

2) Contratto Collettivo integrativo di Ente - Avvio trattativa 2021

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 28 giugno 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 2021, determinate in applicazione del C.C.N.L. 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.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Dott. Francesco Munno

Sig. Alessandro Tibiletti *ASSENTE*



LE DELEGAZIONI

SINDACALI

CGIL

Gabriella Sierchio

UILPA

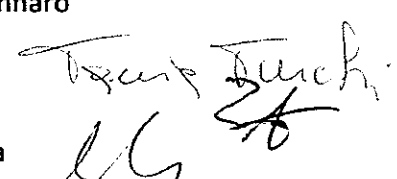
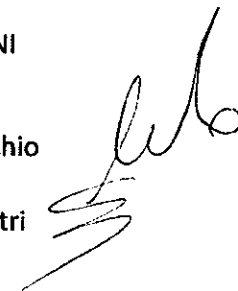
Gabriele Dellutri

RSU

Alessandro Zennaro

Tania Turchi

Michela Motta



AUTOMOBILE CLUB VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2021

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Varese, 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. Lgs. 165/2001 e smi, a seguito di processi di mobilità.

Art. 2

Durata

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2021, 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.

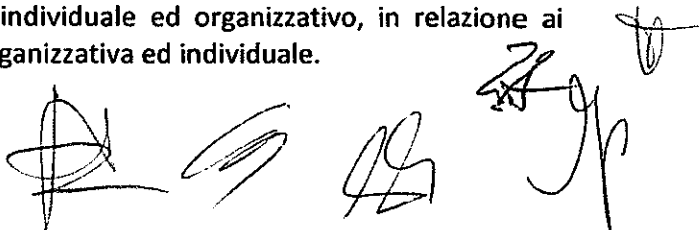
Art. 3

Disponibilità finanziaria

Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali.

Sono individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'art. 77 del CCNL Funzioni Centrali.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività impicanti particolari responsabilità e quelle destinate alla erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.



CAPO II
Trattamento Economico
Accessorio

Art. 4
Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 ammonta complessivamente a €. 65.700,00.

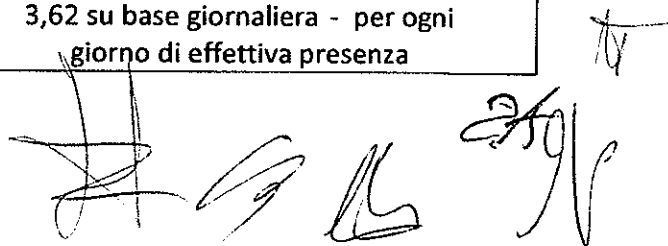
Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

Performance organizzativa	€	21.700,00
Performance individuale	€	8.100,00
Progetti speciali	€.	0,00
Posizioni organizzative	€	0,00
Compensi per incarichi di particolare responsabilità	€.	9.900,00
Indennità di cui all'art.77 c.2 lett. c) - CCNL 2016/2018	€.	1.000,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio	€.	6.000,00
Totale (parziale)	€.	46.700,00
Indennità di Ente	€.	12.000,00
Sviluppi professionali	€.	7.000,00
Totale (parziale)	€.	19.000,00
Totale complessivo	€.	65.700,00

Art. 5
Compensi per rischi e/o disagi

Per lo svolgimento prevalente di compiti che comportino effettivi rischi o disagi sono attribuite, dal Direttore, le seguenti indennità giornaliere:

Tipo indennità	Importo €.
Maneggio valori	2,69 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza
Trasporto valori	3,62 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza



Art. 6
Compensi per responsabilità e/o
professionalità

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999 – alinea 5 – le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle Aree B e C, allo stesso verrà attribuito un compenso di importo mensile, per 12 mensilità, pari a €.125,00 per il personale di Area B e €150,00 per il personale di area C, relativamente ai compiti seguenti:

AREA B

- Gestione rapporti con Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici e acquisizione Soci
- Responsabile Ufficio Segreteria/Personale
- Responsabile Ufficio Soci/Tasse automobilistiche

AREA C

- Responsabilità Amministrazione e Cotrollo
- Collegamento Delegazioni/Enti istituzionali
- Coordinamento Delegazioni

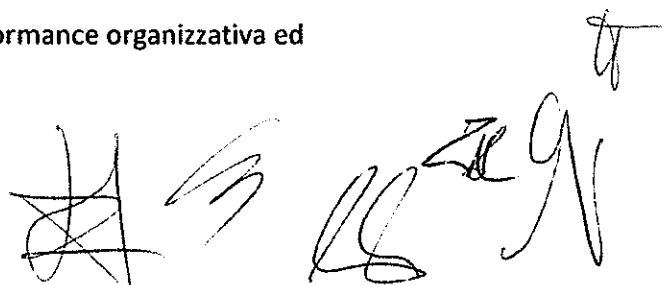
In caso di assenza superiore a 45 giorni o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre il compenso verrà attribuito al sostituto.

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. 7
Indennità per posizioni organizzative

Le parti convengono che per il 2021 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. 8
Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed
individuale

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'H. S.'. To its right, there are several other signatures, including one that looks like 'L. G.' and another that is more stylized. There are also some smaller initials or marks scattered around the main signatures.

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Varese per l'anno 2021, 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 Varese con delibera del Consiglio Direttivo del 11 febbraio 2019 e aggiornato con delibera del Presidente del 7 dicembre 2020.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2021 è pari ad € 29.800,00.

Art. 9

Metodologia di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti, obiettivi e modalità di erogazione

L'Automobile Club Varese, 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 differenziazione, 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 2021, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A - Obiettivi di performance organizzativa derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Varese – 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 sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI sia obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club, utilizzando apposite schede in cui la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale (vedi scheda Allegato A)

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 Allegato B).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

La "ripartizione" del fondo di produttività, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad €.29.800,00 sarà effettuata nel seguente modo:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI:
peso 60% delle risorse -disponibili per la produttività; -
2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Varese con peso pari al 10% delle delle risorse disponibili per' la produttività;
3. Quota di performance individuale pari al 30% delle risorse disponibili per la produttività, 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.

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 Allegato B e valutati con apposite schede (di impegno – Allegato C, monitoraggio – Allegato D e finale – Allegato E).

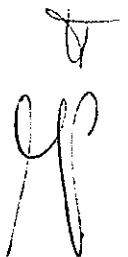
Art. 10

Procedura del sistema di assegnazione e 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, attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni dipendente e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi secondo le seguenti modalità:

I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda:

1. dal Direttore;
2. da sé stesso.

Il risultato della valutazione è determinato dal Direttore tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore, che consegna anche l'esito della autovalutazione e della valutazione del personale; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

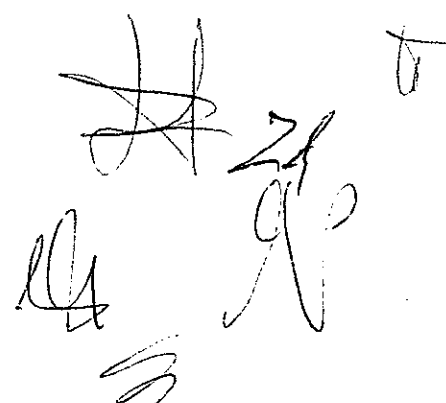
Art. 11

Disciplina del Piano organizzativo per il lavoro agile

Le parti prendono atto che il Piano organizzativo per il lavoro agile è stato oggetto di apposita delibera da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 30 marzo 2021, anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici a seguito dell'introduzione della normativa di carattere emergenziale per il contenimento del contagio da Covid 19.

Art. 12

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 2022 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Varese", 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:

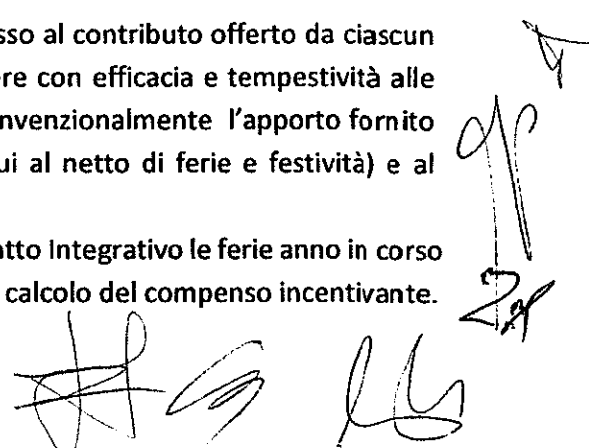
- **Obiettivi organizzativi di Ente:** peso 60 % pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi specifici di gruppo o individuali:** peso 10% 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	100,00
A2	110,23
A3	117,41
B1	120,18
B2	132,83
B3	148,29
C1	152,62
C2	161,99
C3	174,64
C4	199,70

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 a partire dal presente Contratto Integrativo le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.



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

- malattie che comportino assenze superiori a 6 mesi continuative effettuate nell'anno solare di riferimento;
 - ferie motivatamente non concesse o revocate, ma comunque precedentemente pianificate e comunicate al Direttore.
- **Obiettivi di performance individuale** - 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. La quota di fondo in questione è pari a € 8.100,00.

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 2022. 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 primo mese utile.

Art. 13

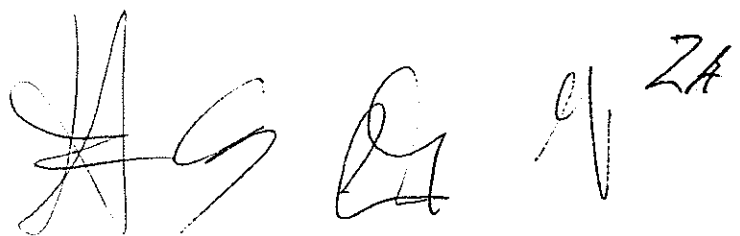
Disciplina di gestione dei residui

Eventuali economie maturate sulle voci indennità di ente, passaggi economici, indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della performance organizzativa conseguita dagli Uffici dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata. Detti residui verranno erogati, unitamente agli altri saldi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

L'utilizzo di eventuali residui nella gestione della quota del fondo utilizzata per la performance organizzativa sarà oggetto di confronto tra le parti.

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.

Letto confermato e sottoscritto
Varese, 28 luglio 2021



The image shows four handwritten signatures in black ink. From left to right, they are: a large, stylized signature that appears to be 'AS'; a signature that appears to be 'EG'; a signature that appears to be 'el'; and a signature that appears to be 'ZA'. There is also a small, separate signature above the 'ZA' signature.

ALLEGATO A

ANNO 2021

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE AUTOMOBILE CLUB VARESE

A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA <ul style="list-style-type: none"> Obiettivi connessi alla progettualità 	50%	60%	n. attività / comunicazioni di promozione del Club ACI Storico	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.3	obiettivo annuale
	50%	*30%	n. eventi Ruote nella Storia da organizzare a cura dell'AC	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.1	obiettivo annuale
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi riferiti al miglioramento / efficientamento dei processi e della qualità 		*10%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
	100%		% pratiche acquisite dall'applicativo GEDI sul totale	Datamart	> di 75% di utilizzo obiettivo raggiunto al 50%; > di 85% di utilizzo obiettivo raggiunto al 75%; = al 100 di utilizzo obiettivo raggiunto al 100%; < al 75% di utilizzo obiettivo non raggiunto	obiettivo annuale
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi specifici di federazione 	60%	*30%	Produzione associativa diretta 2021	Data base Soci	12.653	Obiettivo oggetto di monitoraggio
	15%		Produzione fidelizzata 2021	Data base Soci	2.414	Obiettivo oggetto di monitoraggio
	10%		Percentuale e-mail acquisite nel 2021 / totale della produzione diretta tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	Data base Soci	69,54%	Obiettivo oggetto di monitoraggio
	15%		n. corsi di formazione erogati alle delegazioni su tematiche commerciali, anche in modalità e-learning	Archivio Attività Associtative alimentato dalle convocazioni / verbali trasmessi	>=1	obiettivo annuale

Handwritten signatures and initials: *MP*, *ES*, *FF*, *MP*

Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
<ul style="list-style-type: none"> Educazione alla sicurezza stradale 	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.3	obiettivo annuale
<ul style="list-style-type: none"> Attività in materia di educazione stradale 	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.3	obiettivo annuale
<ul style="list-style-type: none"> Realizzazione diretta din. corsi di educazione stradale ACI per le varie tipologie di utenti (bambini, giovani, adulti) con livello di gradimento uguale a 3 o superiore in una scala da 1 a 5 	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.1	obiettivo annuale
<ul style="list-style-type: none"> Obiettivi economico-finanziari 	Fonte	Target assegnato	Target finale
<p>Margine operativo lordo (MOL AC) così determinato: valore della produzione (A) – costi della produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13), al netto delle poste (proventi ed oneri) straordinarie</p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE DI GRUPPO E/O INDIVIDUALE</p>	Bilancio d'esercizio di AC Varese	>= a zero	obiettivo annuale
Dipendente: Alessandro Zennaro	Fonte	Target assegnato	Target finale
Collegamento AC-Delegazioni-PRA-Motorizzazione	Archivio AC Varese	100%	obiettivo annuale
Gestione pratiche assistenza	Archivio AC Varese	100%	obiettivo annuale
Assistenza Delegazioni per pratiche complesse	Archivio AC Varese	100%	obiettivo annuale
Affiancamento	Archivio AC Varese	>= 90	obiettivo annuale
Dipendente: Paola Panetta			
Formazione commerciale	Archivio AC Varese	n.1	obiettivo annuale
Coupon SARA	Archivio AC Varese	>= 300	obiettivo annuale
Coordinamento Delegazioni	Archivio AC Varese	100%	obiettivo annuale
Campagna convenzioni	Archivio AC Varese	n.10	obiettivo annuale
Dipendente: Daniela Cabrini	Fonte	Target assegnato	Target finale

Tempi di pagamento	25%	% pagamenti emessi oltre il 15 gg.	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
F24 mensili e trimestrali	25%	% invio oltre scadenza	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
Inserimento giornate contabili e quadrature	25%	% inserimento oltre 5 giorni	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
Emissione fatture mensili delegazioni e concessionarie	25%	% emissioni oltre il giorno 5 mese successivo	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
Dipendente: Turchi Tania					
Predisposizione fascicoli per calcolo stipendi AC Varese	25%	n. giorni di ritardo (entro il 15 mese successivo)	Archivio AC Varese	0	obiettivo mensile
Predisposizione fascicoli per calcolo stipendi ACI Como Servizi	25%	n. giorni di ritardo (entro il 5 mese successivo)	Archivio AC Varese	0	obiettivo mensile
Procedimenti mensili Bollo Sicuro	25%	% richieste elaborate	Archivio AC Varese	100%	obiettivo mensile
Gestione PAT	25%	% pubblicazioni obbligatorie	Archivio AC Varese	>=90%	obiettivo annuale
Dipendente: Michela Motta					
Formazione in tema di educazione stradale	25%	n. corsi seguiti dal dipendente	Archivio AC Varese	n.2	obiettivo annuale
Formazione commerciale	25%	n. corsi seguiti dal dipendente	Archivio AC Varese	n.1	obiettivo annuale
Coupon SARA	25%	n. coupon SARA raccolti	Archivio AC Varese	>= 300	obiettivo annuale
Campagna convenzioni	25%	n. convenzioni sottoscritte	Archivio AC Varese	n.10	obiettivo annuale
Dipendente: Marco Lombardi					
COL	20%	n. COL siglati	Socio WEB	>=10	obiettivo annuale
Cassa	30%	% verifiche di cassa a esito positivo	Verballi Revisori	100%	obiettivo annuale
Tasse automobilistiche	40%	% pratiche acquisite dall'applicativo GEDI sul totale	Datamart	98%	obiettivo annuale
Coupon SARA	10%	n. coupon SARA raccolti	Archivio AC Varese	>= 300	obiettivo annuale
Dipendente: Saponetto Saro					
Apertura uffici di sede	25%	% giorni di apertura in ritardo (entro ore 7.00)	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
Consulenza rinnovo patenti	25%	% pratiche patenti lavorate/totale pratiche patenti	Archivio AC Varese	>= 25%	obiettivo annuale

Coupon SARA	25%		n. coupon SARA raccolti	Archivio AC Varese	>= 300	obiettivo annuale
Formazione commerciale	25%		n. corsi seguiti dal dipendente	Archivio AC Varese	n.1	obiettivo annuale
Dipendente: Antonio Laiso						
Apertura uffici di sede	30%		% giorni di apertura in ritardo (entro ore 7.00)	Archivio AC Varese	<5%	obiettivo annuale
Attività di collegamento Banca/Poste/Commissione medica/PRA/Motorizzazione	40%		% di adempimenti effettuati / richiesti	Archivio AC Varese	100%	obiettivo annuale
Accoglienza utenti	30%		n. reclami	Archivio AC Varese	<5	obiettivo annuale
OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE		30%			Livello atteso	Livello rilevato
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	20%				5	
Orientamento al risultato	20%				5	
Relazioni col cliente interno/interno	20%				5	
Problem solving	20%				5	
Lavoro di gruppo	20%				5	
TOTALE		100%				

Data e firma del Dipendente

LS

A

AS

ALLEGATO (B)

#



SCHEDA DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO all. 13	
COMPORAMENTO ESPRESSO IN RELAZIONE A:	DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none">• conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività/processi di lavoro;• individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività/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	<ul style="list-style-type: none">• assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard qualitativi definiti;• gestire l'incertezza e valutare rischi e opportunità;• rispettare impegni e scadenze assegnate;• gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	<ul style="list-style-type: none">• 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 quale 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, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino.
PROBLEM SOLVING	<ul style="list-style-type: none">• definire il problema, pianificare e formulare ipotesi;• individuare procedure ed applicarle al contesto;• trarre conclusioni e formulare opinioni personali.

ALLEGATO ©

[Handwritten signatures and initials]

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

Automobile Club Varese

Nome _____

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

[Handwritten notes and signatures on the right margin]

Data _____
Firma del dipendente _____

AUGATO (D)

[Handwritten signatures and initials]

SCHEDA DI MONITORAGGIO SULL'IMPEGNO INDIVIDUALE RISPETTO AI COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI MESSI IN ATTO

Area
Nome

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

Data
Firma del Dipendente
Note

Firma del Dirigente

ALEGATO

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DA PARTE DI: Dirigente - Componenti del Team - Autovalutazione

Area C
Nome Dipendente

Comportamento espresso in relazione a:	Peso	Gradazione di comportamento espresso																totale
		Minimo				Basso				Medio				Alto				
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	20																	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Orientamento al risultato	20																	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Relazione con il cliente Esterno/Interno	20																	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Problem Solving	20																	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Lavoro di Gruppo	20																	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
NOTE																		
Data										Data								
Firma Dirigente										Firma Dipendente								

Riunione del 26/09/2022 - CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

Oggi lunedì 26 settembre 2022 alle ore 10.30 nella sede dell'Automobile Club Varese di Viale Milano 25, si è svolta una riunione convocata dalla Direzione con nota prot. 1600/22 dell'8 settembre 2022 per trattare i seguenti argomenti:

- 1) CCI di Ente – trattamento accessorio anno 2021
 - a) Relazione del Direttore
 - b) Sottoscrizione del contratto
- 2) Considerazioni introduttive sul CCNL 2019-2021
- 3) Varie ed eventuali

Automobile Club Varese
Protocollo Entrata
ACVA/0001712/22
Data 26/09/2022
Cod. Registro: ACVA

Prendono parte alla riunione:

In rappresentanza dell'Amministrazione:

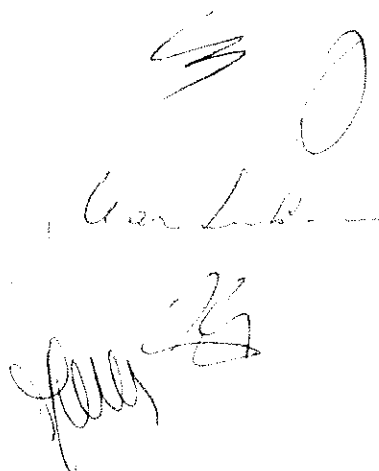
- dr. Francesco Munno, Direttore A.C. Varese

In rappresentanza delle R.S.U.:

- dott.sa Michela Motta
- dott.sa Manuela Motta
- dott. Marco Lombardi

In rappresentanza delle organizzazioni territoriali delle associazioni di categoria firmatarie del C.C.N.L.:

- sig.ra Gabriella Sierchio (CGIL F.P.) *ASSENTE*
- sig. Gabriele Dellutri (UIL Pubblica Amministrazione)
- sig. Nunzio Praticò (CISL F.P.)



1) Contratto Collettivo integrativo di Ente – Trattamento accessorio 2021

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 28 luglio 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 2021, determinate in applicazione del C.C.N.L. 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.

LA RAPPRESENTANZA

DELL'AMMINISTRAZIONE

Dott. Francesco Munno

Sig. Alessandro Tibiletti



LE DELEGAZIONI

SINDACALI

CGIL F.P.

Gabriella Sierchio

UILPA

Gabriele Dellutri

CISL F.P.

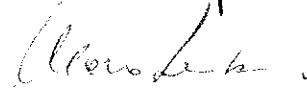
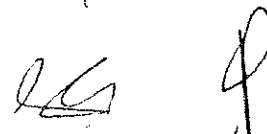
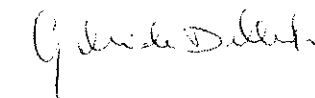
Nunzio Praticò

RSU

Michela Motta

Manuela Motta

Marco Lombardi



AUTOMOBILE CLUB VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2021

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Varese, 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. Lgs. 165/2001 e smi, a seguito di processi di mobilità.

Art. 2

Durata

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2021, 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.

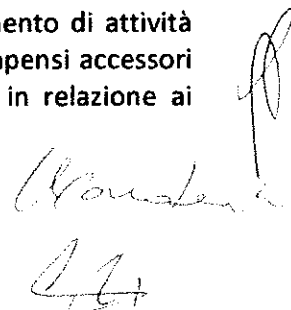
Art. 3

Disponibilità finanziaria

Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'art. 76 del CCNL Funzioni Centrali.

Sono individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'art. 77 del CCNL Funzioni Centrali.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede ad individuare le somme destinate alle progressioni economiche del personale nell'ambito dell'area, quelle necessarie a remunerare particolari posizioni di lavoro, indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità e quelle destinate alla erogazione dei compensi accessori da attribuire ai dipendenti in base all'apporto individuale ed organizzativo, in relazione ai risultati conseguiti in termini di performance organizzativa ed individuale.



CAPO II
Trattamento Economico
Accessorio

Art. 4
Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2021 ammonta complessivamente a €. 65.700,00.

Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

Performance organizzativa	€.	21.700,00
Performance individuale	€.	8.100,00
Progetti speciali	€.	0,00
Posizioni organizzative	€	0.00
Compensi per incarichi di particolare responsabilità	€.	9.900,00
Indennità di cui all'art. 77 c.2 lett. c) - CCNL 2016/2018	€.	1.000,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio	€.	6.000,00
Totale (parziale)	€.	46.700,00

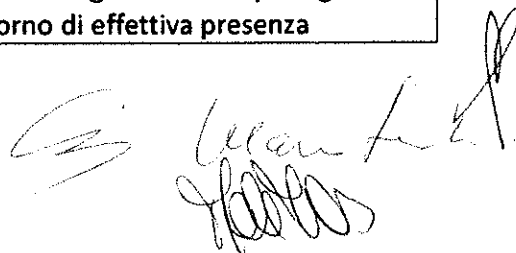
Indennità di Ente	€.	12.000,00
Sviluppi professionali	€.	7.000,00
Totale (parziale)	€.	19.000,00

Totale complessivo	€.	65.700,00
---------------------------	-----------	------------------

Art. 5
Compensi per rischi e/o disagi

Per lo svolgimento prevalente di compiti che comportino effettivi rischi o disagi sono attribuite, dal Direttore, le seguenti indennità giornaliere:

Tipo indennità	Importo €.
Maneggio valori	2,69 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza
Trasporto valori	3,62 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza



Art. 6
Compensi per responsabilità e/o
professionalità

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1999 – alinea 5 – le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti specifiche responsabilità da parte del personale appartenente alle Aree B e C, allo stesso verrà attribuito un compenso di importo mensile, per 12 mensilità, pari a €.125,00 per il personale di Area B e €.150,00 per il personale di area C, relativamente ai compiti seguenti:

AREA B

- Gestione rapporti con Delegazioni relativamente agli aspetti contabili/statistici e acquisizione Soci
- Responsabile Ufficio Segreteria/Personale
- Responsabile Ufficio Soci/Tasse automobilistiche

AREA C

- Responsabilità Amministrazione e Controllo
- Collegamento Delegazioni/Enti istituzionali
- Coordinamento Delegazioni

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.

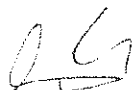
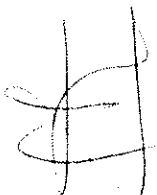



I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo.

Art. 7
Indennità per posizioni organizzative

Le parti convengono che per il 2021 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. 8

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed
individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Varese per l'anno 2021, 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 Varese con delibera del Consiglio Direttivo del 11 febbraio 2019 e aggiornato con delibera del Presidente del 7 dicembre 2020.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2021 è pari ad €.29.800,00.

Art. 9

Metodologia di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti, obiettivi e modalità di erogazione

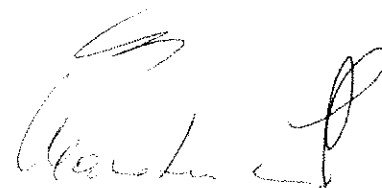
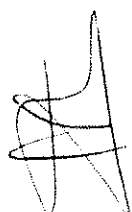
L'Automobile Club Varese, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, ha affinato le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione 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 2021, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A - Obiettivi di performance organizzativa derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Varese – 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 sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI sia obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club Varese, utilizzando apposite schede in cui la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale (vedi scheda Allegato A);

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 Allegato B).



La "ripartizione" del fondo di produttività, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad €.29.800,00 sarà effettuata nel seguente modo:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI:
peso 60% delle risorse -disponibili per la produttività; -
2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Varese con peso pari al 10% delle risorse disponibili per' la produttività;
3. Quota di performance individuale pari al 30% delle risorse disponibili per la produttività, 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.

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 operata dal direttore dell'Ente e formalizzata in schede di valutazione sottoscritte dal direttore e dai dipendenti valutati.

Art. 10

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione e monitoraggio infra-annuale

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione ai dipendenti, da parte del direttore dell'Ente, nella prima parte dell'anno, degli obiettivi di performance organizzativi e individuali.

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

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi secondo le seguenti modalità:



I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda – a margine della scheda riferita agli obiettivi di performance organizzativa - da parte del direttore. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

Art. 11

Disciplina del Piano organizzativo per il lavoro agile

Le parti prendono atto che il Piano organizzativo per il lavoro agile è stato oggetto di apposita delibera da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 30 marzo 2021, anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici a seguito dell'introduzione della normativa di carattere emergenziale per il contenimento del contagio da Covid 19.

Art. 12


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 2022 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Varese", 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 60% 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 specifici di gruppo o individuali:** peso 10% 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	100,00
A2	110,23
A3	117,41
B1	120,18
B2	132,83
B3	148,29
C1	152,62
C2	161,99
C3	174,64
C4	199,70

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 a partire dal presente Contratto Integrativo le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.

Le ferie non fruite 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.
- **Obiettivi di performance individuale** - peso 30% pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 5 punteggi, da 1 a 5, con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio. La quota di fondo in questione è pari a €8.100,00.

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 2022. 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 primo mese utile.



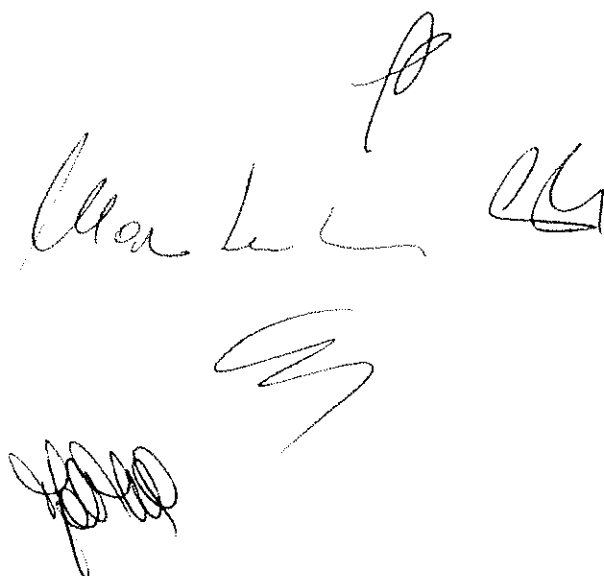
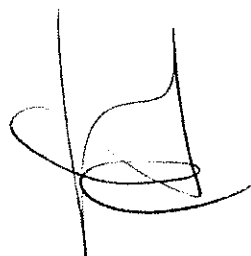
Art. 13

Disciplina di gestione dei residui

Eventuali economie maturate sulle voci indennità di ente, passaggi economici, indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della performance organizzativa conseguita dagli Uffici dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata. Detti residui verranno erogati, unitamente agli altri saldi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

L'utilizzo di eventuali residui nella gestione della quota del fondo utilizzata per la performance organizzativa sarà oggetto di confronto tra le parti.

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.



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2021**

Il Direttore dell'Automobile Club Varese, Dr. Francesco Munno, vista la Delibera del Presidente n. 9/2022 dell'20 settembre 2022, in forza della quale è stato autorizzato a trattare per conto dell'Ente i termini del CCIE;

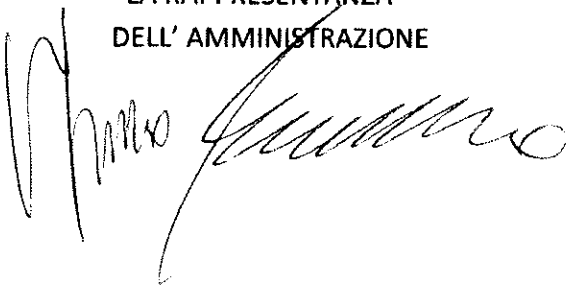
Vista l'ipotesi del Contratto Collettivo Integrativo di Ente - trattamento accessorio anno 2021 - siglata il giorno 28 luglio 2021 presso la sede dell'A.C. Varese in Varese Viale Milano, 25 dalla Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Varese, dai rappresentanti della R.S.U. e dai rappresentanti provinciali di FP CGIL e UILPA;

Preso atto della conclusione della procedura prevista dall'art. 8 comma 6 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, con la certificazione della compatibilità degli oneri dell'ipotesi di contrattazione collettiva integrativa anno 2021 con i vincoli di bilancio così come richiesto dall'art. 40-bis del D. Lgs. n.165/2001 rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 18 ottobre 2021;


sottoscrive

unitamente ai rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dell'Automobile Club Varese, dott.sa Michela Motta, dott.sa Manuela Motta e dott. Marco Lombardi ed ai rappresentanti provinciali di FP CGIL, UILPA e CISL F.P., l'allegato Contratto Collettivo Integrativo di Ente - trattamento accessorio anno 2021.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI
SINDACALI



CISL FP LAGHI
UILPA VA
