



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2016**

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 2016 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 19 luglio 2012 e successivamente confermati con la circolare della medesima struttura n. 8 del 2 febbraio 2015.

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	15 aprile 2016
Periodo temporale di vigenza	01/01/2016 – 31/12/2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: <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) Organizzazioni sindacali rappresentative dei dipendenti in servizio: <ul style="list-style-type: none">• CISL-FPS Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• Sig. Gabriele Martelli (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.	<p>E' stata acquisita in data 15 aprile 2016 la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti (organo di controllo interno)</p> <p>Non ci sono rilievi</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>In base alla Delibera Ci.VIT/ANAC n. 11 del 20 febbraio 2013, il Piano della Performance 2015-2017 è redatto unicamente dall'Amministrazione Centrale ACI. L'Automobile Club Chieti ha approvato soltanto la propria Scheda Obiettivi di Performance Organizzativa di Ente, adottata con Delibera Consiglio Direttivo n. 7 /2016 del 31 marzo 2016</p>
		<p>Con la delibera CiVIT/ANAC n. 11 del 20 febbraio 2013, in considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AA.CC. provinciali, è stata stabilita la redazione di un unico Programma triennale per la trasparenza e l'integrità da parte della Sede Centrale. Il documento è consultabile sul sito web ACI: www.aci.it. L'Automobile Club Chieti ha adottato il proprio Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015/2017 con la delibera del Presidenziale n. 1 /2016 del 29 gennaio 2016.</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato completamente assolto. Tutti i dati sono presenti nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito istituzionale www.chieti.aci.it</p>
Eventuali osservazioni		<p>La Relazione finale sulla Performance 2014 congiunta dell'ACI e degli AA.CC. aderenti all'OIV dell'ACI in forma associata è stata validata dall'OIV dell'ACI, ai sensi dell'articolo 14, comma 4 lett. c) del D.Lgs. n. 150/2009, in data 14 gennaio 2016 con nota prot. OIV0000013/16, trasmessa all'ANAC in data 14 gennaio 2016 (vedi sito web ACI : www.aci.it) La Relazione finale sulla Performance 2015 congiunta dell'ACI e degli AA.CC. aderenti all'OIV dell'ACI in forma associata sarà validata presumibilmente entro il 31 ottobre 2016</p>

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), da quelle in materia di decurtazioni permanenti imposte dall'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 convertito con L. 30 luglio 2010 n. 122 (come modificato dall'art. 1 comma 456 della L. 147/2013), dalle nuove norme introdotte dalla c.d. "Legge di Stabilità 2015" (Legge n. 190 del 23 dicembre 2014), da quelle della c.d. "Legge di Stabilità 2016" (Legge n. 208 del 28 dicembre 2015) 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.

Infine l'art. 4 c. 3 lett. c) del CCNL 14 marzo 2001 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 ...".

Quest'ultima somma, tuttavia, non ha potuto finora mai esser presa in considerazione nel calcolo a causa dell'applicazione della circolare n. 40 (prot. 109849) del MEF – Ragioneria Generale dello Stato datata 23/12/2010 che recitava esplicitamente (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"; ora, invece, essa è resa disponibile grazie alla cessazione, dal 1° gennaio 2015, delle misure di contenimento previste dal comma 2-bis, primo periodo, dell'articolo 9 del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, prorogate sino al



31.12.2014 dall'articolo 1, comma 456, della legge n. 147/2013 - "Legge di stabilità 2014" (vedi anche la scheda tematica G.3 - "Contrattazione integrativa", parte integrante della circolare R.G.S- I.G.F. Uff. Il n. 8 del 2 febbraio 2015).

Più di recente l'art. 1, comma 236 della legge n. 208/2015 - "Legge di stabilità 2016", ha stabilito che non si possa superare nel 2016 l'importo del Fondo in tal modo determinato per l'anno 2015 e che lo stesso debba essere automaticamente ridotto in misura proporzionale alla diminuzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente (50%, in quanto i dipendenti, a partire dall'anno 2011, sono passati da 2 a 1).

Al Fondo non può essere, invece, applicata la decurtazione di un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di Ente effettivamente corrisposte in ciascun anno al personale dipendente, in quanto tale disposizione, introdotta dall'art. 35 comma 4 del CCNL 2006-2009, è rivolta esclusivamente ai beneficiari del trattamento di fine rapporto (personale assunto dopo il 31 dicembre 2000).

Per questo stesso motivo il Fondo non può neanche essere incrementato di un importo pari ad euro 4,94 pro capite, per tredici mensilità, per ciascun dipendente in servizio al 31/12/2005 (come prevede l'art. 6 comma 2 del CCNL 8 maggio 2006).

Ricapitolando:

a partire dal 1° gennaio 2015 il limite soglia cui devono essere ricondotte le risorse della contrattazione integrativa non è più quello dell'anno 2010; il limite soglia torna ad essere quello indicato dall'articolo 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008, che ha modificato l'articolo 1, comma 189, della legge n. 266/2005, il quale dispone che "A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa delle amministrazioni dello Stato ... degli enti pubblici non economici ... non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo ... ridotto del 10 per cento" (di nuovo scheda tematica G.3 allegata alla circolare R.G.S- I.G.F. Uff. Il n. 8 del 2 febbraio 2015), incrementato degli "importi fissi" previsti dai CCNL, che non risultavano già confluiti nei fondi dell'anno 2004 (vedi più sopra).

E' stata quindi resa permanente la decurtazione dal Fondo di un importo pari alle riduzioni operate nell'anno 2014 per effetto di quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 (convertito in L. 122/2010 e s.m.i.); tuttavia seguendo le istruzioni applicative fornite dalla circolare n. 20 (prot. 39875) del MEF - Ragioneria Generale dello Stato datata 08/05/2015, alla decurtazione dell'anno 2014 sono state aggiunte le risorse extra limite 2010 (non valorizzate nel Fondo 2014 ed astrattamente conteggiabili nel Fondo 2015) al fine di non determinare una riduzione inferiore del Fondo 2015, ed è stata poi applicata la riduzione proporzionale al numero dei dipendenti in servizio nel 2014 rispetto al 2010 (50%).

Per l'anno 2016 il comma 236 dell'articolo 1 della legge n. 208/2015 - "Legge di stabilità 2016", ha reintrodotta sia il limite soglia per il Fondo, fissandolo all'importo determinato per l'anno 2015, sia l'automatica riduzione dello stesso collegata alla diminuzione del personale in servizio.

Sulla base delle predette disposizioni, il Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno 2016 è determinato in € 8.263,43 dopo aver provveduto a decurtare anche le risorse già utilizzate per finanziare il passaggio interno alle aree degli anni 2005 e 2008 (per un totale di € 3.254,62) del dipendente ora in servizio ed al netto della riduzione del 10% prevista dall'art. 67 D.L. 25.06.08 n.112.



Preso atto, tuttavia, che il Fondo per il trattamento economico accessorio è stato determinato in ragione del numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2004 (n. 2 unità), tenuto conto delle dimissioni dal servizio - a far data 01/01/2011 - di una dipendente, il Fondo medesimo, anche al fine di rendere strutturali i risparmi di spesa per redditi da lavoro dipendente conseguiti nel periodo 2011-2014 in applicazione dell'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 (convertito in L. 122/2010 e s.m.i.) - come recita la circolare n. 20 (prot. 39875) del MEF – Ragioneria Generale dello Stato datata 08/05/2015 – e di ottemperare al dettato dell'art. 1, c. 236 della nuova legge n. 208/2015 - "Legge di stabilità 2016", il Fondo 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 nei prossimi anni per adempiere alla volontà dell'Ente di avviare le procedure concorsuali volte al reintegro della propria dotazione organica carente.

Infatti l'attuale organico "di fatto" dell'Ente, basato soltanto su 1 (una) unità in servizio, è del tutto insufficiente e potrebbe 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 delle stesse, se si considerano sia le ferie obbligatorie che devono essere fruite dal dipendente sia le eventuali ulteriori sue assenze dovute a corsi di formazione, malattie, missioni, ecc.

Alla luce di quanto ulteriormente detto si stabilisce definitivamente in € 4.131,71 la somma da destinare a Fondo per il Trattamento accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Chieti per l'anno economico 2016.

Quanto alla restante quota di 50% del Fondo, relativa all'unità lavorativa collocata a riposo ed al personale teoricamente assumibile ai sensi della normativa vigente, la somma accantonata di € 4.131,72 rimane nella disponibilità del Fondo medesimo ma non potrà essere utilizzata per coprire indennità e compensi nell'anno 2016.

Essa diventa così un'economia di bilancio destinata esclusivamente 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 istituzionali le istanze contenute nel nuovo "Manifesto ACI 2013"; 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, poi trasformata in A.N.AC. e conseguentemente all'emanazione di varie sue delibere che impongono, in linea con il D.lgs. 150/09, la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente di numerose notizie relative alla trasparenza e l'ottemperanza a svariati obblighi di pubblicazione imposti dalla legge, 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 2016, 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 € 4.131,71** 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 prestatato 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 nonché la tenuta delle chiavi della cassaforte e ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito.

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: € 1.688,00

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, esplicitati nella Scheda Obiettivi di Performance Organizzativa di Ente – Anno 2016 adottata con la delibera del Consiglio Direttivo n. 7/2016 del 31 marzo 2016 (scheda D/AC), comprendono sia progetti di Federazione che il progetto locale denominato "Invita a Revisione", 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 Direttore Centrale Risorse Umane ACI.

Tra gli obiettivi di performance organizzativa, la produzione associativa rimane sempre l'attività preponderante per l'Ente, la sua stessa ragione di esistenza. Dopo periodi di crisi, tornare ad **incrementare del 2,5% il livello associativo di sportello** raggiunto nell'anno precedente (+ 117 tessere per un totale di 4.779) è sicuramente un obiettivo sfidante, dovendo aumentare notevolmente poi anche le tessere con rinnovo automatico (fidelizzazione COL), la qualità dei dati personali acquisiti (portando al 42% sul totale individuale la percentuale dei soci che comunicano il proprio indirizzo e-mail) e contribuire



ad elevare le conoscenze professionali generali dei Delegati attraverso l'organizzazione di corsi ed incontri formativi.

Di grande importanza strategica saranno il **raggiungimento di livelli qualitativi ottimali** da parte delle **tre autoscuole** dislocate nel territorio provinciale e 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; la compiuta attuazione negli Istituti Scolastici di vario ordine e grado dei progetti nazionali "**TrasportAci Sicuri**", "**A passo Sicuro**", "**Due ruote Sicure**" e "**Ready2Go - Scuola**" e lo sviluppo del progetto locale "**Invita a Revisione**", finalizzato a ricordare agli automobilisti e/o motociclisti residenti in alcuni Comuni la corretta data in cui effettuare la propria revisione la prima volta dopo quattro anni dall'immatricolazione.

Altri obiettivi importanti sono quelli che riguardano la **gestione economica dell'Ente**, che deve essere mantenuta sotto controllo al fine di generare valori della produzione superiori ai costi della produzione ed al fine di rispettare i parametri di equilibrio finanziario stabiliti dal Consiglio Generale nella seduta del 29 ottobre 2015, e l'**assolvimento completo degli obblighi legislativi relativi ad anticorruzione e trasparenza**.

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 nazionali e locali deliberati;
- assicurare il monitoraggio costante dell'aspetto economico-finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente e l'adempimento puntuale degli obblighi legislativi anticorruzione e trasparenza.

[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 la fonte primaria delle entrate dell'Automobile Club, ancor di più rafforzata con l'istituzione, a partire dal mese di febbraio 2016, della nuova Agenzia Capo SARA di Francavilla al Mare, 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 la puntuale e tempestiva ottemperanza a specifici obblighi legislativi in materia di anticorruzione, 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 fondamentale, 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 "Amministrazione Trasparente", sfruttando le cognizioni minime dello strumento di Content Management System (CMS) apprese negli anni precedenti.

Inoltre, in seguito all'introduzione nell'Ente del sistema di protocollo informatico, si ritiene necessario procedere entro l'anno alla **ricollocazione integrale di tutti documenti cartacei in arrivo/partenza degli ultimi dieci anni** (dal 2006 al 2016) dentro le nuove cartelle/faldoni create sulla base del nuovo titolare di classificazione documentale previsto dal Protocollo Informatico.

[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 (OIV dell'ACI) 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.**

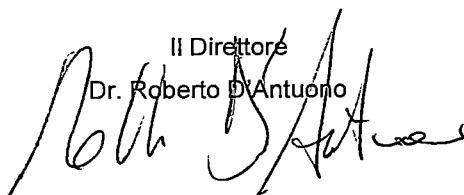
La somma da erogare a saldo entro il mese di ottobre 2017, previa approvazione del Consiglio Direttivo, è costituita dalla quota del fondo destinato a remunerare performance organizzativa e performance individuale, gravata o aumentata dei residui attivi o passivi delle quote del fondo di cui ai precedenti 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, li 15/04/2016

Il Direttore
Dr. Roberto D'Antuono




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

Limite del fondo per i trattamenti accessori relativo all'anno 2016	
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 2016	€ 9.991,80 -
Somma utilizzata dall'anno 2005 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C2 alla posizione economica C3 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 26/10/2005	€ 898,63 -
Somma utilizzata dall'anno 2008 per il passaggio interno all'area C dalla posizione economica C3 alla posizione economica C4 del dipendente ora in servizio (art. 32 comma 2 terzo alinea CCNL 1998-2001) - Delibera Consiglio Direttivo del 02/02/2009	€ <u>2.355,99</u> =
Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006	€ 6.737,18

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

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


Costituzione del fondo per i trattamenti accessori ex CCNL 2006-2009 biennio economico 2008-2009	
Totale fondo per il trattamento accessorio al netto delle somme utilizzate per i passaggi interni all'area esclusi gli incrementi stabiliti dai CCNL a partire dal 2006 (vedi riquadro 1)	€ 6.737,18 +
Incremento pari a 0,69 % del monte annuo salari 2003 (riquadro 2) ex art. 5 comma 1 lettera a) del CCNL biennio economico 2004-2005	€ 292,47 +
Incremento pari a 0,16 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 36 comma 1 del CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007	€ 85,58 +
Incremento pari a 0,55 % del monte annuo salari 2005 (riquadro 3) ex art. 1 comma 2 del contratto integrativo al CCNL 2006-2009 biennio economico 2006-2007	€ 295,66 +
Incremento derivante da risparmi RIA (Retribuzione Individuale Anzianità) del personale cessato (n. 1 unità) ex art. 4 comma 3 lettera c) CCNL del 14 marzo 2001	€ <u>852,54</u> =
Totale del fondo per trattamenti accessori dal 01/01/2016	€ 8.263,43 -
Quota del fondo non utilizzabile ex art. 9 comma 2-bis Legge 122/10 (50% del totale)	€ <u>4.131,72</u> =
IMPORTO DISPONIBILE € 4.131,71	
Modalità di ripartizione del fondo dal 01/01/2016 (€ 4.131,71)	
[A] Quota destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario	€ 0 +
[B] Quota destinata a remunerare l'indennità di Ente	€ 1.689,96 +
[C] Quota destinata a remunerare gli sviluppi economici all'interno delle aree	€ 0 +
[D] Quota destinata a remunerare le indennità diverse	€ 753,75 +
[E] Quota destinata a remunerare performance organizzativa Ente e performance individuale	€ <u>1.688,00</u> =
Totale del fondo per trattamenti accessori a disposizione per l'anno 2016	€ 4.131,71



DAI

ALLEGATO 2

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB CHIETI							ANNO 2016
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 o individuali		20%					
Presidio settore assicurativo Ente	50%		Aggiornamento professionale	Attestato Ente erogatore	1		
Manutenzione del sito web dell'Automobile Club	25%		Inserimento documenti attraverso CMS	Sito web istituzionale	25		
Riarchiviazione di tutti documenti cartacei in arrivo/partenza dal 2006 al 2016 in base al nuovo titolo di classificazione Protocollo Informativo	25%		Ricollocazione di tutti i documenti cartacei 2006/2016 nelle nuove cartelle di archiviazione	Cartelle-Faldoni di archiviazione	100%		
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%				Livello capacità e comportamento attuale	
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)	11/03/2016 						

¹ vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club



SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB CHIETI - ANNO 2016

1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITA'					
PRIORITA' POLITICA / MISSIONE	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET PREVISTO	PESO
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	EDUCAZIONE ALLA SICUREZZA STRADALE: 1) TRASPORTACI SICURI 2) DUE RUOTE SICURE 3) ATTIVITA' RIVOLTE A GIOVANI / ADULTI	N. PERSONE SENSIBILIZZATE	300 (tra bambini, giovani e adulti)	25%
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOSCUOLE A MARCHIO ACI (READY2GO)	N. AUTOSCUOLE AFFILIATE (peso relativo 50%) VERIFICHE STANDARD DI QUALITA' (peso relativo 50%)	Numero di autoscuole affiliate = o > a quanto realizzato al 31/12/2015 Livello di qualità 90/100 almeno nel 50% delle autoscuole Ready2Go dell'A.C.	25%
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	EVENTI ORGANIZZATIVI	ACI STORICO	EVENTI realizzati autonomamente o in compartecipazione	Realizzazione di almeno n. 2 eventi di promozione del Club AcI Storico	10%
RAFFORZAMENTO RUOLO E ATTIVITA' ISTITUZIONALI	ISTRUZIONE AUTOM. E SICUREZZA STRADALE	PROGETTO LOCALE: "INVITA A REVISIONE"	RELAZIONE INTEGRATA DA SCHEDE PROGETTUALI	Realizzazione obiettivo di progetto (n. lettere fatturate ai Centri di Revisione, le quali sono il rendiconto delle spedizioni effettuate agli automobilisti in scadenza)	40%
TOTALE					100%
					PESO 1) 15%

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	MOL AC Margine operativo lordo, ossia valore della produzione (A) meno costi della produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13)	VALORE MOL	> 0 = 0	50%
			RIDUZIONE INDEBITAMENTO NETTO SCADUTO VERSO ACI al 31/12/2015 rispetto al valore rilevato al 31/12/2015	33,3% del valore assegnato con delibera CG del 29/10/2015	
OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	ECONOMICO FINANZIARIA	EQUILIBRIO FINANZIARIO deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 29.10.2015	ASSENZA DI DEBITI NETTI SCADUTI v/ACI (se l'AC non presenta indebitamento v/ACI al 31/12/2015) o in alternativa	SI con una tolleranza di 5.000 euro	50%
					PESO 2): 25%
SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	SOCI	OBIETTIVI ASSOCIATIVI	INCREMENTO DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA ANNO 2016 RISPETTO AL 2015 (al netto dei canali ACI Global e \$ara)	4.779	45%
			INCREMENTO DELLA PRODUZIONE FIDELIZZATA (COL)	84	20%
			INCREMENTO DELLA PERCENTUALE DI E-MAIL ACQUISITE RISPETTO ALLA PRODUZIONE DIRETTA DI TESSERE INDIVIDUALI DELL'ANNO 2016 (al netto dei rinnovi automatici)	42%	15%
			INCONTRI CON LA RETE DELLE DELEGAZIONI	4	15%
			CORSO DI FORMAZIONE PER LA RETE SU TEMATICHE COMMERCIALI	n. 1 corso per tutte le Delegazioni	5%
					PESO 3): 50%
TRASPARENZA / ANTICORRUZIONE	TRASPARENZA / ANTICORRUZIONE	FORMAZIONE SU SPECIFICHE TEMATICHE PREVISTE NEL PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	PARTECIPAZIONE AD UNA SESSIONE FORMATIVA IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE	SI	100%
TRASPARENZA / ANTICORRUZIONE	TRASPARENZA / ANTICORRUZIONE	ASSOLVIMENTO OBBLIGHI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONE DATI IN MATERIA DI TRASPARENZA	DATI PUBBLICATI / DATI DA PUBBLICARE	100% dati da pubblicare	100%
					PESO 4): 10%
TOTALE (1) E (2) E (3) E (4)					PESO TOTALE (1+2+3+4): 100%

