

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2019

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 9 ottobre 2019 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 2019, determinate in applicazione delle 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

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

Dott. Alberto Ansaldi

CISL FP

Giorgio Di Mauro

RSU

Sabrina Toaiari

Rag. Donato Turtura

Elena Rolfi

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2019

- 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 monte salari dell'Automobile Club Milano nell'anno 2018 era pari a € 143.000,00
- 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 2017-2019", adottato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Milano con Delibera del 28 ottobre 2016;
- Considerato il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Direttivo dell'ACM in data 24 settembre 2018 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi ACI ed ACM con riferimento al 2019;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo ACM dell'anno 2018;
- 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 del 28 gennaio 2019 e che ACM, in data 4 marzo 2019, ha aderito all'OIV di ACI;

L'Amministrazione fornisce adeguata informativa sull'adozione – vista l'unicità a livello di Federazione ACI del Piano della Performance e della presenza di un unico OIV – del Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione approvato dal Consiglio Generale ACI.

Le parti concordano sull'adozione del NSMV ACI, con la specifica che di tale sistema saranno recepiti i principi generali, senza però richiamarne modalità e tempistiche in considerazione delle ridotte dimensioni di ACM.

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 2019, 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

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

Dott. Alberto Ansaldi

CISL FP

Giorgio Di Mauro

Rag. Donato Turtura

RSU

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:

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

Ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi a Soci e Clienti, vengono assicurati attraverso l'attuazione di un sistema da tempo applicato nell'Ente che si sviluppa in una gestione delle attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi 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.

L'Ente, per gli scopi prefissati e per il ruolo che è chiamato a svolgere, ha bisogno di professionalità di livello medio-alto, per poter presidiare situazioni e settori di attività nelle quali non è possibile "improvvisare", ma neppure limitarsi ad applicare rigide procedure e dettagliate indicazioni operative.

E' 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.

L'accordo integrativo di Ente del 2019 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 delineati 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 non generalizzate tese a riconoscere meriti individuali.

In particolare, 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 il maggiore impegno è incentrato su alcuni progetti, che richiedono, oltre a una chiara definizione dei processi e dei ruoli, anche uno sforzo per il necessario autonomo coordinamento organizzativo.

I progetti che interessano il 2019 e quelli che saranno la base di partenza per quelli del prossimo anno oggetto di finanziamento da parte della contrattazione di Ente, sono i seguenti:

1. Sistemazione, messa in ordine e razionalizzazione uffici, archivi e magazzini
2. Chiusura e definizione delle pendenze relative alle delegazioni di Cinisello Balsamo
3. Incremento e fidelizzazione della compagine associativa e migrazione della rete delle delegazioni verso le nuove procedure per il Documento Unico

4. Adeguamento alla normativa in tema di trattamento dei dati personali e Gestione contenuti PAT
5. Eventi per la celebrazione 115 anni di ACM ed iniziative/manifestazioni per la valorizzazione dell'immagine di ACM sul territorio e la promozione del marchio Aci Storico
6. Aci Golf e Premiazione sportivi stagione 2019
7. Manifestazioni in partnership con SIAS
8. Presidio delle Aree Segreteria e Delegazioni

## **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; l'efficacia del 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.

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 Pago.PA e Documento Unico, 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, 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 € 126.100,00 è utilizzato come di seguito indicato.

#### Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	80.700
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	5.000
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	2.000
Compensi per prestazioni straordinarie	€	14.500
Totale parziale	€	102.200

#### Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	10.000
Indennità di Ente	€	13.000
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [solo per personale destinatario della disciplina del TFR]	€	900
Totale parziale	€	23.900

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 13.000,00.

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 150 ore, pari a € 14.500,00. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali.

L'importo del fondo tiene parzialmente conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.



#### ART. 4 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Anche per l'anno 2019 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.

##### 1. 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 ed è subordinata alla verifica positiva in merito ai suddetti obiettivi, considerati sia nel loro complesso, che per singolo ufficio. I referenti dei vari settori di produzione presenteranno idonea relazione al termine del periodo di riferimento.

##### 2. 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 80.700,00

##### 3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Nel mese di settembre, a titolo di acconto, soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato il 40% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Il secondo compenso incentivante sarà corrisposto 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.

Elemento essenziale dell'impegno richiesto ai dipendenti ed in linea con quanto previsto dal sistema di misurazione e valutazione della Performance è un monitoraggio semestrale dello stato di avanzamento dei vari obiettivi e progetti.

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 un sintetico report con lo stato dell'arte alla fine del 1° semestre e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

L'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, 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, ripartisce la 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;

- 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 cambio	€ 1,00 orari
Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

#### 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

**SEZIONE 3**  
**FONDI PER IL FINANZIAMENTO**  
**DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE**

**ART. 8 - 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.

**1. Sistemazione, messa in ordine e razionalizzazione uffici, archivi e magazzini**

Alla luce dell'acquisizione dell'Archivio Storico Givico si rende necessario razionalizzare e riorganizzare, nuovamente, anche gli archivi dell'Ente. Pertanto l'obiettivo di quest'anno è la prosecuzione di tutte le attività di scarto della documentazione obsoleta dei vari uffici (liberare gli armadi da materiale non più utilizzato, organizzandone il contenuto per settori di attività cestinare documenti inutili e di età superiore agli ultimi 5 anni, ecc.).

Dovrà essere anche definita la razionalizzazione del magazzino, con particolare riferimento a quello degli omaggi, con inventario e sistemazione dell'armadio con il materiale di uso quotidiano, organizzazione dei vari materiali nel magazzino al piano interrato, ecc.

Totale progetto: € 9.558

Responsabile progetto: Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 4 risorse di cui 1 responsabile (2 qualifica C e 2 B).

**2. Chiusura e definizione delle pendenze relative alle delegazioni di Cinisello Balsamo**

Preso atto della estrema criticità evidenziata dai due punti vendita di Cinisello Balsamo recentemente chiusi; considerate le numerosissime segnalazioni di clienti insoddisfatti che sollecitano l'espletamento della propria pratica; preso atto dell'elevato debito maturato verso l'Ente ed altre PPAA; il personale dell'Ufficio Delegazioni avrà il compito di fare una relazione sullo stato dell'arte. In particolare dovrà essere redatto un elenco delle pratiche commissionate dai clienti alle due delegazioni e rimaste inevase, con relativa verifica dei documenti esistenti ed individuazione di possibili soluzioni (in termini di azioni e spese) per poter definire le pratiche.

Inoltre, spetteranno al responsabile del progetto la gestione dei rapporti con i vari soggetti coinvolti: dai titolari delle due delegazioni, al fine di favorire il pagamento di quanto ancora

dovuto all'Ente, al legale dell'Ente; dai clienti alla società ACM Services, per l'eventuale presentazione delle formalità, ecc.

Totale progetto: € 6.785

Responsabile progetto: Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 3 risorse di cui 1 responsabile (2 qualifica C e 1 B).

### **3. Incremento e fidelizzazione della base associativa e Migrazione della rete delle delegazioni verso le nuove procedure per il Documento Unico**

Questo progetto tiene conto di due obiettivi strategici della Federazione, quali l'incremento del numero dei Soci, con contestuale miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate, e l'entrata a regime del cd Documento Unico ai sensi del DLgs 98/2017, che vengono declinati in obiettivi di performance per ogni AACC.

Considerato che ACM affida alle Delegazioni sia la promozione associativa, che l'assistenza amministrativa in materia di circolazione, il personale coinvolto nel progetto dovrà supportare la rete dei Delegati con azioni di affiancamento, formazione e supporto normativo e procedurale per quanto attiene all'attività di assistenza automobilistica tali da consentire il raggiungimento dei relativi obiettivi e l'attuazione delle modifiche organizzative propedeutiche e funzionali all'entrata a regime delle nuove procedure definite da ACI e MEF.

Totale progetto: € 9.948

Responsabile progetto: Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 4 risorse di cui 1 responsabile (4 qualifica C).

### **4. Adeguamento alla normativa in tema di trattamento dei dati personali Gestione contenuti PAT e**

L'adesione al sistema PAT di ACI impone la predisposizione costante e tempestiva di tutta la documentazione che poi dovrà essere pubblicata sul sito istituzionale.

I dipendenti coinvolti in questo progetto dovranno pertanto assicurare l'invio periodico dei vari report, tabelle, file, grafici e quant'altro richiesto dall'ufficio ACI preposto.

Non meno impegnativo il lavoro imposto dall'entrata in vigore del GDPR, che impone numerosi obblighi in capo all'Ente ed una profonda analisi delle procedure e dei rapporti interni ed esterni, in particolare con il DPO ACI e il legale che verrà incaricato per supportare l'Ente

nella predisposizione dei principali documenti, quali il Registro dei trattamenti e l'incarico di Responsabile.

Ai Dipendenti coinvolti quindi spetterà di supportare il Direttore e il legale incaricato nell'attività di analisi e assessment dell'Ente e di assumere il ruolo di interfaccia con le società controllate dall'Ente per gli aspetti relativi al trattamento dei dati posseduti.

Totale progetto: € 8153

Responsabile progetto: Funzionario C2

Risorse totali coinvolte: 3 risorse di cui 1 responsabile (3 qualifica C).

## **5. Eventi per la celebrazione 115 anni di ACM ed iniziative/manifestazioni per la valorizzazione dell'immagine di ACM sul territorio e la promozione del marchio Aci Storico**

Ricorrendo i 115 anni dalla fondazione dell'AC Milano, nel corso del 2019 si svolgeranno alcuni eventi per i quali una cena di gala, la partenza in città del Rally di Montecarlo Historique. una giornata al circuito di Monza per i delegati ed altro. Inoltre, nell'ambito della propria attività istituzionale ACM organizza eventi per valorizzare l'immagine dell'Ente sul territorio e promuovere il marchio ACI Storico (Borghi d'Italia e Concorso di eleganza) e ospiterà la cena di Gala del Gran Premio F1 2019 ed altri eventi sempre in tema di mobilità e automotive.

In considerazione di ciò, tutto il personale dell'Ente dovrà contribuire alla organizzazione e realizzazione dei vari eventi, dalla presentazione delle autorizzazioni necessarie, alla predisposizione del materiale promozionale e degli inviti, al presidio degli eventi, ecc. collaborando con i componenti della Commissione Storico ed Eventi, con l'area comunicazione e l'ufficio tecnico per quanto necessario a garantire la migliore riuscita.

Totale progetto: € 15.573

Responsabile progetto: Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 6 risorse di cui 1 responsabile (4 qualifica C e 2 B).

## **6. AciGolf e Premiazione sportivi stagione 2019.**

L'organizzazione della manifestazione ACI Golf 2018 prevede una preventiva comunicazione da inviare a tutti i Soci (con illustrazione del meccanismo di gara, dei vantaggi per i Soci e della possibilità di partecipare all'evento) e di una rivolta a tutti i soci del Golf Club (con illustrazione del meccanismo di gara, della possibilità di associarsi a tariffe agevolate, ecc.); reperimento sponsor e/o gadget da dare in premio ai partecipanti; procedure per l'individuazione dei migliori

offerenti per palline, buffet, ecc.; presidio della giornata di svolgimento della gara (dalle ore 8 alle ore 21, con accoglienza per la raccolta delle nuove associazioni, predisposizione tavolo premiazione, ecc.); redazione di articolo sulla manifestazione per la pubblicazione sulla rivista VIA!. Obiettivo specifico del 2019 è aumentare il numero dei soci partecipanti

ACM ha ripreso la tradizionale cerimonia di premiazione degli sportivi che si sono distinti nella stagione sportiva dell'anno precedente: il progetto prevede quindi la compilazione degli elenchi degli aventi diritto al premio, la predisposizione degli inviti e il loro invio, la scelta delle coppe e targhe, la ricerca di sponsor, l'allestimento della sala in tempo utile e, in genere, l'organizzazione di quanto necessario, assicurando la presenza durante tutto l'evento.

Totale progetto: € 7413

Responsabile progetto: B2

Risorse totali coinvolte: 3 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica C e 2 B).

## **7. Manifestazioni in partnership con SIAS**

Preso atto della convenzione sottoscritta tra ACM e SIAS e considerato il calendario delle gare 2019 presso l'Autodromo di Monza, il personale coinvolto nel progetto dovrà assicurare lo svolgimento dei servizi previsti dalla suddetta convenzione, con particolare riguardo alla collaborazione con la società ACM Services che supporta questa attività.

Inoltre, viene assegnato il compito di curare e gestire almeno due eventi di promozione di ACI Storico e di portare l'affiliazione di un club.

Totale progetto: € 10.243

Responsabile progetto: B2

Risorse totali coinvolte: 6 risorse di cui 1 responsabile (4 qualifica C e 2 B).

## **8. Presidio delle aree Segreteria e Delegazioni**

In considerazione del fatto che è necessario assicurare il presidio di tutti gli adempimenti (corrispondenza, pec, risposta telefonica, ecc.) e la presenza in ufficio per i succitati settori nei periodi di ferie, il progetto prevede:

Area Segreteria: presenza di almeno n.ro 1 dipendente dalle ore 8,30 alle ore 17,00;

Area Delegazioni: presenza di almeno n.ro 1 dipendente dalle ore 8,30 alle ore 17,00.

La presenza prevede il successivo aggiornamento dei colleghi

Totale progetto: € 7.630

Responsabile progetto: Funzionario C2

Risorse coinvolte: 4 di cui 1 responsabile (3 qualifica C e 1 B)

#### ART. 9 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO

In relazione all'art. 8 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.8 punto 1).

Il compenso di partecipazione ai progetti è suddiviso per aree e prevede l'erogazione dei seguenti compensi:

- n.ro 2 C5 € 14.150 cadauno (28.300,00 totali)
- n.ro 2 C2 € 12.250,00 cadauno (24.500,00 totali)
- n.ro 2 B2 € 11.250,00 cadauno (22.500,00 totali)

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

Questi importi 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 del 31 dicembre 2019.

Analogamente i responsabili dei progetti nella loro relazione dovranno dare conto del contributo dati dai dipendenti coinvolti nel medesimo progetto: verrà erogato il 100% della quota parte di competenza se risulterà che abbiano contribuito in modo equivalente; in caso contrario verrà proporzionalmente ridotto.

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 di un progetto previsto dal presente accordo, all'art.8, 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.

#### **Allegato 1: “Piani di azione e schede obiettivo”**



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

<b>LIVELLO ECONOMICO</b>	<b>PARAMETRO</b>
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