

Automobile Club Chieti
Protocollo Uscita
AC CH/0000074/16
Data 28/10/2016
Cod.Registro: AC_CH



Automobile Club Chieti



**FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE
AUTOMOBILE CLUB CHIETI**

VERBALE DI VERIFICA RISULTATI 2015

In data 27/10/2016 alle ore 9,00 presso la Sede dell'Ente sita a Chieti in Piazza Garibaldi 3, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Chieti composta dal Consigliere delegato dal Presidente per le questioni del personale, Sig. Fernando Pasca e dal Direttore Dr. Roberto D'Antuono, e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio, dietro regolare convocazione trasmessa a mezzo mail, si sono incontrate per procedere alla verifica del raggiungimento degli obiettivi 2015 fissati nella contrattazione integrativa decentrata di Ente del 16/10/2015 ratificata dal Consiglio Direttivo nella riunione del 29/10/2015.

Al termine dell'incontro è stato redatto il seguente verbale:

Addì 27 ottobre 2016, alle ore 9,00 sono presenti: per l'Ente il Sig. Fernando PASCA ed il Dott. Roberto D'ANTUONO, per le OO.SS. la CISL in persona del Sig. Gabriele MARTELLI. Alle ore 9,10, essendo rimasto invariato il numero dei partecipanti, di comune accordo, si dà inizio ai lavori.

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO: VERIFICA RISULTATI 2015

Nel CCI 2015 le parti intervenute avevano concordato di destinare il Fondo per il trattamento accessorio determinato in € 4.131,71 (allegato 1) per remunerare:

- [A] le prestazioni di lavoro straordinario (€ 0,00)
- [B] l'indennità di Ente (€ 1.689,96)
- [C] gli sviluppi economici all'interno delle aree (€ 0,00)
- [D] indennità diverse (€ 753,75)
- [E] performance organizzativa e performance individuale (€ 1.688,00)

Si dà luogo, quindi, alle rispettive analisi.

[A] prestazioni di lavoro straordinario (stanziati: € 0,00 / erogati nel 2015: € 0,00)

Non sono state erogate prestazioni di lavoro straordinario.

Al personale presente in servizio oltre l'orario giornaliero di lavoro per fronteggiare particolari situazioni lavorative conseguenti all'urgenza degli adempimenti connessi all'attività svolta o a causa dell'eccezionalità della situazione (caratteristiche accertate ed autorizzate dal Direttore), questo periodo è stato conteggiato come maggiore orario utilizzato in recupero del minore orario prestato successivamente.

[B] indennità di Ente (stanziati: € 1.689,96 / erogati nel 2015: € 1.689,96)

Le risorse erano finalizzate ad erogare i compensi previsti all'art. 26 del C.C.N.L. 2002-2005 (per la quota parte gravante sul fondo per i trattamenti accessori).



L'indennità di Ente ha carattere di generalità, natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità.

E' stata già erogata nel corso dell'anno 2015 nel modo seguente:

posiz. economica	dipendenti	mensilità	importo pro capite	totale
C4	Percudani Giorgio	12	€ 140,83 mensili	€ 1.689,96
TOTALE EROGATO NEL 2015				€ 1.689,96

Detta somma già erogata è pari a quella preventivata; non ci sono residui o eccedenze.

[C] sviluppi economici all'interno delle aree (€ 0,00)

Non erano stati previsti sviluppi economici all'interno delle aree.

[D] indennità diverse (stanziati € 753,75 / erogati € 596,30 ⇒ residui € 157,45)

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1998-2001, questa quota di Fondo è finalizzata alla remunerazione di compiti che comportano rischi e/o onerosità:

[D.1] Indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori viene corrisposta nella misura di € 3,35 per ogni giornata di servizio a chi ha compiuto operazioni che hanno comportato effettivo maneggio di denaro in via continuativa. In detto compenso è compresa anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche o Posta, tenuto conto della esiguità delle somme trasportate.

La somma spettante per i giorni di effettiva fruizione è stata già anticipata nel corso dell'anno 2015 nel modo seguente:

posiz. economica	dipendenti	giornate	importo pro capite	totale
C4	Percudani Giorgio	178	€ 3,35 giornaliere	€ 596,30
TOTALE EROGATO NEL 2015				€ 596,30

La somma già erogata di € 596,30 è inferiore a quella preventivata; si è determinato un residuo di € 157,45 che va a finanziare la quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo punto [E]

[E] performance organizzativa e performance individuale (stanziati € 1.688,00 + € 157,45)

Le risorse disponibili per la performance organizzativa e la performance individuale, alimentate per il 2015 anche dal residuo accertato nello stanziamento di cui al precedente punto D, erano state destinate a remunerare:

- **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 60 %)**
- **Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %)**
- **Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 20 %)**

La metodologia utilizzata è quella stabilita nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente ed è incentrata sui seguenti aspetti:

- collegamento tra performance organizzativa e performance individuale, tanto che la quota preponderante degli obiettivi di performance individuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa ;
- valutazione del contributo individuale alla performance organizzativa;



- Individuazione di eventuali specifici obiettivi individuali;
- qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza;
- competenze dimostrate e comportamenti professionali ed organizzativi.

Ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato tale che la somma dei pesi assegnati alle tre sezioni fosse uguale a 100; il peso di ciascuna sezione è stato suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

In questa fase di valutazione finale della performance organizzativa ed individuale, sono state dapprima recepite le risultanze della scheda "Grado di Conseguimento degli obiettivi specifici individuali dei Responsabili di Struttura preposti" allegata alla Relazione finale sulla Performance ACI – anno 2015 deliberata dal Consiglio Generale ACI nella riunione del 28 luglio 2016 ed è stata poi compilata l'apposita "Scheda di valutazione finale della performance individuale dipendenti AC" (scheda R2), di cui al "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance".

Allegato R2 / AC

SCHEDE VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI							ANNO 2015			
Cognome: PERCUDANI Nome: GIORGIO		Area C - Posizione Economica C4								
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		60%								
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento	100%							89	53,4	
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	% conseguimento obiettivo rispetto al target	Punteggio	Punteggio ponderato	
Presidio settore assicurativo Ente	25%		Aggiornamento professionale	Attestato Ente erogatore	1	1	100%	25	5	
Manutenzione del sito web dell'Automobile Club	25%		Inserimento documenti attraverso CMS	Sito web Istituzionale	25	30	100%	25	5	
Tenuta di incontri periodici con le Delegazioni in tema associativo e di trasparenza/anticorruzione	50%		Incontri con Delegati	Lettere convocazione Delegati	3	3	100%	50	10	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%								
Conoscenza dei processi	10%				100	80,00	80%	9,0	1,8	
Conoscenza del sistema ACI	10%				100	80,00	80%	9,0	1,8	
Tensione al risultato	20%				100	60,00	60%	16,0	3,2	
Problem solving	20%				100	70,00	70%	14,0	2,8	
Orientamento alla crescita professionale	20%				100	90,00	90%	18,0	3,6	
Orientamento al cliente	10%				100	85,00	85%	8,5	1,7	
Comunicazione	10%				100	80,00	80%	8,0	1,6	
TOTALE		100%							89,80	
ASSEGNAZIONE										
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)										

Si procede quindi all'analisi dettagliata dei punteggi ottenuti in relazione agli obiettivi prefissati.

▪ **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 60 %) :
Punteggio ottenuto: 88,80 su 100**

Il punteggio assegnato è stato mutuato direttamente da quello risultante della scheda "Grado di Conseguimento degli obiettivi specifici individuali dei Responsabili di Struttura preposti" allegata alla Relazione finale sulla Performance ACI – anno 2015 deliberata dal Consiglio Generale ACI nella riunione del 28 luglio 2016.

Per una verifica più puntuale degli obiettivi raggiunti e del coinvolgimento del dipendente nel loro raggiungimento, si rimanda in questa sede alla consultazione della "Relazione allegata al Conto Annuale Spese del Personale 2015" dell'Automobile Club Chieti, trasmessa via mail al Ministero dell'Economia e Finanze – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – IGOP Uff. 9 in data 29/04/2016.

- **Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %):**
Punteggio ottenuto: 100 su 100

Per la definizione di questa quota di fondo incentivante, si è considerato di fondamentale importanza che l'unico dipendente rimasto in servizio fosse capace di mettere a frutto le proprie conoscenze e le competenze, acquisite nei lunghi anni di permanenza alle dipendenze dell'Ente, non più per adempiere a compiti meramente esecutivi bensì anche per organizzare e presidiare, in regime di completa autonomia gestionale, specifici settori di attività dell'Automobile Club, in modo da contribuire, anche intellettualmente, alla compiuta realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Amministrazione ha inteso porre in essere per caratterizzare la propria funzione.

Al dipendente è stato richiesto, nell'ottica di un più razionale e consapevole presidio del **settore assicurativo** che rappresenta sempre una delle fonti primarie di entrata dell'Automobile Club, di adempiere a tutte le funzioni, previste dalla normativa vigente, in qualità di responsabile dell'attività di intermediazione assicurativa per l'Ente, Agente Generale della Sara Assicurazioni, *in primis* **l'aggiornamento professionale obbligatorio**.

Il dipendente ha conseguito in data 15 giugno 2015 l'attestato di formazione in tecnica assicurativa obbligatorio ex art 38, c. 1 del Regolamento ISVAP (ora IVASS) emesso a seguito dell'emanazione del Nuovo Codice delle Assicurazioni private (D.L. 209/2005) che recepisce la Direttiva UE Intermediari 2002/92/CE, frequentando il corso a distanza (corso FAD) denominato "Aggiornamento professionale IVASS e anticiriclaggio 2015", organizzato da Fias (Formazione Intermediari Assicurativi) - Unifad srl di Pescara per complessive ore 30 + esame finale.

La diffusione sempre crescente di Internet, l'utilizzo sempre più diffuso degli interscambi di corrispondenza attraverso la posta elettronica, l'attivazione della casella di Posta Elettronica Certificata (PEC), insieme a tutte le normative ora vigenti che impongono la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di notizie relative alla trasparenza ed all'integrità e di vari altri adempimenti riguardanti le attività svolte dall'Ente, hanno imposto il presidio costante di alcuni settori informatizzati dell'Ente (come tutte le varie caselle di posta elettronica), della qual cosa il dipendente ha acquisito la giusta padronanza.

Al dipendente è stata richiesta, in particolare, la **gestione manutentiva del sito web istituzionale**, in qualità di utilizzatore addestrato dello **strumento di Content Management System (CMS)** che consente di poter intervenire in "loco" sull'aggiornamento dei siti web, con l'ausilio della Direzione Sistemi Informativi dell'ACI e sotto la guida del Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

In detta veste, il dipendente ha provveduto ad inserire autonomamente n. 30 (trenta) files di documenti sul sito www.chieti.aci.it ed ha collaborato poi attivamente con la Direzione alla pubblicazione, nei termini stabiliti, dei dati obbligatori in materia di trasparenza e di anticorruzione previsti dalle normative vigenti, ivi compresi i documenti di trasparenza patrimoniali e non patrimoniali di tutti i componenti del Consiglio Direttivo.

Infine è stato ritenuto utile affidare al dipendente il costante **controllo delle attività delle Delegazioni**, specie quella associativa, assicurando il doveroso supporto tecnico, operativo e commerciale, partecipando a tutti gli aggiornamenti formativi impartiti dall'ACI e organizzando e tenendo apposite **riunioni periodiche con i Delegati**, anche per sensibilizzarli sui temi dell'**anticorruzione**, su cui il dipendente ha ricevuto adeguata formazione dal locale direttore, che ha potuto usufruire di un apposito corso erogato da ACI in modalità e-learning.

Il dipendente ha convocato e poi gestito n. 3 (tre) riunioni, tenutesi il 12 gennaio 2015 (in occasione della presentazione del progetto regionale "Sconti per i Soci ACI"), il 27 marzo 2015 e l'8 settembre 2015.

Capacità e comportamenti professionali e organizzativi dell'individuo (peso 20%)
Punteggio ottenuto: 83,57 su 100

Per quanto riguarda il terzo ambito, legato al livello di **capacità e di comportamento professionale ed organizzativo** atteso, si fa riferimento alla valutazione soggettiva del Direttore su alcune specifiche dimensioni:

- **CONOSCENZA PROCESSI** - conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della normativa
Punteggio attribuito: 90 su 100
Il dipendente ha dimostrato di conoscere in maniera quasi ottimale tutti i processi lavorativi, avendo denotato buone capacità di apprendimento in quei settori che negli anni precedenti erano curati dall'altra dipendente andata in pensione.
- **CONOSCENZA SISTEMA ACI** - conoscenza della struttura e delle relazioni del Sistema ACI
Punteggio attribuito: 90 su 100
Il dipendente conosce bene la struttura del Sistema ACI anche in virtù del lungo periodo di dipendenza nell'Ente. Sta costruendo anche un valido sistema di relazioni.
- **TENSIONE AL RISULTATO** - capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi
Punteggio attribuito: 80 su 100
Il dipendente organizza bene il lavoro in alcuni settori, specie quello contabile, che più ha curato nel tempo. Ha leggermente appianato le difficoltà organizzative, per cui ricorre un po' meno al supporto della Direzione, in nuovi ambiti, sempre impegnandosi con grande volontà.
- **PROBLEM SOLVING** - capacità di affrontare e risolvere le criticità
Punteggio attribuito: 70 su 100
Il dipendente denota ancora stati d'ansia, seppur meno gravi che in passato, quando deve affrontare e risolvere delle criticità improvvise.
- **ORIENTAMENTO ALLA CRESCITA PROFESSIONALE** - capacità di utilizzare gli strumenti formativi per il miglioramento dell'attività lavorativa
Punteggio attribuito: 90 su 100
Il dipendente sta applicando progressivamente le conoscenze apprese nei vari corsi di formazione sostenuti.
- **ORIENTAMENTO CLIENTE** - attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno
Punteggio attribuito: 85 su 100
Il dipendente pone grande attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno, richiedendo tuttavia ancora un po' di supporto nella risoluzione delle stesse.
- **COMUNICAZIONE** - capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore, anche il diretto superiore
Punteggio attribuito: 80 su 100
Il dipendente sta progressivamente migliorando la sua capacità di relazionarsi con gli interlocutori, specie con i delegati in alcune materie nelle riunioni da lui organizzate; il rapporto di collaborazione con la Direzione è invece ottimo e proficuo.

Il punteggio complessivo finale espresso in percentuale (89,90), determinato quale somma dei punteggi ponderati delle tre sezioni, calcolati in base alle istruzioni enunciate alle pagg. 38-39 dello stesso documento "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente, **rappresenta il grado di raggiungimento degli obiettivi prefissati ed assegnati a questa quota del fondo, in proporzione al quale verrà erogata il compenso incentivante.**

Viene applicata la seguente formula:

Somma da distribuire [E] x % accesso = Somma da erogare

€ 1.845,45 x 89,90% = € 1.659,06

Al termine dell'esame le parti riassumono e convengono quanto segue:

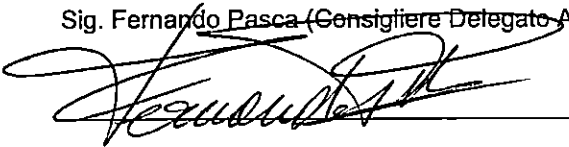
- 1) La quota di Fondo di cui al punto [B] , erogata mensilmente, è stata già interamente corrisposta al dipendente per un importo di € 1.689,96
- 2) La quota di Fondo di cui al punto [D] , erogata con cadenza mensile previa verifica della sussistenza dei presupposti, è stata corrisposta al dipendente per un importo fino alla concorrenza di € 596,30 generando un residuo pari a € 157,45
- 3) La quota di Fondo di cui al punto [E] , cui va aggiunto il residuo di cui al punto precedente, non ancora mai erogata, viene corrisposta in misura percentuale ai risultati di performance ottenuti (89,90%), per un importo totale di € 1.659,06 che sarà erogato nel mese di novembre 2016, previa approvazione del Consiglio Direttivo nella sua prossima seduta che si terrà entro il mese di ottobre.

L'importo di € 1.110,20 corrispondente alla riduzione del 10% del Fondo "Storico", precedentemente accantonato, è tuttora indisponibile in attesa dell'emanazione della specifiche disposizioni di legge sul recupero del medesimo importo. Solo dopo l'entrata in vigore di tali disposizioni sarà possibile reintegrare il fondo con l'importo "tagliato" per renderlo nuovamente disponibile alla contrattazione integrativa.

Terminati i lavori, l'incontro ha termine alle ore 9,30.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Sig. Fernando Pasca (Consigliere Delegato A.C. Chieti)



Dr. Roberto D'Antuono (Direttore A.C. Chieti)



LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL-FPS Dr. Gabriele Martelli



ALLEGATO 1 - FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI: COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE

Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2015	
Fondo per il trattamento accessorio anno 2004 (totale della tabella 13 - Oneri per indennità e compensi accessori - del conto annuale relativo all'anno 2004) , il cosiddetto "fondo storico"	€ 11.102,00 -
Diminuzione del 10% del fondo per i trattamenti accessori dell'anno 2004 (art. 67 comma 5 D.L. 112/2008 convertito con legge 133/2008)	€ <u>1.110,20 =</u>
Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2015	€ 9.991,80 -
Somma utilizzata dall'anno 2005 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C2 alla posizione economica C3 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 26/10/2005	€ 898,63 -
Somma utilizzata dall'anno 2008 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 02/02/2009	€ <u>2.355,99 =</u>
Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006	€ 6.737,18

Monte salari relativo all'anno 2003	
Totale del monte salari dell'anno 2003 (tabella 12 e tabella 13 del conto annuale relativo all'anno 2003)	€ 42.387,00

Monte salari relativo all'anno 2005	
Totale del monte salari dell'anno 2005 (tabella 12 e tabella 13 del conto annuale relativo all'anno 2005)	€ 53.756,00

Costituzione del fondo per i trattamenti accessori ex CCNL 2006-2009 biennio economico 2008-2009	
Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006 (vedi riquadro 1)	€ 6.737,18 +
Incremento pari a 0,69 % del monte annuo salari 2003 (riquadro 2) ex art. 5 comma 1 lettera a) del CCNL biennio economico 2004-2005	€ 292,47 +
Incremento pari a 0,16 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 36 comma 1 del CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007	€ 85,58 +
Incremento pari a 0,55 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 1 comma 2 del contratto integrativo al CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007	€ 295,66 +
Incremento derivante da risparmi RIA (Retribuzione Individuale Anzianità) del personale cessato (n. 1 unità) ex art. 4 comma 3 lettera c) CCNL del 14 marzo 2001	€ <u>852,54 =</u>
Totale del fondo per trattamenti accessori dal 01/01/2015	€ 8.263,43 -
Quota del fondo non utilizzabile ex art. 9 comma 2-bis Legge 122/10 (50% del totale)	€ 4.131,72 =
IMPORTO DISPONIBILE	€ 4.131,71
Modalità di ripartizione del fondo dal 01/01/2015 (€ 4.131,71)	
[A] Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario	€ 0 +
[B] Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente	€ 1.689,96 +
[C] Quota destinata a remunerare gli sviluppi economici all'interno delle aree	€ 0 +
[D] Quota destinata a remunerare le indennità diverse	€ 753,75 +
[E] Quota destinata a remunerare performance organizzativa Ente e performance individuale	€ <u>1.688,00 =</u>
Totale del fondo per trattamenti accessori a disposizione per l'anno 2015	€ 4.131,71