



Contrattazione Integrativa Decentrata

La Delegazione dell'Amministrazione composta dai Sigg.ri :

- **Gustavo Giordano** Consigliere dell' A.C. / Teramo
- **Gabriele Irelli** Direttore dell' A.C. / Teramo
- **Berardo Di Girolamo** Funzionario e **RSU** aziendale - A.C. / Teramo

e

Le **Organizzazioni Sindacali** territoriali rappresentative in persona dei Sigg.ri:

- F.P. C.G.I.L.
- **Andrea Salvi** F.P. C.I.S.L.
- F.P. U. I. L.

il giorno **21 Marzo 2012**, presso la sede sociale dell'Automobile Club Teramo, si sono riunite, previa convocazione, avvenuta nelle forme di rito, (giusta lettera raccomandata prot. n. **TE 000165/12** del **13 Marzo 2012**) per definire le procedure per l'applicazione degli istituti per il salario accessorio per l'anno **2012**, in coerenza con il Decreto Legislativo n.165/2001 e il Decreto Legislativo 150/2009, titolo III "**merito e premi**", nonché di altre materie previste dal C.C.N.L. del Comparto Enti Pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006 / 2009 e biennio economico 2008 / 2009;

Premesso:

- Che l'Automobile Club di Teramo in attuazione all'accordo decentrato sottoscritto il 28 Marzo 2011 ed in coerenza con il quadro normativo vigente ha attivato il sistema di "**valutazione**" del personale quale condizione per l'utilizzo del fondo per il salario accessorio e l'applicazione degli istituti retributivi;
- Che per l'anno 2012 e per gli anni a venire, fermo restando il principio della valutazione individuale quale strumento indispensabile per un confronto ed una crescita professionale di tutto il personale, il sistema di valutazione potrà essere integrato e/o migliorato, anche a seguito dei dati raccolti in relazione alle esperienze valutative, in piena attuazione al Decreto Legislativo 150/2009;
- Che le **risorse** destinate al finanziamento della contrattazione integrativa sono state individuate, tenendo conto, di quanto previsto dall'art 67, comma 5, del decreto legge n. 112/2008, convertito dalla legge 133/2008, concernente la riduzione del 10% dei fondi certificati per l'anno 2004;

- Che il **controllo sulla compatibilità dei costi** della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dal **Collegio dei Revisori dei Conti** ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 del Decreto Legislativo 165/2001.
- Che il presente accordo sarà inviato a tale Organismo, corredato da apposita relazione illustrativa e tecnico / contabile e che in caso di rilievi da parte del predetto Organismo, l'accordo è da ritenersi nullo.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché di pareri o sentenze, che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

La premessa è parte integrante dell'accordo

Art. 1

Oggetto e durata del Contratto Decentrato Integrativo

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente dell'Automobile Club Teramo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa.

Il presente contratto per la parte afferente l'utilizzo delle risorse economiche ha validità da **1° Gennaio 2012 / 31 Dicembre 2012**. Sono comunque fatte salve eventuali modifiche o integrazioni derivanti da norme di legge, direttive ministeriali e/o da Organi di controllo e dalla volontà delle parti di rivedere le condizioni.

Art. 2

Costituzione ed utilizzo del fondo

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di **€ 25.800,89** come di seguito specificato:

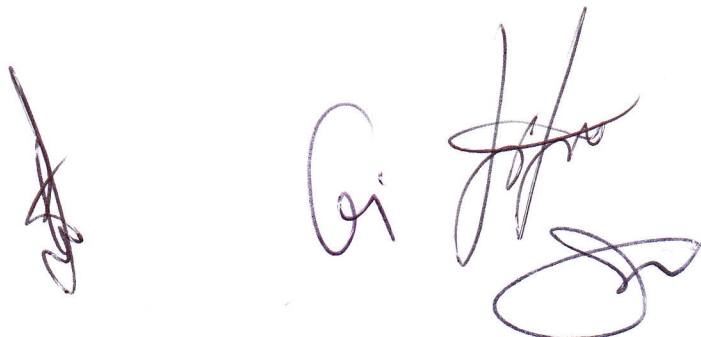
Three handwritten signatures in blue ink are visible at the bottom of the page. The first signature on the left is a stylized, vertical mark. The second signature in the middle is a cursive 'Gi'. The third signature on the right is a more complex, flowing cursive signature.

Tabella 1

Costituzione del Fondo per i trattamenti accessori

Anno 2012	
Totale Fondo 2004	€ 25.860,00
Riduzione del 10% (D.L. n. 112/2008)	€ 2.586,00
Fondo rideterminato al 01/01/2011	€ 23.274,00
- incremento 0,69% su monte salari 2003 (art. 5 - comma 1 – CCNL 2002 / 2005) (biennio economico 2004 / 2005)	€ 1.179,11
- incremento 4,94 pro-capite X 13 mensilità (art. 6 – comma 2 CCNL 2002/2005) (biennio economico 2004/2005)	€ 192,66
- incremento 0,16% su monte salari 2005 (art. 36 – CCNL 01/10/2007)	€ 260,31
- incremento 0,55% su monte salari 2005 (art 1 - comma 2 – CCNL 18/02/2009)	€ 894,81
Totale Fondo 2011	€ 25.800,89
Quota del Fondo non utilizzabile (Art.9 comma 2 bis legge 122 / 2010) (1/3 di 25.800,89) (la quota non utilizzabile è riferita al trattamento accessorio dell'ex dipendente - Dott.ssa Rita Coccia - collocata a riposo dal 01/01/2011).	€ 8.600,30
IMPORTO DISPONIBILE	€ 17.200,59

Il Fondo in parola è determinato in ragione del numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2010, (tre unità) in considerazione della volontà dell'Ente di reintegrare la dotazione organica di una Unità nel corso dell'anno 2012. La parte di "*fondo*" relativa all'unità lavorativa collocata a riposo al 31 Dicembre 2010 rimane in disponibilità del "fondo" stesso ma non potrà essere utilizzata per coprire le sotto elencate indennità e compensi nell'anno 2012.

Detta quota pari ad € 8.600,30 diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Automobile Club Teramo, senza poter essere utilizzata.

Il Fondo così determinato, sarà utilizzato per il finanziamento delle sotto elencate indennità e compensi:

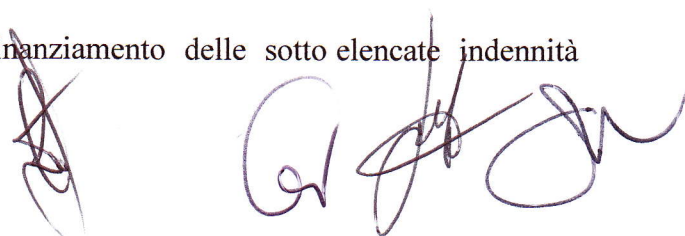


Tabella 2

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2012

a) - compenso incarico di responsabilità "vicario del direttore"	€ 9.794,79
b) - indennità di Ente	€ 3.115,68
c) - compenso per compiti che comportano rischi o disagi	€ 723,04
d) - performance organizzativa e performance individuale	€ 3.567,08
Totale	€ 17.200,59

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze dell'anno passato, di non mettere a disposizione risorse finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario.

Nel caso in cui il direttore richieda al dipendente, con atto scritto, prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario per essere utilizzato in recupero delle ore lavorate in eccedenza.

Art. 3

Incarichi di responsabilità

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'area "C" possono essere affidati gli incarichi di responsabilità di seguito indicati:

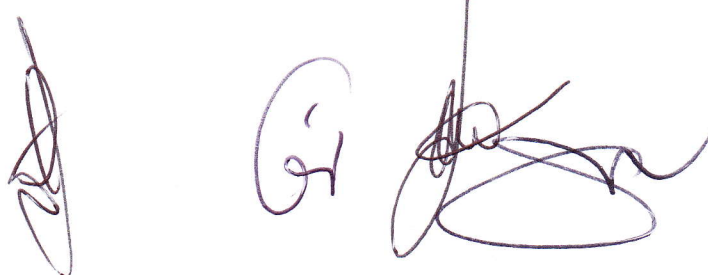
Incarico di Vicario del direttore

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca da parte del Direttore dell'A. C. Teramo secondo i criteri previsti dall'art. 19 del CCNL 1° Ottobre 2007.

Detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale secondo metodologie definite nel rispetto delle previsioni dettate dall'art 19 del CCNL 2006 / 2009.

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio della funzione rivestita nonché il grado di conseguimento degli obiettivi affidati, le parti convengono sull'attribuzione dei seguenti compensi – incompatibile con qualsiasi altro compenso previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo.



- **COMPENSO DI RUOLO:** corrisposto per dodici mensilità: detta quota è finalizzata al riconoscimento economico del peso della posizione nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente nonché al finanziamento delle prestazioni straordinarie eventualmente rese, con carattere del tutto eccezionale, per il conseguimento degli obiettivi affidati;
- **COMPENSO DI OBIETTIVO:** tale quota, pari al massimo al **30%** del **compenso complessivo annuo**, è corrisposta in unica soluzione in base agli esiti del processo valutativo volto alla verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi fissati, previa validazione da parte dell'OIV.

In particolare, il compenso annuo attribuito al titolare dell'incarico viene definito come da tabella che segue, in linea con quanto praticato dalla Federazione Aci per gli Uffici Provinciali:

importi dei compensi attribuiti

Importo complessivo del compenso	Compenso di ruolo	Compenso di obiettivo
9.794,79	6.856,35	2.938,44

Descrizione delle funzioni e degli obiettivi di Vicario

Il Vicario collabora con il Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione delle funzioni e delle competenze attribuite all'Automobile Club Teramo dagli Organi dell'Ente e dalla Federazione ACI.

Il Vicario collabora in particolare con il Direttore nell'attività di coordinamento e controllo sul rispetto delle previsioni dettate in materia di gestione delle procedure tecnico / contabili e nella diffusione della cultura e dei valori aziendali, orientando le proprie azioni all'efficienza ed alla qualità dei servizi resi all'utenza, allo sviluppo e al coordinamento del personale ed al miglioramento dell'ambiente di lavoro, attraverso l'attenzione costante alla promozione ed al sostenimento di iniziative relativa a:

- Diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie aziendali;
- Sviluppo professionale del personale e dei gestori delle Delegazioni;
- Diffusione del know - how aziendale;
- Comunicazione interna / esterna
- Benessere organizzativo.

Obiettivi specifici:

Gli obiettivi specifici che daranno luogo alla corresponsione del c.d. "**compenso di obiettivo**" di cui all'Art. 3 del presente accordo sono riassunti nella Scheda Obiettivi di performance individuale denominata **R1** sotto riportata, già consegnata al dipendente.



SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE - POSIZIONE ORGANIZZATIVA - determina n. 20 del 21 Novembre 2011						ANNO 2012
Cognome: DI GIROLAMO		Nome: BERARDO		POSIZIONE C3		
A	B	C	D	E	F	G
	Peso relativo	Peso				
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo		40				
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento	100%					
Specifici obiettivi individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale
predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge: Budget di Esercizio / Bilancio d'esercizio n. 2 procedure	50%		numero	direzione	100	
predisposizione di n. 50 delibere (Consiglio Direttivo e Presidenziali) da pubblicare sul sito web www.teramo.aci.it	25%		numero	direzione	100	
Predisposizione schemi di n. 20 determine dirigenziali secondo le indicazioni del direttore	25%		numero	direzione	100	
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi delle funzioni di vicario		40%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale
lettera B) C.C.I. ACI del 27 Luglio 2011						
diffusione della conoscenza di assetti, obiettivi e strategie	20%				100	
Sviluppo professionale del personale e dei collaboratori	20%				100	
diffusione del Know - how aziendale	20%				100	
comunicazione interna - esterna	20%				100	
benessere organizzativo	20%				100	
TOTALE		100%				
ASSEGNAZIONE						
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)						
¹ vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club						

Art 4

Indennità di Ente in applicazione art. 26 C.C.N.L. 2003

Indennità di Ente € 3.115,68

Area	P. E.	dipendenti	mensilità	importo	totale
C	C3	1	12	140,83	1.689,96
B	B3	1	12	118,81	1.425,72
Totale					3.115,68

Art. 5

Compiti che comportano rischi o disagi

Indennità di maneggio / trasporto valori: € 723,04

Area	P. E.	dipendenti	indennità	giorni	importo	totale
B	B3	1	m. valori	200	3,615198	723,04
Totale						723,04

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

Si precisa che nel compenso per maneggio valori è ricompreso anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche o Posta, tenuto conto della esiguità delle somme trasportate. Le eventuali somme residue andranno a finanziare la quota del fondo per la performance organizzativa e la performance individuale di cui al successivo articolo.

Art. 6

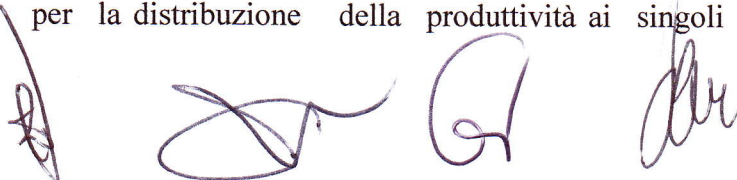
Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Teramo per l'anno 2012, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dal Decreto legislativo 150/2009 è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance individuale di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Teramo.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a le performance organizzativa e individuale per l'anno 2012 è pari ad **€ 3.567,08**.

- *Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti*
 - *obiettivi 2012*
 - *modalità di erogazione*

L'Automobile Club Teramo ha affinato, tenuto conto anche di quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, le linee guida per la distribuzione della produttività ai singoli dipendenti come di seguito riportato.



Per l'anno 2012, l'erogazione dei compensi per la produttività sarà differenziata in produttività per:

1. **Obiettivi di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Teramo;**
2. **Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali;**
3. **Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.**

La "ripartizione" del **fondo di produttività**, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad € **3.567,08** sarà effettuata nel seguente modo:

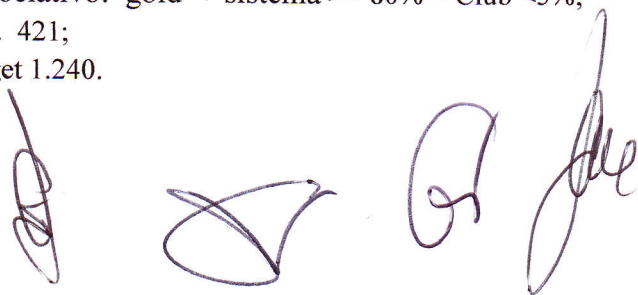
- Obiettivi di performance organizzativa di Ente: **40%** delle risorse disponibili per la produttività;
- Specifici obiettivi performance di gruppo e/o individuali: **20%** delle risorse disponibili per la produttività;
- Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso: **40 %** delle risorse disponibili per la produttività;

Dettaglio obiettivi:

Per il **primo** obiettivo **organizzativo dell'Automobile Club Teramo -**
(*peso complessivo 40%*) .

Gli obiettivi per l'anno **2012** dell'Automobile Club Teramo riguardano **tre** indirizzi strategici e precisamente:

1. obiettivi legati alla "**progettualità**":
 - con l'attivazione di una autoscuola a marchio ACI di cui al progetto strategico denominato "**Ready2go**". Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno afferente la predisposizione di tutti i contratti, la cura del rilascio di tutte le autorizzazioni di rito, il monitoraggio dell'andamento annuale in linea con le clausole contrattuali.
 - Realizzazione del progetto denominato "**La Sicurezza si fa Strada**" vidimato dall' OIV.
 - Tenuta di n. **3** corsi formativi e n. **1** iniziativa divulgativa del progetto strategico nazionale denominato "**trasportaci sicuri**". *Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno afferente l'organizzazione e la tenuta delle attività sopra descritte in sinergia e sotto il coordinamento della direzione dell'Ente.*
2. Obiettivi legati all'**attività associativa**:
 - Incremento della produzione associativa con target assegnato di 8.030 tessere associative;
 - Equilibrio del portafoglio associativo: gold + sistema $\geq 80\%$ - Club $< 5\%$;
 - Tessere multifunzione target n. 421;
 - Produzione tessere azienda target 1.240.



3. Obiettivi legati all'attività economico finanziario:

- Percentuale di scostamento positivo tra risultato operativo lordo (differenza tra valori e costi della produzione) dell'esercizio 2012 rispetto alla media del medesimo degli ultimi tre esercizi;
- Tempi di pagamento quote sociali – mantenimento tempi di 10 giorni dalla scadenza;

Al personale 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 Delegazioni che concorrono al potenziamento della compagine associativa.
- Supportare la direzione nel monitoraggio costante delle entrate e delle spese assistente l'aspetto economico / finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

Il tutto riportato nella scheda esplicativa denominata D/AC.

Scheda - D AC

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

1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITA'

PESO 1):
30,00%

MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
PROMUZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOSCUOLE A MARCHE ACI - READY 2 GO	NUMERO CONTRATTI ACQUISITI	N. 1 CONTINUATO	30,00%
PROMUZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA DELIBERATO DAL CONSIGLIO D.	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	LA SICUREZZA SI FA STRADA	RELAZIONE INTEGRATA DA SCHEDE PROGETTUALI	REALIZZAZIONE OBIETTIVO DI PROGETTO	40,00%
PROMUZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	TRASPORTACI SICURI	N. CORSI E INIZIATIVE DIVULGATIVE REALIZZATE	N. 3 CORSI E N. 1 INIZIATIVA DIVULGATIVA	30,00%
Totale						100,00%

2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ASSOCIATIVA

PESO 2):
40,00%

MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	INCREMENTO DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA	PRODUZIONE TESSERE 2012	8.090	30,00%
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	EQUILIBRIO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIATIVO	COMPOSIZIONE % DELLA TIPOLOGIA DI TESSERE IN PORTAFOGLIO 2012	Gold + Sistema > = 80% del portafoglio associativo 2011 Club < = 5 % del portafoglio associativo 2011	30,00%
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	EQUILIBRIO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIATIVO	NUMERO TESSERE MULTIFUNZIONE 2012	421	20,00%
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	EQUILIBRIO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIATIVO	PRODUZIONE TESSERE AZIENDA 2012	1.240	20,00%
totale						100,00%

3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ECONOMICO - FINANZIARIO

PESO 3):
30,00%

MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO / OPERATIVA	% SCOSTAMENTO ROL	PORCENTUALE DI SCOSTAMENTO POSITIVO TRA RISULTATO OPERATIVO LORDO (DIFFERENZA TRA VALORI E COSTI DELLA PRODUZIONE) DELL'ESERCIZIO 2012 RISPETTO ALLA MEDIA DEL MEDESIMO DEGLI ULTIMI TRE ESERCIZI	30%	50,00%
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO / OPERATIVA	RISPETTO TEMPO PAGAMENTI QUOTE SOCIALI	TEMPI DI PAGAMENTO	MANTENIMENTO TEMPI DI 10 GIORNI DALLA SCADENZA	50,00%
totale						100,00%

TOTALE 1) - 2) - 3)

PESO TOTALE 1)- 2) - 3)
100,00%

Per il **secondo** Obiettivo “di gruppo o individuali”, (peso complessivo 20%) in linea con quanto previsto dal recente Decreto Legislativo 30 dicembre 2010 n. 235 che ha introdotto alcune modifiche sul codice dell'Amministrazione digitale, l'Automobile Club Teramo, tenuto conto, tra l'altro, delle proprie dimensioni tecnico/operative, intende porre in essere le seguenti iniziative:

- dare maggiore impulso alla trasmissione dei documenti privilegiando la comunicazione sia interna tra i vari settori operativi e sia esterna attraverso un più significativo uso della Posta Elettronica Certificata PEC in alternativa ai tradizionali canali postali;
- adeguare e mantenere aggiornato il sito web istituzionale – www.teramo.aci.it alle disposizioni di legge tra cui, in via prioritaria, l'accessibilità;
- Formazione /informazione costante dei gestori delle Delegazioni periferiche;
- Interventi volti al potenziamento della compagine associativa

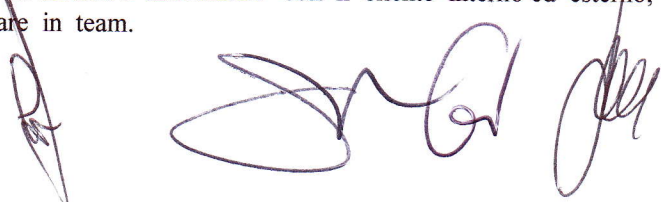
In ossequio a queste direttive recepite dagli Organi nel *Piano triennale della Performance 2012/2014*, si definiscono alcune iniziative “formative” volte al perseguimento ottimale degli obiettivi sopra indicati:

1. partecipazione, nel corso dell'anno 2012, ad almeno **un** intervento formativo volto all'acquisizione / miglioramento delle conoscenze informatiche: Sistemi operativi (windows xp – windows7) - Applicativi: Office 2000 (word – excel – power Point – outlook - internet) – *livello base e livello avanzato*. La partecipazione dovrà essere attestata dalla Struttura formativa - (peso 20%).
2. organizzazione e tenuta, nel corso dell'anno 2011, di almeno **tre** incontri formativi / informativi per i Gestori delle Delegazioni per illustrare e focalizzare al meglio gli aspetti tecnico / operativi contrattuali, di marketing associativo e di rendicontazione in generale, (peso 30%). Detti incontri dovranno essere opportunamente documentati ed il materiale didattico elaborato dovrà essere conservato agli atti d'ufficio.
3. realizzazione di **un** progetto / intervento locale volto al potenziamento della compagine associativa (peso 50%) - il progetto e/o l'intervento dovrà essere preventivamente validato dalla direzione.

Per quanto riguarda il **terzo** obiettivo, (peso complessivo 40%) legato al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso, si farà riferimento alla valutazione soggettiva del direttore delle sotto elencate competenze suddivise per aree di appartenenza:

Competenze area “B”

- CONOSCENZA PROCESSI - conoscenza dei processi lavorativi in cui è inserito e relative interrelazioni, applicando la normativa di riferimento;
- CONOSCENZA DELL'ENTE - conoscenza dell'organizzazione e dei servizi dell'Ente;
- ORIENTAMENTO AL RISULTATO - capacità di finalizzare il proprio impegno al conseguimento degli obiettivi dell'Ufficio;
- PROBLEM SOLVING – capacità di affrontare e risolvere le criticità nell'ambito dei processi di riferimento;
- ORIENTAMENTO ALLA CRESCITA PROFESSIONALE – disponibilità al miglioramento delle proprie competenze professionali;
- ORIENTAMENTO CLIENTE – capacità di ascolto e interazione con il cliente interno ed esterno;
- LAVORO DI GRUPPO- capacità di lavorare in team.



Competenze area "C"

- CONOSCENZA PROCESSI - conoscenza dei processi lavorativi di riferimento in tutte le sue fasi e relative interrelazioni. Capacità di applicazione della normativa;
- CONOSCENZA SISTEMA ACI – conoscenza della struttura e delle relazioni del Sistema ACI;
- TENSIONE AL RISULTATO - capacità di organizzare la propria attività per il conseguimento degli obiettivi;
- PROBLEM SOLVING – capacità di affrontare e risolvere le criticità;
- ORIENTAMENTO CLIENTE - attenzione ai bisogni e alle attese del cliente interno ed esterno;
- COMUNICAZIONE- capacità di relazionarsi con il proprio interlocutore ;
- LAVORO DI GRUPPO – capacità di interazione e sviluppo del lavoro in team

I **tre** obiettivi sopra descritti verranno riassunti in un'apposita scheda obiettivi performance individuale dipendenti distinta per aree di appartenenza denominata **R1** che è stata consegnata al dipendente.

SCHEDA OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREE A,B,C							ANNO 2012
Cognome: MARCOZZI		Nome: ANGELISA		AREA B POSIZIONE B3			
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso					
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo		40					
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - D/AC	100%						
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		20	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
n. 1 intervento formativo volto all'acquisizione / miglioramento delle conoscenze informatiche	20%						
organizzazione e tenuta di n. 3 incontri formativi / informativi per i gestori delle Delegazioni	30%						
realizzazione di un progetto / intervento locale volto al potenziamento della compagine associativa	50%						
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		40	Livello capacità e comportamento atteso			Livello capacità e comportamento finale	
come da dizionario delle competenze (allegato S)							
Conoscenza dei processi	30%						
Conoscenza sistema ACI	10%						
Tensione al risultato	10%						
Problem solving	20%						
Orientamento al Cliente	10%						
Comunicazione	10%						
Lavoro di gruppo	10%						
TOTALE		100%					
ASSEGNAZIONE							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)							
¹ vedi scheda valutazione finale performance organizzativa dell'Automobile Club							

Criteri per l'assegnazione delle risorse:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente dopo la rendicontazione validata dall'OIV, sino ad un grado di raggiungimento pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito obiettivo.
- **Obiettivi di gruppo o individuali:** pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo** pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sulla base di **tre** definite fasce di merito:
 - per valutazioni con punteggio alto (90 – 100): 100% della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio medio / alto (71 – 89): 75 % della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio adeguato (51 - 70): 50% della quota riservata;
 - non saranno assegnate quote di produttività individuale a fronte di un punteggio di valutazione individuale inferiore a 51.-

Art 7

Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

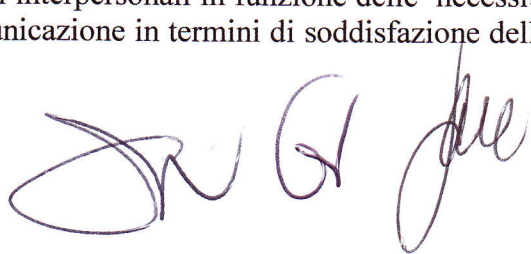
Il Direttore dell' Automobile Club Teramo in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenere alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.



Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 15 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

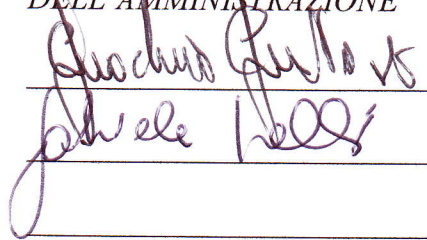
L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

I Compensi di cui al presente accordo saranno erogati in un'unica soluzione e sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, previa validazione dell'OIV.

Eventuali somme che dovessero residuare dai compensi e dalle indennità di cui al presente accordo non andranno ad incrementare il fondo destinato a finanziare i compensi per la produttività collettiva ma torneranno nella disponibilità dell'Ente per finanziare la formazione del personale compresa quella informatica.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE



LE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI

C.G.I.L.

C.I.S.L.



U.I.L.

R.S.U. - A.C.

