



AUTOMOBILE CLUB NOVARA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2022

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 23 dicembre 2022 presso la Sede dell'Ente si sono incontrate, con modalità telematiche, in applicazione della normativa anti-contagio:

- visto il C.C.N.L. del Comparto agli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006–2007 ed il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio economico e normativo 2016 -2018 sottoscritto in data 12/02/2018, nonché del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto per l'anno 2021;
- visto il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Novara adottato con delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente in data 25 ottobre 2016, per il periodo 2017-2019, rinnovato con delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente in data 31 ottobre 2019, per il periodo 2020-2022, e modificato con delibera del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Novara il 29 ottobre 2020, per il periodo 2020-2022;
- visto il piano triennale dei fabbisogni per il periodo 2023-2025;
- visto dell'emergenza epidemiologica dettata dalla diffusione del Covid-19 e considerato che i provvedimenti di sospensione delle attività produttive e di distanziamento sociale hanno impedito in alcuni casi di seguire l'iter ordinario di redazione ed approvazione dei vari documenti e procedimenti;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022 e per le progressioni economiche orizzontali 2023, determinate in applicazione del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019/2021.

La stipula definitiva del contratto 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**

**IL DIRETTORE DI AC NOVARA
PAOLO PINTO**

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

**F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO
CAMPENNI' SALVATORE**

**CISL F.P. NOVARA VCO
MARCO MININI**

**CONFSAL-UNSA ACI E AC
ANDREA GIULIO CAPPELLI**

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI

PREMESSE

Le parti concordano sull'impegno ad individuare a partire dall'anno corrente e per il futuro le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e quelle di riconoscimento e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti, che tengano conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva, su cui ha inciso per il passato anche la mancanza di risorse.

TITOLO 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2022-31 dicembre 2022 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

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

A fini della valutazione della performance l'Ente ha aderito al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato dal Consiglio Generale dell'ACI in data 21 ottobre 2020 ed approvato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Novara con Delibera Presidenziale del 24 novembre 2020 n. 71.

TITOLO II - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

ART. 2 – OBIETTIVI E FINALITA'

Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti comparti confluiti nel comparto Funzioni Centrali anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione.

ART. 3 – AREE E PROFILI PROFESSIONALI

Il sistema di classificazione del personale è basato nelle aree Operatori (ex A), Assistenti (ex B) e Funzionari (ex C) all'interno di ciascuna area professionale in base alle differenti competenze professionali acquisite, vi sono progressivi incrementi economici, denominati "differenziali stipendiali".

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

Il nuovo ordinamento professionale prevede che l'amministrazione in fase di contrattazione integrativa, definisca le famiglie professionali con un modello che tenga conto delle conoscenze generali e specialistiche nonché una dimensione comportamentale e di capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative secondo quanto previsto dal CCNL 2019 – 2021.

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

AREE
Area Funzionari
Area Assistenti
Area Operatori

TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO

ART. 4 – OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE

1. Allo scopo di sviluppare la qualità dei servizi prestati al cliente, nonché la capacità di perseguire maggiori livelli di efficacia, efficienza ed economicità nell'ambito delle linee generali di sviluppo dell'ente sono adottati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi, realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità del personale. Valore fondante e costante obiettivo generale dell'ente è inoltre l'etica quale elemento caratterizzante la politica, le sue finalità e l'attività dell'ente nelle sue diverse espressioni e quale fondamentale criterio di misurazione dell'attività amministrativa.
2. Il perseguimento di obiettivi e la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa, costituiscono la base dei processi di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente.
3. In tale contesto la formazione costituisce, unitamente alla valorizzazione delle competenze del personale, il presupposto per lo sviluppo di una cultura basata sulla soddisfazione del cliente e l'introduzione di prassi gestionali innovative dirette ad elevare il livello di qualità dei servizi.

4. Il conseguimento degli obiettivi viene realizzato attraverso progetti concordati e condivisi sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La realizzazione di tali obiettivi è attuata indirizzando l'attività dei dipendenti al raggiungimento dei risultati attesi attraverso la loro partecipazione, il loro coinvolgimento e la loro responsabilizzazione, con la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, attraverso le competenze dimostrate ed i conseguenti comportamenti professionali ed organizzativi.

TITOLO IV

IL SISTEMA PREMIANTE

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

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

Premesso che

il **Fondo storico**, ai sensi del comma 189 articolo unico della legge n.266/ 2005 l'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 :

€ 38.480,92

- come previsto dall'art. 67 comma 5 del D.L. n.112/2008 si procede all'abbattimento del 10% pari ad € 3.848,09

€ 34.632,83

Fondo di partenza

€ 34.632,83

ai sensi dell'art. 5 CCNL 2004/2005 si somma un importo pari allo 0,69% del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A,B e C per gli enti non destinatari della l. n.88 del 1989:

€ 746,38

ai sensi dell'art. 6 comma 2 CCNL 2004/2005 con riferimento ai dipendenti in servizio al 31/12/2005 presso ciascun ente, ai quali non si applica l'indennità di anzianità, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al comma 1, pari a € 4,94 pro-capite per tredici mensilità aggiunge il seguente importo:

€ 128,44

ai sensi dell'art. 36 comma 1 CCNL 2006/2009 si aggiunge un importo pari allo 0,16% del monte salari al 31/12/2005 (€ 84632,29) ovvero:

€ 135,41

ai sensi dell'art. 1 comma 2 Code Contrattuali Biennio 2006/2007

si aggiunge lo 0,55% del monte salari al 31/12/2005 (€ 84632,29): € **465,48**

Per l'anno 2018, a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. triennio 2016 – 2018 e a decorrere dal 01/01/2018, in base all'art. 89 c. 5 il **Fondo risorse decentrate** è incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 (€ 75.875,78), equivalente a € **371,79**, pertanto l'importo passa a € **36.480,33**

Per l'anno 2019 è stato confermato l'importo di € 36.480,33, fermi restando gli obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club, e precisamente:

risultati connessi agli obiettivi di realizzazione delle progettualità locali e/o di miglioramento/efficientamento dei processi, e di equilibrio economico/finanziario dell'AC;

risultati connessi agli obiettivi specifici della Federazione ACI così come deliberato dagli organi centrali.

Questi elementi sono stati oggetto di valutazione ai fini della determinazione dei fondi destinati alla produttività e miglioramento del servizio.

Per l'anno 2020 è stato recepito il messaggio circolare della Direzione ACI Risorse Umane prot. ACNO/0000246/20 del 23 aprile 2020, che ha favorito un chiarimento in merito alle regole di costituzione del fondo risorse decentrate (Nota ARAN prot. 0016748 del 29.10.2018 – interpello MEF prot. 233473 del 29.10.2018), che impongono di ridurre il fondo di ente per un importo corrispondente allo stanziamento per i compensi per lavoro straordinario (utilizzo effettivo stimato per il 2020 in € 2.000,00); tale importo sarà finanziato da uno specifico conto all'uopo destinato, con conseguente invarianza complessiva di spesa; **l'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2020 è quindi pari ad euro 34.480,33**

L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2021 è quindi pari ad euro 34.480,33

Per l'anno 2022 a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022, del C.C.N.L del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021 il fondo Risorse decentrate pari a € 34.480,33 viene così rideterminato:

Importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2012	34.480,33
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 75.875,78)	(importo già integrato nel CII 2018) 0,00
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	Tab12 78.859,00 + 689,61 tab.13 6.278,00
Art.49, co. 6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00) - UNA TANTUM riferita al 2021	689,61
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	(facoltativo – da portare 0,00 in cd)
Art.49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate	0,00 differenza tra importo

risultanti a consuntivo anno 2022 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2021 e saranno correttamente stanziati all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022)

*straordinario pagato e
importo a budget*

Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)

-800,05

Integrazione di cui all'art. 49, co. 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni)

834,41

IMPORTO FONDO ANNO 2022

35.893,91

L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2022 è quindi pari ad euro 35.893,91.

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

Il **Fondo risorse decentrate** per i trattamenti economici accessori rideterminato nell'importo complessivo di **€ 35.893,91** è utilizzato come di seguito indicato:

A)	Fondo di produzione così suddiviso:		
	Obiettivi di Federazione: attività associativa diretta		
	• consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2021 ed incrementare il numero dei soci al netto dei canali ACI Global e Sara = (produzione 2022) n° 3539	€ 3.500,00	
	• aumento della produzione fidelizzata = (produzione fidelizzata 2022) n°651	€ 1.000,00	
	• Qualità delle informazioni = 72,52% caselle mail al netto dei rinnovi automatici	€ 1.000,00	
			Totale € 5.500,00
	Obiettivi Locali	€ 750,00	
	• Consolidamento tessere azienda: =>300	€ 2.500,00	
	• Patenti (rinnovi, commissioni, PDA) => 2000	€ 2.500,00	
	• Pratiche auto =>7000	€ 750,00	
	• Bonifiche archivio tasse > 700		
			Totale € 6.500,00

B)	Fondo per il miglioramento del servizio, soddisfacimento dei bisogni del cliente e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro destinato al finanziamento dei seguenti progetti di Federazione:		
	Educazione alla sicurezza stradale	€ 320,00	
	1. Educazione alla sicurezza stradale: n° 3 attività di comunicazione su media locali sui temi della mobilità e della sicurezza stradale;		
	2. n. 2 corsi di educazione stradale effettuato con livello di gradimento, di cui uno sulla micromobilità elettrica		
	Obiettivi connessi alle progettualità	€ 470,90	Totale € 790,90
	1. n° 1 Evento Ruote nella Storia		
	Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e delle qualità'	€ 2.000,00	Totale € 2.000,00
	1) Ottimizzazione processo di pubblicazione dati in materia di trasparenza:		
	a) provvedimenti dirigenziali		
	b) provvedimenti organi indirizzo politico		
	c) dati da pubblicare		
	d) istanze di accesso		
	e) aggiornamento continuo sito dell'Ente		
	PROGETTI	€ 1.300,00	Totale € 1.300,00
	1) Digitalizzazione delle procedure di rinnovo patenti		----- Totale Euro 16.090,90
C)	Passaggi economici all'interno delle aree professionali:	€	8.949,07
D)	Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti	€	5.060,00
E)	Indennità di Ente	€	5.793,94
	TOTALE	€	35.893,91

L'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 5.793,94

Il fondo per i trattamenti economici accessori segue quanto indicato dall'art. 29 comma 10 lettera e del CCNL 2019 - 2021

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

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

SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

ART.7 – FONDO DI PRODUZIONE

La gestione del fondo è legata al raggiungimento degli obiettivi da parte del personale della sede, con riferimento ai presenti in servizio alla data del 1 gennaio 2022. Gli obiettivi – risultato sono stati parametrati sugli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Automobile Club Novara, e convalidati in seguito all'approvazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance 2020 della Federazione e dagli obiettivi locali concordati.

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

Il fondo che ammonta a **euro 12.000,00**, oltre all'eventuale incremento dei residui risultanti dai fondi ex art. 12, è articolato in budget diretti a finanziare obiettivi di produzione.

7.1 – Consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2021 ed incrementare il numero dei soci

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 3.500,00**.

Consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2021 ed incrementare il numero dei soci avendo come obiettivo superiore a n. **3539** Soci.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al livello di produzione conseguito.

7.2 – Aumento della produzione fidelizzata

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 1.000,00**.

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2022, vi è il contenimento della perdita della produzione di tessere fidelizzate (COL) .

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **651** tessere.

7.3 – Qualità delle informazioni

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 1.000,00**

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2022, vi è il numero % di mail acquisite rispetto al numero di Soci (tessere individuali) prodotti nell'anno 2021.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore percentuale di informazioni acquisite pari ad un minimo **del 73,52%**.

7.4 – Consolidamento produzione tessere azienda

Il fondo ammonta a € **750,00**.

Obiettivo: sviluppare la vendita delle tessere aziendali presso la delegazione di Sede.

L'accesso al fondo avverrà in proporzione ai livelli di produzione conseguiti, rispetto all'obiettivo di **300**.

7.5 – Pratiche per il rinnovo delle patenti

Il fondo ammonta a € **2.500,00**.

Obiettivo: consolidare il numero delle pratiche per relative alle patenti.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **2.000** pratiche relative alle patenti.

7.6 – Pratiche auto

Il fondo ammonta a € **2.500,00**.

Obiettivo: consolidare il numero delle pratiche auto effettuate dall'Ufficio Assistenza attraverso lo Sportello Telematico dell'Automobilista.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **7.000** pratiche auto.

7.7 – Bonifiche archivio tasse

Il fondo ammonta a € **750,00**.

Obiettivo: incrementare il numero delle bonifiche sull'archivio tasse automobilistiche della Regione Piemonte, al fine di procedere alla puntuale riscossione del tributo, come da convenzione stipulata con l'Ente impositore.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione all'aumento delle bonifiche per un valore superiore alle **700 bonifiche annue**.

SEZIONE 3

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

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

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

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

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

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

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

A) Attività di educazione stradale

- n° 3 attività di comunicazione su media locali sui temi della mobilità e della sicurezza stradale;
- n. 2 corsi di educazione stradale effettuato con livello di gradimento, di cui uno sulla micromobilità elettrica

Il fondo ammonta a € **320,00**.

L'accesso al fondo avverrà soltanto se vengono effettuate:

- n° 3 attività di comunicazione su media locali sui temi della mobilità e della sicurezza stradale;
- n. 2 corsi di educazione stradale effettuato con livello di gradimento, di cui uno sulla micromobilità elettrica

B) Promozione ACISTORICO

Il fondo ammonta a € **470,90**

L'accesso al fondo avverrà in caso di organizzazione di n. 1 corso Ruote nella Storia

C) Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e delle qualità

Il fondo ammonta a € **2.000,00**.

L'accesso al fondo avverrà integralmente se a fine esercizio si è realizzata l'ottimizzazione processo di pubblicazione dei dati in materia di trasparenza e di accesso civico generalizzato, in relazione a:

- a) provvedimenti dirigenziali
- b) provvedimenti organi indirizzo politico
- c) dati da pubblicare
- d) istanze di accesso
- e) aggiornamento continuo sito dell'Ente

E) PROGETTI

Il fondo ammonta ad € **1.300**

L'accesso al fondo avverrà a seguito di certificazione della realizzazione del progetto di “Digitalizzazione delle procedure di rinnovo patenti”

ART. 9 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE

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

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, si terrà conto della presenza del personale.

Le parti hanno concordato la non applicazione della scala parametrica.

ART. 10 – PROGRESSIONI ECONOMICHE DEL PERSONALE ALL'INTERNO DELLE AREE PROFESSIONALI

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

Lo stanziamento complessivo è di **euro 8.949,07**

Le progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono finalizzate al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata nei confronti dei dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:

- in servizio nell'Ente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, non in periodo di prova, alla data del 31.12.2021;
- inquadrati nel livello economico immediatamente precedente da almeno due anni alla data del 31.12.2021

Inoltre non sono ammessi a partecipare i dipendenti che nei due anni antecedenti alla predetta data del 31.12.2021 e alla data di indizione del bando:

1. abbiano riportato sanzioni superiori al rimprovero verbale, al rimprovero scritto ed alla multa di importo pari a quattro ore di retribuzione;
2. abbiano riportato misure cautelari di sospensione del servizio, a meno che il procedimento penale non si sia concluso con l'assoluzione almeno in primo grado.

I criteri di selezione saranno:

- a) riconoscimento dei titoli di studio
- b) esperienza lavorativa maturata
- c) colloquio orale sulle materie di CCNL

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

In applicazione dell'art. 32 comma 2 linea 5 del C.C.N.L. 1999 (normativo 1998 – 2001 economico 1998 – 1999), le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Lo stanziamento complessivo risulta di euro **5.060,00**.

Compensi per rischio:		
Maneggio valori	€	5,00 giornalieri
Trasporto valori	€	5,00 giornalieri

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo annuale di produttività come da art. 7.c.3

I predetti compensi non sono cumulabili tra loro.

ART.12 - PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

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

premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale, come indicato dall'art. 77 comma 3 ed in base all'art. 78 c.3 si stabilisce che la limitata quota massima di personale valutato sia pari a 4 unità.

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

ART.13 - VERIFICA DEI RISULTATI

La verifica sulla produttività raggiunta sarà effettuata entro il 30 giugno 2023 secondo le seguenti modalità:

PROGETTI DI PRODUZIONE:

Per quanto riguarda i punti 7.1 7.2 7.3 7.4 7.5 7.6 7.7 sulla base delle risultanze dei prospetti riepilogativi dei programmi Socio Web, Pratiche Light e applicativi Sistema Regione Piemonte dal 01/01/2022 al 31/12/2022.

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

Punto A

Realizzazione delle attività di Educazione Stradale, come risultante dal monitoraggio finale della Performance organizzativa dell'Ente 2022

Punto B

Eventi promozionali per ACISTORICO: documentazione probatoria

Punto C

Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e delle qualità: sezione trasparente sito istituzionale

Punto D

PROGETTO“Digitalizzazione delle procedure di rinnovo patenti” applicativo Pratiche Light

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE DI AC NOVARA
PAOLO PINTO
(FIRMATO)

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO
CAMPENNI' SALVATORE

CISL F.P. NOVARA VCO
MARCO MININI

CONFSAL-UNSA ACI E AC
ANDREA GIULIO CAPPELLI