



Automobile Club Chieti



FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE NON DIRIGENTE AUTOMOBILE CLUB CHIETI

VERBALE DI VERIFICA RISULTATI 2011

In data 05/10/2012 alle ore 12,30 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 2010 fissati nella contrattazione integrativa decentrata di Ente del 11/04/2011 deliberata dal Consiglio Direttivo nella riunione del 11/04/2011.

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

Addì 05 ottobre 2012, alle ore 12,30 sono presenti: per l'Ente il Sig. Fernando PASCA ed il Dott. Roberto D'ANTUONO, per le OO.SS. la CISL in persona del Dott. Andrea FORTE. Alle ore 12,45, essendo rimasto invariato il numero dei partecipanti, di comune accordo, si dà inizio ai lavori.

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO: VERIFICA RISULTATI 2011

Nel CCI 2011 le parti intervenute avevano concordato di destinare il Fondo per il trattamento accessorio determinato in € 3.705,44 (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 (€ 1.262,43)

Si dà luogo, quindi, alle rispettive analisi.

[A] prestazioni di lavoro straordinario (stanziati: € 0,00 / erogati nel 2011: € 0,00)

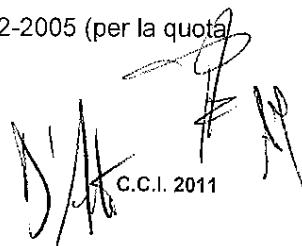
Non sono state erogate prestazioni di lavoro straordinario.

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 prestatosi successivamente.

[B] indennità di Ente (stanziati: € 1.689,96 / erogati nel 2011: € 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).




C.C.I. 2011

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 2011 nel modo seguente:

| posiz. economica | dipendenti | mensilità | importo pro capite | totale |
|-------------------------|-------------------|-----------|--------------------|------------|
| C4 | Percudani Giorgio | 12 | € 140,83 mensili | € 1.689,96 |
| TOTALE EROGATO NEL 2011 | | | | € 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 € 607,94 ⇒ residui € 145,81)

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.

E' stata già erogata nel corso dell'anno 2011 nel modo seguente:

| posiz. economica | dipendenti | giornate | Importo pro capite | totale |
|-------------------------|-------------------|----------|--------------------|----------|
| C4 | Percudani Giorgio | 181 | € 3,35 giornaliera | € 607,94 |
| TOTALE EROGATO NEL 2011 | | | | € 607,94 |

La somma già erogata di € 607.94 è inferiore a quella preventivata; si è determinato un residuo di € 145,81 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 € 1.262,43 + € 145,81)

Le risorse disponibili per la performance organizzativa e la performance individuale, alimentate per il 2011 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 40 %)**
- **Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %)**
- **Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 40 %)**

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 una quota parte 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 "Valutazione finale della performance organizzativa dell'Ente" (scheda N4) trasmessa dall'OIV dell'Ente in sede di validazione con nota n. 1650/12 del 14/09/2012 – pubblicata anche sul sito web istituzionale – 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 N° 1/10

| SCHEDA VALUTAZIONE FINALE PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI | | | | | | | ANNO 2011 | | |
|---|---------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------------|---|--|---|-------------------|---------------------|
| 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 | | 40% | | | | | | Punteggio | Punteggio ponderato |
| come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento dell'Automobile Club | 100% | | | | | | | 82 | 32,8 |
| Specifici obiettivi di gruppo e individuali | | 20% | Indicatore | Scala | Target accettato | Target finale | % Obiettivi/risultati ottenuti rispetto al target | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Presidio settore assicurativo Ente | 25% | | Aggiornamento professionale | Attestato Ente erogatore | 1 | 1 | 100% | 25 | 6,25 |
| Mantenimento del sito web dell'Automobile Club | 25% | | Inserimento documenti attraverso CMS | Referente ACI-DBI | 5 | 5 | 100% | 25 | 6,25 |
| Fornitura di incontri periodici con i Delegati in tema associativo e di "customer satisfaction" | 50% | | Incontri con Delegati | Lettere convocazione Delegati | 2 | 2 | 100% | 50 | 20 |
| Capacità e comportamenti professionali e organizzativi | | 40% | | | Livello capacità e comportamento atteso | Livello capacità e comportamento reale | % capacità e comportamento rispetto al livello atteso | Punteggio | Punteggio ponderato |
| Conoscenza del processo | 10% | | | | 100 | 60,00 | 60% | 6,0 | 2,4 |
| Conoscenza del sistema ACI | 15% | | | | 100 | 60,00 | 60% | 9,0 | 3,6 |
| Tendenza al risultato | 20% | | | | 100 | 75,00 | 75% | 15,0 | 6,0 |
| Problem solving | 20% | | | | 100 | 65,00 | 65% | 13,0 | 5,2 |
| Orientamento alla crescita professionale | 20% | | | | 100 | 60,00 | 60% | 12,0 | 4,8 |
| Orientamento al cliente | 10% | | | | 100 | 80,00 | 80% | 8,0 | 3,2 |
| Comunicazione | 10% | | | | 100 | 75,00 | 75% | 7,5 | 3,0 |
| TOTALE | | 100% | | | | | | | 86,00 |
| ASSEGNAZIONE | | | | | | | | | |
| Data e Firma per accettazione (TITOLARE): | | | | | | | | | |

1 vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club

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

- **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 40 %):**
Punteggio ottenuto: 82 su 100

Il punteggio assegnato è stato mutuato direttamente da quello risultante dalla scheda N4 (Scheda Valutazione finale Performance Organizzativa AC Chieti) così come pervenuta dall'OIV dell'Ente in sede di validazione (nota n. 1650/12 del 14/09/2012).

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 Finale sulla Performance 2011" dell'Automobile Club Chieti, validata anch'essa dall'OIV dell'Ente, e disponibile sul sito web istituzionale www.chieti.aci.it sez. "Trasparenza, valutazione e merito".

- **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 intellettualmente alla realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Amministrazione ha inteso porre in essere per evidenziare 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 30 novembre 2011 l'attestato di formazione obbligatoria ai fini delle "30 ore" di aggiornamento professionale annuale in materia assicurativa, ai sensi dell'art. 38 del Regolamento ISVAP n. 5 del 16/10/2006, frequentando il corso denominato "Capire le Cauzioni assicurative, bancarie, finanziarie" organizzato da CESFORM Srl

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), il recente D.lgs. n. 235 del 30 dicembre 2010 che ha introdotto alcune modifiche al codice dell'Amministrazione digitale, insieme a tutte le normative ora vigenti che impongono la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di notizie relative alla trasparenza e di vari adempimenti riguardanti le attività svolte dall'Ente hanno imposto il presidio di alcuni settori di informatizzazione dell'Ente (come le caselle di posta elettronica), per la qual cosa è stato ritenuto fondamentale che il dipendente acquisisse la necessaria padronanza.

Al dipendente è stata richiesta la cura della **manutenzione del sito web istituzionale** acquisendo almeno le cognizioni minime dello **strumento di Content Management System (CMS)** utili per poter intervenire in "loco" sull'aggiornamento del sito web istituzionale, con l'ausilio della Direzione Sistemi Informativi dell'ACI e sotto la guida del Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

Il dipendente ha partecipato in data 13 ottobre 2011 al corso di addestramento all'utilizzo dello strumento di Content Management System (CMS) per la gestione del sito web istituzionale tenuto dal Referente ACI-DSI, sig. Saverio Amato.

Acquisite le necessarie conoscenze, ha provveduto ad inserire, in completa autonomia, n. 6 (sei) files di documenti sul medesimo sito.

Infine è stato ritenuto utile affidare al dipendente il costante **controllo delle attività delle Delegazioni**, specie quella associativa (svolto in precedenza dalla dipendente andata in pensione), 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** (almeno 1 dopo ogni quadrimestre), anche per sensibilizzarli sui nuovi temi della trasparenza e dell'integrità delle P.A. e sulla somministrazione dei questionari di "customer satisfaction" che sarebbero andati poi in distribuzione.

Il dipendente ha convocato e poi gestito n. 2 (due) riunioni tenutesi il 16 settembre 2011 ed il 12 dicembre 2011.

Capacità e comportamenti professionali e organizzativi dell'individuo (peso 40%)

Punteggio ottenuto: 79,5 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: 75 su 100
Il dipendente organizza bene il lavoro in alcuni settori, specie quello contabile, che più ha curato nel tempo. Dimostra invece difficoltà organizzative, per cui ricorre spesso al supporto della Direzione, in nuovi ambiti, pur impegnandosi con grande volontà.
- **PROBLEM SOLVING** - capacità di affrontare e risolvere le criticità
Punteggio attribuito: 65 su 100
Il dipendente denota gravi stati d'ansia 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: 80 su 100
Il dipendente pone grande attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno, richiedendo tuttavia ancora troppo supporto nella risoluzione delle stesse.
- **COMUNICAZIONE** - capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore, anche il diretto superiore
Punteggio attribuito: 75 su 100
Il dipendente deve migliorare 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 (84,60), 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

€ 1.408,24 x 84,60% = € 1.191,37




C.C.I. 2011

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

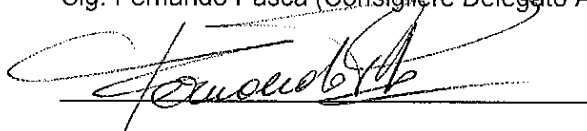
- 1) La quota di Fondo di cui al punto [B] , erogata mensilmente, è stata già interamente corrisposta al dipendente per un importo di € 1.689,96
- 2) La quota di Fondo di cui al punto [D] , erogata con cadenza mensile previa verifica della sussistenza dei presupposti, è stata corrisposta al dipendente per un importo fino alla concorrenza di € 607,94 generando un residuo pari a € 145,81
- 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 (84,60%), per un importo totale di € 1.191,37 che sarà erogato nel corrente mese di ottobre 2012, previa approvazione del Consiglio Direttivo nella sua prossima seduta che si terrà entro lo stesso mese.

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.

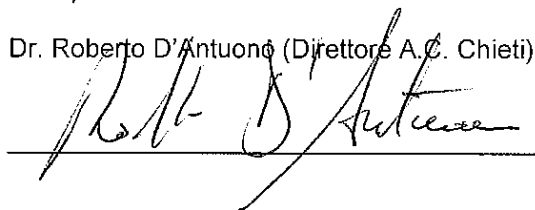
Terminati i lavori, l'incontro ha termine alle ore 13,30.

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

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



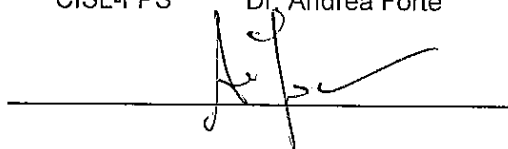
Dr. Roberto D'Antuono (Direttore A.C. Chieti)



LA DELEGAZIONE SINDACALE

CISL-FPS

Dr. Andrea Forte



FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI: COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE

| Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2011 | |
|--|---|
| 1 | 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 2011 € 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 | |
|--|---|
| 2 | 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 | |
|--|---|
| 3 | 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 | |
|---|--|
| 4 | 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 € <u>295,66</u> |
| | Totale del fondo per trattamenti accessori dal 01/01/2011 € 7.410,89 |
| IMPORTO CONGELATO PER EVENTUALE COPERTURA POSTO IN ORGANICO (50%) € 3.705,45 | |

| Modalità di ripartizione del fondo dal 01/01/2011 (€ 3.705,44) | |
|---|-------------------|
| [A] Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario | € 0 |
| [B] Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente | € 1.689,26 |
| [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 | € 1.262,43 |
| Totale del fondo per trattamenti accessori a disposizione per l'anno 2011 | € 3.705,44 |