



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB TERAMO
PARTE ECONOMICA ANNO 2018**

Art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e Circolare del Dipartimento della Ragioneria dello Stato n. 25 del 19 Luglio 2012

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del Decreto Legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, oltre che alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato: n. 25 del 19 Luglio 2012, alla circolare n. 8 del 2 Febbraio 2015, alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 Luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 Febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 Febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 Ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*);

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta in data 20 Giugno 2018
	Sottoscrizione definitiva accordo dopo la verifica del Collegio dei Revisori dei Conti e l'autorizzazione degli Organi dell'Ente
Periodo temporale di vigenza	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: - Sig. Gabriele Irelli: direttore dell'Automobile Club Teramo delegato a rappresentare l'Amministrazione per le questioni afferenti il personale dipendente giusta delibera presidenziale n. 9 del 19 Maggio 2017
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - F.P. C.G.I.L. - F.P. C.I.S.L. - F.P. U.I.L. - R.S.U. Aziendale Organizzazioni sindacali firmatarie: - F.P. C.I.S.L. – Dott. Andrea Salvi
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Teramo

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione in via generale delle materie demandate alla contrattazione – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità. In sintesi: - campo di applicazione e durata del contratto - costituzione e utilizzo del fondo per il trattamento accessorio - indennità per incarichi di posizione organizzativa - indennità di Ente - indennità di rischi e disagi - compensi di performance organizzativa e individuale - modalità di erogazione 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.	L'Organo di Controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) ha rilasciato regolare certificazione in data: 29 Giugno 2018
		L'Organo di controllo interno (<i>Collegio dei Revisori dei Conti</i>) non ha avanzato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato dall'ACI (Federazione) in ossequio alla delibera della CIVIT n. 11/2013; Con delibera del Presidente dell'Automobile Club Teramo n. 10 del 16 Maggio 2018 sono stati recepiti gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2018 - pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente – sezione Amministrazione Trasparente .-
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato adottato dall'ACI (federazione) in ossequio a quanto previsto nella delibera CIVIT n. 11/ 2013. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2018 / 2020 è stato adottato dall' A. C. Teramo con delibera del Presidente n. 1 del 29 Gennaio 2018.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato pienamente assolto. (vedi sezione “trasparenza Valutazione e Merito” del sito web istituzionale www.teramo.aci.it) La Relazione sulla Performance dell'ACI e degli A.C.P. è stata validata dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione - ai sensi dell'articolo 14, comma 4 - lettera C - del d.lgs. n. 150/2009 il 16 Marzo 2018 – protocollo OIV/0000118/18 – (vedi sito istituzionale)
Eventuali osservazioni:		

MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

1) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale.

Il Contratto Integrativo in oggetto è stato redatto nel rispetto dei vincoli imposti dal Decreto Legislativo 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione e dalle successive modifiche e integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 150 / 2009, dai C.C.N.L. di Settore (Enti Pubblici non Economici).

In particolare: dal CCNL 1998 – 2001, CCNL 2002 – 2005, CCNL 2006 – 2009, per il personale degli Enti Pubblici non economici di cui alla legge 70 del 20 Marzo 1975, dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori di cui al D.L.

112/2008 convertito con Legge del 6 Agosto 2008 n. 133 - art. 67 comma 5 // dalle disposizioni di cui alla legge di stabilità 2015 - n. 190 del 23 Dicembre 2014 e dai provvedimenti deliberati dagli Organi dell'Automobile Club Teramo in materia.

Inoltre si è tenuto conto delle circolari del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. **12** del 15 Aprile 2011 – protocollo 0035819 // n. **8** del 2 Febbraio 2015, scheda tematica G3 “contrattazione integrativa” – protocollo n. 7845 // n. **20** dell'8 Maggio 2015 prot. 39875 - di quanto previsto dal comma 236 dell'art. 1 della legge 208 del 28 Dicembre 2015 - (legge di stabilità 2016), di quanto previsto dall'art. 7 del “Regolamento per l'Adeguamento ai Principi Generali di Razionalizzazione e Contenimento della Spesa dell'Automobile Club Teramo”, approvato con delibera del Consiglio Direttivo n. 23 del 28 Ottobre 2016, nonché dei chiarimenti forniti dalla Corte dei Conti della Puglia con delibera n. 6/2017.

Si è rispettato quanto previsto dall'art. 23 comma 2 del Decreto Legislativo 75/2017, il quale prevede che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016”;

Per quanto concerne la *costituzione del fondo* per i trattamenti accessori si rimanda alla seguente tabella descrittiva:

Tabella 1

Costituzione del Fondo - Anno 2018		
Totale Fondo storico consolidato – 2004	€	25.860,00
Riduzione del 10% (D.L. n. 112/2008 – e s.m.e.i.)	- €	2.586,00
Fondo per la contrattazione integrativa rideterminato	€	23.274,00
- incremento 0,69% su monte salari 2003	€	1.179,11
(art. 5 - comma 1 – CCNL 2002 / 2005)		
(biennio economico 2004 / 2005)		
- incremento di € 4,94 pro capite - per 13 mensilità	€	64,22
calcolata per il solo personale soggetto a TFR - (n. 1 unità)		
art. 6 – comma 2 – CCNL economico 2004 / 2005 dell' 8 Maggio 2006		
- incremento 0,16% su monte salari 2005	€	260,31
(art. 36 – CCNL 01/10/2007)		
- incremento 0,55% su monte salari 2005	€	894,81
(art. 1 - comma 2 – CCNL 18/02/2009)		
- incremento per risparmi RIA (retribuzione individuale di anzianità)	€	1.408,80
del personale cessato (n. 3 unità) – <i>Coccia Rita-Di Girolamo Berardo-Marcozzi Angelisa</i>		
art. 4 - comma 3 - lettera C - CCNL del 14 Marzo 2001		
Totale Fondo 2018	€	27.081,25
<i>Quota del Fondo non utilizzabile</i>		
<i>(Art.9 - comma 2 bis - legge 122 / 2010)</i>		
Unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2013 (<i>Rag. Berardo Di Girolamo</i>)	- €	9.027,08
Unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2015 (<i>Sig.na Marcozzi Angelisa</i>)	- €	9.027,08
IMPORTO DISPONIBILE per l'anno 2018	€	9.027,08

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 rideterminata con delibera del Consiglio Direttivo n. [26/2012](#) adottata in ottemperanza degli adempimenti di cui all'art. 2 del Decreto Legge 6 Luglio 2012 n. 95 convertito dalla Legge 7 Agosto 2012 n. 135 - unitamente al programma triennale del fabbisogno del personale 2013/2015 e del piano annuale delle assunzioni.

La parte di “**fondo**” relative alle due unità lavorative collocate a riposo negli anni 2013 / 2015 rimane in disponibilità del “fondo” stesso ma **non** potrà essere utilizzata per coprire le indennità e compensi nell'anno 2018.

Detta quota complessiva pari ad € **18.054,16** 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 per il personale non dirigente dell'Automobile Club Teramo (n. 1 unità lavorativa) è determinato per l'anno 2018 nell'importo complessivo di € **9.027,08** in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ed è utilizzato come di seguito indicato:

2) Modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali.

Modalità di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la performance	€	1.890,38
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.500,00
Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – C.C.N.L. del 16 Febbraio 1999	€	
- indennità di maneggio / trasporto valori		
- compensi per aggiornamento sito web – facebook e attività connesse al reperimento delle informazioni da pubblicare attraverso i canali della Federazione ACI, nonché la gestione degli approvvigionamenti al mercato elettronico-Consip- come “Punto Istruttore”		
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: - € 1.689,96 area C	€	1.689,96
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 - € 151,40 area C	€	151,40

Totale risorse del fondo disponibili anno 2018	€	9.027,08
---	----------	-----------------

Sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, si è deciso 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. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in entrata che in uscita, senza la preventiva autorizzazione scritta del direttore che deve rimanere, protocollata, agli atti dell'Ente allegata alla scheda marcatempo in uso.

E' altresì vietato al personale dipendente ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del direttore.

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 di Ragioneria

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 per l'anno 2018 (Gennaio / Dicembre) in **€ 2.500,00** (duemilacinquecentoeuro,00) 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 è responsabile, tra l'altro, dei crediti da riscuotere sulla base dei contratti, delle delibere degli Organi e delle determine del direttore, di conseguenza sottopone all'attenzione del direttore le risultanze delle verifiche periodiche e le

conseguenti iniziative del caso, collabora con il direttore nell'attività di raccordo e verifica sul rispetto delle previsioni legislative dettate in materia di gestione delle procedure tecnico/contabili, di trasparenza e pubblicità degli atti dell'Ente.

Indennità di Ente in applicazione art. 26 C.C.N.L. del 9 Ottobre 2003

Indennità di Ente a carico del fondo (per 12 mensilità) = € 1.689,96

<i>Area</i>	<i>P. E.</i>	<i>dipendenti</i>	<i>mensilità</i>	<i>importo</i>	<i>totale</i>
C	C1	1	12	140,83	1.689,96
Totale					€ 1.689,96

Compensi per particolari attività

di cui all'art. 32 – comma 2 – alinea 5 - CCNL del 16 Febbraio 1999

1. Indennità di maneggio / trasporto valori: € 795,34

<i>Area</i>	<i>P. E.</i>	<i>dipendenti</i>	<i>indennità</i>	<i>giorni</i>	<i>importo</i>	<i>totale</i>
C	C1	1	m. valori	220	3,615198	795,34
Totale						€ 795,34

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. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo maneggio giornaliero del denaro.

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.

2. Compensi per aggiornamento sito web istituzionale – facebook e attività connesse al reperimento di informazioni da pubblicare attraverso i canali informativi della Federazione Aci, nonché la gestione approvvigionamenti sul mercato elettronico - Consip come “punto istruttore” nel pieno rispetto della normativa di riferimento: € 2.000,00 (duemilaeuro,00).

In applicazione dell'art. 32 del CCNL del 16 Febbraio 1999, si concorda la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate. Pertanto i compensi di cui sopra punti 1) e 2) si caratterizzano per non essere

collegati alla valutazione della performance del personale destinatario ma per essere corrisposti in relazione a determinate peculiarità dell'attività svolta.

Per quanto riguarda l'erogazione del compenso di cui al **punto 2)**, dell'art. 5, si precisa che lo stesso avverrà, su base annua, in un'unica soluzione, previa acquisizione dell'attestazione positiva rilasciata dall'OIV (**Organismo Indipendente di Valutazione**) ai sensi dell'art. 14, comma 4, lettera g, del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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 2018, 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 e validato dall'OIV.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2018 è pari ad € **1.890,38**.

L'Automobile Club Teramo nell'ambito della contrattazione per l'anno 2018 ha provveduto a definire ancora meglio il proprio assetto per le materie di competenza della contrattazione integrativa, alla luce della riforma del pubblico impiego dovuta all'applicazione della legge 15 del 2009 e del successivo Decreto Legislativo 150 / 2009.

Gli Istituti del salario accessorio finanziato con il C.C.I. in parola di cui al "fondo", parte economica 2018, ed in particolare le risorse di cui al fondo incentivante la produttività, sono tutte correlate al raggiungimento di risultati individuali in linea con il **Piano Triennale della Performance 2018 / 2020** adottato dalla Federazione ACI in ottemperanza alla delibera 11/2013 emanata dalla CiVIT, ora ANAC e, quindi, comprensivo, in forma sintetica, anche dei dati relativi agli Automobile Club ed alle iniziative locali, redatto ai sensi dell'art 10 del Decreto legislativo 150/2009 - ed integrato con **gli obiettivi di performance organizzativa** dell'Automobile Club Teramo recepiti con delibera del Presidente dell'Ente n. 10 del 16 Maggio 2018.

Alla c.d. "produttività" è destinata una somma definita, la cui erogazione massima sarà subordinata all'effettivo raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai dipendenti e solo in presenza di un miglioramento dell'attività lavorativa con ricadute positive sul Bilancio dell'A. C. Teramo che sulla qualità dei servizi offerti all'utenza motorizzata provinciale.

Il compenso che sarà corrisposto al dipendente dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione che lo stesso conseguirà a fine anno, in ragione degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati.

L'utilizzo del fondo tiene in considerazione tutte le voci previste dalla normativa, e per la quota destinata al "sistema premiale" persegue tutti gli aspetti innovativi della c.d. "riforma Brunetta".

In particolare, infatti, per la valutazione e ripartizione del fondo per i trattamenti accessori al personale dipendente, verranno utilizzati i criteri stabiliti nel "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" adottato dall' A.C. Teramo e validato dall'OIV, applicati sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale in base al disposto del Decreto Legislativo 150/2009.

In fase di progressiva messa a regime di questi strumenti, 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 2018, a fronte dei risultati attesi dalla stipula del contratto integrativo in parola i cui obiettivi specifici sono riassunti nelle schede sotto riportate, 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 - vedi scheda D/AC sotto riportata:

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB TERAMO - ANNO 2018							scheda D/AC
1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ECONOMICO FINANZIARIO							PESO 1):
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	25,00%
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	ingente: scarto (RSC-Aci) solo valore della produzione (di meno) della produzione (R) più accantonamenti e riduzioni (R) più accantonamenti per rischi (R) più altri accantonamenti (R)	VALORE MDL	> 0	50,00%	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	esultato finanziario deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 29/10/2015	riduzione indebitamento netto scadrà verso Aci al 31/12/2018 rispetto valore rilevato al 31/12/2015 o in alternativa assenza di debiti netti scadrà V/Aci (se l'A.C. non presenta indebitamento V/Aci al 31/12/2015) con possibilità di rinviato fino al 31/10/2018	99,99% del valore assegnato con delibera del CG del 29/10/2015 si con una tolleranza di 10.000 euro	50,00%	
Totale						100,00%	
2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ASSOCIATIVA							PESO 2):
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	50,00%
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	consolidamento volumi base associativa	incremento della produzione associativa anno 2018 rispetto al 2017 al netto dei canali Aci Global e Sapi	7.653	60,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	sviluppo fidelizzazione	incremento della produzione fidelizzata COK	436	15,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	completezza informazioni	incremento della percentuale email acquisite rispetto alla produzione diretta di lavoro individuali dell'anno 2018 (al netto dei rinnovi automatici)	76,64%	10,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	GESTIONI RETI	consiglio di amministrazione per le reti su tematiche commerciali	numero Eventi Organizzativi	n.1 corso per tutte le delegazioni	15,00%	
Totale						100,00%	
3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' TRASPARENZA E ANTICORRUZIONE							PESO 3):
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	10,00%
ISTITUZIONALE	SVILUPPO DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione dati in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato	dati pubblicati / dati da pubblicare	100% dati da pubblicare	50,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione dati in materia di trasparenza e di accesso civico e generalizzato	istanze di accesso	100% risposte alle istanze di accesso	50,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	Formazione su specifiche tematiche previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2018 - 2019	partecipazione al 1° corso formativo organizzato dall'Aci Teramo su tematiche relative alla trasparenza e relazioni con il Pubblico	si	50,00%	
Totale						100,00%	
4) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' PROGETTUALE							PESO 4):
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	15,00%
ISTITUZIONALE	Miglioramento dell'efficienza delle strutture operative	Armonizzazione dell'organizzazione tecnica / operativa	Educazione alla sicurezza stradale: Trasporti dei Sicuri, One road Sicuri, attività mobilità sicure / agili	Persone sensibilizzate	200 persone sensibilizzate	15,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE PROGETTO READY 2 GO	READY 2 GO	mantenimento quantitativo dei contratti di affiliazione al 31/12/2018 (peso 50%)	Mantenimento quantitativo n.1 contratto di affiliazione	5,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE PROGETTO READY 2 GO	READY 2 GO	Realizzazione di driving test per classe A (categoria A) al 31/12/2018 (peso 50%)	n.1 driving test	5,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE	ACI STORICO	Promozione Aci Storico	Eventi promozionali, realizzati autonomamente o in compartecipazione (peso relativo 50%)	Realizzazione di n. 2 eventi di promozione del Club Aci Storico	10,00%	
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	Educazione Stradale - Progetto denominato "La Sicurezza è la Strada"	Affiliazione di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio dell'A.C.	Affiliazione di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio dell'A.C.	70,00%	
Totale						100,00%	
TOTALE 1) - 2) - 3) - 4)							PESO TOTALE 100,00%

2. Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali- (vedi scheda sotto riportata)

3. Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso - (vedi scheda sotto riportata)

AREA C

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA C							ANNO 2018
Cognome: CIUNCI	Nome: DONATO		POSIZIONE C1				
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso					
Oggetti di performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo		60					
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC	100%						
Specifici obiettivi individuali		20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
Collaborazione alla predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto della scadenza imposta per legge: Budget di Esercizio / Bilancio d'Esercizio n. 2 procedure - adempimenti connessi all'Assemblea annuale Soci	50%		numero	direzione	100%		
Aggiornamento dei registri ufficiali contabili, del registro delle deliberazioni (Consiglio Direttivo e Presidenza), del registro dei verbali dei Revisori dei Conti e di tutti gli atti contabili e amministrativi - tenuta del protocollo informatico e attività informatiche connessa - costante aggiornamento del sito istituzionale in sinergia con il direttore	25%		adempimento	direzione	100%		
Completazione di schemi / tabelle grafici da pubblicare sul sito web dell'Ente nel rispetto della normativa di riferimento in stretto raccordo con il direttore. Monitoraggio trimestrale dei crediti vantati dall'Ente compreso quelli nei confronti delle Delegazioni e dei Gestori dei P.V. (adattamenti)	25%		adempimento	direzione	100%		
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale	
come da dizionario delle competenze ACI (allegato -S)							
Conoscenza processi	20%				100%		
Conoscenza Sistema ACI / AC	20%				100%		
Tensione al risultato	20%				100%		
Problem solving	10%				100%		
Orientamento al cliente	10%				100%		
Comunicazione	10%				100%		
Lavoro di Gruppo	10%				100%		
TOTALE		100%					
ASSEGNAZIONE							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)							

La “ripartizione” del **fondo di produttività**, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad **€ 1.890,38** sarà effettuata nel seguente modo:

- Obiettivi di performance organizzativa di Ente: **60%** 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: **20 %** delle risorse disponibili per la produttività;

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.-

Alla luce degli obiettivi e dei contenuti sopra indicati emergono la natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva.

3) Altre informazioni utili

L'importo di € 2.586,00 corrispondente alla riduzione del 10% del Fondo "storico" 2004 per effetto della legge 133/2008 è reso momentaneamente indisponibile in attesa dell'emanazione di specifiche disposizioni di legge sull'eventuale recupero del medesimo importo. Solo dopo l'emanazione di tali disposizioni legislative sarà possibile reintegrare il Fondo con l'importo "congelato" per renderlo nuovamente disponibile alla contrattazione integrativa (art. 7 comma 1 del C.C.N.L. del 18 Febbraio 2009).

Teramo lì 29 Maggio 2018

F.to Il Direttore Gabriele Irelli