

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 10 giugno 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 delle Funzioni centrali per il biennio 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

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

Dott. Alberto Ansaldi

CISL FP

Giorgio Di Mauro

RSU

Sabrina Toiari

Rag. Donato Turtura

Elena Rolfi

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2021

- Visto il vigente C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L. detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;
- Preso atto che il Fondo Risorse Decentrate dell'Automobile Club Milano nell'anno 2019 era pari a € 126.100,00 mentre quello per l'anno 2020 era pari a €. 120.505,00;
- Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Considerata la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Visto il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, coordinato con legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante: «Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni che, agli artt. 2 e 2 bis, detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa»;
- Preso atto del "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa triennio 2020-2022", adottato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Milano con Delibera del 30 settembre 2019;
- Considerato il documento programmatico "Piani e progetti dell'Automobile Club Milano 2021-2023" adottato dal Consiglio Direttivo dell'ACM in data 22 ottobre 2020 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi ACI ed ACM con particolare riferimento all'annualità 2021;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo ACM dell'anno 2020;
- Preso atto che, ai sensi dell'art. 40 comma 3-ter del DLgs 165/2001, 3-ter *"Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di*

correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis”;

· Tenuto conto delle linee guida contenute nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI come modificato con deliberazione del Consiglio Generale del 21 ottobre 2020 e che ACM con delibera del Consiglio Direttivo adottata nella seduta del 24 novembre 2020, ha recepito le modifiche apportate al citato Sistema di Valutazione della Performance in conseguenza della già manifestata adesione (delibera del Consiglio Direttivo del 4 marzo 2019) all'OIV di ACI e considerato che le stesse sono state recepite ed integrate nell'accordo relativo alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di Ente relativo all'anno 2020 con la specifica che, di detto sistema di valutazione, sono recepiti i principi generali e le regole di impostazione complessiva, per quanto compatibili con la consistenza organica numericamente limitata dell'Ente;

· Visto l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 150/2009 che rappresenta la cornice legale di riferimento entro la quale si muove la regolamentazione contrattuale e ribadendo che quest'ultima, ai sensi delle ultime modifiche apportate al D.Lgs 165/2001, non ha capacità derogativa o integrativa della stessa, e rilevato che il citato articolo statuisce, che al fine di garantire la premialità e la selettività dell'istituto della progressione economica orizzontale: “Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”;

· Atteso che l'Ente non ha attivato nell'ultimo quinquennio progressioni economiche orizzontali ed intende, nell'ottica di valorizzare le risorse interne, anche in virtù del citato processo di reinternalizzazione di alcune attività in precedenza esternalizzate, avviare un percorso virtuoso di riconoscimento dell'accresciuto bagaglio professionale delle risorse interne;

· Considerato che il Consiglio Direttivo dell'Ente ha deliberato in data 29 ottobre 2019 l'indizione di un concorso per 1 risorsa Area B le cui prove selettive erano state calendarizzate per il mese di luglio 2020 con conclusione della procedura prevista per il mese di settembre 2020 (entro 6 mesi dalla data di indizione come previsto dal D.Lgs. 165/2001) e che lo stesso Consiglio Direttivo dell'Ente ha deliberato in data 3 giugno 2020 l'avvio del procedimento di selezione di una ulteriore risorsa di Area C, da inserire nell'organico dell'Ente, che presumibilmente dovrebbe concludersi entro l'anno in corso;

- Tenuto conto che il concorso per 1 risorsa Area B si è concluso ma il vincitore del concorso stesso non ha preso servizio nei termini intimati dall'Ente decadendo quindi dal diritto al posto ed al conseguente inserimento in organico;
 - Tenuto conto che il concorso per 1 risorsa Area C, a suo tempo bandito, è stato sospeso in conseguenza delle norme emergenziali dettate dal contenimento dell'epidemia da Covid 19 e che l'iter dello stesso è stato solo di recente ripreso mediante pubblicazione in Gazzetta Ufficiale nel mese di marzo 2021;
 - Valutato che il citato concorso per 1 risorsa Area C dovrebbe giungere a conclusione entro la fine del corrente anno e l'immissione in servizio del vincitore è prevista per il mese di dicembre 2021;
 - Considerato che in data 1° maggio 2020 l'Ente ha inserito in organico una ulteriore risorsa di Area C in comando dall'Automobile Club Italia e successivamente, a partire dal 1° febbraio 2021 ha inserito in organico una ulteriore risorsa di Area B in comando dall'Automobile Club Alessandria per far fronte alle esigenze già manifestate per l'espletamento del concorso, infruttuoso, svolto nell'anno 2020;
 - Tenuto conto che nel corso delle ultime tornate di rinnovo contrattuale e di contrattazione integrativa di Ente l'ammontare complessivo del fondo risorse decentrate è stato decurtato progressivamente in virtù dell'esternalizzazione di alcune attività e servizi, in precedenza svolti direttamente dal personale dell'Ente e che, in particolare, tale decurtazione è stata pari al 45,2% nel periodo 2013-2020;
 - Considerato che il CCNL Funzioni Centrali, ai sensi dell'articolo 76, comma 2 lettera c, 2016-2018, dispone che il fondo sia incrementato di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'articolo 2, comma 3 del D.Lgs 165/2001;
 - Tenuto conto che l'articolo 6 bis, comma 2 del citato D.Lgs 165/2001 prevede la temporanea riduzione dei fondi di contrattazione operata a seguito dell'esternalizzazione di attività e che l'Ente ha ora attivato un processo di re internalizzazione di alcune delle funzioni in precedenza esternalizzate a seguito della quale erano state operate le conseguenti riduzioni del fondo risorse decentrate, ivi incluse anche le assegnazioni in comando da parte di altri Enti del comparto,
- le parti concordano di procedere alla definizione delle procedure di contrattazione del fondo risorse decentrate di Ente e definizione delle modalità di utilizzo dello stesso.

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club Milano, Dott. Alberto Ansaldi e dal Rag. Turtura, giusta delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente del 14 maggio 2018, ha elaborato il presente documento che disciplina le modalità di costituzione ed utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2021, determinate in applicazione del il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il triennio normativo ed economico 2016/2018.

La sottoscrizione definitiva del presente documento avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Dott. Alberto Ansaldi

Rag. Donato Turtura

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CISL FP

RSU

Giorgio Di Mauro

Sabrina Toaiari

Elena Rolfi

PREMESSE

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

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

- ✓ Obiettivi di progettualità della Federazione: Ready2go, Aci storico e Educazione Stradale;
- ✓ Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e della qualità: utilizzo procedura applicativo GEDI, Anticorruzione e Trasparenza;
- ✓ Obiettivi economici – finanziari: miglioramento dell'equilibrio di bilancio,
- ✓ Obiettivi sull'attività associativa: incremento produzione associativa, fidelizzata e indirizzi e-mail acquisite nell'anno

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

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

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

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

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

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

Inoltre, l'accordo integrativo di Ente del 2021 costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Milano

Il sistema contrattuale, infatti, non può che essere coerente con gli obiettivi fissati a livello federativo e locale, in quanto delinea il complesso delle leve gestionali fondamentali per il loro conseguimento: risorse umane, trattamento economico di produttività, sistema incentivante, qualità e comunicazione.

Il trattamento economico di produttività, infatti, oltre a garantire l'aggiornamento costante degli Uffici, è strumento essenziale per supportare il "cambiamento" e perciò continua ad essere ispirato a regole di distribuzione delle risorse tese a riconoscere meriti individuali e non in modo generalizzato ed indifferenziato.

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

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

I progetti per l'anno 2021 (e successivi in caso di progettualità articolata su più annualità), sono i seguenti:

1. Progetto speciale igienizzazione veicoli (Progetto Ozono) – Ufficio Delegazioni - Area Soci – progetto trasversale e pluriennale (annualità 2021);
2. Predisposizione Registro informatizzato del Trattamento dei dati oggetto di acquisizione da parte dell'Ente – Ufficio Segreteria – Area Anticorruzione e Trasparenza – progetto trasversale e pluriennale (annualità 2021);

3. Manifestazioni, Gare ed Eventi (Milano Autoclassica, Ruote nella Storia, altri eventi realizzati compatibilmente alle disposizioni relative all'emergenza epidemiologica) – Ufficio Sportivo – Area progettualità di Federazione – progetto trasversale e annuale;
4. Presidio della rete delle delegazioni (attivazione di una scuola guida a marchio Acì Ready2Go e di una delegazione ACM nei comuni di Buccinasco e Cinisello Balsamo attualmente privi di punti a marchio ACI) Ufficio Delegazioni - Area Soci – progetto trasversale e pluriennale (annualità 2021)
5. Costante aggiornamento alla normativa e Gestione contenuti PAT - Ufficio Segreteria – Area Anticorruzione e Trasparenza – progetto trasversale e annuale;
6. Presidio delle Aree Segreteria e Delegazioni – progetto speciale di coordinamento attività ed iniziative dell'Ente sia sul fronte interno-organizzativo, che esterno nei confronti della rete delle delegazioni - Ufficio Segreteria e Ufficio Delegazioni – Area Anticorruzione e Trasparenza – progetto trasversale e pluriennale (2020-2021);
7. Costituzione archivio integrato dati ed informazioni circa la rete delegazioni e di agenzie assicurative a marchio Sara con specifica indicazione degli aspetti relativi alla consistenza immobiliare e creazione di procedure guidate di aggiornamento dello stesso.

SEZIONE 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo verifica da parte dell'organo di controllo dell'Automobile Club Milano ed hanno effetto nei confronti del personale in servizio effettivo, a qualsiasi titolo, alla data di stipulazione, o immesso in servizio in data successiva, purché entro la validità del contratto stesso; l'efficacia del contratto perdura sino al 31/12/2021 ma i suoi effetti possono essere ultrattivati, previo accordo tra le parti, in attesa della stipula del successivo Contratto Integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

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

ART. 2 - VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'azienda e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

L'accordo integrativo offre opportunità e occasioni per riconoscere l'arricchimento delle competenze dei dipendenti, privilegiando il sistema di lavoro per gruppi e soprattutto per attività definite e con obiettivi verificabili in tempi prestabiliti.

Per questo si ritiene necessario agire anche sulla crescita delle risorse umane attraverso incontri di aggiornamento e confronto, affiancamenti e quant'altro potrà essere messo in atto con le risorse disponibili per poter rendere i comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi assegnati.

Oltre ai momenti informativi e formativi legati agli obblighi di legge (anticorruzione, codice di comportamento, ecc.), si prevedono sessioni di affiancamento e addestramento sui nuovi processi lavorativi, nonché per acquisire la piena autonomia sull'uso di procedure e/o strumenti, quali a puro titolo di esempio: procedure negoziali ex DLgs 50/2016, portale Acquisti in rete, funzionalità e adempimenti del sito ANAC, Titano, PerlaPA, Registro digitale dei trattamenti, ecc.

SEZIONE 2 - IL SISTEMA PREMIANTE

COSTITUZIONE DEL FONDO

IL SISTEMA DELLA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA E INDIVIDUALE

ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 124.390,40 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. a	€	63.904,75
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. b	€	27.387,60
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. f	€	7.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€	4.000,00
Totale parziale	€	102.792,35

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€	8.890,80
Differenziali condizioni economiche anno 2021 Art. 77 c. 1	€	1.263,24
Indennità di Ente	€	11.037,00
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	407,01
Totale parziale	€	21.598,05

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 14.312,88 (di cui € 3.275,88 a carico dell'Amministrazione).

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 150 ore e detto importo, in relazione al rispetto degli obblighi di legge ed al fine di garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, costituisce tetto massimo da non superare, salvo motivate ed imprevedibili esigenze funzionali, per l'anno in corso e per le successive tornate contrattuali. A tal proposito si evidenzia che l'ammontare complessivo del fondo è stato rideterminato al ribasso espungendo l'importo corrispondente alla media degli importi erogati a titoli di

compenso per lavoro straordinario nel triennio 2017-2019 pari a €. 14.000,00. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali. 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 150 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.

L'importo del fondo tiene parzialmente conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni ed è stato integrato dell'importo complessivo per remunerare la produttività dell'ulteriore risorsa a comando appartenente all'Area B ed in assegnazione per l'anno corrente. In occasione della conclusione dell'iter del concorso per 1 risorsa in Area C verranno stanziati gli incrementi del fondo tesi sia alla copertura dell'indennità di ente a conto fondo, sia lo stanziamento incrementale necessario a remunerare la produttività individuale. Qualora i procedimenti di assunzione non siano portati a compimento con immissione in servizio delle nuove risorse nel corso del periodo di validità del presente contratto, lo stanziamento aggiuntivo di cui al periodo precedente non sarà stanziato.

ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Anche per l'anno 2021 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.

L'attività dell'Ente è rivolta a consolidare, accrescere e soprattutto migliorare in termini di qualità e di fidelizzazione la propria compagine associativa: in tale contesto, visto che l'attività di promozione viene svolta dalla rete dei Delegati, vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

A. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. La corresponsione della relativa somma (Euro 5.400,00) viene effettuata a parametro unico e suddivisa tra tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto ed è subordinata alla verifica positiva e congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto.

I referenti dei vari settori di produzione presenteranno idonee schede di realizzazione e files di calcolo per la programmazione dei lavori e la ripartizione degli stessi tra i vari partecipanti ai singoli progetti.

B. PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi vengono identificati e immediatamente attivati, numerosi progetti importanti per i quali si stanziava un importo complessivo di Euro 91.292,35.

C. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 40% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo (parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso).

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti definito dai capiprogetto, in contraddittorio con i singoli partecipanti, come previsto dal NSVP, ed eventualmente con intervento conciliativo del Direttore in caso di mancato accordo sulla definizione del grado di apporto individuale. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

La misurazione del grado di partecipazione individuale al progetto avviene con rilevazione trimestrale da parte del capoprogetto ed in contraddittorio con il lavoratore, come previsto dal NSVP.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato viene misurato a consuntivo sulla base del valore percentuale di raggiungimento degli indicatori definiti e degli appositi target assegnati.

Pertanto, i dipendenti a cui è attribuita la posizione organizzativa con il relativo compito di coordinamento ai sensi dell'art.7 del presente accordo, nonché i responsabili dei progetti,

dovranno presentare alla Direzione i report trimestrali sopra indicati e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

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

ART. 5 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'ACM, in presenza di circostanze di particolare rilievo, di seguito dettagliate, od in caso di esito infruttuoso della procedura conciliativa prevista dal NSVP come specificato all'articolo 4 del presente contratto, può intervenire sui criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 35%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- inosservanza dell'orario lavorativo;
- insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale o dal presente contratto integrativo;

- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 6 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 6 - COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI OD ONERI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

Compensi per rischio/onerosità

Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri
Indennità di reperibilità	€. 88,00 mensile (per 11 mesi)

ART. 7 - COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Compensi per incarichi di posizione organizzativa

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

▪ Responsabile Ufficio Delegazioni	€ 2.500,00 annuali
▪ Responsabile Segreteria Amministrativa	€ 2.500,00 annuali
▪ Responsabile Rapporti con le società dell'Ente	€. 2.500,00 annuali

Detti compensi sono erogati in quote mensili.

ART. 8 – DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

ART. 9 – 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. 10 – PROGRESSIONI ECONOMICHE

Le parti, valutato l'incremento di competenze professionali richieste al personale in relazione alla maggiore complessità delle procedure operative e delle attività prestate dalle risorse in servizio e considerato che è opportuno prevedere una riqualificazione periodica delle competenze possedute, anche in funzione del ruolo svolto, concordano sull'esigenza di bandire selezioni interne di progressione economica orizzontale per l'area B e C con decorrenza degli effetti economici dal 1 gennaio dell'anno di pubblicazione del bando di selezione e, pertanto, stabiliscono di attivare, compatibilmente con le attività di servizio, apposite procedure selettive. Le risorse per finanziare dette progressioni di carattere economico sono state stanziare nel presente contratto e verranno appostate tra le somme non disponibili per la contrattazione a carattere permanente.

A tal fine, verranno valutati i seguenti fattori:

- Livello di esperienza maturato all'interno dell'Area di inquadramento (2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi);
- Livello di esperienza lavorativa complessiva alle dipendenze dell'Ente (2 punti per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi);
- Grado di valutazione delle competenze professionali a seguito della prova cognitiva (max 10 punti);
- Eventuali titoli culturali e professionali (2 punti per laurea vecchio ordinamento o magistrale, 1 punto per laurea nuovo ordinamento, 2 punti per Master universitario o specializzazione post lauream o seconda laurea magistrale o vecchio ordinamento).

Alla procedura di selezione può partecipare solo il personale a tempo indeterminato inquadrato nel livello economico immediatamente precedente a quello a cui è riferita la selezione e che non sia incorso in provvedimenti disciplinari nel biennio antecedente all'anno solare di indizione della procedura selettiva.

Le modalità operative della procedura di selezione, ivi compresi anche le modalità di svolgimento delle prove e le tematiche sulle quali verteranno, saranno stabilite in dettaglio dal bando di selezione.

SEZIONE 3
FONDI PER IL FINANZIAMENTO
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 11 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione al rilievo che i progetti di seguito specificati assumono per il perseguimento delle finalità di cui alle premesse, le parti concordano di finanziarli con gli importi riportati a fianco di ciascuno.

Schede Progetti:

Codice progetto	20212020_01
Denominazione	Igienizzazione veicoli a tariffa convenzionata per i Soci e proposizione tessera Aci Club presso i centri convenzionati
Area	Soci
Descrizione	Il progetto consiste nella proposizione del servizio di igienizzazione dei veicoli a tariffa convenzionata per i Soci e in abbinamento alla sottoscrizione di tessera Aci Club per i non soci. Le strutture esterne coinvolte sono l'intera rete di delegazioni ed appositi centri convenzionati che possano erogare
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Sabrina Toiari
Obiettivo	Convenzionamento di minimo 5 centri ed attivazione del servizio di igienizzazione dei veicoli per Soci e prospects presso almeno il 50% delle delegazioni della rete
Indicatori	Numero centri convenzionati + numero delegazioni coinvolte
Target	mantenimento di almeno 5 centri convenzionati ed emissione coupon per nuovi Soci
Durata	2020-2021 (seconda annualità)
Risorse finanziarie stanziare	10.458,14 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	20212020_02
Denominazione	Registro informatizzato del Trattamento dei Dati
Area	Anticorruzione e trasparenza
Descrizione	Il progetto consiste nella predisposizione del registro dei trattamenti dei dati in modalità digitale al fine di ottemperare agli obblighi normativi fissati dal reg. UE 679/2016 di tutela dei dati e disciplina delle modalità di conservazione e registrazione degli stessi
ufficio di riferimento	Ufficio Segreteria
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Paolo Roggero
Obiettivo	Mappatura dei processi di trattamento dei dati dell'Ente e digitalizzazione del registro dei trattamenti
Indicatori	Report mappatura processi e inserimento degli stessi nell'applicativo informatico e stampa dei registri
Target	100% dei trattamenti dell'Ente inseriti nell'applicativo di trattamento digitale + inserimento in procedura telematica di Contitolari Trattamento e Responsabili Trattamento a seguito di nomina
Durata	2020-2021 (seconda annualità)
Risorse finanziarie stanziare	10.710,66 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2021_01
Denominazione	Manifestazione e gare
Area	Progettualità di Federazione
Descrizione	Il progetto consiste nella realizzazione di manifestazioni ed eventi riservati a Soci e non Soci e finalizzati alla diffusione del marchio ed alla condivisione di momenti di aggregazione sociale ed occasioni di promozione dell'associazionismo
ufficio di riferimento	Ufficio Sportivo
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Davide Fatone
Obiettivo	Realizzazione di eventi di aggregazione sociale e diffusione e promozione del marchio Aci
Indicatori	Schede di realizzazione eventi
Target	2 eventi di natura aggregativa e sociale (da definire in base alle restrizioni Covid)
Durata	2021
Risorse finanziarie stanziate	10.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2021_02
Denominazione	Aggiornamento PAT
Area	Anticorruzione e trasparenza
Descrizione	Il progetto consiste nel costante aggiornamento e rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa (con particolare riguardo al D.Lgs. 33/2013) ed alla diffusione di comportamenti improntati alla trasparenza ed alla conoscenza da parte degli stakeholders delle informazioni
ufficio di riferimento	Ufficio Segreteria
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Annunziata Menzano
Obiettivo	Costante aggiornamento applicativo PAT nei termini previsti dalla normativa e comunque non oltre 7 gg. lavorativi dalla produzione dell'evento o del documento da pubblicare
Indicatori	Rilevazione a campione del grado di aggiornamento
Target	Data pubblicazione < 7 giorni dalla data di produzione dell'evento o del documento
Durata	2021
Risorse finanziarie stanziate	17.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	20212020_05
Denominazione	Presidio e valorizzazione rete delegazioni
Area	Soci
Descrizione	Il progetto consiste nel costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni e nell'apertura di nuovi punti nel comune di Cinisello Balsamo (a seguito recesso precedente affidatario) e nel Comune di Buccinasco
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Lucia Guarino
Obiettivo	Costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni e apertura nuovi punti a marchio Aci e R2G nel Comune di Cinisello Balsamo e Buccinasco
Indicatori	Espletamento attività amministrative di attivazione nuova delegazione
Target	minimo 2 punti a marchio Aci e/o R2G sul territorio di competenza
Durata	2020-2021 (seconda annualità)
Risorse finanziarie stanziare	10.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	20212020_06
Denominazione	Presidio Segreteria e Ufficio Delegazioni
Area	Anticorruzione e Trasparenza
Descrizione	Il progetto consiste nel costante presidio e coordinamento delle attività e delle iniziative dell'Ente sia sul fronte interno-organizzativo, sia sul fronte esterno e coordinamento rete
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Sabrina Toiari - Annunziata Menzano
Obiettivo	Presidio e coordinamento organizzativo delle iniziative dell'Ente e dei processi interni
Indicatori	Espletamento attività amministrative di coordinamento organizzativo
Target	100% di condivisione iniziative e pratiche organizzative
Durata	2020-2021 (seconda annualità)
Risorse finanziarie stanziare	10.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2021_03
Denominazione	Costituzione archivio integrato informazioni rete delegazioni ed agenziale (per quanto di competenza)
Area	Amministrazione
Descrizione	Il progetto consiste nel riunire in un unico archivio le informazioni di dettaglio della rete di delegazione e subagenzie assicurative (per quanto di competenza) costruendo un unico database che inglobi le informazioni detenute dalle varie società partecipate dall'Ente al fine di creare una base informativa a supporto delle decisioni strategiche degli organi
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Roggero Paolo
Obiettivo	Presidio e coordinamento organizzativo delle iniziative dell'Ente e dei processi interni
Indicatori	Espletamento attività amministrative di coordinamento organizzativo
Target	Realizzazione file integrato informazioni di dettaglio ed indicazioni procedurali amministrative in caso di modifiche alla rete
Durata	2021
Risorse finanziarie stanziare	17.717,55 €
Trasversalità	SI

ART. 12 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO

In relazione all'art. 9 per quest'anno sono state predisposte delle schede individuali che riportano i progetti in cui il personale è coinvolto, il ruolo, il peso % del progetto, l'indicatore e la fonte di verifica (vedi allegato prospetto indicato all'art. 9 punto 1). Il compenso di partecipazione è riconosciuto proporzionalmente al grado di raggiungimento dell'obiettivo annuale ed al coefficiente di partecipazione individuale definito dal capoprogetto con riguardo alla metodologia stabilita dal NSVP.

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

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine di durata del progetto (in caso di progetti pluriennali si considera raggiunto il target annuale in caso di conseguimento dell'obiettivo programmato per l'anno 2020 come sopra riportato nelle schede di progetto).

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

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il progetto previsto dal presente accordo, all'art. 9, sulla base di scelte motivate dal Direttore, sentite le OOSS, le somme non erogate andranno a remunerare al 50% il merito partecipativo delle risorse coinvolte dal progetto ed il restante 50% a risparmio di gestione.

In caso di raggiungimento del progetto, ma con diversa partecipazione delle risorse assegnate, sulla base della relazione del Responsabile di progetto, il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto; la quota non erogata verrà ridistribuita sulla base delle presenze delle altre risorse impegnate nel progetto in esame.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti, se prevista, è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

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