

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2013****Art. 1****Oggetto e durata del Contratto Decentrato Integrativo**

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di Ente si applica a tutto il personale dipendente dell'Automobile Club Teramo e disciplina l'utilizzo delle risorse economiche demandate alla contrattazione integrativa.

Il presente contratto ha validità da **1° Gennaio 2013 / 31 Dicembre 2013**.

Art. 2**Costituzione ed utilizzo del fondo**

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di **€ 25.608,23** calcolato nel modo di seguito indicato.

Tabella 1

Costituzione del Fondo - Anno 2013		
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 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 2013	€	25.608,23
Quota del Fondo non utilizzabile (Art.9 comma 2 bis legge 122 / 2010) (1/3 di 25.608,23)	€	8.536,07
(la quota non utilizzabile è riferita al trattamento accessorio dell'ex dipendente - Dott.ssa Rita Coccia - collocata a riposo dal 01/01/2011).		
IMPORTO DISPONIBILE per l'anno 2013	€	17.072,16

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 2014. 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 2013.

Detta quota pari ad **€ 8.536,07** diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Automobile Club Teramo, senza poter essere utilizzata.

Il Fondo per il trattamento accessorio determinato nell'importo complessivo di **€ 17.072,16**, è utilizzato come di seguito indicato:

Tabella

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2013

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	9.981,19
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.250,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999 (rischi o disagi)	€	1.446,08
Compensi per prestazioni straordinarie	€	0,00
Finanziamento delle turnazioni	€	0,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	0,00
Indennità di Ente: <i>di cui € 1.689,96 area C e € 1.425,72 area B</i>	€	3.115,68
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 - <i>di cui € 151,40 area C e € 127,81 area B</i>	€	279,21

Totale risorse del fondo utilizzabili anno 2013	€	17.072,16
--	---	------------------

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, 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 e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore) da fruire, previo raccordo con il direttore, entro e non oltre il mese successivo.

Art. 3

Incarichi di Posizione Organizzativa

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'area "C" possono essere affidati incarichi di cui all'art. 16 CCNL 2007

Incarico di Responsabile dell'ufficio ragioneria con funzioni di staff al direttore
--

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca da parte del Direttore dell'A. C. Teramo secondo i criteri previsti dall'art. 17 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 17 del CCNL 1° Ottobre 2007.

Al fine di remunerare l'impegno necessario al presidio dell'incarico attribuito, le parti convengono sull'attribuzione della seguente indennità di posizione organizzativa – compatibile con qualsiasi altro compenso previsto nel presente Contratto Collettivo Integrativo, quantificata in **€ 2.250,00** (duemiladuecentocinquanta euro) da erogare in **13** mensilità.

Descrizione delle funzioni e degli obiettivi dell'incarico di posizione organizzativa

Il Funzionario assolve alle funzioni di responsabile dell'Ufficio Ragioneria dell'Ente con funzioni di staff al Direttore nell'individuazione ed attuazione delle azioni necessarie alla piena realizzazione delle funzioni e delle competenze attribuite alle Strutture operative dell'A. C. Teramo dagli Organi e dalla Federazione ACI.

Il Funzionario incaricato collabora con il Direttore nell'attività di coordinamento e controllo sul rispetto delle previsioni legislative dettate in materia di gestione delle procedure tecnico / contabili dell'Ente.

Art 4

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

Indennità di Ente € 3.115,68

<i><u>Area</u></i>	<i><u>P. E.</u></i>	<i><u>dipendenti</u></i>	<i><u>mensilità</u></i>	<i><u>importo</u></i>	<i><u>totale</u></i>
C	C3	1	12	140,83	1.689,96
B	B3	1	12	118,81	1.425,72
Totalle					€ 3.115,68

Art. 5

Compiti che comportano rischi o disagi

Indennità di maneggio / trasporto valori: **€ 1.446,08**

Area	P. E.	dipendenti	indennità	giorni	importo	totale
B	B3	1	m. valori	200	3,615198	723,04
C	C3	1	m. valori	200	3,615198	723,04
Totale						€ 1.446,08

L'indennità di maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,615198 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, nonché la tenuta delle chiavi della cassaforte e ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito.

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 2013, 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 finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2013 è pari ad **€ 9.981,19**.

Art. 7

- Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti
 - obiettivi 2013
 - 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 delle risorse destinate alla produttività ai singoli dipendenti come di seguito riportato.

Per l'anno 2013, 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 **€ 9.981,19** 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;

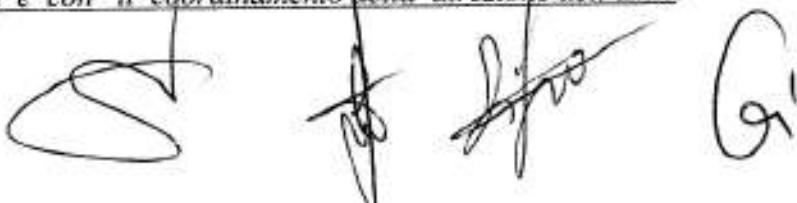
Dettaglio obiettivi:

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

Gli obiettivi per l'anno **2013** dell'Automobile Club Teramo riguardano **tre** indirizzi strategici e precisamente:

1. obiettivi legati alla "progettualità":

- con il monitoraggio della **qualità** dell'autoscuola attivata nel territorio del Comune di Tortoreto di cui al progetto strategico della Federazione denominato "**Ready2go**". Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno afferente la predisposizione di tutte le schede di monitoraggio dell'andamento annuale dell'autoscuola affiliata in linea con le clausole contrattuali. In particolare:
1- raggiungimento del valore almeno "**buono**" rispetto agli standard qualitativi **R2Go** come da schede di monitoraggio elaborate dalla Federazione;
2 – produzione di almeno **80** Soci tessera Okkei per ciascuna autoscuola affiliata;
- Realizzazione del progetto denominato "**La Sicurezza si fa Strada**" approvato dal Consiglio direttivo dell'A.C. Teramo e validato dal Comitato Esecutivo dell'ACI e 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 con il coordinamento della direzione dell'Ente.



2. Obiettivi legati all'attività associativa:

- Incremento della produzione associativa con target assegnato di n. 7.546 tessere associative;
- Equilibrio del portafoglio associativo: Produzione tessere Gold + Sistema >= 85% delle tessere individuali;
- Tessere multifunzione target n. 542;
- Produzione tessere Aci Gold target n. 1.064.

3. Obiettivi legati all'attività economico finanziario:

- Margine operativo (MOL A C), ossia valore della produzione (A) meno costi della produzione (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) - target: $>0 = 0$;
- 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 e al miglioramento della tipologia di tessere 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 sotto riportata denominata D/AC.

SCHEDA OBETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB TERAMO - ANNO 2013

1) OBETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITÀ

PESO 1: 45,00%

MISSEGNA	PRIORITÀ POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITÀ	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	ATTIVITA' INFORMATIVA EDUCATIVA ASSOCIAZIONE	EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	SEGUIMENTO PROGETTO P-A. INIZIATIVA 10 - INIZIATIVA 10	NUOVO CONTRATTO ACCORDI	1) realizzazione del nuovo contratto "Nuovo" inserito nel quadro associativo 2) creazione di nuovi rapporti 3) professione di lavoro in 1000 imprese locali per lavorare solo offerte...	25,00%
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	ATTIVITA' INFORMATIVA EDUCATIVA ASSOCIAZIONE EDUCATIVA, CORRISPOSTA	EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	PRATICHE LEGALI E LA NECESSITÀ DI PI. ATTIVA	NUOVO ACCORDO DI LAVORO PROGETTO INIZIATIVA 10 - INIZIATIVA 10	realizzazione obiettivo di progetto	20,00%
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	ATTIVITA' INFORMATIVA EDUCATIVA ASSOCIAZIONE	EDUCAZIONE E SVILUPPO SISTEMI	TRASPORTO URGENTE	INIZIATIVA 10 - INIZIATIVA CORRISPOSTA MANAGGERIALE	a. la lista di m. Evidenza disponibile	25,00%

Total 100,00%

2) OBETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITÀ ASSOCIATIVA

PESO 2: 40,00%

MISSEGNA	PRIORITÀ POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITÀ	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
OFFICINALE	SEGUIMENTO PROGETTO ASSOCIAZIONE	SO.U	SEGUIMENTO PROGETTO ASSOCIAZIONE	PROGETTO 2013 2013	7.548	30,00%
OFFICINALE	SEGUIMENTO PROGETTO ASSOCIAZIONE	SO.U	SEGUIMENTO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIAZIONE	COMPAGNIA A DELLA TECNOLOGIA TESSERE IN TESTAMENTO 2013	1.064 - 1.064 - 1.064 - 1.064 Imprese individuali	25,00%
OFFICINALE CORRISPOSTA	SEGUIMENTO PROGETTO ASSOCIAZIONE CORRISPOSTA	SO.U	SEGUIMENTO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIAZIONE	NUOVI VERSAMENTI IN PORTAFOGLIO 2013	542	30,00%
OFFICINALE	SEGUIMENTO PROGETTO ASSOCIAZIONE	SO.U	SEGUIMENTO DEL PORTAFOGLIO ASSOCIAZIONE	PROGETTO TERAMO AC 2013-2014	1.064	25,00%

Total 100,00%

3) OBETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITÀ ECONOMICO FINANZIARIO

PESO 3: 15,00%

MISSEGNA	PRIORITÀ POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITÀ	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO
DEFINIZIONE	ATTIVAZIONE ORGANIZZATIVA	DEFINIZIONE ORGANIZZATIVA DEFINIZIONE	ATTIVITÀ ORGANIZZATIVA DEFINIZIONE	NUOVI VERSAMENTI IN PORTAFOGLIO ASSOCIAZIONE	+ 10.000	50,00%
DEFINIZIONE	ATTIVAZIONE ORGANIZZATIVA	DEFINIZIONE ORGANIZZATIVA DEFINIZIONE	DEFINIZIONE NUOVI PAGAMENTI CETT 2013	TARIF. DI PAGAMENTO DEFINIZIONE NUOVI PAGAMENTI	100.000	50,00%

Total 100,00%

TOTALE 12 - 2] - 3)

PESO TOTALE 12 - 2] - 3) 100,00%

Aut. Automobile Club Teramo
Dott. Giacomo Gori
G. Gori

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 ancora 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 2013 / 2015*, si definiscono alcune iniziative “formative” volte al perseguimento ottimale degli obiettivi sopra indicati:

Dipendenti area B – B3

1. partecipazione, nel corso dell’anno 2013, 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 2013, di almeno **tre** incontri formativi / informativi di cui al progetto strategico della Federazione denominato TrasportAci Sicuri, (peso 60%). 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 20%). Il progetto e/o l’intervento dovrà essere opportunamente documentato.

Dipendenti area C – C3

1. predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge: Budget di Esercizio / Bilancio d’esercizio – n. 2 procedure – (peso 50%) - da documentare a cura del dipendente;
2. predisposizione di n. 50 delibere (Consiglio Direttivo e Presidenziali) da riportare sui registri ufficiali e pubblicare sul sito web dell’Ente - (peso 25%) - da documentare a cura del dipendente;
3. predisposizione di n. 20 schemi/tabelle da pubblicare sul sito web nella rispetto della normativa sulla trasparenza - (peso 25%) - da documentare a cura del dipendente;

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 sono riassunti in un'apposita scheda obiettivi performance individuale dipendenti distinta per aree di appartenenza denominata **R1** che è stata consegnata ai dipendenti con nota del 9 Gennaio 2013 - integrata con nota del 13 Marzo 2013 per quanto riguarda la scheda D/ AC .

Scheda obiettivi R1 area B – B3

SCHEDA OBETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA B		AREA B - PROGETTO DI				ANNO 2013	
Capitolo	Titolo	A	B	C	D	E	F
		Possibilità	Poss.				
Obiettivo di performance individuale dell'obiettivo di area	titolo Titolo		40				
Percentuale performance individuale di 2013 obiettivo di obiettivo - CRI		100%					
Aspetti obiettivi di gruppo e individuali		B	Indicatore	Torre	Target assegnato	Target finale	
1.1.1. Migliorare livello di conoscenza e competenze nelle conoscenze professionali	100%	attivato formative	Ente formatore	a/c Intermedio formatore			
1.1.2. Migliorare le conoscenze professionali attraverso la formazione di nuovi competenze	100%	Attività di formazione	Ente formatore	a/c Intermedio formatore			
1.1.3. Migliorare le conoscenze professionali attraverso la formazione di nuovi competenze	100%	Attività di formazione	Ente formatore	a/c Intermedio formatore			
1.1.4. Migliorare le conoscenze professionali attraverso la formazione di nuovi competenze	100%	Attività di formazione	Ente formatore	a/c Intermedio formatore			
Capacità e competenze professionali e legamento		B1			Livello capacità e competenze obiettivo	Livello capacità e competenze finale	
Scelta di obiettivo della capacità di obiettivo					100%		
Conoscenza sui processi	100%				100%		
Conoscenza cultura AC	100%				100%		
Conoscenza in rete	100%				100%		
Problemi solv.	100%				100%		
Comunicazione al Cliente	100%				100%		
Consulenza	100%				100%		
Lavoro in Gruppo	100%				100%		
DETALLO			100%				
INFORMATIVA							
Autocertificazione (FATTURATO)							

Scheda obiettivi R1 area C – C3

SCHEDA OBETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE (DIPENDENTI AREA C)						ANNO 2013
Obiettivo	Nome	POSIZIONE_C3				
		A	B	C	D	
Obiettivi di performance organizzativo dell'Ente e/o Unità Funzionale		Peso relativo	Peso			
come da scheda performance organizzativa della struttura di Riferimento - Scheda R1C			40			
Specifici obiettivi individuali						
realizzazione degli obiettivi di 2000000 nel rispetto delle norme imposte per legge - Budget di Gestione - I. Risorse Umane - a 2 dimensioni: partecipazione o riconoscimento (Consiglio Direttivo e Presidente) da fissare nei rispettivi ultimi o possibili sei anni nelle persone ed il		30%	120000	120000	100%	
realizzazione in 2013 di 1000000 di risultati effettivi dei dipendenti della struttura di riferimento		20%	80000	80000	100%	
Capacità e competenze professionali e personali - area C						
come da riportato nella scheda AC1 (logogramma)		100%				
corrispondenza personale						100%
convenzione di lavoro AC1/AC						100%
risoluzioni di cassa						100%
problem solving						100%
creatività e spazio						100%
comunicazione						100%
lavoro di Gruppo						100%
TOTALE			100%			
AMMORTAMENTO						
verso il Peso per assegnazione (TTOU/AC)						

Art. 8

Criteri per l'assegnazione delle risorse:

Come evidenziato nella scheda R1 / AC ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di Aprile dell'anno 2014 il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati con la compilazione della scheda finale di rendicontazione denominata R2 / AC in linea con il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dagli Organi dell'Ente e validato dall' OIV.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.
- **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. 9

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, entro il mese di Settembre dell'anno 2014 ed in linea con le indicazioni 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.

