



AUTOMOBILE CLUB BIELLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'AUTOMOBILE CLUB BIELLA, PARTE NORMATIVA E RELATIVO ALL'UTILIZZO ED ALLA GESTIONE DELLE RISORSE ECONOMICHE PER L' ANNO 2017

La rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali, riunitesi il giorno **4 aprile 2018** alle ore **10,30** presso la Sede dell'Automobile Club Biella:

Visti gli artt. 4, 31, 32 e il capo V del CCNL del comparto degli Enti Pubblici non economici per il quadriennio 1998-2001;

Visto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non economici – Quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003 – sottoscritto in data 9 ottobre 2003;

Visto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non economici per il Quadriennio normativo 2006-2009 ed il biennio economico 2006-2007;

Visto il CCNL per il personale non dirigente del comparto Enti Pubblici non economici per il biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 18 febbraio 2009;

Visti in particolare gli artt. 6, 7, 8, 11, 12, 13, 14, 15 e 16 del CCNL 2006-2009;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 150/2009 in materia di produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni;

Visto l'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 31 maggio 2010 n° 78 convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n° 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica";

Visto il Regolamento di adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e controllo della spesa ai sensi dell'art. 2, co. 2 bis, del D.L. 101/2013, convertito con modifiche dalla L. 125/2013.

Vista la Relazione Illustrativa e la Relazione tecnico – finanziaria;

Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo stipulata in data 12 dicembre 2017;

Visto il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Automobile Club Biella, in data 26 marzo 2018, in merito al controllo della compatibilità finanziaria dei costi del presente accordo con i vincoli di bilancio, così come previsto ai sensi dei commi 189-196 della legge n. 266/2005.

SOTTOSCRIVONO

Il presente contratto integrativo normativo di Ente relativo all'anno 2017, determinato in applicazione delle fonti in premessa.

TITOLO I

PARTE NORMATIVA

Art. 1

Durata dell'accordo

Il presente contratto concerne il periodo fino al 31 dicembre 2017 e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Art. 2

Destinazione degli istituti contrattuali

Il presente contratto si applica a tutto il personale dell'Automobile Club Biella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 3

Formazione del personale

In conformità a quanto previsto dagli artt. 26 e 27 del CCNL vigente che promuove la formazione e l'aggiornamento professionale quale metodo permanente per la valorizzazione delle capacità e delle attitudini del personale, nonché per consolidare una nuova cultura gestionale improntata al risultato, questo Automobile Club predispone il seguente progetto formativo atto a supportare le scelte strategiche dell'Ente, fra le quali:

- 1) rilancio dell'idea di club con il rafforzamento dell'impegno nel settore sportivo;
- 2) miglioramento dell'immagine dell'Ente con una sempre migliore efficienza ed efficacia nell'offerta dei servizi al pubblico;
- 3) valorizzazione delle funzioni di rappresentanza dell'Ente e del suo ruolo di interlocutore istituzionale delle altre autorità ed Enti locali;
- 4) miglior gestione economica e gestionale interna dell'Ente.

La finalità degli interventi formativi pianificati per gli anni in questione è essenzialmente quella di contribuire allo sviluppo professionale di tutto il personale aumentandone le competenze grazie ad una formazione continua, in special modo sul posto di lavoro, che sviluppi l'identità comune e supporti una precisa conoscenza dei prodotti e servizi offerti.

Al fine di rendere più efficace la progettazione e la pianificazione degli interventi formativi si fa ricorso al sistema di gestione per competenza. Tale classificazione prevede tre macro-classi:

Competenze tecnico specialistiche: conoscenza della normativa e dell'organizzazione dell'Automobile Club, conoscenze tecnico procedurali e informatiche anche finalizzate alla gestione della comunicazione tramite i siti web, approfondimento ed aggiornamento in tema di contabilità;

Competenze di efficacia relazionale e personale: conoscenza delle tecniche di comunicazione al fine di ottimizzare il *front office, leadership, problem-solving*; rapporti tra colleghi e relativa collaborazione nelle diverse fasi lavorative della totalità delle pratiche d'ufficio;

Competenze di efficacia organizzativa: fanno riferimento alla capacità dell'individuo di utilizzare le proprie conoscenze e la propria esperienza nella gestione delle attività operative per le quali hanno responsabilità diretta di attuazione in riferimento alle specifiche mansioni attribuite.

Gli interventi formativi su queste macro-classi riguarderà la figura professionale in base al livello di responsabilità e saranno incentrati sul rafforzamento delle competenze distintive sull'apprendimento normativo, la gestione dei dati, l'informazione sul prodotto e servizi ACI verso e per l'utenza.

Art. 4

Classificazione del personale (art. 6 CCNL 2006-2009)

Il sistema di classificazione del personale dell'Automobile Club Biella, destinatario del C.C.N.L. 2006-2009, si articola nelle aree "A", "B" e "C". I profili professionali descrivono i contenuti professionali delle attribuzioni proprie dell'area di appartenenza. Nel sistema di classificazione, la definizione dei profili si configura come risorsa organizzativa preordinata ad una gestione più flessibile e razionale del personale e a garantire una migliore corrispondenza delle prestazioni lavorative agli obiettivi dell'Automobile Club Biella.

Art. 5

Definizione dei profili professionali (art. 8 CCNL 2006-2009)

Per quanto concerne l'Automobile Club Biella si identificano i seguenti profili professionali conformi all'attuale modello organizzativo dell'Ente ed alla dotazione organica vigente:

PROFILI GESTIONALI

Profilo Area A

Appartiene a questa area il lavoratore che fornisce il proprio supporto alle attività dell'unità organizzativa anche mediante l'utilizzo e la gestione di apparecchiature tecnologiche di uso comune.

Conoscenze:

Conoscenze di base su organizzazione e funzioni dell'ufficio, nonché sulle disposizioni normative e contrattuali che regolano le attività di lavoro di pertinenza.

Capacità:

Capacità di fronteggiare e gestire le criticità di tipo semplice nelle attività di supporto al processo produttivo.

Capacità di comunicazione interpersonale che permette di gestire relazioni semplici con il proprio interlocutore interno/esterno.

Profilo Area B

Appartiene a questa area il lavoratore che, inserito nel processo di erogazione dei servizi, ne assicura il puntuale espletamento nell'ambito di procedure definite, anche attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche e informatiche.

E' in grado di valutare e risolvere variazioni di tipo quali/quantitativo nell'ambito della propria competenza operativa gestionale.

Conoscenze:

Conoscenza delle funzioni e dei servizi dell'Ente e delle sue specifiche finalità istituzionali.

Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione dei processi lavorativi in cui opera.

Capacità:

Capacità di svolgere con flessibilità i compiti assegnati al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi stabiliti, con costante attenzione personale ai risultati complessivi dell'ufficio ed alla soddisfazione degli utenti.

Capacità attraverso le proprie conoscenze di affrontare e risolvere situazioni di criticità relative ai processi di riferimento.

Capacità di utilizzare gli strumenti formativi e di aggiornamento, applicando le nuove conoscenze nei processi lavorativi di riferimento.

Capacità di relazionarsi con l'utenza sia direttamente che indirettamente nello svolgimento delle proprie mansioni e attività inerenti alla relativa qualifica gestionale.

Capacità di interagire in modo collaborativo all'interno di gruppi di lavoro in modo puntuale e propositivo.

Profilo Area C

Appartiene a questa area il lavoratore che, inserito nel processo di erogazione dei servizi, ne assicura il puntuale espletamento e ne governa le variabili. Orienta il proprio contributo professionale al soddisfacimento delle esigenze dell'utenza, anche favorendo la circolarità delle informazioni nel proprio gruppo lavoro nell'ottica del miglioramento continuo della qualità dei processi presidiati.

Promuove la diffusione di modalità operative basate su una logica di integrazione dei processi, svolge attività di natura non solo gestionale ed operativa ma anche e soprattutto di carattere consulenziale.

Coordina, gestisce e controlla le risorse che gli sono eventualmente messe a disposizione per il raggiungimento degli obiettivi quali/quantitativi relativi ai servizi da erogare, adattandole anche al sistema organizzativo.

Conoscenze:

Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente.

Conoscenze idonee a gestire i processi lavorativi quali tecniche organizzative, sistemi gestionali, tecniche di gestione dei gruppi e dei collaboratori, capacità di risolvere eventuali criticità nel gruppo di lavoro; buona conoscenza delle normative giuridiche e contabili di riferimento e delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati.

Capacità:

Capacità di organizzare la propria attività sulla base dei flussi di lavoro, agendo con determinazione per il conseguimento degli obiettivi e per il superamento di eventuali fattori ostativi. Individuazione delle priorità e messa in atto di idonee azioni per l'ottimizzazione delle risorse e del tempo in ordine agli obiettivi da raggiungere.

Capacità di attivare con tempestività efficaci processi di analisi e valutazioni in presenza o rispetto a situazioni di criticità in cui occorre operare al di fuori di schemi e metodologie esistenti o predefinite, anche individuando soluzioni innovative di miglioramento attraverso proposte e/o suggerimenti all'Ente, su eventuali modifiche interne ed esterne inerenti alla gestione operativa.

Capacità di trarre vantaggio da tutte quelle opportunità quali: strumenti formativi e di comunicazione, corsi formativi ed esperienze lavorative che facilitano l'ampliamento delle proprie conoscenze.

Capacità di comprendere le esigenze dell'utenza, adottando gli opportuni comportamenti in funzione delle necessità rappresentate e della soddisfazione della stessa.

Capacità di comunicare in modo corretto efficace ed adeguato all'interlocutore.

Capacità di collaborare a livello funzionale e relazionale con tutte le componenti dell'organizzazione interna ed esterna.

TITOLO II

PARTE ECONOMICA

FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI anno 2017

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 20.678,44 al netto della riduzione del 10% di cui all'art. 67 comma 5 del D.L. 112/2008, come descritto nell'allegato A. Le parti concordano che, non appena verranno comunicate maggiori informazioni in merito all'utilizzo di detta riduzione, l'intero importo potrà essere distribuito nell'anno di relativa competenza, secondo le presenze effettive, la scala parametrica degli stipendi e gli obiettivi definiti per l'anno 2017.

Al fine dell'utilizzo del fondo ai sensi dell'art. 32 del II C.C.N.L. 1998/2001 si conviene di ripartire le risorse economiche secondo l'apposita tabella riportata sull'allegato B.).

Art. 6

Prestazioni di lavoro straordinario

La disponibilità delle risorse è stabilita ai sensi dell'art. 30 del II C.C.N.L. 1998/2001 ed è pari a € 525,98. A ciascun dipendente è consentito un numero di ore di straordinario in misura di n. 40 pro capite. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse. Il Direttore, in base alle motivazioni che legittimano o, comunque, giustificano il ricorso allo straordinario, in relazione alle esigenze di servizio, firma l'autorizzazione, calendarizzando mensilmente i contingenti orari massimi, nell'ambito dei quali può aver luogo la concreta effettuazione della prestazione di lavoro straordinario autorizzata.

Art. 7

Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi

Il fondo per i trattamenti accessori di cui all'art. 31 del CCNL 1999 è prioritariamente finalizzato a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni decorsi e a promuovere reali e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza/efficacia dell'amministrazione, di qualità dei servizi istituzionali e per la realizzazione dei progetti. In relazione a tali finalità, le risorse che compongono il Fondo, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, sono così utilizzate:

per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e la realizzazione di progetti;

per corrispondere compensi correlati al merito e all'impegno individuale in modo selettivo.

Art. 8

Criteri e modalità di verifica delle attività

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi e lo stesso impianto voluto dal C.C.N.L. nonché il D.Lgs. 150/2009 impongono che il sistema incentivante si articoli su più linee. Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito secondo le specifiche aree in cui sono articolate le strutture dell'Ente, sulla base del personale in servizio presso le stesse e delle qualifiche rivestite come di seguito:

Ufficio Soci, Sportivo, Turismo e Tasse Automobilistiche
Uffici Amministrativi

e tenendo conto dei seguenti elementi:

- valore parametrico degli stipendi
- ore di effettiva presenza in servizio

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro o in caso di passaggio di posizione economica, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi o posizioni in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio. La verifica finale dei risultati viene effettuata entro il 31 gennaio 2018, sulla base di singoli rendiconti elaborati dalle singole unità produttive, in base alle quali il Direttore a seguito dell'avvenuta analisi, stilerà apposita relazione.

Il fondo per la produttività collettiva, come indicato nell'allegato B punto B), è stato così ripartito:

- Fondo qualità 20% distribuito in base agli obiettivi indicati nell'allegato C

- Fondo quantità 50% distribuito in base agli obiettivi indicati nell'allegato D. La più elevata percentuale di ripartizione riservata al "Fondo quantità" è in linea con il diretto raccordo, sancito dalla più recente normativa del pubblico impiego, tra la performance del Personale e la performance organizzativa dell'Ente: infatti, il risultato prodotto dalla gestione corretta e puntuale della contabilità con relativa predisposizione dei dati di bilancio, la gestione del sito, con pubblicazione dei dati inerente all'Amministrazione trasparente, influiscono direttamente sui più rilevanti obiettivi di performance dell'Ente per l'anno 2017.

- Fondo gestione amministrativa e marketing dei Soci 20% così composto:

a) 10% obiettivo Soci al netto di ACI Global e Facilesarà pari a 1.391

b) 10% recupero indirizzo mail del Socio (almeno 30% dei Soci)

- Fondo progetti 10%

distribuito in base agli obiettivi indicati nell'allegato E.

I compensi incentivanti, dal momento che sono riferiti a più annualità, verranno erogati in n. 1 rata nel mese di giugno 2018. Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante di cui al presente accordo, è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

| Posizioni | Scala parametrica |
|-----------|-------------------|
| C4 – C5 | 170,00 |
| C3 | 154,70 |
| C1 – C2 | 138,55 |
| B2 – B3 | 115,00 |
| B1 | 110,00 |
| A2 – A3 | 100,00 |
| A1 | 100,00 |

Il presente contratto integrativo di Ente per l'anno 2017 e relativo stanziamento s'intendono validi in attuazione del CCNL 2006/2009.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente accordo.

Letto, approvato e sottoscritto.

Biella, 4 aprile 2018

LE OO.SS.

f.to IL DIRETTORE
Dr. Giuseppe De Masi

f.to CISL FP
Dr. Marco Italo Lorenzo Minini

COSTITUZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO 2017

| | | |
|---|----|-----------|
| - Valore storico abbattuto | €. | 20.678,44 |
| - Incrementi CCNL 2000/2001 e 2002/2005 | €. | 3.083,43 |
| - R.I.A. personale | €. | 4.164,20 |
| -Incrementi CCNL 2006/2007 art. 36, comma 1 (0,16% del monte salari anno 2005) | €. | 244,80 |
| - Incrementi CCNL 2006/2009 art. 36 (0,55% del monte salari anno 2005) | €. | 841,52 |

TOTALE €. **29.012,39**

| | | | |
|---|---|----|------------------|
| - Riduzione per cessazione di una unità il 31.12.2007 (adeguamento ai sensi art. 194 legge 266/2005) | - | €. | 3.700,00 |
| - Decurtazione.L.n. 147/2013 | - | €. | <u>16.874,92</u> |

Totale Stanziamento disponibile €. **8.437,47**

ALLEGATO B)

RIPARTIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO

| | |
|---|--------------------|
| A) Fondo prestazioni di lavoro straordinario | €. 1.031,28 |
| B) Fondo copertura porta valori | €. 1.000,00 |
| C) Fondo per la produttività collettiva | €. 1.029,03 |

**Imponibile data dalla differenza del totale
sulle differenti voci**

Fondo qualità 20%: €. 205,81

Fondo quantità 50%: €. 514,52

Fondo gestione amministrazione e marketing 20% (10% obiettivo Soci – 10% recupero mail): €. 205,81

Fondo progetti 10% €. 102,90

D) Indennità di Ente 2017 **€. 1.425,72**

E) Fondo per il finanziamento dei passaggi economici

All'interno delle Aree di classificazione:

- **Quota relativa ad anni precedenti** **€. 2.114,15**
- **Quota relativa ai passaggi anno 2009** **€. 1.837,29**

TOTALE **€. 8.437,47**

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI

LIVELLO QUALITATIVO DEI SERVIZI

Il 20% del fondo per la Produttività collettiva viene attribuito in base al raggiungimento dei sottoelencati livelli qualitativi nonché sulla valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro.

In caso di reiterata inosservanza l'Amministrazione potrà operare, sentite le OO. SS., riduzioni alla quota del fondo legata al miglioramento qualitativo dei servizi sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale o alla totalità dei dipendenti facenti capo alla specifica area qualora le inosservanze siano riconducibili all'intero ufficio. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove 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 34%
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante

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 adottare 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 sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, 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 gg.

Nel caso di controversia l'erogazione della quota spettante al dipendente verrà sospesa in attesa di sentenza definitiva da parte degli organi competenti. In caso di condanna la cifra, che non verrà definitivamente erogata, verrà, sentite le OO.SS., assegnata secondo quanto stabilito in sede di contrattazione integrativa.

Le parti concordano altresì che al fondo affluiranno le risorse non utilizzate dagli altri Fondi, nonché i risparmi sullo stanziamento destinato al lavoro straordinario.

Ufficio Soci, Sportivo, Turismo e Tasse Automobilistiche

- 1) - redazione delle statistiche soci e trasmissione agli uffici competenti (Ufficio Segreteria) entro 10 gg. del mese successivo;
- 2) - controllo e verifica delle griglie di fatturazione relative alle aliquote associative trasmesse mensilmente dalla Direzione;
- 3) - rifornimento materiale ed evasione richieste Delegazione entro 3 giorni lavorativi dalla richiesta;
- 4) - mancanza di reclami;
- 5) - assicurare sempre la permanenza in servizio presso l'ufficio con conseguente organizzazione dei turni e delle ferie. Assicurare la presenza di tutto il personale addetto durante i periodi di maggiore affluenza del pubblico (concomitanza di scadenza tasse automobilistiche e periodi di massima affluenza per i rinnovi associativi).

Uffici Amministrativi

- 1) - rispetto dei termini previsti dalla normativa fiscale, dalle circolari ministeriale e gestione del personale;
- 2) - gestione Segreteria, smistamento e protocollo corrispondenza entro le 24 ore;
- 3) - acquisti beni e servizi attenendosi alle norme dettate dal regolamento di amministrazione e contabilità in vigore;
- 4) - mancanza di reclami;
- 5) - aggiornamento mensile dei modelli statistici sulla produttività;
- 6) - aggiornamento costante del sito internet ai fini di una sempre maggiore trasparenza negli atti della pubblica amministrazione in linea con il vigente orientamento legislativo.

LIVELLO QUANTITATIVO DEI SERVIZI

Il 70% del fondo per la produttività collettiva viene attribuito in base all'effettivo raggiungimento dei seguenti obiettivi, che saranno ripartiti per settore di produzione, sulla base di coefficienti di merito, attribuiti nell'ambito della seguente scala parametratale e tenuto conto del rapporto con i valori parametrali degli stipendi delle varie qualifiche stabilito in sede di contrattazione decentrata. Tale fondo comprende, altresì, i compensi relativi a determinati compiti funzionali ed operativi da cui derivino rischi e disagi quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo del porta valori. Gli eventuali resti del fondo confluiranno nel Fondo livello qualitativo dei servizi. In sede di verifica sarà accertato l'indice effettivamente raggiunto da ciascun settore e quindi attribuiti i compensi secondo le seguenti risultanze:

| | | |
|------------|------------------|-----|
| - Valore 4 | oltre +5% | 120 |
| - Valore 3 | fino a +5% | 110 |
| - Valore 2 | obiettivo minimo | 100 |
| - Valore 1 | fino a -5% | 90 |
| - Valore 0 | oltre -5% | 80 |

Gli obiettivi fissati per il 2017 sono:

UFFICIO SOCI

- Obiettivo minimo = viene posto, in considerazione della continua flessione riscontrata su base nazionale, dovuta prevalentemente alla congiuntura economica già non rosea dell'intero paese e nel corrente anno aggravatosi ulteriormente, come obiettivo minimo il numero definitivo dei Soci prodotti dalla Sede alla data del 31/12/2016, pari a **1.391** soci escludendo le tessere Facilesarà, quelle ACIGLOBAL e quelle effettuate tramite internet, in quanto non assegnate al raggiungimento dell'obiettivo dall'Ente.

| | | |
|------------|-------------|-------|
| - Valore 4 | oltre | 1.461 |
| - Valore 3 | fino a | 1.431 |
| - Valore 2 | pari a | 1.411 |
| - Valore 1 | fino a | 1.401 |
| - Valore 0 | inferiore a | 1.391 |

GESTIONE AMMINISTRATIVA DEL SOCIO E GESTIONE MARKETING SOCI AL 20%,

così come distribuito all'art. 8.

UFFICI AMMINISTRATIVI

Poiché la mole di lavoro di tali Uffici è direttamente proporzionale all'attività svolta dai restanti servizi, si decide di agganciare in modo diretto il conseguimento dell'obiettivo ai

valori raggiunti dai citati servizi, precisamente parametrando il risultato raggiunto alla media dei valori conseguiti dagli altri due settori dell'Ente.

ALLEGATO E)

CRITERI DI VALUTAZIONE DEI RISULTATI CONSEGUITI – FONDO “PROGETTI”

Il restante 10% del fondo per la produttività collettiva viene attribuito in base alla effettiva realizzazione, ad opera di tutti i settori, del progetto locali, deliberati dal Consiglio Direttivo per ogni anno di competenza.

In sede di verifica sarà accertato l'indice effettivamente raggiunto da ciascun settore e quindi attribuiti i compensi secondo le seguenti risultanze:

| | | |
|------------|---|-----|
| - Valore 4 | analisi dei dati scaturenti dal progetto | 110 |
| - Valore 3 | integrale realizzazione del progetto | 100 |
| - Valore 2 | realizzazione della più gran parte degli step progettuali | 90 |
| - Valore 1 | realizzazione di taluni step progettuali | 80 |
| - Valore 0 | realizzazione delle attività preliminari al progetto | 70 |

Letto, confermato e sottoscritto

Biella, 4 aprile 2018

f.to IL DIRETTORE

Dr. Giuseppe De Masi

f.to LE OO.SS. - CISL FP

Dr. Marco Italo Lorenzo Minini