

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2016

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 3 ottobre 2016 presso la Sede dell'Ente,

- visti il D.Lgs. n. 165/2001 ed il D.Lgs. n. 150/2009
- visto il titolo V del C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;
- visto il biennio economico 2008/2009;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente";
- vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che detta gli indirizzi applicativi del D.Lgs. n. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo 2015;
- visto il protocollo d'intesa del 7 giugno 2016;

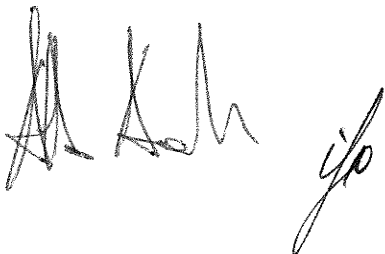
CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2016, determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al quadriennio 2006/2009.

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.

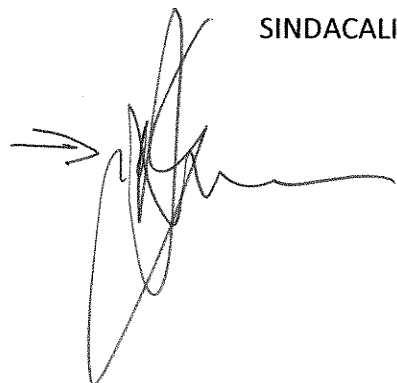
LA RAPPRESENTANZA DELEGAZIONI

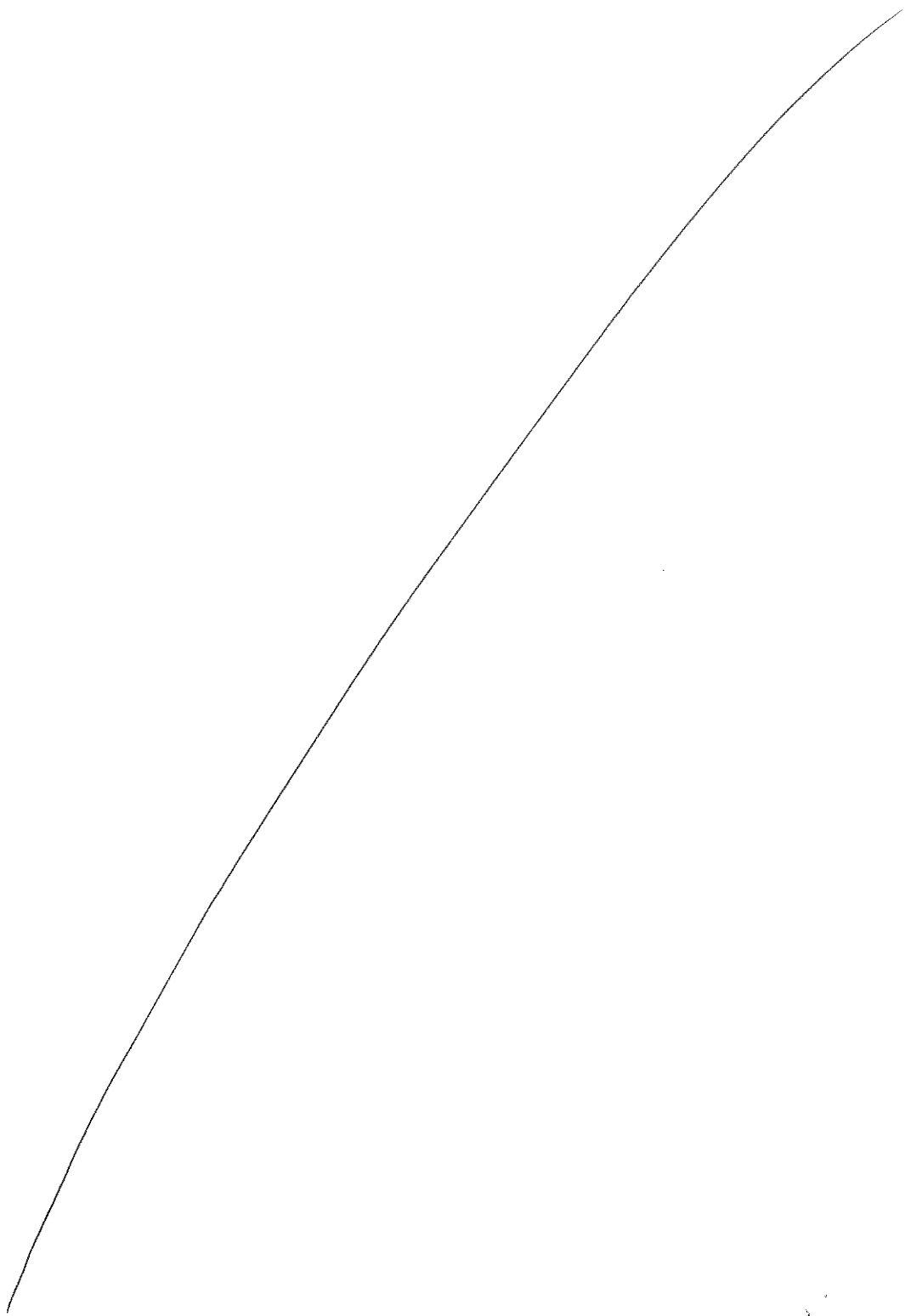
DELL'AMMINISTRAZIONE



CGIL
CISL
UIL

SINDACALI





PREMESSE

L'Automobile Club Milano, oltre al proprio ruolo istituzionale di interlocutore principale delle Istituzioni e dei Soci sui temi della mobilità, deve svolgere in modo continuo ed incisivo un'azione di indirizzo e coordinamento dei propri affiliati, nonché di interfaccia tra questi e le società del Gruppo ACM e ACI.

Il personale è chiamato a fare la sua parte perché l'Ente sia sempre più efficiente e capace di essere un vero punto di riferimento per tutti gli stakeholder.

Pertanto è indispensabile che si consolidi un modello organizzativo "a rete" che, se presuppone necessariamente un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, esige la messa in campo di competenze trasversali, fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

L'Ente, per gli scopi prefissati e per il ruolo che è chiamato a svolgere, ha bisogno di professionalità diverse, ma 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.

L'accordo integrativo di Ente del 2016 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 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 2016 e quelli che saranno la base di partenza per quelli del prossimo anno oggetto di finanziamento da parte della contrattazione di Ente, si possono sinteticamente denominare:

1. Definizione nel dettaglio dei progetti da inserire nel CCI 2016
2. Incremento e fidelizzazione della compagine associativa
3. Approvvigionamento e distribuzione omaggi sociali
4. Razionalizzazione di uffici, archivi e magazzini
5. Amministrazione trasparente e anticorruzione
6. Riorganizzazione del server
7. Contrattualizzazione della rete dei delegati
8. Definizione e presidio dei processi relativi al settore amministrazione e contabilità
9. Definizione di piani di rientro e relativo monitoraggio
10. Aci Golf
11. Manifestazioni in partnership con SIAS
12. Gran Premio di Formula 1
13. Premiazione sportivi stagione 2015

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 una costante formazione (fatta da 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.

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. Ai fini della definizione dei criteri e delle modalità di erogazione del trattamento economico accessorio relativo al primo semestre del 2016, si richiamano le previsioni introdotte dal protocollo d'intesa sottoscritto in data 7 giugno 2016. 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.

Oltre ai momenti informativi e formativi legati agli obblighi di legge (anticorruzione, codice di comportamento, ecc.), si prevedono sessioni di affiancamento e addestramento per l'espletamento delle varie procedure negoziali sul portale Acquisti in rete, per l'aggiornamento della funzionalità Supporto AVCP su Titano e consultazione GSA Web.



SEZIONE 2 - IL SISTEMA PREMIANTECOSTITUZIONE 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 € 165.000 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€ 115.725
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€ 7.000
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€ 2.000
Compensi per prestazioni straordinarie	€ 17.100
Totale parziale	€ 141.825

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€ 10.000
Indennità di Ente	€ 12.400
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [solo per personale destinatario della disciplina del TFR]	€ 600
Totale parziale	€ 23.000

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 16.050.

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 180 ore, pari a € 17.100. 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

Per l'anno 2016 il sistema incentivante la produttività tende a migliorare il 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 da terzi (Delegati e società ACI e ACM), vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

La riorganizzazione dell'ufficio per aree di attività, il relativo aggiornamento e la soddisfazione dei clienti (interni ed esterni) restano il principale parametro da prendere in esame per questo anno. La corresponsione della relativa somma (Euro 4.800) viene effettuata a parametro unico ed è subordinata al riscontro dell'avvenuto aggiornamento di tutte le procedure ed attività di competenza del singolo ufficio preso in esame e l'assenza di reclami da parte di clienti interni/esterni. 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 110.925.

3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Nel mese di ottobre a titolo di acconto, soggetto a

conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi, verrà erogato il 50% 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.

Le parti concordano di incontrarsi periodicamente per la verifica dello stato di avanzamento dei vari obiettivi e progetti.

L'indennità di Ente, ex art. 26 comma 2, è corrisposta in dodici mensilità.

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

Il Direttore dell'AC, in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, 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;
- 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 3 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

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, è prevista la corresponsione di compensi a fronte di compiti che implicano specifiche responsabilità, rischi o disagi, con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate da parte del personale appartenente alle Aree A, B e C.

- Coordinamento Attività sportive € 1.000 annuali
- Coordinamento Rapporti con Organi dell'Ente e delle Società del Gruppo, Amministrazione/Contabilità € 1.000 annuali

Le parti concordano inoltre 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, in base agli artt. 16 ss. Del CCNL 1° ottobre 2007, possono essere affidati i seguenti incarichi, che comportano il presidio di un intero processo di cui, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

- Coordinamento Amministrazione/Contabilità/Personale € 1.200,00 annuali
- Coordinamento Area Delegazioni € 1.200,00 annuali
- Coordinamento Area Associativa € 1.200,00 annuali
- Coordinamento Area Contabilità € 1.200,00 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.

Si precisa che alcuni dei sotto indicati progetti sono attivati da gennaio 2016.

1. Definizione nel dettaglio dei progetti da inserire nel CCI 2016.

Il progetto consiste nella descrizione dettagliata dei progetti che costituiscono il contenuto del CCI 2016, con specificazione dei passi operativi, degli *step* di avanzamento, nonché dei sistemi di monitoraggio dell'apporto individuale. Responsabile progetto: funzionario C5
Risorse totali coinvolte: 8 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A, 2 qualifica B e 5 qualifica C).



2. Incremento e fidelizzazione della compagine associativa.

L'incremento del numero dei Soci e il miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate è strategico e funzionale al rilancio dell'Ente e al miglioramento della sua rappresentatività a livello locale e nazionale. I dipendenti coinvolti nel progetto dovranno acquisire una approfondita conoscenza delle tessere ACI e dei servizi offerti, al fine di diventare punto di riferimento della rete; inoltre dovranno assicurare un attento e costante monitoraggio dell'andamento associativo mensile, effettuare visite periodiche o programmare interventi in sede a supporto della loro attività di promozione e produzione, elaborare report mensili e grafici sulla produzione e la tipologia delle tessere sottoscritte con confronti rispetto a Italia, Nord e Lombardia, tenere l'agenda delle scadenze delle tessere di Consiglieri, Revisori, membri commissione mobilità ed altre personalità pubbliche, al fine di evitare che vi siano mancati rinnovi o soluzioni di continuità e organizzare/realizzare azioni di stimolo e formazione della rete in sinergia con gli account di ACI Rete per sviluppare sinergie tra i vari attori.

Responsabile progetto Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 4 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A e 3 qualifica C).

3. Approvvigionamento e distribuzione omaggi sociali.

Come per lo scorso anno, l'approvvigionamento degli omaggi sociali verrà effettuato attraverso una gara curata in qualità di capofila, da realizzare sul MEPA. I dipendenti coinvolti nel progetto dovranno: predisporre capitolato tecnico dell'oggetto prescelto, individuare i fornitori da invitare, acquisire la documentazione necessaria dagli AACC aderenti, inserire e gestire informazioni su AVCP e MEPA, fare i controlli successivi all'aggiudicazione attraverso AVC Pass, e fare quant'altro necessario per la definizione dell'affidamento.

L'obiettivo del progetto è duplice: assicurare una fornitura di qualità alle migliori condizioni economiche e acquisire conoscenza ed esperienza nella gestione delle procedure negoziali, soprattutto quelle tramite il portale Acquisti in rete.

Responsabile progetto Funzionario C5

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

4. Razionalizzazione di uffici, archivi e magazzini.

La riorganizzazione degli uffici e la creazione di "isole di lavoro" per aree di competenza avviata nel 2015 ha richiesto una razionalizzazione dell'archiviazione dei documenti e un significativo lavoro di scarto atti. L'obiettivo di quest'anno è la prosecuzione di tutte le attività di "pulizia" 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.) con particolare riferimento alla Segreteria/Amministrazione, in vista anche della esternalizzazione del servizio e della ridefinizione delle funzioni attribuite ai dipendenti preposti.

Nel corso del presente accordo, dovrà essere anche definita la razionalizzazione del magazzino, con particolare riferimento a quello della cancelleria, con inventario e sistemazione dell'armadio con il materiale di uso quotidiano, organizzazione dei vari materiali nel magazzino al piano interrato, ecc.

Responsabile progetto Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 6 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A, 2 qualifica B e 3 qualifica C).

5. Amministrazione trasparente e anticorruzione.

Tenuto conto che l'Ente è assoggettato a numerosi adempimenti annuali obbligatori per legge (PER.LA.PA., MEF, Patrimonio, SICO, AVCP, ecc.), il progetto vuole ampliare il novero dei soggetti a conoscenza di tali adempimenti e scadenze, per assicurare sia il presidio costante e la tempestività delle varie pubblicazioni, che il costante coordinamento con chi è incaricato dell'alimentazione dei dati (IACM, ufficio amministrazione, Delegazioni, ACI Rete, ecc.) e dell'aggiornamento della sezione AT del sito istituzionale.

Quest'anno il progetto prevede anche la gestione delle tabelle relative ai CIG da inserire sul portale Titano, per la pubblicazione sul sito dell'ANAC.

Responsabile progetto Funzionario C5

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

6. Riorganizzazione del server.

Una delle grandi risorse di qualsiasi organizzazione è rappresentata dalle informazioni e dalla possibilità che queste vengano condivise e costantemente aggiornate. AC Milano ha da anni allocato nel server una notevole mole di dati creando cartelle condivise, alimentate da soggetti diversi. La necessità di adeguare a logiche più attuali, standardizzate e funzionali il processo di archiviazione e fruizione dei dati del server in ossequio anche alle normative sulla sicurezza e privacy, impone una profonda revisione e razionalizzazione delle varie cartelle e dei relativi contenuti. I dipendenti coinvolti nel progetto dovranno procedere a ridefinire un nuovo albero coerente con le necessità della Direzione e del personale, definizione dei nomi e contenuti delle singole cartelle, cancellazioni dati obsoleti o inutili, indicazione dei referenti per ogni "directory" e per ogni sottocartella, creazione di una cartella dedicata ai dati per la pubblicazione nella sezione del sito "Amministrazione Trasparente", ecc.

Predisposizione di un documento che definisca le regole per l'archiviazione dei dati nel server, così da assicurarne la conoscenza e la condivisione e il rigoroso rispetto da parte di tutti i dipendenti e collaboratori.

Responsabile progetto Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 4 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica B e 3 qualifiche C).

7. Contrattualizzazione della rete dei delegati.

Il 2015 e i primi mesi del 2016 hanno permesso la redazione e l'approvazione del format contrattuale e dei relativi allegati economici. Obiettivo di quest'anno è portare alla sottoscrizione il maggior numero dei Delegati entro e non oltre il 20 ottobre 2016, anche per mettere a regime le nuove procedure e le semplificazioni previste nel contratto e, soprattutto, avviare i piani di rientro per quelle Delegazioni in debito con l'Ente.

Responsabile progetto Funzionario C5

Risorse totali coinvolte: 4 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A e 3 qualifiche C).

[Faint handwritten mark]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

8. Definizione e presidio dei processi relativi al settore amministrazione e contabilità.

Considerata la cessazione dal servizio di due dipendenti dedicate specificatamente al settore amministrazione e contratti, l'Ente ha deliberato l'esternalizzazione della tenuta della contabilità e si è reso necessario rivedere l'organizzazione delle relative attività e schedulare tutti i processi di interconnessione con il soggetto affidatario del servizio.

I dipendenti coinvolti nel progetto dovranno quindi presidiare i vari processi lavorativi, da quelli più specificatamente relativi agli acquisti (dalla determina, alla definizione e realizzazione della procedura di affidamento, ecc.), a quelli necessari alla corretta tenuta della contabilità, distinguendo le attività che restano in carico all'Ente, da quelle affidate all'esterno, su cui in ogni caso resta il controllo e il monitoraggio da parte dell'Ente. In particolare: verifica della correttezza e della tempestività di registrazioni, pagamenti, versamento IVA, tasse e Imposte; coordinamento con società affidataria e la Direzione per assicurare la correttezza e la tempestività della redazione del budget, del progetto di bilancio e dei relativi allegati; monitoraggio periodico della liquidità e delle condizioni bancarie applicate; aggiornamento registri e libri sociali, tenuta del cassiere economo, ecc.

Obiettivo ultimo del progetto è assicurare il presidio costante e l'aggiornamento di tutti i processi, l'assenza di rilievi e penali per ritardi, il rispetto delle scadenze, ecc.

Responsabile progetto Funzionario C5

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

9. Definizione di Piani di rientro e relativo monitoraggio

Preso atto del progetto descritto al punto 7, entro la medesima data del 20 ottobre, i dipendenti coinvolti nel progetto dovranno fare una formale ricognizione della situazione (sintetica ed analitica) dei debiti maturati dalla rete dei Delegati nei confronti dell'Ente, predisporre le relative lettere di riconoscimento del debito, con sottoscrizione di un piano di rientro concordato con la Direzione che preveda il pagamento tramite SEPA, coordinandosi con i colleghi che si occupano della sottoscrizione dei nuovi contratti, dei quali tale certificazione costituirà specifico allegato. Nel periodo successivo, dovranno poi assicurare un costante monitoraggio del rispetto dei tempi di pagamento, segnalando in tempo utile

alla Direzione ogni situazione di criticità per consentire di intraprendere le azioni necessarie e conseguenti, anche con l'eventuale ricorso al supporto del legale dell'Ente.

Responsabile progetto Funzionario C5

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

10. Aci Golf.

L'organizzazione della manifestazione ACI Golf 2016 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!.

Responsabile progetto Funzionario C1

Risorse totali coinvolte: 5 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica B e 4 qualifica C).

11. Manifestazioni in partnership con SIAS.

Preso atto del calendario delle gare 2016 presso l'Autodromo di Monza, che richiedono la presenza e il supporto del personale dell'Ente; vista la storia, la tradizione e la vocazione "sportiva" dell'ACM, nonché la volontà del Consiglio e della Commissione Sportiva di rilanciare detta attività, il personale coinvolto nel presente progetto dovrà assicurare la collaborazione con la società SIAS per tutte le fasi, da quelle preliminari e propedeutiche (verifiche e rinnovo licenze, comunicazioni ai Soci/licenziati, ecc.) a quelle realizzative e conseguenti (classifiche, comunicazioni esterne, ecc.).

Responsabile progetto B1

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

12. Gran Premio di Formula 1.

In considerazione della manifestazione più importante dell'anno che si svolgerà il primo week end di Settembre, il progetto, che coinvolgerà tutto il personale a partire dal mese di Giugno, prevede: allestimento e presidio ufficio Gran Premio, con attivazione casella "granpremio@acimi.it"; contatti con software *house* NT2 per programma; definizione e aggiornamento del file "elenco Autorità, Presidenti e Direttori AACC"; predisposizione invito e invio a ACI; predisposizione lettera di accompagnamento agli inviti a firma di Presidente e Direttore e relativo invio; coordinamento con Direttore e Consiglieri per eventuali autorità o inviti particolari; contatti con ACI e delegati per organizzare le presenze; Organizzazione Salette ACM in SIAS e tribuna d'onore; predisposizione e ordinazione biglietti per colazione; coordinamento con SIAS per colazione; presidio salette venerdì, sabato e domenica e quant'altro necessario alla migliore riuscita dell'evento.

Responsabile progetto C1

Risorse totali coinvolte: 8 risorse di cui 1 responsabile (1 qualifica A, 2 qualifica B e 5 qualifica C).

13. Premiazione sportivi stagione 2015.

ACM ha ripreso la tradizionale cerimonia di premiazione degli sportivi che si sono distinti nella stagione dell'anno precedente: il progetto prevede quindi la compilazione degli elenchi degli aventi diritto al premio, la predisposizione degli inviti e il loro invio, contattare gli sponsor e i fornitori di coppe e targhe e definire la procedura di affidamento, l'organizzazione e la presenza durante tutto l'evento, ecc.

Responsabile progetto B1

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

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 1).

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

- C5 € 15.500,00
- C1 € 13.330,00
- B1 € 12.760,00
- A3 € 12.245,00

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

Gli importi saranno erogati se l'obiettivo previsto dal progetto sarà raggiunto al 100% e se la partecipazione sarà valutata del responsabile di progetto pari per tutti i componenti che partecipano allo stesso progetto, sulla base della relazione.

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.

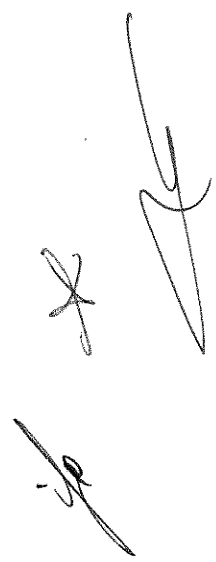
In caso di raggiungimento del progetto, ma con diversa partecipazione delle risorse assegnate, sulla base della relazione del Responsabile di progetto, il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto; la quota non erogata verrà ridistribuita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

- **Allegato 1: "Piani di azione e schede obiettivo"**

- Allegato 2: "Scala parametrica"

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

Handwritten signatures and marks, including a large stylized signature and a smaller one below it.