

AUTOMOBILE CLUB TORINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI LAVORO RELATIVO AL  
PERSONALE DIRIGENTE DI SECONDA FASCIA T.D.  
PARTE ECONOMICA  
ANNO 2018

Art. 1

AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo di lavoro si applica a tutto il personale Dirigente , a tempo determinato, appartenente alla 2<sup>a</sup> fascia inserito nel Ruolo della Dirigenza dell'Automobile Club Torino, di cui al CCNL per il personale dirigente dell'Area VI 2006-2009 sottoscritto il 21 luglio 2010.

Art. 2

DURATA

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2018 ed avrà effetto provvisorio fino alla stipulazione del contratto successivo.

Art. 3

COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

La disponibilità per la retribuzione dei trattamenti previsti dal presente contratto è determinata con riferimento alla normativa disciplinata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dell'Area VI della Dirigenza, per il quadriennio normativo 2006/2009 e bienni economici 2006/2007 e 2008/2009.

Ai sensi della normativa in vigore, il fondo per i trattamenti economici accessori è determinato nell'importo complessivo di euro 34.284,00 così ripartito:

Retribuzione di posizione parte fissa	€ 12.155,61
Retribuzione di posizione parte variabile	€ 16.357,39
Retribuzione di risultato	€ 5.771,00
Totale	€ 34.284,00

#### Art. 4

### CRITERI PER LA CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In applicazione dell'art. 24 del CCNL area VI Dirigenza 2006-2009, la retribuzione di risultato è attribuita proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi e del livello di capacità manageriali conseguiti, in relazione allo specifico ruolo svolto dal dirigente.

L'importo annuo individuale della retribuzione di risultato, per l'anno di riferimento, è stabilito nella misura non inferiore al 15% del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita.

La retribuzione di risultato è corrisposta sulla base dei seguenti elementi :

elemento A: per il 60% in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi specifici assegnati

elemento B: per il 40% sulla base delle capacità manageriali espresse in relazione ai livelli di cui al sistema di incentivazione.

#### Art. 5

### OBIETTIVI

Gli obiettivi vengono assegnati individualmente e ai fini della misurazione e valutazione, a ciascun obiettivo corrispondono target ed indicatori.

Obiettivi	Peso relativo	Peso	Indicatore	Target assegnato	
<b>Obiettivi specifici</b>		60%			
Aggiornamento Ufficio	30%		Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa	100%	
Gestione del personale	10%		Correttezza e puntualità nella gestione sotto il profilo giuridico ed economico del personale	100%	
Chiusura Bilancio d'esercizio entro aprile dell'anno successivo	20%		Adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la normativa vigente	100%	
<b>Competenze manageriali</b>		40%			
Gestione e sviluppo risorse umane	20%		Sviluppo motivazione del personale Iniziative di formazione, anche autogestita	100%	
Pianificazione	20%		Supporto agli Organi per la gestione del	100%	

e controllo			budget dell'Ente		
Totale		100%			

Art. 6

Entro il mese di aprile dovrà pervenire una relazione sull'attività svolta al Direttore, che, sulla base di tutti gli elementi acquisiti, provvederà alla verifica del livello di conseguimento degli obiettivi assegnati.

Art. 7

Le parti si impegnano ad individuare nell'ambito del piano di formazione per la dirigenza, percorsi di crescita professionale anche legati alla valutazione dei risultati raggiunti ed agli esiti del processo di valutazione.

Per l' Amministrazione  
Il Direttore  
F.to Dr.ssa Barbara Aguzzi

Per Sezione Aziendale ACI di CIDA EPNE  
Il Coordinatore  
F.to Dr. Vincenzo Pensa