

	<b>DATI RELATIVI AI PREMI AI DIPENDENTI</b>	<b>ANNO 2016</b>
---	---	------------------

### Principi di applicazione

La gestione dei trattamenti economici accessori del Personale è legata ai risultati prestazionali accertati al fine di garantire la puntuale attuazione degli indirizzi di carattere generale fissati dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Belluno. L'attuazione e lo sviluppo di sistemi di misurazione del raggiungimento degli obiettivi di performance, cui deve concorrere l'apporto di ciascun dipendente, costituiscono condizione prioritaria ai fini del miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi resi.

Quote di fondo 2016 di natura variabile:

1	Compensi incentivanti	€	11.642,37
2	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	3.006,10
3	Compensi per prestazioni straordinarie	€	2.945,61

Quote di fondo 2016 con carattere permanente:

4	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	4.316,46
5	Indennità di Ente	€	3.379,92
6	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.500,00

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente. Il CCI 2016 è stato sottoscritto in data 10 febbraio 2017 (ipotesi sottoscritta in data 27.12.2016), previo parere (positivo) di conformità finanziaria rilasciato in data 29.12.2016 dal Collegio dei Revisori dei Conti.

Nel CCI 2016 citato è stata prevista una "griglia" ove erano indicati gli obiettivi del personale, che sostanzialmente, pur con qualche adattamento, rispecchiavano gli obiettivi dati al Direttore da ACI, che a loro volta hanno incidenza sulla percentuale di raggiungimento della "performance" di Ente ai sensi della L. 150/2009. Invero, la disciplina in materia di criteri di differenziazione delle valutazioni ai fini della premialità nella P.A. non è applicabile all'Automobile Club Belluno, che dispone di n. ro 2 unità dipendenti (art. 19 c. 6 L. 150 / 2009: "... Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 8 .... In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva della quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance a un percentuale limitata del personale dipendente e dirigente"). Nello specifico dell'Automobile Club Belluno, l' "attribuzione selettiva" è riscontrabile in quanto i due dipendenti non hanno percepito il medesimo importo. In effetti, il maggior profilo professionale di una unità dipendente è stato riconosciuto mediante il conferimento di posizione organizzativa e l'attribuzione di un maggiore importo a titolo di compenso incentivante. Detta ultima unità si è distinta per maggiore disponibilità a farsi carico degli impegni professionali (particolarmente gravosi anche per le dimensioni ridotte dell'Ente) e il maggior tasso di professionalità che giustifica in particolare l'attribuzione della posizione organizzativa. In detta posizione, di cui all'art. 3 CCI 2016, rientrano le attività svolte in via vicaria (in caso di assenza del Direttore), ove è essenziale, per buon funzionamento dell'Ente, un atteggiamento propositivo, improntato al "problem solving" e caratterizzato da alto livello di professionalità e di autonomia; inoltre la posizione organizzativa implica capacità di supporto del Direttore nell'attività di pianificazione e di monitoraggio delle attività sulla base delle risorse umane/tecniche/organizzative disponibili, nella gestione del Personale (da intendersi non solo gestione amministrativa ma anche di risorse a vario titolo utilizzabili (ad es. di L.S.U.), nella tenuta della contabilità e nell'elaborazione del bilancio e degli altri adempimenti amministrativi di legge (ad es. comunicazioni tramite Portale del Governo).

### Esame dei risultati

La Direzione, con determina n. 31 del 10.08.2017, ha verificato le attività e il livello di funzionalità dell'Ente per settore di attività. Si riportano di seguito le percentuali di raggiungimento degli obiettivi di cui al C.C.I. di Ente, che di seguito si descrivono:



## DATI RELATIVI AI PREMI AI DIPENDENTI

**ANNO 2016**

OBIETTIVI	INDICATORI (NUMERO)	TARGET (% / N.RO MIN/MAX)	RISULTATO A CONSUNTIVO	% RAGGIUNGIM.
Organizzazione manifestazione/eventi	ACI STORICO: Partecipazione nel supporto organizzativo di Coppa d' Oro delle Dolomiti 2016	Presenza di almeno il 50% del Personale	1 dipendente presente – n. ... tessere emesse	OK
	SICUREZZA STRADALE: Partecipazione nel supporto organizzativo di due iniziative di Sicurezza stradale o di valenza sociale		Karting in Piazza (Feltre 23-24 sett. 2016) SARA Safe (Belluno-10 ott. 2016) L'ACI con i ragazzi dell'ANFASS-Longarone 24 apr. 2016	
	ACI SPORT: Partecipazione nel supporto organizzativo di un evento sportivo automobilistico (diverso da Coppa d'oro delle Dolomiti) e ACI Golf		Le Salite dell'Automobile Club Belluno – 10 aprile 2016	
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIATIVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE</b>				
Mantenimento della compagine sociale	Incremento della produzione associativa anno 2015 rispetto al 2016 al netto dei canali ACI Global e SARA	n. 1.328	Tessere emesse: n. 1.427	OK
Sviluppo della produzione fidelizzata (COL)	Incremento della produzione fidelizzata (C.O.L.)	n. 148	n. 137	NO
Qualità dell'informazione	Incremento della percentuale mail acquisite rispetto alla produzione diretta di tessere individuali nel 2016 (al netto dei rinnovi automatici)	50 %	58%	OK
Gestione Reti	Partecipazione agli incontri formativo-commerciali per AA.CC. e Delegazioni ( in Sede o fuori sede)	Partecipazione a tutti i corsi (salvo assenza per malattia)	Partecipazione a 5 meeting con Personale ACINFORMATICA	OK
<b>OBIETTIVI DI SVILUPPO DELLE ATTIVITA E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE</b>				
Sviluppo Ufficio Patenti	Gestione diretta del Servizio	Erogazione del servizio con effettuazione di un numero di pratiche non inferiore a n.ro 500 pratiche	n. pratiche svolte	OK
<b>OBIETTIVI GESTIONALI DI AMMINISTRAZIONE</b>				
Gestione risorse umane, strumentali ed economico-finanziarie; gestione amministrativa delle procedure operative/back office) - Adempimenti amministrativo-contabili - Adempimenti Segreteria	Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa	100%	Nessuna contestazione di rilievo	OK
<b>OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI</b>				
Miglioramento/mantenimento situazione economica finanziaria	MOL (Margine Operativo lordo), ossia il valore della produzione (A) meno costi della Produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10), più accantonamenti per rischi (B12), più altri accantonamenti (B13)	MOL positivo	€ 49.038 (Conto consuntivo non approvato – si veda premessa)	OK

	<b>DATI RELATIVI AI PREMI AI DIPENDENTI</b>	<b>ANNO 2016</b>
---	---	------------------

Dall'analisi della "griglia" si desume il raggiungimento integrale degli obiettivi posti per l'anno 2016 al Personale dell'Ente dal Contratto Integrativo di Ente, con l'unica precisazione che il n.ro dei COL è leggermente inferiore al n.ro posto ad obiettivo per le oggettive disfunzioni del sistema centralizzato di gestione dei contratti "on-line" (in acronimo C.O.L.). Deve ribadirsi, anche in questa sede, che il Personale dell'Automobile Club Belluno, pur ridotto, ha sempre operato secondo criteri di massima flessibilità e di generale interscambiabilità nell'esigenza e nell'impegno di fornire la massima soddisfazione alla Collettività. Conclusivamente, la Direzione, preso atto di quanto sopra riferito, con la citata determina, ha disposto l'integrale attribuzione del compenso incentivante al Personale dipendente dell'Ente.

Belluno, 10 agosto 2017

Il Direttore  
(f.to dr. Gian Antonio Sinigaglia)