



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE ANNO 2011

La presente relazione intende favorire la corretta certificazione dal parte del Collegio dei Revisori dei Conti degli oneri derivanti dalla contrattazione integrativa relativa all'erogazione del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2011 e la definitiva valutazione di merito.

La relazione è resa secondo gli "Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150", forniti dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica con Nota Circolare n. 7/2010 del 13 maggio 2010. In base all'art. 40, comma sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche devono essere corredati dalle relazioni tecnico – finanziaria ed illustrativa, redatte sulla base degli schemi appositamente predisposti dal MEF e dal Dipartimento della Funzione Pubblica.

Nelle more della pubblicazione degli stessi, secondo la citata Nota Circolare, le amministrazioni saranno tenute ad accompagnare la Relazione tecnica da una Relazione illustrativa che evidenzi il significato, la ratio e gli effetti attesi da ogni norma anche e soprattutto con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse.

RISORSE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

Le fonti normative di riferimento sono costituite dal D.Lgs. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti della P.A. e sue successive modifiche ed integrazioni apportate con il D.Lgs. n. 150/2009, dai CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005, CCNL 2006-2009 per il personale degli Enti Pubblici non Economici di cui alla Legge 70/75, dalle 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 comma 5) e dai provvedimenti deliberativi del Consiglio Direttivo dell'Ente nella materia.

La legge 23 dicembre 2005 n. 266 (Legge Finanziaria 2006) prevede, all'articolo 1 comma 189, che a decorrere dall'anno 2006 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa degli Enti Pubblici non Economici non può eccedere quello previsto per l'anno 2004.

L'art. 67 c. 5 del D.L. n° 112/2008 ha modificato e sostituito la versione originaria del comma 189, articolo unico, della legge n° 266/2005 (Finanziaria 2006) stabilendo che, a decorrere dal 2009, l'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori non può eccedere quello previsto per l'anno 2004, come certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti, ridotto del 10%.

Restano, comunque, in vigore le altre disposizioni previste in materia dalla stessa Finanziaria 2006 ed, in particolare, il comma 191 del menzionato articolo unico, in base al quale l'ammontare complessivo del fondo può essere incrementato degli "importi fissi" previsti dai CCNL, che non risultavano già confluiti nei fondi dell'anno 2004.

L'art. 5 comma 1 del CCNL 8 maggio 2006, nel richiamare l'articolo 25 comma 2 CCNL 9 ottobre 2003, conferma le vigenti voci del finanziamento del Fondo per i trattamenti accessori. Nel contempo, lo stesso articolo 5 comma 1 stabilisce che il medesimo fondo sia incrementato di un importo pari allo 0,69% del monte salari dell'anno 2003 riferito al personale ricompreso nelle aree A B e C. L'incremento pertanto costituisce ulteriore voce di finanziamento del Fondo per l'anno 2007. Per calcolare l'incremento contrattualmente previsto bisogna fare riferimento ai valori indicati nel Conto Annuale delle spese per il personale – esercizio 2003 - prendendo in considerazione le voci indicate nelle tabelle 12 e 13.

L'art. 36 comma 1 del CCNL 1° ottobre 2007 prevede come ulteriore voce di incremento del Fondo a valere dall'anno 2008 un importo pari allo 0,16% del monte salari 2005.

L'art. 1 c. 1 e c. 2 del Contratto Integrativo 18 febbraio 2009 attua quanto previsto dall'art. 38 CCNL 1° ottobre 2007 e rende applicabile, a valere dall'anno 2008, un ulteriore incremento del Fondo per un importo pari allo 0,55% del monte salari 2005.

L'art. 4 c. 3 lett. c) del CCNL 14 marzo 2001 che prevede che "a decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al Fondo, in via permanente, l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato, valutato su base annua ..." è reso inapplicabile dalla circolare n. 40 (prot. 109849) del MEF – Ragioneria Generale Stato datata 23/12/2010 che recita a pag. 27: "si fa presente che le predette risorse non potranno in ogni caso prevedere incrementi derivanti da disponibilità finanziarie a qualsiasi titolo determinate, ivi compresa la RIA del personale cessato".

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio procedono al calcolo del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2011 utilizzando l'apposita tabella (allegato n. 1).

Tale Fondo per il Trattamento accessorio dell'anno 2011 è determinato in € 7.410,89 dopo aver provveduto a decurtare le risorse utilizzate per finanziarie il passaggio interno alle aree degli anni 2005 e 2008 (per un totale di € 3.254,62) del dipendente ora in servizio e al netto della riduzione del 10% prevista dall'art. 67 D.L. 25.06.08 n.112.

DISTRIBUZIONE DEL FONDO E DIMINUZIONE DEL PERSONALE

Il fondo incentivante, come più sopra determinato e fissato in € 7.410,89 , fino a tutto l'anno 2010 era ripartito fra i due dipendenti presenti nella dotazione organica dell'Ente, così come ridefinita "ex lege" nel 2008 ai sensi dell'art. 74 del D.L. 112/2008 ("fino all'adozione delle misure ..." ... "gli organici sono pari ai posti coperti al 30 settembre 2008").

Con le dimissioni dal servizio in data 01/01/2011 di una dipendente, interviene l'art. 9 c. 2-bis del DL 78/2010, che stabilisce che il Fondo per il trattamento economico accessorio debba essere "... automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio".

Tuttavia la dotazione organica dell'Ente, che può contare ora soltanto su 1 (una) unità in servizio, è talmente insufficiente da rendere assai difficoltoso l'espletamento in maniera ottimale delle varie attività in cui l'Ente è impegnato. Anzi è altamente prevedibile il rischio di un blocco completo delle stesse, se si considerano sia le ferie obbligatorie che devono essere fruito dal dipendente sia le eventuali ulteriori sue assenze dovute a corsi di formazione, malattie, missioni, ecc.

Appare perciò indispensabile provvedere al più presto a redigere il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale, di cui all'art. 39 della L. n° 449/97, propedeutico alla ridefinizione della dotazione organica dell'Ente, strumento necessario per il successivo avvio di tutte le procedure concorsuali, previste dalle normative vigenti, volte al reintegro della unità di lavoro dimissionaria.

Nelle more dell'attivazione della procedura testè descritta, per l'anno 2011, la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative decidono, di comune accordo, di non procedere alla sopraddetta riduzione in maniera proporzionale del Fondo, bensì di congelare una parte dello stesso dividendolo in due parti uguali (esattamente al 50%), di cui una quota di 50% messa a disposizione del dipendente in servizio e l'altra quota di 50% accantonata in modo da poter essere ridistribuita nei prossimi anni, una volta concluso il processo di reintegro di una unità nella dotazione organica.

Del resto l'art. 9 c. 2-bis del D.L. 78/2010 stabilisce che a decorrere dal 1° gennaio 2011 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

Alla luce di quanto detto, per l'anno economico 2011, le parti stabiliscono in € 3.705,44 la somma da destinare a Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti.

Quanto alla restante quota di 50%, la somma accantonata di € 3.705,45 diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Ente, senza poter essere utilizzata.

DESTINAZIONE DEL FONDO

Il presupposto di questa Contrattazione Collettiva Integrativa si fonda sulla constatazione che l'Automobile Club Chieti, su indicazione strategica del Consiglio Direttivo, ha costantemente ricercato, negli ultimi anni trascorsi, due obiettivi fondamentali, finalizzati al conseguimento di ottimali livelli di produttività dei servizi pubblici (art. 54 D.Lgs. 150/09):

il primo, rinforzare in tutti gli ambiti politici le proposte contenute nel "Manifesto ACI 2008"; rappresentare l'automobilista nella difesa dei suoi diritti presso gli enti e le istituzioni, sia pubblici che privati, che regolano tutto quanto è connesso alla circolazione dei veicoli; farsi promotore di iniziative e soluzioni efficaci per cercare di ridurre i morti e i feriti sulle strade a seguito di incidenti;

il secondo, incrementare la compagine sociale, creando nell'automobilista socio ACI la consapevolezza di appartenere ad una Federazione che lo affianchi nella risoluzione dei suoi problemi quotidiani, gli fornisca servizi efficienti e agevolazioni particolari, curi anche il suo tempo libero con l'organizzazione di manifestazioni sportive, culturali e turistiche.

Con l'istituzione della CIVIT e l'emanazione delle sue successive delibere (es.: n. 105/2010 e n. 120/2010) che impongono, in linea con il D.lgs. 150/09, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di numerose notizie relative alla trasparenza e di vari adempimenti riguardanti le attività svolte dallo stesso, un altro obiettivo che emerge e che si ritiene opportuno e necessario far acquisire dal personale è quello di una maggiore e migliore padronanza verso l'utilizzo dei sistemi informatici. Del resto la diffusione sempre crescente di Internet, l'utilizzo sempre più diffuso degli interscambi attraverso la posta elettronica, l'attivazione della casella di Posta Elettronica Certificata (PEC) connessa all'utilizzo del protocollo informatico, rendono indispensabile quanto detto.



Infine, benché il punto 5 della circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione Pubblica ne dichiari l'applicabilità solo a partire dalla stipulazione dei contratti collettivi relativi al periodo contrattuale 2010-2012, nell'elaborazione di questo contratto integrativo è stato recepito anche il senso della norma contenuta nella circolare stessa e all'art. 40 c. 3-bis del D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.lgs. 150/09, che incentiva l'impegno e la qualità della performance e destina al trattamento accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato, in modo da valorizzarne l'effettiva premialità (vedi anche la circolare del DFP n° 1 del 17 febbraio 2011).

La metodologia utilizzata, stabilita nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente, 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.

Pertanto questa quota del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2011, nel pieno rispetto di quanto stabilito dall'art. 45 comma 3 del D.lgs. 165/01 - come modificato dal D.lgs. 150/2009 - , andrà a remunerare:

- la performance organizzativa dell'Ente;
- la performance individuale;
- l'effettivo svolgimento di attività particolarmente rilevanti o disagiate o dannose per la salute.

Inoltre occorre sempre tener presente che nella ripartizione del fondo va sempre tenuta distinta: una parte fissa, alla quale afferiscono le risorse relative alle indennità previste dal CCNL (indennità di ente, passaggi interni alle aree), che, una volta determinate, hanno carattere di generalità e natura fissa e ricorrente; e

una parte disponibile (variabile), alla quale afferiscono le risorse per erogare compensi diretti a remunerare la performance individuale, la performance organizzativa, l'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate o dannose per la salute, le indennità per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

Si è stabilito, quindi, di utilizzare il **Fondo per il trattamento accessorio di € 3.705,44** nella maniera indicata di seguito:

[A] Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario (€ 0,00)

Di comune accordo, non vengono messe a disposizione risorse finalizzate a compensare le prestazioni di lavoro straordinario.

Qualora il dipendente sia 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 che devono essere sempre accertate ed

autorizzate dal Direttore), tale periodo è conteggiato come maggiore orario per essere utilizzato in recupero dell'eventuale minore orario prestato successivamente.

[B] Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente (€ 1.689,96)

Le risorse disponibili sono 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.

Gli eventuali residui accertati o eccedenze di spesa finanziano o sono finanziati dalla quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo punto [E]

posiz. economica	dipendenti	mensilità	importo pro capite	totale
C4	1	12	€ 140,83 mensili	€ 1.689,96

[C] Quota destinata a remunerare gli sviluppi economici all'interno delle aree (€ 0,00)

Di comune accordo viene accertato che, al momento, non ci sono nel fondo risorse economiche disponibili sufficienti a finanziare un ulteriore sviluppo economico all'interno dell'area C (dopo quelli già finanziati negli anni precedenti).

[D] Quota destinata a remunerare le indennità diverse (€ 735,75)

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. 1998-2001, si corrispondono i seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e/o onerosità:

[D.1] Indennità maneggio valori

L'indennità maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,35 per ogni giornata di servizio a chi compie operazioni che comportano effettivo maneggio di denaro in via continuativa.

posiz. economica	dipendenti	giornate	importo pro capite	totale
C4	1	225	€ 3,35 giornaliera	€ 753,75

Gli eventuali residui accertati o eccedenze di spesa finanziano o sono finanziati dalla quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo punto [E]

[E] Quota destinata a remunerar performance organizzativa e performance individuale(€ 1.262,43)

Questa quota del fondo è stata strutturata per creare, da un lato, una forte spinta motivazionale nei dipendenti e, dall'altro, per collegare in maniera sempre più univoca i trattamenti economici "accessori" ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi ed allo sviluppo delle competenze professionali.

Gli obiettivi vengono attribuiti in rapporto ad una serie di dimensioni o fattori di valutazione specificati attraverso apposite declaratorie e declinabili attraverso una scala di misura di tipo numerico.

A norma degli artt. 8 e 9 del D.lgs. 150/09 la declinazione e la misurazione di detti obiettivi vengono effettuati utilizzando l'apposita **scheda R1** (allegato n. 2) contenuta nel documento elaborato dall'OIV dell'Ente ed intitolato "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance", cui si può far riferimento per tutto quanto qui non riportato.

Le risorse disponibili, perciò, alimentate dai residui accertati o gravate delle eccedenze di spesa relative agli stanziamenti previsti nei precedenti punti B e D, sono utilizzate per remunerare le seguenti sezioni:



[E.1] - Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 40 %)

[E.2] - Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %)

[E.3] - Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 40 %)

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

Di seguito si illustrano, in maniera molto sintetica, il significato, la ratio e gli effetti attesi in relazione agli obiettivi e ai parametri presi in considerazione.

[E.1] - Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club (peso 40 %)

In base al "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" adottato dall'Ente, l'attività di misurazione e valutazione della performance organizzativa dell'Automobile Club è svolta dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) dell'ACI. [L'adesione all'OIV dell'ACI è stata deliberata dal Consiglio Direttivo nella riunione del 23/12/2010.]

Per l'anno 2011, in considerazione dei ristretti tempi per la partenza del nuovo Sistema e della carenza di adeguata formazione da parte dell'ACI, non è stato possibile trasferire i progetti/attività locali (es.: il "Patentino Facile"), deliberati dal Consiglio Direttivo in sede di approvazione del Piano Generale delle Attività proposto dal Direttore nella seduta del 02/11/2011, nell'apposita modulistica prevista dal Sistema da sottoporre prima alla validazione dell'OIV e, successivamente, all'approvazione del Segretario Generale ACI, insieme ai rispettivi piani operativi di dettaglio, redatti anch'essi secondo la modulistica prevista dal Sistema, con scheda degli indicatori e relativo test di autoverifica. I progetti/attività locali, qualora fossero stati presenti, sarebbero stati inseriti dal Segretario Generale ACI anche negli obiettivi individuali assegnati dallo stesso al Direttore dell'AC, in quanto dipendente di ruolo dello stesso ACI.

Per quanto sopra esposto, ma soltanto per l'anno 2011, gli obiettivi individuali che il Segretario Generale ACI ha assegnato al Direttore dell'AC sono diventati automaticamente gli obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club, sono stati inseriti nel Piano delle Performance adottato dal Consiglio Direttivo nel mese di gennaio 2011 e, altrettanto automaticamente, sono entrati tra gli obiettivi individuali del personale dell'Automobile Club, oggetto di questa specifica quota di fondo incentivante.

Del resto gli obiettivi attribuiti riguardanti la performance organizzativa derivano da progettualità e attività definite a livello di Federazione dall'Assemblea dell'ACI, in conformità ai piani e programmi di attività deliberati dagli organi centrali dello stesso, ma che, anche per questo, non si discostano dalle linee strategiche dell'Automobile Club Chieti, più sopra illustrate.

Come si rileva dalla Scheda "Obiettivi performance individuale dipendenti AC" (allegato n. 2), infatti, tra gli obiettivi di performance organizzativa, la produzione associativa rimane sempre l'attività preponderante per l'Ente, la sua stessa ragione di esistenza, con l'attenzione rivolta particolarmente ad un forte **incremento associativo** (almeno del 7% che si aggiunge alla crescita dell'anno 2010 del 61%), da raggiungere anche mediante nuovi strumenti di fidelizzazione, come la tessera multifunzione (la tessera con annessa funzione di carta di credito prepagata) e la tessera ACI-SARA, venduta dagli Agenti

Capo Sara Assicurazioni come pacchetto di "garanzia assistenza" unito alla polizza assicurativa RC Auto dei propri clienti.

Di grande rilevanza strategica sarà l'attivazione, nel territorio provinciale, di **un'ulteriore autoscuola** da inserire nel "*Network di autoscuole a marchio ACI - Ready2Go*", le quali utilizzano il modello didattico messo a punto dall'ACI per garantire ai partecipanti la formazione ad una guida responsabile e sicura.

Un altro obiettivo rilevante riguarda la **gestione economica dell'Ente, che deve essere sicuramente ottimizzata**, dato che da alcuni anni fa registrare costi di produzione superiori ai valori della stessa, con conseguenti chiusure di bilancio di competenza sempre in disavanzo economico.

[E.2] - Specifici obiettivi di gruppo e/o individuali (peso 20 %)

Per la definizione di questa quota di fondo incentivante, si è considerato di fondamentale importanza che l'unico dipendente rimasto in servizio sia 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 intende porre in essere per esaltare la propria funzione.

Nell'ottica di un più razionale e consapevole **presidio del settore assicurativo** che rappresenta sempre una delle fonti primarie di entrata dell'Automobile Club, è necessario ed indispensabile che il personale, tra l'altro regolarmente iscritto al R.U.I., adempia 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.

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) connessa all'utilizzo del protocollo informatico, 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 impongono il presidio di alcuni settori di informatizzati dell'Ente (come le caselle di posta elettronica), per la qual cosa è fondamentale che il personale acquisisca la necessaria padronanza. Si ritiene prioritario, nell'immediato, che il dipendente possa curare la 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 magari anche della Direzione Sistemi Informativi dell'ACI e sotto la guida del Responsabile della Trasparenza dell'Ente.

Infine si ritiene 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" in prossima distribuzione.



[E.3] - Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 40 %)

Per la definizione di questa quota di fondo incentivante, viene individuato un set di indicatori di misurazione delle competenze professionali e comportamentali.

La valutazione dei comportamenti professionali e organizzativi è un processo continuo, posto sotto l'osservazione diretta di un "valutatore" esperto che può essere identificato con il diretto superiore del dipendente (leggi: Direttore dell'Automobile Club), volto a misurare la performance del soggetto in relazione: a) alla posizione di lavoro occupata, b) alle attività svolte, c) ai risultati e agli obiettivi assegnati ed effettivamente perseguiti, in rapporto ad una serie di dimensioni o fattori di valutazione specificati attraverso apposite declaratorie e declinabili attraverso una scala di misura di tipo numerico.

Nel dettaglio, l'analisi dei comportamenti organizzativi è incentrata sulla valutazione delle seguenti quattro macroaree competenziali che costituiscono il quadro di riferimento su cui si fonda la valutazione dei comportamenti organizzativi:

- livello di conoscenza dei processi;
- problem solving;
- tensione al risultato;
- competenze relazionali.

Le dimensioni prese in considerazione sono mutuare dal "Sistema di Valutazione delle Competenze in ACI" predisposto per l'area C.

- Come **CONOSCENZA DEI PROCESSI** si valuterà la conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le loro fasi e le relative interrelazioni. E' prevista anche la capacità di applicazione della normativa vigente.
- Come **CONOSCENZA DEL SISTEMA ACI** si valuterà la conoscenza della struttura e delle relazioni del mondo ACI e del gruppo di società ad esso collegate.
- Come **TENSIONE AL RISULTATO** si valuterà la capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi.
- Come **PROBLEM SOLVING** si valuterà la capacità di affrontare e risolvere le criticità e gli imprevisti.
- Come **ORIENTAMENTO ALLA CRESCITA PROFESSIONALE** si valuterà la capacità di utilizzare gli strumenti formativi per il miglioramento dell'attività lavorativa.
- Come **ORIENTAMENTO AL CLIENTE** si valuterà l'attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno.
- Come **COMUNICAZIONE** si valuterà la capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore, anche il diretto superiore (Direttore).

Ad ogni dimensione è stato attribuito un peso relativo (valorizzato in percentuale con scala da 0% a 100%) e diverso a seconda dell'importanza maggiore o minore ai fini dell'organizzazione e delle necessità dell'Ente.

Il livello del comportamento atteso e finale viene espresso con un voto numerico di derivazione scolastica (da 1 a 10, moltiplicato x 10), puntando sempre all'eccellenza, il voto 10, moltiplicato x 10.

Per la valutazione finale, per ciascuna capacità e comportamento, verrà prima determinato attraverso una succinta relazione del Direttore e poi riportato sulla scheda il livello di comportamento



finale, espresso con un voto numerico di derivazione scolastica da 1 a 10 moltiplicato x 10, fermo restando che l'attribuzione di un voto insufficiente (voto 5 moltiplicato x 10) inibirà automaticamente l'effettuazione degli ulteriori calcoli (equivarrà, in sostanza, a zero).

Per la fase di valutazione finale della performance organizzativa ed individuale, una volta acquisite dall'OIV dell'Ente le risultanze della valutazione finale della performance organizzativa dell'Ente, verrà compilata l'apposita scheda (scheda R2) allegata al "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance".

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

La somma da erogare a saldo entro il mese di giugno 2012, previa approvazione del Consiglio Direttivo, è costituita dalla quota del fondo destinato a remunerare performance organizzativa e performance individuale, gravata o aumentata dei residui attivi o passivi delle quote del fondo di cui ai precedenti punti B e D, e rapportata in proporzione ai risultati ottenuti, in modo sempre da non superare le risorse globalmente destinate al trattamento economico accessorio di cui all'allegato 1.

L'importo di € 1.110,20 corrispondente alla riduzione del 10% del Fondo "Storico" 2004 è reso momentaneamente 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 (art. 7 comma 1 del C.C.N.L. del 18 febbraio 2009).

Chieti, Il 11/04/2011

Il Direttore
Dr. Roberto D'Antonio



Vista l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2011;

Letta la relazione illustrativa della Direzione nella materia de qua;

Il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Automobile Club Chieti approva.

Chieti, Il 11/04/2011

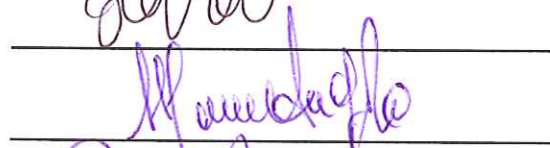
Dott. Paolo Del Romano

:



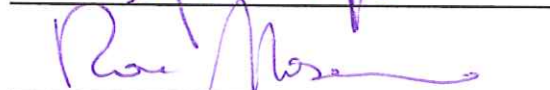
Dott. Angelo Marrone

:



Dott.ssa Rosa Nazzaro

:



ALLEGATO 1

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 dal 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 dal 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	

ALLEGATO 2

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Allegato R1/ AC

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI							ANNO 2011
Cognome: PERCUDANI Nome: GIORGIO Area C - Posizione Economica C4							
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club		40%					
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento	100%						
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		20%					
Presidio settore assicurativo Ente	25%		Aggiornamento professionale	Attestato Ente erogatore	1		
Manutenzione del sito web dell'Automobile Club	25%		Inserimento documenti attraverso CMS	Referente ACI-QSI	5		
Tenuta di incontri periodici con le Delegazioni in tema associativo e di "customer satisfaction"	50%		Incontri con Delegati	Lettera convocazione Delegati	2		
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		40%					
Conoscenza dei processi	10%				100	Livello capacità e comportamento attuale	
Conoscenza del sistema ACI	10%				100		
Tensione al risultato	20%				100		
Problem solving	20%				100		
Orientamento alla crescita professionale	20%				100		
Orientamento al cliente	10%				100		
Comunicazione	10%				100		
TOTALE		100%					
ASSEGNAZIONE							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)							

1 vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club

ALLEGATO D/AC

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB CHIETI - ANNO 2011 -					
1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITÀ					
PRIORITÀ POLITICA/ MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITÀ	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITÀ ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOSCUOLE A MARCHIO ACI (READY2GO)	N. CONTRATTI ACQUISITI	il. 1 contratti	100%
TOTALE					100%
					PESO (1) 25%



2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI A PIANI DI MIGLIORAMENTO GESTIONALE					PESO 2) 75%
PRIORITA' POLITICA/ MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO (1)	PESO
SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	SOCI	INCREMENTO DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA	PRODUZIONE TESSERE 2011	Obiettivo Min. 9.286 Obiettivo Max. 9.720	50%
		EQUILIBRIO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIATIVO	COMPOSIZIONE % DELLA TIPOLOGIA DI TESSERE IN PORTAFOGLIO	Gold+ sistemata >= 55% del portafoglio associativo 2011 Club <= 4% del portafoglio associativo 2011	10%
		EMISSIONE TESSERE MULTIFUNZIONE	N. TESSERE MULTIFUNZIONE EMESSE	Obiettivo Min. 1.838 Obiettivo Max. 2.342	20%
		TESSERE FACILE SARA'	N. TESSERE FACILE SARA' PRODOTTE	Obiettivo Min. 1.036 Obiettivo Max. 1.165	10%
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE	% DI SCOSTAMENTO TRA RISULTATO OPERATIVO LORDO (DIFFERENZA FRA VALORE E COSTI DELLA PRODUZIONE) DELL'ESERCIZIO 2011 RISPETTO ALLA MEDIA DEL MEDESIMO DEGLI ULTIMI TRE ESERCIZI	% DI SCOSTAMENTO	>=0<=10%	10%
				TOTALE	100%
				TOTALE (1 E 2)	PESO TOTALE (1+2) 100%