



AUTOMOBILE CLUB VERBANO CUSIO OSSOLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 25 novembre 2020 in videoconferenza,

- visto il C.C.N.L. del Comparto del comparto Funzioni Centrali per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006 – 2007 ed il C.C.N.L. relativo al triennio economico e normativo 2016 -2018 sottoscritti in data 12/02/2018;
- visto il I Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 29 dicembre 1999;

CONCORDANO

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020 determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al triennio 2016/ 2018 del C.C.N.L.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 8 del C.C.N.L. per il triennio 2016-2018.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Dr. Emilio Ingenito

.....

Il Presidente Ten. Col. Ettore Superina

.....

LE DELEGAZIONI SINDACALI

C.I.S.L./F.P. nella persona di Marco Minini

.....

C.G.I.L./F.P. nella persona di Federica Monaco

.....

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

TITOLO 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

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

TITOLO II

SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 2 – OBIETTIVI E FINALITA'

Il nuovo sistema di classificazione del personale, in continuità con il previgente sistema introdotto dal C.C.N.L. del 16/02/1999, persegue l'obiettivo di un ulteriore sviluppo del modello organizzativo degli enti del comparto, secondo principi di flessibilità organizzativa e di accrescimento continuo delle competenze professionali.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si basa sui seguenti principi:

- a) valorizzazione delle professionalità interne per garantire prestazioni di elevata qualità;
- b) flessibilità nella gestione delle risorse umane in correlazione con l'effettivo sviluppo professionale.

ART. 3 – AREE E PROFILI PROFESSIONALI

Il sistema di classificazione del personale è articolato nelle aree A, B e C ed all'interno di ciascuna area professionale si riparte in livelli economici.

Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Il nuovo sistema di classificazione del personale si articola come segue:

LIVELLI ECONOMICI	AREE
C5	Area C
C4	
C3	
C2	
C1	
B3	Area B
B2	
B1	
A3	Area A
A2	
A1	

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

ART. 4 – OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE

1. Allo scopo di sviluppare la qualità dei servizi prestati al cliente, nonché la capacità di perseguire maggiori livelli di efficacia, efficienza ed economicità nell'ambito delle linee generali di sviluppo dell'ente, si applica il Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP) della Federazione ACI, il quale detta le linee guida per la misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità del personale. Valore fondante e costante obiettivo generale dell'ente è inoltre l'etica quale elemento caratterizzante la politica, le sue finalità e l'attività dell'ente nelle sue diverse espressioni e quale fondamentale criterio di misurazione dell'attività amministrativa.
2. La fissazione di obiettivi e la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa, costituiscono la base dei processi di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente.
3. In tale contesto la formazione costituisce, unitamente alla valorizzazione delle competenze del personale, il presupposto per lo sviluppo di una cultura basata sulla soddisfazione del cliente e l'introduzione di prassi gestionali innovative dirette ad elevare il livello di qualità dei servizi.
4. Il conseguimento degli obiettivi viene realizzato attraverso progetti concordati e condivisi sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La

realizzazione di tali obiettivi è attuata indirizzando l'attività dei dipendenti al raggiungimento dei risultati attesi attraverso la loro partecipazione, il loro coinvolgimento e la loro responsabilizzazione.

TITOLO IV

IL SISTEMA PREMIANTE

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

ART. 5 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI.

In seguito al nuovo C.C.N.L per il triennio 2016 – 2018 ex. art. 76 il fondo assume la denominazione **Fondo risorse decentrate**.

Si prende come base di riferimento per la costituzione del fondo trattamento accessorio per il 2010 il fondo storicizzato al 2004, certificato dai revisori dei conti dell'AC, riportato qui di seguito:

A	Importi stanziati in applicazione art.35 CCNL 6/07/95 nonché quelli derivanti dagli artt. 3-4 e 6, 5°co. Del CCNL 1/07/96	€	7.550,71
B	Importi non più destinati a compensi per lavoro straordinario (art.30 del CCNL)	€	385,18
C	Risparmi di gestione riferiti alle spese del personale	€	0
D	Risorse provenienti da specifiche disposizioni normative che destinano risparmi all'incentivazione del personale	€	0
E	Somme derivanti dall'attuazione dell'art.43 della L.449/97	€	0
F	Economie conseguenti alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale	€	0
G	Incrementi economici derivanti da disposizioni di legge, regolamenti o atti amministrativi generale	€	0
H	0,80% della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, a decorrere dal 01/05/99, da imputare su base annua per tredici mensilità	€	11,89
I	7,5% della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e dell'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31/12/99 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità	€	0,49
L	0,57% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle aree A,B,C ai sensi dell'art.4 punto 3, lett.A CCNL biennio economico 2000/2001	€	258,48

M	Risparmi RIA personale cessato dal servizio art.4 punto 3 lett. C	€	389,41
N	0,5% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle aree A,B,C ai sensi dell'art.4, punto 3, lett.E CCNL biennio economico 2000/2001	€	226,73
O	Applicazione nuovo CCNL 2002-2005 art.25 co.2	€	206,70
	Arrotondamento	€	0,41
	TOTALE FONDO 2004	€	9.030,00

Come previsto dall' art. 67 c. 5 del Dl n. 112/2008 si è operato il taglio del fondo pari al 10% dell'ammontare totale del fondo trattamento accessorio dell'anno 2004 per costituire il fondo trattamento accessorio per l'anno 2010. L'importo decurtato è stato reso momentaneamente indisponibile alla contrattazione 2010, in attesa di apposite disposizioni di legge, così come previsto dall'art. 7 c. 1 CCNL 18 febbraio 2009.

	TOTALE FONDO 2004	€	9.030,00
P	Riduzione del 10% dell'ammontare totale del fondo trattamenti accessori anno 2004 (€ 9.030,00) come previsto dall'art. 67 c. 5 del Dl 112/2008	€	- 903,00
	FONDO 2010	€	8.127,00

Al fondo così calcolato vengono applicati gli importi fissi previsti dai CCNL 2006, 2007, 2008, 2009.

	FONDO 2010	€	8.127,00
Q	Applicazione art. 5 c. 1 CCNL 8 maggio 2006, incremento pari allo 0,69% monte salari 2003	€	169,69
R	Applicazione art. 6 c. 2 CCNL 8 maggio 2006 , incremento pari ad euro 4,94 pro capite per tredici mensilità per ciascun dipendente	€	128,44
S	Applicazione art. 36 c. 1 CCNL 2006-2009, incremento pari allo 0,16% monte salari 2005	€	36,13
T	Incremento pari allo 0,55% monte salari 2005 (€ 22.580,70)	€	124,20
	Arrotondamento	€	0,54
	TOTALE FONDO 2010	€	8.586,00
	TOTALE FONDO 2015	€	13.500,00

Il fondo del 2010 preso a riferimento è stato adeguato, a partire dalla contrattazione dell'anno 2012, ad € 13.500 a seguito dell'inserimento di una risorsa nell'area B dal 01.09.2011.

Ai sensi degli art. 71 e 73 del decreto legge n. 112 del 2008 il fondo viene decurtato delle somme non corrisposte in caso di assenze per malattia da 1 a 10 giorni.

In fase di contrattazione si tiene conto di n. 1 sviluppo economico verso il livello B3 a partire dal 01.01.2009 finanziato dal fondo di ente.

L'amministrazione nel corso del 2016, d'accordo con le rappresentanze sindacali, ha esperito le procedure di selezione interne per il passaggio all'interno delle aree da B1 a B2 e da C1 a C2. Pertanto il totale del fondo per l'anno 2016 rimane invariato a € **13.500,00**.

Per l'anno 2017, visti il buon andamento della gestione economica dell'Ente, nonché il risultato positivo del Bilancio di Esercizio 2016, che ha avuto un utile di esercizio positivo, l'Amministrazione, d'accordo con le Rappresentanze Sindacali, mantiene invariato il Fondo per il C.C.I. 2017 e pari ad € **13.500,00**.

Per l'anno 2018, a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. triennio 2016 – 2018 e a decorrere dal 01/01/2018, art. 89 c. 5, il **Fondo risorse decentrate** è incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 (€ 78.094) equivalente a € 382,66 pertanto l'importo passa a € **13.882,66**.

Per l'anno 2019, visto il risultato positivo della gestione economica, si conferma l'importo pari ad € **13.882,66**.

Per l'anno 2020 in considerazione che nel 2007 sono entrate 2 risorse con la qualifica di B2 in sostituzione di una risorsa con la qualifica B3 cessata per effetto di una mobilità tra enti avvenuta nell'anno 2005, e che il fondo allora esistente di € 9.399,00 non è stato implementato, in quanto i risultati di bilancio erano negativi e l'ente non disponeva di adeguate risorse finanziarie per le attività correnti;

considerato che nell'anno 2011 è entrata una nuova risorsa e il fondo è stato adeguato ma in modo insufficiente, in quanto non sanava il fondo del 2007 per quanto sopra descritto;

considerato che l'Ente negli ultimi anni ha avviato un percorso virtuoso con notevoli utili di esercizio, grazie anche alle capacità, professionalità e competenze del personale presente, il quale ha visto nel corso degli anni depauperare la parte del fondo destinata alla produttività, in quanto utilizzata per finanziare le progressioni economiche avvenute nel corso degli anni precedenti, e quindi non più adeguata a remunerare la performance del personale dell'Ente;

considerato che il Consiglio Direttivo nel corso della seduta del 4 giugno 2020, in considerazione delle capacità espresse e professionalità dimostrata ha deliberato di concedere una progressione economica ad una risorsa attualmente inquadrata nella posizione economica B2 e pertanto l'amministrazione nel corso del 2020, d'accordo con le rappresentanze sindacali, ha esperito le procedure di selezione interne per il passaggio di una risorsa all'interno delle aree da B2 a B3;

si ritiene di adeguare il fondo della Contrattazione Integrativa 2020 alle tre risorse presenti, sia per finanziare la progressione economica da B2 a B3 sia per adeguare il fondo di produttività ai risultati di performance ottenuti, portandolo ad un importo totale di € **19.811,53**.

ART. 6 - UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

Per la definizione degli obiettivi al personale di classificazione degli Automobile Club, si fa recepimento degli elementi sull'organizzazione e sulle iniziative degli AC nel Piano della Performance della Federazione e precisamente come indicato nel SMVP sono:

- 1) risultati connessi agli obiettivi di realizzazione delle progettualità locali e/o di miglioramento/efficientamento dei processi, e di equilibrio economico-finanziario dell'AC;
- 2) risultati connessi agli obiettivi specifici della Federazione ACI così come deliberato dagli Organi centrali;

Il **Fondo risorse decentrate** per i trattamenti economici accessori rideterminato nell'importo complessivo di **€. 19.811,53** ed è utilizzato come di seguito indicato:

A) Fondo di produzione così suddiviso:

Obiettivi di Federazione: attività associativa diretta

- | | | |
|---|---------|----------------|
| • Contenimento del decremento della produzione associativa anno 2020 al netto dei canali ACI Global e Sara = 945 | € 1.560 | |
| • Contenimento del decremento della produzione fidelizzata = 94 | € 390 | |
| • Qualità delle informazioni = 64,89% mail | € 260 | |
| • Corso formazione su tematiche commerciali = 1 | € 390 | |
| | | Totale |
| | | € 2.600 |

Obiettivi Locali

- | | | |
|---|---------|----------------|
| • Incremento tessere azienda: => 40 | € 150 | |
| • Produzione Tessera Nuova Club=> 130 | € 250 | |
| • Pratiche Rateizzazione Regione Piemonte => 160 | € 150 | |
| • Rinnovi patenti => 900 | € 350 | |
| • Pratiche auto => 4.000 | € 1.500 | |
| | | Totale |
| | | € 2.400 |

B) <u>Fondo per il miglioramento del servizio, soddisfazione dei bisogni del cliente e ottimizzazione organizzazione del lavoro destinato al finanziamento dei seguenti progetti:</u>		
1) Educazione alla sicurezza stradale: TrasportAci Sicuri, Due ruote Sicure, attività rivolte ai giovani/adulti: 3 corsi proposti	€ 100	
2) ACISTORICO : 2 Eventi promozionali	€ 100	
3) Progetti locali deliberati Consiglio Direttivo	€ 100	
Obiettivi economico finanziari		
1) Margine Operativo Lordo maggiore o uguale a 0	€ 1.000	
2) Numero di fatture attive >=350	€ 500	
3) Indicatore tempestività pagamenti minore o uguale 0	€ 400	
4) Aggiornamento sez.Amministrazione Trasparente = SI	€ 300	
		Totale € 2.500
C) Passaggi economici all'interno delle aree professionali:		€ 4.653,90
D) Applicazione art. 6 c. 4 CCNL 18 febbraio 2009, accantonamento del 6,91% del valore dell'indennità di ente corrisposta nel 2019		€ 406,85
E) Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti		€ 2.709,38
F) Indennità di Ente		€ 4.541,40
TOTALE	€	19.811,53

In applicazione dell'art. 35 CCNL 2006 – 2009, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in €. 4.541,40.

Il fondo potrà essere incrementato delle risorse economiche derivanti dai risparmi di spesa ordinaria a seguito dell'attivazione di sponsorizzazioni in applicazione dell'art. 43 della L. 449/97.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del D.L. n.112/2001 il fondo per i trattamenti economici accessori è decurtato delle somme non corrisposte in caso di assenza per malattie da uno a dieci giorni.

SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

ART. 7 – FONDO DI PRODUZIONE

La gestione del fondo è legata al raggiungimento degli obiettivi da parte del personale della sede, con riferimento ai presenti in servizio alla data del 1 gennaio 2020. Gli obiettivi – risultato sono stati parametrati sugli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente come previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione a cui l'Automobile Club Verbano Cusio Ossola ha aderito con Delibera n. 3 del Consiglio Direttivo del 25/03/2019, riparametrati a seguito dell'Emergenza sanitaria Covid-19 e convalidati in seguito all'approvazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance 2020 della Federazione e dagli obiettivi locali concordati con le organizzazioni sindacali aziendali.

Il fondo è finalizzato, nell'ambito della nuova impostazione voluta dal C.C.N.L., a finanziare l'erogazione di trattamenti accessori diretti alla realizzazione di piani e progetti per il miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei servizi istituzionali.

Il fondo che ammonta a euro **5.000** aumentato rispetto al 2019 ed incrementato anche dai residui risultanti dai fondi ex art. 11, è articolato in budget diretti a finanziare obiettivi di produzione commerciale. L'aumento è dovuto al fatto che l'Ente negli ultimi anni ha avviato un percorso virtuoso con notevoli utili di esercizio, grazie anche alle capacità, professionalità e competenze del personale presente, il quale ha visto nel corso degli anni depauperare la parte del fondo destinata alla produttività, in quanto utilizzata per finanziare le progressioni economiche avvenute nel corso degli anni precedenti, e quindi non più adeguata a remunerare la performance del personale dell'Ente.

7.1 –Incremento della produzione associativa

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 1.560**.

Obiettivo per il 2020 è di contenere il decremento nella produzione associativa rispetto al valore conseguito nel 2019.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al livello di produzione conseguito pari o maggiore a **945** tessere.

7.2 – Incremento della produzione fidelizzata

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 390**.

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2020, vi è il contenimento del decremento % della produzione 2019 di tessere fidelizzate (COL) .

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **94** tessere.

7.3 – Qualità delle informazioni

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 260**.

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2020, vi è il numero % di mail acquisite rispetto al numero di Soci (tessere individuali) prodotti nell'anno 2020.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore percentuale di informazioni acquisite pari ad un minimo **del 64,89%**.

7.4 – Corso di formazione su tematiche commerciali: 1 corso

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 390**.

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2020, vi è quello di organizzare almeno **1** corso di formazione per le Delegazioni e personale dell'Ente su tematiche commerciali e tecniche di vendita. Tale risultato permette l'accesso a questo fondo.

7.5 – Consolidamento produzione tessere azienda

Il fondo ammonta a **€ 150**.

Obiettivo: sviluppare la vendita delle tessere aziendali.

L'accesso al fondo avverrà in relazione ai livelli di produzione conseguiti secondo le modalità di seguito indicate:

Fasce di Tessere	Percentuale
Da 10 a 39	60%
Da 40 a 59	80%
Da 60 e oltre	100%

7.6 - Produzione tessera Nuova Club

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 250**.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al livello di produzione conseguito pari o maggiore a **130** tessere.

7.7 – Pratiche di Rateizzazione Regione Piemonte

Il fondo ammonta a € **150**.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore minimo di pratiche svolte e pari o maggiori a **160**.

7.8 – Pratiche per il rinnovo delle patenti

Il fondo ammonta a € **350**.

Obiettivo: contenere il decremento del numero delle pratiche per il rinnovo delle patenti, rispetto al numero di quelle effettuate nel 2019 .

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **900** pratiche per il rinnovo patenti.

7.9 – Pratiche auto

Il fondo ammonta a € **1.500**.

Obiettivo: contenere il decremento delle pratiche auto effettuate dall'Ufficio Assistenza attraverso lo Sportello Telematico dell'Automobilista in relazione alla procedura di emissione del Documento Unico oggi molto più complessa e con problematiche che portano a tempi di lavorazione molto lunghi.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **4.000** pratiche auto.

SEZIONE 3

FONDI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 8 – FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA REALIZZAZIONE DEI DIVERSI PROGETTI PROGRAMMATI DALL'ENTE

Il conseguimento di elevati livelli qualitativi nella realizzazione delle strategie aziendali presuppone, nell'attuale contesto di accentuato cambiamento, un sistema organizzativo caratterizzato essenzialmente da iniziative progettuali.

In tal senso, coerentemente con quanto previsto dall'art. 77 del C.C.N.L. triennio 2016/2018 , le parti concordano nell'istituzione di un fondo volto a finanziare la realizzazione di progetti che garantiscano il coinvolgimento di tutto il personale, tesi al miglioramento della qualità del servizio, al soddisfacimento dei bisogni del cliente ed all'ottimizzazione dell'organizzazione

del lavoro. Questo fondo viene stabilito **in € 2.500,00** in quanto le progettualità locali sono diventate più complesse nella situazione attuale di emergenza sanitaria Covid-19

I correlati obiettivi di progetto devono essere oggettivamente misurabili e verificabili.

In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di progetto i residui della quota di budget non utilizzata andranno ad incrementare il fondo annuale di produttività di cui all'art. 7

L'erogazione avverrà a seguito del comprovato conseguimento degli obiettivi fissati secondo le seguenti modalità:

1) Attività di educazione stradale:

Proposte di corsi sui format realizzati dalla Direzione Educazione Stradale di ACI:

- TrasportAci Sicuri
- Due ruote sicure

Il fondo ammonta a **€ 100**

L'accesso al fondo avverrà solo se il numero dei corsi proposti è pari a 3.

2) Promozione ACISTORICO

Il fondo ammonta a **€ 100**

L'accesso al fondo avverrà in caso di organizzazione di 2 eventi promozionali organizzati dall'Ente o in proporzione a quelli realizzati

3) Progetti locali deliberati dal Consiglio Direttivo

Progetti locali deliberati dal Consiglio Direttivo

- Manifestazione ACI NEVE
- Organizzazione corso di Educazione Stradale

Il fondo ammonta a **€ 100**

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in riferimento ai progetti locali realizzati.

4) Obiettivi Economico-Finanziari

- Margine Operativo Lordo ≥ 0

Il fondo ammonta a **€ 1.000**

L'accesso al fondo avverrà integralmente se a fine esercizio 2020 il valore del MOL è uguale o maggiore di zero.

- Numero di fatture attive ≥ 350

Il fondo ammonta a **€ 500**

L'accesso al fondo avverrà integralmente se a fine esercizio 2020 il numero di fatture attive è uguale o maggiore di **350**.

- Indice di tempestività dei pagamenti ≤ 0

Il fondo ammonta a € **400**

L'accesso al fondo avverrà integralmente se a fine esercizio 2020 l'indice di tempestività è uguale o minore di zero.

- Aggiornamento Sezione Amministrazione Trasparente: **SI**

Il fondo ammonta a € **300**

L'accesso al fondo avverrà integralmente se a fine esercizio 2020 le sezioni dell'Amministrazione Trasparente sono aggiornate.

Obiettivi: realizzazione di progetti che apportano un miglioramento all'immagine dell'ente, dal punto di vista qualitativo, nei confronti dell'utenza e della collettività, e dei progetti inseriti all'interno della Performance organizzativa dell'Ente, come previsto dal D.L. 150/2009 i progetti che rientrano nell'ottica federativa dell'adesione ai 10 anni per la Campagna della Sicurezza Stradale 2011 – 2020, quali i corsi di Educazione Stradale tenuti nelle scuole dell'infanzia e delle primarie, organizzazione di conferenze sul tema della Sicurezza Stradale, e nell'ambito associativo organizzazione di incontri al fine di premiare i soci del sodalizio.

ART. 9 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti al personale in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati e in seguito alla validazione della Performance organizzativa della Federazione da parte dell'OIV.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, si terrà conto della presenza del personale, nonché della sotto riportata scala parametrica concordata

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

ART. 10 - FINANZIAMENTO DEI PASSAGGI DEL PERSONALE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI;

Ai sensi dell'art. 36 del C.C.N.L. del 01/10/2007 tutte le decisioni e le iniziative di attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale, ad eccezione dei passaggi da un'area ad un'altra, sono finanziati esclusivamente dalle risorse del fondo per i trattamenti accessori di ente.

Lo stanziamento complessivo è di **euro 4.653,90.**

ART. 11 - COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA', ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI.

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, a linea 5, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Lo stanziamento complessivo risulta di **euro 2.709,38.**

Compensi per rischio:

Maneggio valori	€	3,35 giornalieri
Trasporto valori	€	3,60 giornalieri

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo annuale di produttività come da art. 7.c.3
I predetti compensi sono cumulabili tra loro.

ART. 12 - LAVORO STRAORDINARIO

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate esclusivamente per fronteggiare particolari situazioni lavorative che, a causa dell'urgenza degli adempimenti delle caratteristiche dell'attività svolta o dell'eccezionalità delle situazioni stesse, non possono essere risolte con un'adeguata programmazione dell'orario di lavoro ordinario.

E' quindi esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse.

Il ricorso alle prestazioni straordinarie non può non rispondere a trasparenti esigenze organizzative nelle quali il confronto con le organizzazioni sindacali deve costituire un normale e sistematico momento di coinvolgimento.

ART. 13 – PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'art. 77 comma 2 lettera b) del CCNL triennio 2016 – 2018 prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa abbiano il seguente utilizzo:

premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale come indicato ex art. 77 comma 3 e in base all'art. 78 c.3, si stabilisce che la limitata quota massima di personale valutato sia pari a 3 unità.

Il coefficiente di premialità che viene preso in considerazione sarà dato dalla maggiore presenza in servizio, escludendo i periodi di ferie.

ART. 14 - VERIFICA DEI RISULTATI

La verifica sulla produttività raggiunta sarà effettuata entro il 30 giugno 2020 secondo le seguenti modalità:

PROGETTI DI PRODUZIONE:

Per quanto riguarda i punti 7.1 7.2 7.3 7.5 7.6 7.7 7.8 7.9 sulla base delle risultanze dei prospetti riepilogativi dei programmi Socio Web, Pratiche Light e applicativi Sistema Regione Piemonte dal 01/01/2020 al 31/12/2020. Il **punto 7.4** è soggetto a documentazione probatoria comprovante la realizzazione degli stessi.

PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE:

Punto 1

Realizzazione delle attività di Educazione Stradale, come risultante dal monitoraggio finale della Performance organizzativa dell'Ente 2020.

Punto 2

Eventi promozionali per ACISTORICO: documentazione probatoria

Punto 3

Progetti locali deliberati consiglio Direttivo: documentazione probatoria

Punto 4

MOL, numero di fatture attive, indicatore tempestività dei pagamenti: applicativo GSA Web
aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente: attestazione.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Direttore Dr. Emilio Ingenito

.....

Il Presidente Ten. Col. Ettore Superina

.....

LE DELEGAZIONI SINDACALI

C.I.S.L./F.P. nella persona di Marco Minini

.....

C.G.I.L./F.P. nella persona di Federica Monaco

.....