



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2012**

La presente relazione intende favorire la corretta certificazione, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti interno, 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 2012 e la definitiva valutazione di merito (art. 40-bis c. 1 del D.lgs. 165/01, come modificato dall'art. 55 c.1 del D.lgs. 150/09).

Infatti, in base all'art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, tutti i contratti integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche devono essere corredati dalle relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte sulla base di schemi appositamente predisposti d'intesa tra il MEF e il Dipartimento della Funzione Pubblica e resi noti con la circolare n. 25 del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, datata 17 luglio 2012.

La relazione viene 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 pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010, nonché in base alle seguenti lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*) e n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

MODULO 1

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL
CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONI RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE**

Data di sottoscrizione	5 ottobre 2012
Periodo temporale di vigenza	01/01/2012 – 31/12/2012
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sig. Fernando Pasca (Membro del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Chieti, delegato dal Presidente per la questioni attinenti al personale dipendente) • Dr. Roberto D'Antuono (Direttore Automobile Club Chieti) <p>Organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti in servizio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • CISL-FPS <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dr. Andrea Forte (CISL-FPS)
Soggetti destinatari	Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Chieti

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1. Campo di applicazione e durata del contratto 2. Costituzione del fondo per il trattamento accessorio 3. Utilizzo del fondo per il trattamento accessorio 4. Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario 5. Quota destinata a remunerare indennità di Ente 6. Quota destinata a remunerare gli sviluppi economici all'interno delle aree 7. Quota destinata a remunerare indennità diverse 8. Quota destinata a remunerare performance organizzativa e performance individuale 9. Modalità di corresponsione del fondo
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita in data 8 ottobre 2012 la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno)
		Non ci sono rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance , previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, è stato adottato con Delibera Presidenziale n. 3 /2012 del 31 gennaio 2012 e revisionato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 4 /2012 del 2 aprile 2012
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità , previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009, è stato adottato con Delibera Presidenziale n. 4 /2012 del 31 gennaio 2012 e aggiornato con Delibera del Consiglio Direttivo n. 5 /2012 del 2 aprile 2012
L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto. Tutti i dati sono presenti nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" del sito istituzionale www.chieti.aci.it La Relazione finale della Performance è stata validata dall'OIV dell'Ente, ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. n. 150/2009, in data 12 settembre 2012 con nota prot. OIV1483/12		
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

a) **Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale** **(vedi anche Allegato 1 : Tabella riepilogativa di costituzione e utilizzo del fondo)**

Le fonti normative di riferimento in materia sono costituite dal D.Lgs. 165/2001 in tema 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, adottati in data 26 ottobre 2005 e in data 2 febbraio 2009, riguardanti le progressioni economiche all'interno delle aree, già attuate.

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, il Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno 2012 è determinato in **€ 7.410,89** dopo aver provveduto a decurtare le risorse già 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.

In più l'art. 9 c. 2-bis della Legge 122/2010 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.

Preso atto, tuttavia, delle dimissioni dal servizio - a far data 01/01/2011 - di una dipendente, il Fondo per il trattamento economico accessorio, che dovrebbe essere "... automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio" (art. 9 c. 2-bis della Legge 122/2010), viene suddiviso in due parti uguali (esattamente al 50%), di cui una quota di 50% messa a disposizione dell'unico dipendente ora in servizio e l'altra quota di 50% accantonata in modo da poter essere ridistribuita immediatamente nei prossimi anni per adempiere alla volontà dell'Ente di avviare al più presto le procedure concorsuali volte al reintegro della propria dotazione organica carente.

Infatti la dotazione organica di fatto 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.

Alla luce di quanto detto si stabilisce definitivamente in € 3.705,44 la somma da destinare a Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2012.

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.

b) modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali
(vedi anche Allegato 2 : Scheda obiettivi performance individuale dipendenti)

Circa i risultati che vengono attesi in relazione all'utilizzo del fondo, il punto di riferimento è rappresentato dall'indicazione strategica proveniente dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Chieti che insiste costantemente nel perseguimento di due obiettivi fondamentali, finalizzati poi al conseguimento di ottimali livelli di produttività nei 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.

Inoltre, a seguito dell'istituzione della CIVIT e conseguentemente all'emanazione di varie sue delibere (es.: la delibera n. 105/2010 e la 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), rendono indispensabile quanto detto.

Nell'elaborazione di questo contratto integrativo è stato recepito anche il senso della norma contenuta nella circolare n. 7 del 13 maggio 2010 e nell'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).

In tale contesto viene utilizzata la metodologia stabilita nel "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" dell'Ente, la quale 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 che riguardano anche i progetti locali deliberati;
- 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 si stabilisce che questa particolare 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 - , debba remunerare:

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

Tuttavia 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.

In base a quanto ora esposto ed in funzione del raggiungimento dei risultati più sopra descritti, si stabilisce 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: € 753,75

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. In detto compenso è compresa anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche o Posta, tenuto conto della esiguità delle somme trasportate.

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: € 1.261,73

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** (vedi 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 60 %)

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

[E.3] - Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 20 %)

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.

Sono ora illustrati di seguito, 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 60 %)

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.]

Gli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente, invece, peraltro inseriti anche nel Piano delle Performance 2012 nel testo definitivo adottato con la delibera del Consiglio Direttivo n. 4/2012 del 2 aprile 2012 (scheda D-AC), comprendono sia progetti di Federazione che il progetto locale denominato "Patentino facile" validato dall'OIV dell'ACI con nota prot. n. 110/12 del 13/01/2012, ed i relativi pesi sono mutuati in piena coerenza con quelli definiti in sede di assegnazione degli obiettivi di performance individuale del Direttore AC da parte del Segretario Generale ACI.

Tra gli obiettivi di performance organizzativa, la produzione associativa rimane sempre l'attività preponderante per l'Ente, la sua stessa ragione di esistenza. In un periodo di grave crisi occupazionale e finanziaria, con le scelte adottate dall'ACI di impedire l'emissione di alcune tipologie di tessere in promozione e con l'introduzione di un nuovo sistema di tessere aziendali che prevede l'eliminazione di tutti i moduli relativi ai rimorchi, **mantenere un buon livello associativo di sportello** (n. 6.191 tessere) è sicuramente un obiettivo sfidante, dovendo fare attenzione anche alle composizione percentuale del

portafoglio tessere e ai nuovi strumenti di fidelizzazione, come la tessera multifunzione (la tessera con annessa funzione di carta di credito prepagata) su circuito I.C.B.P.I.

Di grande rilevanza strategica sarà **l'ottimale gestione**, nel territorio provinciale, **delle tre autoscuole** facenti parte del "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, dalle quali si attende anche una determinata produzione associativa e la realizzazione dei progetti "**TrasportAci Sicuri**" nelle scuole e negli ospedali per il trasporto in sicurezza dei bambini sui seggiolini e "**Patentino Facile**" per il conseguimento del Certificato di Idoneità alla Guida del Ciclomotore.

Un altro obiettivo rilevante riguarda la **gestione economica dell'Ente**, che deve essere mantenuta sotto controllo al fine di generare valori della produzione superiori ai costi della produzione ed il **rispetto dei tempi di pagamento dei Rid dell'ACI** per il riversamento delle quote sociali.

In tutti gli ambiti sopra descritti, al dipendente dell'Ente è richiesto l'impegno di:

- supportare la direzione nella predisposizione di tutti gli atti assistenti le Delegazioni periferiche per quanto riguarda l'attività associativa e dei servizi propri delle stesse;
- supportare la direzione nella realizzazione dei progetti deliberati;
- assicurare il monitoraggio costante dell'aspetto economico-finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

[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 e frequenti i previsti corsi obbligatori di formazione.

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 e di vari adempimenti riguardanti le attività svolte dall'Ente, impongono il presidio di alcuni settori ora totalmente informatizzati (specie le caselle di posta elettronica), per la qual cosa è fondamentale che il dipendente acquisisca sempre maggior padronanza.

Si ritiene prioritario, allora, che egli proceda **all'inserimento manuale sul sito web istituzionale dei vari documenti predisposti dalla locale Direzione (almeno 25)** per l'aggiornamento di parti



specifiche della sezione "Trasparenza, valutazione e merito", sfruttando le cognizioni minime dello strumento di Content Management System (CMS) apprese nell'anno precedente.

Infine nell'ottica di un costante controllo delle attività delle Delegazioni, specie quella associativa, è necessario che il dipendente assicuri alle stesse 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 3 in un anno), che vertano anche sui temi della trasparenza e dell'integrità delle P.A. e sulla somministrazione dei questionari di "customer satisfaction".

[E.3] - Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi dell'individuo (peso 20 %)

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.**

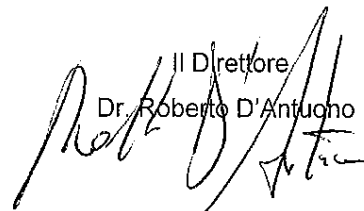
La somma da erogare a saldo entro il mese di giugno 2013, previa approvazione del Consiglio Direttivo, è costituita dalla quota del fondo destinato a remunerare performance organizzativa e performance individuale, gravata o aumentata dei residui attivi o passivi delle quote del fondo di cui ai precedenti 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.

c) altre informazioni utili

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 05/10/2012

Il Direttore
Dr. Roberto D'Antuono



FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI: COSTITUZIONE E RIPARTIZIONE

Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2012	
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 2012 € 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 28/10/2005 € 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

2 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

3 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

4 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 01/01/2012 € 7.410,89 -
	Quota del fondo non utilizzabile ex art. 9 comma 2-bis Legge 122/10 (50% del totale) € <u>3.705,45 =</u>
IMPORTO DISPONIBILE € 3.705,44	

Modalità di ripartizione del fondo dal 01/01/2012 (€ 3.705,44)	
[A] Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario	€ 0 +
[B] Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente	€ 1.689,96 +
[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>1.261,73 =</u>
Totale del fondo per trattamenti accessori a disposizione per l'anno 2012	€ 3.705,44

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Allegato R1/AC

ANNO 2012

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI						
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		60%				
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento	100%					
Specifici obiettivi di gruppo 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	Sito web istituzionale	25	
Tenuta di incontri periodici con le Delegazioni in tema associativo e di "customer satisfaction"	50%		Incontri con Delegati	Lettere convocazione Delegati	3	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%				Livello capacità e comportamento atteso
Conoscenza dei processi	10%				100	
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)						02/04/2012

1 vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE-ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB CHIETI - ANNO 2012

1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE-ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTAVITA'						PESO (%)
PRIORITA' POLITICA / MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO	
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOSCUOLE A MARCHIO ACI (READY2GO)	N. AUTOSCUOLE AFFILIATE / CONTRATTI ACQUISITI	1) Raggiungimento del valore almeno "buono" rispetto agli standard qualitativi R2G come da scheda di monitoraggio 2) Produzione di almeno 80 Soci tessera Okkei per ciascuna scuola affiliata	30%	
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	TRASPORTACI SICURI	N. CORSI E INIZIATIVE DIVULGATIVE REALIZZATE	n. 3 corsi e n. 1 iniziativa divulgativa in sinergia con l'Ufficio Provinciale territoriale	30%	
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	PROGETTO LOCALE: "PATENTINO FACILE"	RELAZIONE INTEGRATA DA SCHEDE PROGETTUALI	Realizzazione obiettivo di progetto (n. iscritti corsi, i quali sono automaticamente Soci ACI con tessera ACI One o ACI Club)	40%	
TOTALE						100%

Three handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, likely representing the approval of the document.

2. OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI AI PIANI DI MIGLIORAMENTO GESTIONALE							
PRIORITA' POLITICA / MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO		
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	ROL - (Percentuale di scostamento positivo tra risultato operativo lordo - diff. tra valore e costi della produzione - dell'esercizio 2012 rispetto alla media del medesimo degli ultimi tre esercizi)	% DI SCOSTAMENTO	10%	50%		
		RISPETTO TEMPO PAGAMENTI QUOTE SOCIALI	TEMPI DI PAGAMENTO	Mantenimento tempi di 10 giorni dalla scadenza	50%		
SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	SOCI	INCREMENTO DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA	PRODUZIONE TESSERE 2012 (al netto delle tessere ACI/SARA e di quelle emesse dal canale ACI Global)	6.191	30%		
			COMPOSIZIONE % DELLA TIPOLOGIA DI TESSERE INDIVIDUALI PRODOTTE 2012 (al netto delle tessere ACI/SARA e di quelle emesse dal canale ACI Global)	Gold + Sistema >= 80% del portafoglio associativo 2012 Club <= 5% del portafoglio associativo 2012	30%		
		EMISSIONE TESSERE MULTIFUNZIONE	N. TESSERE MULTIFUNZIONE EMESSE NEL 2012	240	20%		
		PRODUZIONE TESSERE AZIENDA	N. TESSERE AZIENDA PRODOTTE NEL 2012	579	20%		
							100%
							PESO 3 - 40%
TOTALE (1) E (2) F3					PESO TOTALE (1) E (2) F3 = 100%		