il personale delle aree dell'Automobile Club Torino è identificato nella famiglia professionale "AMMINISTRATIVO – GESTIONALE".

2. Preso atto delle famiglie professionali definite dalla Federazione, viene concordata la revisione della scala parametrica utile alla distribuzione della produttività legata alla performance organizzativa.
3. Preso atto che con il CCNL 2019-2021 (entrato in vigore in data 01/04/2022) si prevede una semplificazione del sistema di classificazione del personale, determinando il superamento delle vecchie posizioni economiche che sono state sostituite da un'unica posizione giuridica per ciascuna area, si riporta la tabella di trasposizione automatica nel nuovo sistema di classificazione:

AREA C - C5 AREA C - C4 AREA C - C3 AREA C - C2 AREA C - C1	➡	FUNZIONARI
AREA B - B3 AREA B - B2 AREA B - B1	➡	ASSISTENTI
AREA A - A3 AREA A - A2 AREA A - A1	➡	OPERATORI

4. L'assegnazione in area di ciascun lavoratore alle nuove famiglie e aree professionali è attuata in prima applicazione al personale in servizio alla data del 31/10/2022.
5. Le competenze di riferimento della Famiglia Professionale Amministrativo-Gestionale si possono riassumere come segue:

<b>Competenze di tipo tecnico organizzative</b>	<b>Competenze di tipo trasversale</b>	
Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente	Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità	AREA FUNZIONARI
Conoscenze idonee a presidiare i processi lavorativi di pertinenza	Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione	
Conoscenza della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento	Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.	
Conoscenza delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati	Capacità di gestire i conflitti e di attivarsi ai fini della negoziazione.	
Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente	Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità	AREA ASSISTENTI
Conoscenze idonee a presidiare fasi dei processi lavorativi di pertinenza	Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione	
Conoscenza della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento	Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.	
Conoscenza delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati		

## Art. 12 – Costituzione ed utilizzo del fondo 2022

1. Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 94.794,08, è composto come di seguito indicato:

### Utilizzo del Fondo:

#### Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. a	€	45.495,02
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. b	€	19.497,86
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. F e art15 CCnl 2019-2021	€	2.500,05
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€	848,00
Indennità particolari responsabilità Art. 77 c.2 lett. D e art 15 e art 54 CCNL ccCCnlCCNL2019+-2021	€	4.300,00

#### Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€	6.911,62
Differenziali condizioni economiche anno 2020 Art. 77 c. 1	€	00,00
Indennità di Ente	€	11.046,20
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	709,47
Incremento posizione economica a seguito aumenti stipendiali	€	282,72
Art 52 comma 4 lettera a	€	3203,16

2. La costituzione e l'utilizzo del fondo 2022 sono stati determinati alla luce del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2019-2021, entrato in vigore l'1/11/2022 secondo quanto esposto negli art. 49, art. 50, ed art. 52 dello stesso.
3. In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 16.620,96 (di cui € 5.574,76 a carico dell'Amministrazione, derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione).
4. A decorrere dal 1° novembre 2022, data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021, l'indennità di Ente non è più a carico del fondo Risorse Decentrate ma a carico dell'Amministrazione. Il Fondo viene pertanto ridotto del corrispondente importo.
5. 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.
6. 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.
7. L'importo del fondo tiene parzialmente conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.

### **ART. 13 - Gestione dei residui**

1. Per l'anno 2022 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 distribuito in merito alla valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi in base all'effettiva presenza che dovrà essere maggiore di 200 giorni.

### **ART 14 - Aree Professionali per il biennio successivo e Norme di Prima Applicazione**

1. A partire dall'anno successivo all'entrata in vigore del CCNL Funzioni Centrali tra le aree di classificazione professionale si prevede anche l'assegnazione di 1 lavoratore all'AREA EP, che data la definizione dell'area dovrà strutturalmente essere inserito nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolga funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e coordini la gestione di processi articolati e significativi di particolare responsabilità e competenze tecniche.
2. Sempre a partire dall'anno successivo all'entrata in vigore del CCNL Funzioni Centrali si prevede in applicazione dell'art. 52, comma 1 bis, penultimo periodo, del D.L.gs. n. 165/2001, tenendo conto dell'esperienza e professionalità maturata ed effettivamente utilizzata da l'amministrazione la progressione tra l'Area Assistenti e l'area Funzionari, attraverso procedure valutative secondo quanto definito da art 189 6° comma CCNL Funzioni Centrali 2019-2021.

### **ART15 - Ulteriori criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale**

1. Il Direttore dell'Automobile Club Torino, in presenza di circostanze negative di particolare rilievo, potrà intervenire su criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale.
2. 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.
3. L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.
4. 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 oggetti ve;
  - indisponibilità ad adattare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità processi;
  - inosservanza dell'orario di lavoro;

- insufficienza rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale e/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 agli utenti.
5. 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, sentito le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.
  6. L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto il profilo disciplinare.

**Allegato A: Scheda di impegno individuale**

**SCHEDA DI IMPEGNO INDIVIDUALE  
RISPETTO AI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI DA METTERE IN ATTO (ad uso del Dipendente)**

Automobile Club Torino
Nome

<u>Comportamento</u> <u>espresso in</u> <u>relazione a:</u>	<u>Descrittore</u>	<u>Gradazione di Impegno Individuale</u>			
		<u>Minimo</u>	<u>Basso</u>	<u>Medio</u>	<u>Alto</u>
<b>Conoscenza delle attività e processi di lavoro</b>	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Orientamento al risultato</b>	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Relazione con il cliente Esterno/Interno</b>	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Problem Solving</b>	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Lavoro di Gruppo</b>	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Data \_\_\_\_\_  
 Firma del dipendente \_\_\_\_\_