Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo
Protocollo Entrata
Data 08/11/2021
Cod. Registro: UCAP

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 02-11-2021

***

Il giorno 2 novembre 2021 alle ore 11.00 presso la sede dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in Viale Indipendenza 38/a si sono riunite su invito della direzione dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo, secondo le forme di rito concordate, le delegazioni trattanti di parte pubblica e di parte sindacale per sottoscrivere in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo - parte economica 2021 - per il personale dipendente non dirigente dell'AC.

All'odierno incontro sono presenti per la parte pubblica il Direttore Stefano Vitellozzi e per la parte sindacale il Sig. Giorgio Cipollini per la CISL ed il Sig. Livio Belfiore per la UIL.

Premesso che:

- in data 13 ottobre 2021 è stato sottoscritto l'ipotesi di Contratto Integrativo di Ente - parte economica 2021 per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo;

- il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa Certificazione degli oneri sono stati effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, giusto verbale del 26/10/2021;

- il Consiglio Direttivo dell'Ente con propria deliberazione del 27/10/2021 nell'approvare l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in argomento autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dello stesso;

x UIL

AUTOMOBILE CLUB ASCOLI PICENO FERMO

FUNZIONE PUBBLICA CISL FP Ascoli Piceno

Tutto ciò premesso, le delegazioni sopra citate presenti alla riunione, tramite la sottoscrizione del presente verbale intendono ritenere definitiva l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo – parte economica 2021 – per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo siglata il 13/10/2021.

Del ché è fatto verbale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ascoli Piceno, il 2 novembre 2021

Per l'Amministrazione

AUTOMOBILE CLUB
ASCOLI PICENO - FERMO
IL DIRETTORE
Stefano Vitellozzi

Per le OO.SS.

FUNZIONE PUBBLICA CISL FPS Ascoli Piceno

Automobile Club Ascoli Piceno - Fer
ms
Personale Uscita
AC 2021/0001/U/01
Data 13/10/2021
Contabilità Stipendi

La Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 13 ottobre 2021 alle ore 11.00 presso la Sede legale dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo si sono riunite, previa convocazione avvenuta nelle forme di rito, per definire le procedure per l'applicazione degli istituti per il **salario accessorio per l'anno 2021** per il personale dipendente non dirigente dell'Ente e per la contrattazione dei **criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche**;

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
VISTO il vigente CCNL 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 CCNL che detta speciali clausole per gli Enti Pubblici non economici;
VISTI i Contratti Collettivi Nazionali attualmente vigenti;
VISTO in particolare l'art. 40 co. 3 bis del D.lgs. 165/2001 in base al quale "*La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3*";
VISTO il D. Lgs. n. 150 del 27/10/2009 "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";
VISTO l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 che rappresenta la cornice legale di riferimento entro la quale si muove la regolamentazione contrattuale e ribadendo che quest'ultima, ai sensi delle ultime modifiche apportate al D. Lgs. 165/2001, non ha capacità derogativa o integrativa della stessa, e rilevato che il citato articolo statuisce, che al fine di garantire la premialità e la selettività dell'istituto della progressione economica orizzontale: "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed i risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione";
VISTO il CCNL del personale del comparto Funzioni Centrali triennio 2016/2018 e quanto previsto dal precedente CCNL del comparto Enti Pubblici non Economici, con particolare riferimento agli artt. 12 e 13, che disciplinano gli sviluppi economici all'interno delle Aree ed i criteri e le procedure previste per gli stessi, che trova applicazione in virtù della disciplina di cui all'art. 96 del CCNL 2016-2018;
VISTO l'art. 7, comma 6, lett. c), del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 del 12 febbraio 2018, che stabilisce che sono oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche;
VISTO l'art. 77, comma 1, del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 del 12 febbraio 2018 prevede che "*Le amministrazioni rendono annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, nel rispetto dei limiti di legge, tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle progressioni economiche (...)*";
ATTESO che l'Ente ha una unica risorsa in servizio inquadrata in Area B, – posizione

economica B1 e che l'AC non ha attivato negli ultimi 10 anni progressioni economiche orizzontali ed intende, nell'ottica di valorizzare le risorse interne, anche in virtù dei processi - verificatisi progressivamente nel corso degli ultimi anni - di reinternalizzazione di alcune attività in precedenza esternalizzate, avviare un percorso virtuoso di riconoscimento dell'accresciuto bagaglio professionale delle risorse interne;
RILEVATA pertanto la necessità di riconoscere il maggior grado di capacità professionale acquisito dal personale nello svolgimento delle attività proprie dell'area B con riguardo alla dipendente attualmente inquadrata nel livello economico B1;
PRESO ATTO che il numero di passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è determinato in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa nazionale, al fine di assicurare un costante riconoscimento della capacità professionale acquisita nel presidio del profilo rivestito;
PRESO ATTO che la decorrenza delle attribuzioni avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno;
NEL RISPETTO del limite della quota dei dipendenti cui attribuire la nuova posizione, facendo riferimento al numero dei potenziali beneficiari al netto dei passaggi conseguiti in precedenza;
VISTA la delibera del Consiglio Direttivo del 07/10/2021 con la quale si è data autorizzazione circa l'apertura della procedura per la progressione economica all'interno dell'Area B;
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;
CONSIDERATA la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
VISTE le disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori dettate dal D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133 (art.67 co.5);
VISTA la Legge Finanziaria 2009 (L. n. 203 del 22.12.2008) che all'art. 2 co.32, in materia di trattamento economico accessorio nella P.A., stabilisce che, indicati i criteri di priorità ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, i compensi vanno erogati in base alla qualità, alla produttività e alla capacità innovativa della prestazione lavorativa utilizzando anche le risorse finanziarie di cui all'art.61 co.17 del D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133;
VISTO l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che in materia di 'Salario accessorio' provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, che richiamava quale soglia massima il fondo come determinato per l'anno 2015) e dispone che "*a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015 , n. 208 è abrogato*";
VISTO l'art. 76 del CCNL-Funzioni Centrali 2016/2018 secondo cui,
"*1. I fondi delle amministrazioni e degli enti del comparto destinati alla contrattazione*

integrativa ed ai trattamenti accessori assumono la denominazione di "Fondo risorse decentrate".
2. A decorrere dall'anno 2018, nel Fondo risorse decentrate confluiscono, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis comma 1 del d. lgs. n. 165/2001";
VISTO l'art. 77, comma 2, del CCNL 2016/2018 che non prevede l'inserimento specifico del lavoro straordinario tra le voci di utilizzo del Fondo , e la circolare ARAN n. 16748 del 29/10/2018 secondo cui il passaggio dalla previgente disciplina contrattuale alla nuova in materia di compenso per l'orario straordinario "deve necessariamente realizzarsi ad invarianza complessiva di spesa";
VISTO quanto disposto nella legge di bilancio 2019 (L. 145/2018 art. 1 commi 436-441) che ha rideterminato gli oneri complessivi per la contrattazione collettiva nazionale per il triennio 2019-2021 del pubblico impiego limitandosi a stabilire, nelle more della definizione dei contratti collettivi di lavoro, l'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale e dell'elemento perequativo una tantum previsto per i dipendenti delle amministrazioni pubbliche dai relativi CCNL 2016-2018 (terminata il 31 dicembre 2018), senza nulla disporre in materia di dotazione e utilizzo del Fondo risorse decentrate;
VISTO quanto disposto nella legge di bilancio 2021 (L.178 del 30.12.2020 art. 1 comma 870).
VISTO il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in L. 125/2013 con particolare riguardo all'art. 2, comma 2bis che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
VISTO il "*Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo*" per il triennio 2020/2022, approvato nella sua ultima versione dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 3 giugno 2020, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125;
CONSIDERATO il documento programmatico "Piani e progetti dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo 2021-2023" adottato dal Consiglio Direttivo dell'Ente in data 30/10/2020 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi ACI ed AC con particolare riferimento all'annualità 2021;
TENUTO CONTO delle linee guida contenute nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI come modificato con deliberazione del Consiglio Generale del 21/10/2020 e che l'AC Ascoli Piceno – Fermo ha recepito con delibera del Consiglio Direttivo adottata nella seduta del 17/12/2020;

Inteso premettere che:

- l'allegata intesa disciplina il finanziamento e l'erogazione dei compensi incentivanti ed indennità da corrispondere al personale dipendente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per il periodo 01/01/2021 - 31/12/2021; essa si uniforma espressamente ai dettami della contrattazione collettiva integrativa per il personale non dirigente dell'Automobile Club d'Italia;
- viene normativamente realizzata per il corrente anno la costituzione di un fondo unico di Ente, denominato "Fondo risorse decentrate", per i trattamenti accessori

del personale, finalizzato a finanziare il miglioramento in termini di efficienza ed efficacia della amministrazione, per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi, per finanziare gli sviluppi economici del personale, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi.

- il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 – bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 come modificato dall'art. 55 comma 1 del Decreto Legislativo 150/2009;
- la presente ipotesi di accordo sarà inviato a tale Organismo, corredato da apposita relazione illustrativa e tecnico / contabile e che la sottoscrizione definitiva dello stesso avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti secondo le previsioni della normativa vigente in materia e in caso di rilievi da parte del predetto Organismo, l'accordo è da ritenersi nullo.
- le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché di pareri / direttive Ministeriali / sentenze, che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

La premessa è parte integrante del presente accordo.

Ciò premesso le parti CONCORDANO sull'allegata intesa relativa alla costituzione, ripartizione, gestione ed utilizzo **del Fondo per il trattamento accessorio per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile club Ascoli Piceno – Fermo per l'anno 2021** e CONVENGONO nel presente accordo alla definizione dei **criteri di conferimento di posizioni di sviluppo economico.**

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 – bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Letto, confermato e sottoscritto

Ascoli Piceno, il 13 ottobre 2021

LA RAPPRESENTANZA DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI SINDACALI

Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo
Viale Indipendenza, 38/a – 63100 Ascoli Piceno (AP)
C.F. e P.I. 00153620448
Tel. 0736-45820, fax 0736-45920 – www.ascolipicenofermo.aci.it – segreteria@ascolipicenofermo.aci.it

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
- PARTE ECONOMICA ANNO 2021 -

***

Art. 1
Oggetto e durata del contratto integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di Ente si applica a tutto il personale dipendente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo e disciplina l'utilizzo delle risorse economiche demandate alla contrattazione integrativa.
Il presente contratto ha validità dal **1 Gennaio 2021** al **31 Dicembre 2021**.

Art. 2
Costituzione ed utilizzo del "Fondo risorse decentrate"

Il 'Fondo Risorse Decentrate' è stato costituito con Determinazione del Direttore n. 494 del 16/09/2021. Il totale del fondo costituito per il trattamento accessorio nell'anno 2021 (determinato nell'importo complessivo di **€ 12.029,44**) disponibile per l'unica risorsa (B1) dell'Ente ammonta ad **€ 6.014,72** ed è stato calcolato nel modo di seguito indicato.

Fondo 2004 certificato (€ 13.281,48), decurtato del 10% (€ 1.328,14) *(art. 1, comma 189, della legge n. 266 del 23 dicembre 2005, come modificato dall'art. 67, comma 5, del D.L. n. 112 del 25 giugno 2008, convertito con modificazioni nella legge n. 133 del 6 agosto 2008; legge di stabilità 2015, n. 190 del 23 dicembre 2014 meglio esplicitato dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 8 del 2 Febbraio 2015 - scheda tematica G3 "contrattazione Integrativa" - prot. 7845; circolare n. 20 del MEF – RGS prot. n. 39875 dell'8 maggio 2015)*	€ 11.953,34
Incremento 0,69% monte salari 2003 (€ 149.837,00) *(art. 5, comma 1, CCNL 2002/2005 del 8 maggio 2006 – biennio economico 2004/2005)*	+ € 1.033,88
Incremento € 4,94 pro-capite per 13 mensilità calcolato per il solo personale soggetto a TRF *(art. 6, comma 2, CCNL 2002/2005 del 8 maggio 2006 – biennio economico 2004/2005)*	+ € 64,22
Incremento 0,16% su monte salari al 31/12/2005 (€ 15.316,00) *(art 36, comma 1, CCNL 2006/2009 del 1 ottobre 2007)*	+ € 24,51
Incremento 0,55% su monte salari al 31/12/2005 (€ 15.316,00) *(art.1, comma 2, del Contratto integrativo 18 febbraio 2009 (c.d. coda al CCNL 1 ottobre 2007 - biennio 2006/2007)*	+ € 84,24

Decurtazione permanente ex art. 1, comma 456, Legge 147/2013	- € 1.258,49
Risorse storiche consolidate (fondo 2017 certificato organo di controllo)	€ 11.901,70
Incremento 0,49% del monte salari dell'anno 2015 (€ 15.316,00) *(art. 89, comma 5, CCNL 2016/2018)*	+ € 127,74
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE *(previsto per le n. 2 risorse in area B della pianta organica)*	**€ 12.029,44**
TOTALE FONDO DISPONIBILE PER PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO	**€ 6.014,72**

Il fondo per il trattamento accessorio è utilizzato come di seguito indicato:

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance*	€ 2 208,51
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	--
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€ 902,50
Compensi per prestazioni straordinarie	--
Finanziamento delle turnazioni	--
TOTALE	**€ 3.111,01**

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione	€ 1.350,18
Indennità di Ente	€ 1.425,72
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ 127,81
TOTALE	**€ 2.903,71**

TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2021	**€ 6.014,72**

Art. 3
Compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

La quota prevalente del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per l'anno 2021, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo "Sistema di misurazione e

valutazione della performance" (SMVP) adottato dall'Ente con delibera del Consiglio Direttivo del 17 dicembre 2020. Si dà atto, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica (una unità), di non poter prevedere, per il corrente anno, compensi per la differenziazione del premio individuale (art. 78 CCNL 2016/2018).

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2021 è pari ad **€ 2 208,51**.

L'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, distribuirà le risorse destinate a compensare la performance secondo principi di merito e differenziazione, dando altresì pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

Per l'anno 2021, l'erogazione dei compensi incentivanti sarà differenziata nel seguente modo:

A. Obiettivi di performance di team e/o individuali derivanti dagli **obiettivi organizzativi** dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo. Le risorse destinate a tali obiettivi sono pari al **90%** del totale del fondo per i compensi incentivanti (**€ 1.987,66 su € 2.208,51**).

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI sia obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club, utilizzando apposite schede in cui la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B. Obiettivi di **performance individuale** legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso. Le risorse destinate a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi sono pari al **10%** del totale del totale fondo per i compensi incentivanti (**€ 220,85 su € 2.208,51**).

I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione / valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente all'interno dei team / strutture secondo la scheda allegata al SMVP di seguito riportata:

SCHEDA DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO (all. 13 del SMVP)	
COMPORTAMENTO ESPRESSO IN RELAZIONE A :	DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	· conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività/processi di lavoro;
	· individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività/processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche;
	· manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato.
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	· assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard qualitativi definiti;
	· gestire l'incertezza e valutare rischi e opportunità;
	· rispettare impegni e scadenze assegnate;
	· gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	· interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative coerenti rispetto al bisogno espresso;
	· generare output di qualità per il cliente interno/esterno;
	· favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno quale output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati;
	· instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità dei servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno);
	· contribuire a diffondere nell'organizzazione, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino.
PROBLEM SOLVING	· definire il problema, pianificare e formulare ipotesi;
	· Individuare procedure e applicarle al contesto;
	· Trarre conclusioni e formulare opinioni personali.
LAVORO DI GRUPPO	· sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto;
	· collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni;
	· partecipare alle attività comuni, valorizzando i contributi altrui.

La ripartizione del fondo destinato a finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad € **2.208,51** sarà effettuata come segue:

OBIETTIVI	RIPARTIZIONE FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI *Totale risorse disponibili € 2.208,51*
1. Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo assegnati annualmente dall'ACI.	Peso: **40%** € 883,40
2. Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'A.C.	Peso: **50%** € 1.104,26
3. Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.	Peso: **10%** € 220,85

DETTAGLIO OBIETTIVI 2021:

1. ***OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB ASCOLI PICENO – FERMO ASSEGNATI ANNUALMENTE DALL'ACI***
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **40%** - importo relativo **€ 883,40**).

   Tali obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2021, in linea con quanto previsto dal vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" sono riportati nell'allegata scheda esplicativa (Allegato 1).

2. ***OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI DERIVANTI DAGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DELL'A.C.***
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **50%** - importo relativo **€ 1.104,26**).

   Tali obiettivi per l'anno 2021 riguardano **quattro aree operative e gestionali**:

   2.1. Area assistenza utenti, Soci e Delegazioni ACI:

   - Fornire informazioni, consulenza e assistenza all'utenza, soci e Delegazioni ACI (*sub-peso 5% - importo € 55,21*). Obiettivo: n. reclami <5.
   Al personale dipendente dell'Ente è richiesto di presidiare costantemente le attività di sportello e delle linee telefoniche presso gli uffici di sede e di fornire in tempo reale l'assistenza richiesta da tali soggetti.

2.2. Area consulenza automobilistica:

- Obiettivo: cura e sviluppo attività di consulenza automobilistica (*sub-peso 45% - importo € 496,92*). Obiettivo: n. pratiche > 1.600.
  Al personale dipendente è richiesto di supportare l'Ente nell'erogazione dei servizi di consulenza automobilistica presso la sede di Ascoli Piceno e nell'esatta esecuzione degli adempimenti connessi al disbrigo delle pratiche automobilistiche.

2.3. Area amministrazione:

- Regolare svolgimento degli adempimenti amministrativo/contabili (*sub-peso 10% - importo € 110,43*).
  Al personale dipendente è richiesto il corretto smistamento e la tempestiva protocollazione della corrispondenza, di predisporre ed inviare in modo corretto e tempestivo la documentazione contabile alla struttura competente (Società in house "Mobility Service Srl").

2.4. Area progetti sicurezza ed educazione stradale:

- Realizzazione diretta di corsi di educazione stradale anche in modalità "a distanza" dei format ACI (*sub-peso 40% - importo € 441,70*). Obiettivo: realizzazione di almeno n. 1 corso, con livello di gradimento uguale a 3 o superiore (in una scala da 1 a 6).
  Al personale è richiesta la cura e realizzazione dei corsi di educazione stradale verso l'utenza individuata (bambini, giovani, adulti) attraverso l'utilizzo dei moduli formativi ACI, con feedback positivo da parte dei destinatari.

3. ***OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE LEGATI AL LIVELLO DI CAPACITÀ E DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ED ORGANIZZATIVO ATTESO.***
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **10%** - importo relativo **€ 220,85**).

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale di cui al punto 3), finalizzato a remunerare le capacità dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, si farà riferimento alla valutazione soggettiva di competenza del Direttore nei confronti delle competenze del personale, declinate per area di appartenenza, sulla base dei comportamenti attesi dettagliati nella "scheda descrittori di comportamento" sopra menzionata. Il processo di valutazione si svolge attraverso l'ausilio di apposite schede previste dal SMVP (di impegno, monitoraggio e finale) come segue:

SCHEDA DI IMPEGNO INDIVIDUALE all. 14 a
RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DA METTERE IN ATTO (ad uso del Dipendente)

Area
Nome

Comportamento espresso in relazione a:	Descrittore	Gradazione di Impegno Individuale			
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Orientamento al risultato	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Problem Solving	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐

Data
Firma del dipendente ----------

Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo
Viale Indipendenza, 38/a - 63100 Ascoli Piceno (AP)
C.F. e P.I. 00153620448
Tel. 0736-45820, fax 0736-45920 – www.ascolipicenofermo.aci.it – segreteria@ascolipicenofermo.aci.it

SCHEDA DI MONITORAGGIO SULL' IMPEGNO INDIVIDUALE all. 14 b
RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MESSI IN ATTO (ad uso del Dirigente)

Area
Nome

Comportamento espresso in relazione a:	Descrittore	Gradazione di Impegno Individuale			
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Orientamento al risultato	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Problem Solving	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	Minimo ☐	Basso ☐	Medio ☐	Alto ☐

Data
Firma del dipendente

Firma del Dirigente

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DA PARTE DI: Dirigente – Componenti del Team – Autovalutazione all. 16b

Area B
Nome Dipendente

Comportamento espresso in relazione a:	Peso	Gradazione di comportamento espresso				totale
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	15	Minimo (1)	Basso (2)	Medio (3)	Alto (4)	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 3	1 2 3 4	
Orientamento al risultato	15	Minimo (1)	Basso (2)	Medio (3)	Alto (4)	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Relazione con il cliente Esterno/Interno	30	Minimo (1)	Basso (2)	Medio (3)	Alto (4)	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Problem Solving	15	Minimo (1)	Basso (2)	Medio (3)	Alto (4)	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Lavoro di Gruppo	25	Minimo (1)	Basso (2)	Medio (3)	Alto (4)	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	

NOTE

Data Firma Dirigente	Data Firma Dipendente

Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo
Viale Indipendenza, 38/a – 63100 Ascoli Piceno (AP)
C.F. e P.I. 00153620448
Tel. 0736-45820, fax 0736-45920 – www.ascolipicenofermo.aci.it – segreteria@ascolipicenofermo.aci.it

Art. 4

Procedura del sistema di assegnazione, monitoraggio infrannuale e valutazione finale dei comportamenti organizzativi.

Il sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, attraverso la compilazione di una scheda standard d'impegno, ciascun dipendente dichiari il livello contributo che, per ciascun tipo di comportamento, ritiene di poter mettere in campo nel conseguimento degli obiettivi di performance assegnati.

Le risultanze della scheda non sono vincolanti ai fini della misurazione/valutazione finale, ma costituiscono una sorta di "patto" sul contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi di performance e stimolo a mettere in campo i migliori talenti individuali.

Dopo il **30 giugno** di ogni anno, il Direttore, sulla base della osservazione, basata su dati e fatti, relativi ad eventi significativi, tiene incontri di monitoraggio riferiti al primo semestre, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati e dei comportamenti organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all'esito, compila la relativa scheda standard di monitoraggio.

Del pari, dopo il **30 settembre** di ogni anno, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività dei team o individuali, usando le medesime modalità riferite agli incontri del primo semestre, applicando le medesime procedure organizzative.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione finale sul raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, attraverso la compilazione della relativa scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata dal dipendente o da ogni componente di team e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei **comportamenti organizzativi** secondo le seguenti modalità:

I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda:
1. dal direttore;
2. da ciascun dipendente dell'Ente in forma anonima;
3. da sé stesso.

Il risultato della valutazione è determinato dal direttore tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore, che consegna anche l'esito della autovalutazione e della valutazione del personale; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

Art. 5

Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti:

A norma degli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009, l'assegnazione e la misurazione degli obiettivi conferiti al dipendente per l'anni 2021 sono riassunte nell'apposita scheda (Allegato 2) prevista dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente e già consegnata al dipendente, a cui si può far riferimento per tutto quanto non riportato nel presente atto.
Ad ogni sezione della scheda in parola è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati sia pari a 100; il peso di ciascuna sezione è stato ulteriormente suddiviso tra i singoli obiettivi riportati all'interno delle sezioni medesime.
Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC.
Per la fase di valutazione finale del grado di conseguimento dei target assegnati, entro il mese di Settembre dell'anno 2022, ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione della scheda di valutazione finale (Allegato 3) in linea con il vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".
Il punteggio complessivo espresso in percentuale, determinato quale somma dei punteggi ponderati delle tre sezioni, rappresenterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al quale verrà erogato il relativo compenso incentivante di questa quota del fondo.

L'erogazione avverrà secondo le seguenti modalità:

1) **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo assegnati annualmente dall'ACI.**
   (peso complessivo dei compensi incentivanti: 40% - importo relativo € 883,40)

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sino ad un grado di raggiungimento pari o superiore al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito compenso. In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**40%**) determinerà la quota da erogare al personale.

2) **Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'A.C.**
   (peso complessivo dei compensi incentivanti: 50% - importo relativo € 1.104,26).

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sino ad un grado di raggiungimento pari o superiore al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito obiettivo. In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**50%**) determinerà la quota da erogare al personale.

3) **Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.**
(peso complessivo dei compensi incentivanti: 10% - importo relativo € 220,85)

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sulla base di una scala di valutazione suddivisa in **4 fasce di giudizio**: "*minimo – basso – medio – alto*". Ad ogni fascia di giudizio corrispondono **4 livelli (da 1 a 4)** con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio. In funzione del livello di giudizio finale conseguito dal dipendente in sede di valutazione finale di pertinenza del Direttore, la quota di fondo sarà erogata come segue:

- ✓ per valutazioni con giudizio "alto" (livello 4): 100% della quota riservata;
- ✓ per valutazioni con giudizio "medio" (livello 3): 80 % della quota riservata;
- ✓ per valutazioni con giudizio "basso" (livello 2): 30% della quota riservata.
- ✓ non saranno assegnate/erogate quote a fronte di un giudizio di valutazione individuale "minimo" (livello 1).

In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**10%**) determinerà la quota da erogare al personale.

I compensi destinati a remunerare la performance di cui al presente accordo saranno erogati in **un'unica soluzione**, a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, entro il mese di Settembre dell'anno 2022, ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo".

Eventuali somme che dovessero residuare dai compensi incentivanti concorreranno a determinare economie di bilancio.

Art. 6
Compensi di cui all'art. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

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

Maneggio valori effettuato allo sportello / trasporto valori.	**€ 3,61 giornalieri**

L'ammontare complessivo delle risorse del fondo nel 2021 destinate alla remunerazione di compiti che comportano rischi o disagi è pari ad **€ 902,50** ed è determinato come di seguito specificato:

Area	P.E.	n. dipendenti	indennità	giorni lav. pres.	importo	Totale
B	B1	1	m. valori	250	€ 3,61	**€ 902,50**

L'indennità di maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,61 per ogni giornata di servizio a chi compie operazioni documentate con atti certi che comportano effettivo maneggio del denaro in via continuativa. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo maneggio giornaliero del denaro. In tale compenso è ricompresa anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche e Posta, nonché la tenuta delle chiavi della cassaforte e/o armadio blindato ed ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito.

La quota del fondo destinata a finanziare il maneggio e trasporto valori verrà erogata con cadenza mensile, previa verifica della sussistenza dei presupposti sopra citati.

Le eventuali somme residue concorreranno a determinare economie di bilancio.

Art. 7
Compensi per prestazioni straordinarie

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, di **non** mettere a disposizione risorse finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario.
Nel caso in cui il direttore richieda al dipendente, con atto scritto, prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore) da fruire, previo raccordo con il direttore, entro e non oltre il mese successivo. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in **entrata** che in **uscita**, senza la preventiva autorizzazione scritta del direttore che deve rimanere, protocollata, agli atti dell'Ente allegata alla scheda marcatempo in uso.
E' altresì vietato al personale dipendente ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del direttore.

Art. 8
Progressioni economiche all'interno delle aree di classificazione

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
Le parti, valutato l'incremento di competenze professionali richieste al personale in relazione alla maggiore complessità delle procedure operative e della attività prestate dall'unica risorsa in servizio e considerato che è opportuno prevedere una riqualificazione periodica delle competenze possedute, anche in funzione del ruolo svolto, concordano sull'esigenza di bandire una selezione interna di progressione economica orizzontale per l'area B, con riguardo alla dipendente attualmente inquadrata nel livello economico B1, con decorrenza degli effetti economici dal 1° gennaio dell'anno di attivazione della procedura

(pubblicazione del bando) e, pertanto, stabiliscono di attivare la procedura selettiva.
Le risorse per finanziare detta progressione di carattere economico sono stanziate nel presente contratto e verranno appostate tra le somme non disponibili per la contrattazione a carattere permanente, come segue:

n. dipendenti	Area	Attuale inquadramento	P.E.	mensilità	Importo mensile	Totale
1	B	B1	B2	13	€ 103,86	**€ 1.350,18**

Tenuto conto che l'art. 7, comma 6, lett. c), del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 del 12 febbraio 2018 stabilisce che costituiscano oggetto di contrattazione integrativa nazionale o di sede unica i criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche, le Parti convengono di rimandare e ritenere valida, per l'attivazione della procedura in argomento, la disciplina già concordata con il Contratto Integrativo dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in materia di profili professionali sottoscritto il 23/03/2010 n. prot. 75/10 del 23/03/2010 (Allegato 4).
Nel corso dell'anno 2021 sarà avviata la procedura per il conferimento della posizione economica B2 nel rispetto del principio di selettività di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 150/2009, delle esigenze organizzative e professionali dell'AC ed in funzione delle risorse certe stanziate in bilancio.
Nel periodo di riferimento pertanto, saranno indette selezioni, la cui decorrenza è dal 1° gennaio 2021, anno di attivazione della procedura (pubblicazione del bando), per progressioni economiche B2, per una quota di dipendenti pari al 100% del personale in servizio (n. 1 risorsa), come segue:

Area "B": su n. 1 potenziale beneficiario è prevista n. 1 progressione, pari al 100%, per un importo complessivo pari a € 1.350,18, così suddiviso:

- selezione B1/B2: € 1.350,18

Art. 9
Indennità di Ente

Secondo le previsioni dell'art.26 del CCNL 2002/2005 con il CCI di Ente - parte economica 2003 è stata istituita l'Indennità di Ente per il personale delle aree A, B, C, avente carattere di generalità , natura fissa e ricorrente.
Tale indennità sarà ridotta o sospesa negli stessi casi di riduzione o sospensione previsti per il trattamento tabellare. Essa non è utile ai fini della determinazione della base di calcolo della indennità di anzianità.
Secondo quanto stabilito dal CCNL 2016/2018 sottoscritto in data 12.02.2018 art. 89 "Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici" 1. Gli enti pubblici non economici continuano a corrispondere: a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti ...".
Si riporta di seguito la tabella che distingue, per ciascuna delle aree di inquadramento, le quote di indennità di Ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione:

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 1/1/2009			
AREA	a carico del fondo	a carico dell'amministrazione	totale
Area A	90,25	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58

In applicazione delle suddette disposizioni, l'indennità di Ente per l'unica risorsa in forza (Area B) viene complessivamente definita su base annua in € 1.849,68, di cui € 423,96 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

Le risorse del fondo destinate a finanziare l'indennità di ente erogabile dall'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo nel 2021 sono pertanto le seguenti:

Area	P.E.	n. dipendenti	mensilità	importo	Totale
B	B1	1	12	€ 118,81	**€ 1.425,72**

La quota del fondo afferente all'indennità di Ente verrà erogata mensilmente per 12 mensilità.

ALLEGATI:

- Allegato 1: Scheda obiettivi di performance organizzativa;
- Allegato 2: Scheda obiettivi di performance individuale;
- Allegato 3: Scheda di valutazione finale;
- Allegato 4: Contratto Integrativo dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in materia di profili professionali e di criteri e procedure per gli sviluppi economici nelle aree sottoscritto il 23/03/2010.

Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo
Viale Indipendenza, 38/a - 63100 Ascoli Piceno (AP)
C.F. e P.I. 00153620448
Tel. 0736-45820, fax 0736-45920 - www.ascolipicenofermo.aci.it - segreteria@ascolipicenofermo.aci.it

Allegato 19

ANNO 2021

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIRETTORE AC ASCOLI PICENO

Cognome: VITELLOZZI | Nome: STEFANO

	A	B	C	D	E	F	G
		Peso relativo	Peso				
	OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA		**60%**				
P.O. AUTOMOBILE CLUB	Obiettivi connessi alle progettualità		**30%**	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
	ACI STORICO	30%		n. attività/comunicazioni di promozione del Club ACI Storico (peso 50%)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n. 3	obiettivo annuale
				n. eventi Ruote nella Storia da organizzare a cura dell'AC (peso 50%)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n. 1	obiettivo annuale
	PROGETTO LOCALE (ove presente)	70%		schede operative	relazione integrata da scheda come da modulistica piani e programmi	si	obiettivo annuale
	Obiettivi riferiti al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità		**10%**	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
	Ottimizzazione della procedura per l'acquisizione della documentazione allegata alle pratiche relative alla gestione delle tasse automobilistiche presentate all'AC ed alle delegazioni affiliate	100%		% pratiche acquisite dall'applicativo GEDI sul totale	Datamart	> di 75% di utilizzo obiettivo raggiunto al 50% ; > di 85% di utilizzo obiettivo raggiunto al 75%; > di 100% di utilizzo - obiettivo raggiunto al 100%;< al 75% di utilizzo - obiettivo non raggiunto	obiettivo annuale
	Obiettivi specifici di Federazione		**30%**	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
	Attività connessa al consolidamento e allo sviluppo della compagine associativa	60%		Produzione associativa diretta 2021	data base Soci	5412	obiettivo oggetto di monitoraggio
		15%		Produzione fidelizzata 2021	data base Soci	702	obiettivo oggetto di monitoraggio
		10%		Percentuale *e-mail* acquisite nel 2021/totale della produzione diretta tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	data base Soci	79.15%	obiettivo oggetto di monitoraggio
		15%		N. corsi di formazione erogati alle delegazioni su tematiche commerciali, anche in modalità e-learning	Archivio Attività Associative alimentato dalle convocazioni/verbali trasmessi dagli Automobile Club	>= 1 per ciascun AC aderente	obiettivo annuale
	Educazione alla sicurezza stradale		**15%**	**Indicatore**	**Fonte**	**Target annuale**	**Target trimestre**
		50%		n. iniziative di comunicazione sui temi dell'educazione stradale e della sicurezza stradale	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.3	obiettivo annuale

	Attività in materia di educazione stradale	25%		n. proposte rivolte alle Scuole/Organismi/Associazioni per la realizzazione di corsi ACI o iniziative on line in materia di educazione stradale	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n.3	obiettivo annuale
		25%		realizzazione diretta di n. corsi di educazione stradale ACI per varie tipologie di utenti (bambini, giovani, adulti) con livello di gradimento uguale a 3 o superiore in una scala da 1 a 5	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n. 1	obiettivo annuale
	Obiettivi economico-finanziari		15%	**Indicatore**	**Fonte**	**Target annuale**	**Target trimestre**
	Margine operativo lordo (MOL AC) così determinato: valore della produzione (A) meno costi della produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13), al netto delle poste (proventi od oneri) straordinarie	100%		MOL	Bilancio d'esercizio dell'Automobile Club	> o = a zero	obiettivo annuale
	Obiettivi individuali		40%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
	Formazione su specifiche tematiche previste nel *Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2021-2023*	50%		Partecipazione a 1 sessione di aggiornamento organizzatadalla DRUO su indicazione della Direzione Trasparenza Anticorruzione, Protezione Dati personali e e Relazioni con il Pubblico	Archivio DRUO	si	obiettivo annuale
	Aggiornamento Codice di Comportamento	30%		Predisposizione di un documento di revisione e aggiornamento del Codice di Comportamento alla luce delle nuove linee ANAC	Archivio AC	Documento di revisione del Codice di Comportamento da sottoporre all'approvazione degli Organi	obiettivo annuale
	Pubblicazione dei dati in materia di trasparenza con particolare attenzione ai tempi di pubblicazione e alla sezione "Provvedimenti" - "Provvedimenti Dirigenti amministrativi"	10%		Aggiornamento dei dati di pubblicazione in Amministrazione Trasparente sezione "provvedimenti dirigenziali"	Archivio AC	Report trimestrale con evidenza a paragone delle date di pubblicazione di determine di spese delle relative schede "provvedimenti"	obiettivo trimestrale
	Pubblicazione dei dati in materia di trasparenza con particolare attenzione ai tempi di pubblicazione e alla sezione "provvedimenti" - "Provvedimenti Organi di indirizzo politico"	10%		Aggiornamento dei dati di pubblicazione in Amministrazione Trasparente sezione "organi di indirizzo politico". Tempi di pubblicazione tempestivo.	Archivio AC	Report bimestrale con evidenza a paragone delle date di seduta/delibera e date di pubblicazione in Amministrazione Trasparente	obiettivo oggetto di monitoraggio
	Comportamenti manageriali / comportamenti organizzativi					Livello comportamento atteso	Livello comportamento
	Orientamento al risultato	20%				5	
	Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	20%				5	
	Lavoro di gruppo	20%				5	
	Relazioni con il cliente esterno/interno	20%				5	
	Problem solving	20%				5	
	TOTALE		100%				
	Data e firma del Direttore						

obiettivi 2021 Federazione ACI

A.C.	Obiettivo Produzione diretta 2021			Obiettivo Tessere Fidelizzate 2021			Obiettivo Fedelmail 2021 % rispetto alla produzione diretta del periodo		
	TARGET ANNUALE	TARGET AL 30 GIUGNO 51%	TARGET AL 30 SETTEMBRE 75%		TARGET AL 30 GIUGNO 51%	TARGET AL 30 SETTEMBRE 75%	TARGET ANNUALE	TARGET AL 30 GIUGNO 51%	TARGET AL 30 SETTEMBRE 75%
ASCOLI PICENO	5.412	2.760	4.059	702	358	527	79,15	79,15	79,15

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI - AREA B						ANNO 2021
Cognome: **Pierannunzi** Nome: **Tania**			Posizione: **B1**			
A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso				
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo		40%				
come da scheda di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo (1)	100%					
Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'AC		50%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
Informazioni, consulenza e assistenza all'utenza, ai soci ed alle Delegazioni ACI	5%		n. reclami pervenuti	Direzione AC	<5	
Cura e sviluppo attività di consulenza automobilistica	45%		n° pratiche assistenza automobilistica effettuate	Pratiche Light	>1900	
Adempimenti amministrativo / contabili	10%		% adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo	Direzione AC	100%	
Realizzazione diretta di corsi di educazione stradale anche in modalità "a distanza" del format ACI	40%		Realizzazione diretta di n. corsi di educazione stradale ACI anche in modalità "a distanza" , con livello di gradimento uguale a 3 o superiore (in una scala da 1 a 6)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	1	
Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso *(Vedi "Scheda descrittori di comportamento" - all. 13 del SMVP)*		10%			Livello capacità e comportamento atteso (come da scheda di impegno)	Livello capacità e comportamento finale
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	15%				4	
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	15%				4	
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	30%				4	
PROBLEM SOLVING	15%				4	
LAVORO DI GRUPPO	25%				4	
TOTALE		100%				
ASSEGNAZIONE						
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)						

(1) vedi scheda di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per l'anno 2021 di cui alla Delibera del Presidente n. 3/21 del 10/03/2021

All. 2

SCHEDA VALUTAZIONE FINALE OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA B									ANNO 2021
Cognome: Pierannunzi	Nome: Tania								
A	B	C	D	E	F	G	H = (G / F) x 100	I = (H x B) / 100	L = I x C
	Peso relativo	Peso							
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo		40%						Punteggio [1]	Punteggio ponderato
come da scheda di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo[1]	100%								0%
Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'AC		50%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato
Informazioni, consulenza e assistenza all'utenza, ai soci ed alle Delegazioni ACI	5%		n. reclami pervenuti	Direzione AC	<5				
Cura e sviluppo attività di consulenza automobilistica	45%		n° pratiche assistenza automobilistica effettuate	Pratiche Light	>1900				
Adempimenti amministrativo / contabili	10%		% adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo	Direzione AC	100%				0%
Realizzazione diretta di corsi di educazione stradale anche in modalità "a distanza" dei format ACI	40%		Realizzazione diretta di n. corsi di educazione stradale ACI anche in modalità "a distanza" , con livello di gradimento uguale a 3 o superiore (in una scala da 1 a 6)	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	1				
Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso *(Vedi "Scheda descrittori di comportamento" - all. 13 del SMVP)*		10%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale	% capacità e comportamento rispetto al livello atteso	Punteggio	Punteggio ponderato
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	15%				4				
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	15%				4				
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	30%				4				0,00%
PROBLEM SOLVING	15%				4				
LAVORO DI GRUPPO	25%				4				
TOTALE		100%							
ASSEGNAZIONE									
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)									

[1] vedi scheda di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per l'anno 2021 di cui alla Delibera del Presidente n. 3/21 del 10/03/2021

AL. 3

ALL. 4

CONTRATTO INTEGRATIVO DELL'AUTOMOBILE CLUB ASCOLI PICENO – FERMO IN MATERIA DI PROFILI PROFESSIONALI E DI CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI NELLE AREE

Protocollo in USO Ascoli Piceno - Fermo
AC AP/000075/10
Data 23/03/2010

In data 23-03-2010 la Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, dietro regolare convocazione trasmessa a mezzo fax, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate presso la sede dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo;

VISTO l'art. 8 del CCNL 1° ottobre 2007, in tema di istituzione dei profili professionali e gli articoli 12 e 13 dello stesso CCNL, in tema di sviluppi economici all'interno delle Aree del sistema di classificazione del personale;

CONCORDANO SU QUANTO SEGUE

1. PROFILI PROFESSIONALI DELL'AC

Nell'ambito delle Aree di classificazione di cui al predetto CCNL 1° ottobre 2007, sono individuati i profili professionali gestionali ai quali corrispondono le attribuzioni del personale che, operando in logica processiva, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento.

Si riporta in allegato al presente la più specifica declaratoria dei predetti profili gestionali.

2. CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati 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 viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dal sistema di valutazione delle competenze
D	Titolo culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

Tali criteri vengono così riassunti:

AREA A		
Fattori	**Punteggio massimo**	**Dettaglio Punteggio**
Valutazione competenze	2,00	1a fascia (0,50) 2a fascia (1,00) 3a fascia (1,50) 4a fascia (2,00)
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma di lic. Elementare o dipl. lic.media (0,50) Diploma maturità (1,00) Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,25) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (1,50) Master post laurea I e II liv.(2,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	4,00	2 per ogni percorso formativo

AREA B		
Fattori	**Punteggio massimo**	**Dettaglio Punteggio**
Valutazione competenze	2,00	1a fascia (0,50) 2a fascia (1,00) 3a fascia (1,50) 4a fascia (2,00)
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma di lic. Elementare o dipl. lic.media (0,50) Diploma maturità (1,00) Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,25) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (1,50) Master post laurea I e II liv.(2,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	4,00	2 per ogni percorso formativo

AREA C		
Fattori	**Punteggio massimo**	**Dettaglio Punteggio**
Valutazione competenze	2,00	1a fascia (0,50) 2a fascia (1,00) 3a fascia (1,50) 4a fascia (2,00)
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma di lic. Elementare o dipl. lic.media (0,50) Diploma maturità (1,00) Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,25) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (1,50) Master post laurea I e II liv.(2,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	1,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	4,00	2 per ogni percorso formativo

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione.

E' in ogni caso condizione per l'inserimento in graduatoria l'aver riportato nella valutazione finale almeno 7 punti.

Ai passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore età.

3. CONTINGENTI PER LE SELEZIONI INTERNE

I contingenti destinati alle selezioni interne di cui all'art. 11 del menzionato CCNL 1° ottobre 2007 – sviluppi economici all'interno delle Aree e progressioni tra le Aree – sono individuati previa informazione e concertazione con le Organizzazioni Sindacali legittimate.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

Allegato: Declaratoria dei profili professionali

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, nonchè 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 varianze di tipo quali/quantititativo nell'ambito di competenza.

Conoscenze:
Conoscenza delle funzioni e dei servizi dell'Ente.
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 di attivare le proprie conoscenze per 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 il cliente sia interno che esterno.
Capacità di interagire in modo collaborativo all'interno di gruppi di lavoro.

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 del cliente interno/esterno, anche favorendo la circolarità delle informazioni in ottica di 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 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; conoscenze delle normative 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.
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 del cliente interno ed esterno, adottando gli opportuni comportamenti in funzione delle necessità rappresentate e della soddisfazione del cliente.
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.

FUNZIONE PUBBLICA CISL FP Ascoli Piceno

VERBALE INCONTRO SINDACALE DEL 13-10-2021

Il giorno 13 ottobre 2021 alle ore 11,00 presso la sede dell'AC Ascoli Piceno - Fermo in Viale Indipendenza 38/a si sono riuniti su invito della direzione dell'Automobile Club Ascoli Piceno –Fermo, secondo le forme di rito concordate, i rappresentanti delle associazioni sindacali ed i rappresentanti dell'Ente per una consultazione, ai sensi del D.Lgs. 165/01, sui seguenti argomenti:

- Sottoscrizione ipotesi Contratto Collettivo Integrativo - parte economica 2021 - per il personale dipendente non dirigente;
- Apertura della procedura per la progressione economica all'interno dell'Area B: criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche.

Sono presenti per l'Ente il Direttore Stefano Vitellozzi e per le OO.SS il Sig. Giorgio Cipollini per la CISL ed il Sig. Livio Belfiore per la UIL.

Constatata la regolare convocazione a mezzo email delle seguenti sigle sindacali: FP CGIL, FPS CISL, UILPA, CISAL-FIALP, USB PI, si dà inizio alla trattazione degli argomenti all'ordine del giorno.

Il Direttore presenta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo - parte economica 2021 - per il personale dipendente non dirigente dell'AC Ascoli Piceno - Fermo ed i rappresentanti intervenuti, dopo ampia ed approfondita discussione in merito, approvano e sottoscrivono il citato documento.
Le parti rinviano la stipula definitiva del Contratto in parola alla prossima riunione utile, che verrà indetta e comunicata dalla Direzione dopo l'ottenimento della necessaria Certificazione rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 comma 1 del D. Lgs. 150/2009.

In merito al secondo punto oggetto dell'odierno incontro, il Direttore rappresenta che nel corso dell'anno 2021 sarà avviata la procedura per il conferimento della posizione economica B2 tenuto conto delle esigenze organizzative e professionali dell'AC ed in funzione delle risorse certe stanziate in bilancio.

AUTOMOBILE CLUB ASCOLI PICENO FERMO

Nel periodo di riferimento pertanto, saranno indette selezioni, la cui decorrenza è dal 1° gennaio 2021, come da circolare ARAN, per progressione economica B2, per una quota di dipendenti pari al 100% del personale in servizio (n. 1 risorsa).

Vista la delibera del Consiglio Direttivo del 07/10/2021 con la quale si è data autorizzazione circa l'apertura della procedura per la progressione economica all'interno dell'Area B, le Parti convengono di stanziare e destinare l'importo di € 1.350,18 posto a carico del fondo risorse decentrate. Le Parti convengono altresì di rimandare e ritenere valida, per l'attivazione della procedura in argomento, la disciplina già concordata con il Contratto Integrativo dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in materia di profili professionali sottoscritto il 23/03/2010 n. prot. 75/10 del 23/03/2010.

Non essendovi altri argomenti da trattare, alle ore 12.00 si dichiara chiusa la riunione.

Del ché è fatto verbale.

Letto, approvato e sottoscritto.

Ascoli Piceno, il 13 ottobre 2021

Per l'Amministrazione

Per le OO.SS.