



RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO  
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB TERAMO  
PARTE ECONOMICA ANNO 2013

\*\*\*\*\*

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 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***

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa sottoscritta in data 16 Aprile 2013 Sottoscrizione definitiva accordo dopo la verifica del Collegio dei Revisori dei Conti e l'autorizzazione degli Organi dell'Ente
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: - <b>Geom. Gustavo Giordano:</b> Componente del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Teramo - delegato a rappresentare l'Amministrazione per le questioni afferenti il personale dipendente; - <b>Sig. Gabriele Irelli:</b> direttore dell'Automobile Club Teramo  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 - RSU Aziendale – Rag. Berardo Di Girolamo
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Teramo
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		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
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Organo di Controllo interno (Collegio dei revisori dei Conti) ha rilasciato regolare certificazione in data 23 Aprile 2013.
		L'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) <b>non</b> ha avanzato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>Il Piano della Performance 2013 / 2015</b> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con delibera del Presidente n. 2 del 28 Gennaio 2013 e integrato con delibera del Presidente n. 5 del 13 Marzo 2013.
		<b>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2013 / 2015</b> previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato rinviato dalla CIVIT per il coordinamento con il Piano Triennale di prevenzione della corruzione (comunicato Civit del 21 Dicembre 2012). In tema di applicazione del D. Leg.vo 150/2009 agli Automobile Club Provinciali vedi delibera Civit n. 11/2013 del 20 Febbraio 2013.
		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 <a href="http://www.teramo.aci.it">www.teramo.aci.it</a> )
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in data 12 Settembre 2012 giusta nota protocollo OIV 0001505/12 – trasmetta alla CIVIT e al MEF in data 13 Settembre 2012 – La Relazione sulla Performance 2012 sarà validata dall'OIV dell'Ente entro il 30 Giugno 2013.	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## 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 - e dai provvedimenti deliberati dagli Organi dell'Automobile Club Teramo in materia.

Inoltre si è tenuto conto della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 Aprile 2011 – protocollo 0035819.

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

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

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 per il personale non dirigente dell'Automobile Club Teramo è determinato per l'anno 2013 nell'importo complessivo di € 17.072,16.

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 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: di cui € 1.689,96 area C e € 1.425,72 area B	€	3.115,68
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 - di cui € 151,40 area C e € 127,81 area B	€	279,21

<b>Totale risorse del fondo utilizzabili anno 2013</b>	<b>€</b>	<b>17.072,16</b>
--	----------	------------------

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.



### 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.

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

Indennità di Ente € 3.115,68

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

### 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
<b>Totale</b>						<b>€ 1.446,08</b>

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.

### 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 e validato dall'OIV.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2013 è pari ad **€ 9.981,19.**

L'Automobile Club Teramo nell'ambito della contrattazione per l'anno 2013 ha provveduto a definire ancora meglio il proprio assetto per le materie di competenza della contrattazione integrativa, alla luce della recente 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 2013, 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 della Performance 2013 / 2015 adottato dall'Ente con delibera del Presidente n. 2 del 28 Gennaio 2013 ed integrato con delibera n. 5 del 13 Marzo 2013.

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" persegua 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 2013, 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 2013**

**1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALLA PROGETTUALITA'**

**PIESO 1):**  
45,00%

MISSIONE	PROROGA POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PIESO
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' STRATEGICHE AUTONOMISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	NETWORK AUTOCOLLE A MARCHIO AC - READY 2 GO	NUMERO CONTATTI RECUPERO	il raggiungimento del valore storico "numero" rispetto agli standard stabiliti (150 sono da stabilire il margine del 7% per indicare il valore del target 165) per ciascun punto affilia	15,00%
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' STRATEGICHE AUTONOMISTICA DISPERSE OLI DISPENSORI	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	PRODOTTO LOCALI LA SICUREZZA IN LA STRADA	INDICATORI INTERNALE DA SORVEGLIARE (PRESSIONI, N. CONTI E INCONTI) DIVERGENTE SPICCIOLATE	Realizzazione diversi di progetti	70,00%
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' STRATEGICHE STRATEGICHE AUTONOMISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	TRASPORTO SICURE		1-3 case e 1-1 sistema di gestione	15,00%
<b>Totale</b>						<b>100,00%</b>

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

**PIESO 2):**  
46,00%

MISSIONE	PROROGA POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PIESO
OTTUSIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I.	INFORMAZIONE DELLA PRODUZIONE ASSOCIATIVA	PRODUZIONE TRISME 300	7.546	30,00%
OTTUSIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I.	COLLABORAZIONE DEL PORTAFOLIO ASSOCIATIVO	COMPOSIZIONE IN DELLA TIPOLOGIA DI SECONDA (RISPARMIO 2013)	Produzione totale 600 - 200000 + 80% delo	15,00%
OTTUSIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I.	COLLABORAZIONE DEL PORTAFOLIO ASSOCIATIVO	NUMERO TRISME MULTIFUNZIONE 2013	942	10,00%
OTTUSIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S.O.C.I.	COLLABORAZIONE DEL PORTAFOLIO ASSOCIATIVO	PRODUZIONE TRISME ACI 2013 2013	1.204	15,00%
<b>Totale</b>						<b>100,00%</b>

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

**PIESO 3):**  
15,00%

MISSIONE	PROROGA POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PIESO
OTTUSIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO / OPERATIVA	(regole operative 2013 AC) costo unitario della produzione (1) meno costo della produzione (2) più ammortamento (3) (costo unitario 100)	NUMERO ME	1000	50,00%
OTTUSIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO / OPERATIVA	REPERTO TEMPO INGIUSTIZIE GIUSTE SOCIALI	TEMPI DI PAGAMENTO	risparmio temporale 20 giorni della contabile	50,00%
<b>Totale</b>						<b>100,00%</b>

**TOTALE 1) - 2) - 3)**

**PIESO TOTALE 1) - 2) - 3)**  
106,00%

 Automobile Club Teramo  
C. C. Teramo  
(C. C. Teramo)

2. Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali- (vedi schede sotto riportate)

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

Area C

SCHEDE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUELE OPERANTI AREA C							GIUGNO 2011		
DESCRIZIONE	NOME		POSIZIONE (D)				E	F	G
	A	B	C	D	E	F			
Obiettivo di performance organizzativa dell'Autoscuola Club Ternano		Rateo relativo	Rateo						
Scade il livello performance organizzativa della struttura di riferimento - Scuola (14)		100%							
Specifici obiettivi individuali			40%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale		
Obiettivo di performance individuale di controllo del mezzo alla guida - Imposto per legge - Budget di spesa - L. 28/02/2010 - Art. 12 - D. 20/02/2010		20%		Indicatore	Fonte	90%			
Obiettivo di performance individuale di controllo del mezzo alla guida - Imposto per legge - Budget di spesa - L. 28/02/2010 - Art. 12 - D. 20/02/2010		20%		Indicatore	Fonte	10%			
Obiettivo di performance individuale di controllo del mezzo alla guida - Imposto per legge - Budget di spesa - L. 28/02/2010 - Art. 12 - D. 20/02/2010		10%		Indicatore	Fonte	100%			
Capacità e comportamenti professionali organizzativi area C			40%			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale		
Scade il livello della competenza (obiettivi)									
Competenza pratica		20%				100%			
Competenza teorica ADVAE		20%				100%			
Temperie di studio		20%				100%			
Problemi didattici		20%				100%			
Obiettivi di performance		20%				100%			
Conoscenza		12%				100%			
Lavoro di Gruppo		18%				100%			
<b>TOTALE</b>			100%						
<b>ANALIZZAZIONE</b>									
Data e Firma per validazione (17/06/2011)									

Area B

SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUELE OPERANTI AREA B.1							GIUGNO 2011		
DESCRIZIONE	NOME		POSIZIONE (D)				E	F	G
	A	B	C	D	E	F			
Obiettivo di performance organizzativa dell'Autoscuola Club Ternano		Rateo relativo	Rateo						
Scade il livello performance organizzativa della struttura di riferimento - Scuola (14)		100%							
Specifici obiettivi di gruppo o individuali			20	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale		
A. 1. Obiettivo formativo delle acquisizioni / Organizzazione delle acquisizioni / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola		20%		Indicatore formativo	Fonte formativa	a.1. Obiettivo formativo			
A. 2. Obiettivo formativo delle acquisizioni / Organizzazione delle acquisizioni / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola		20%		Indicatore di lavoro	Fonte lavoro	a.2. Obiettivo formativo			
A. 3. Obiettivo formativo delle acquisizioni / Organizzazione delle acquisizioni / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola / Organizzazione a livello di gruppo / Organizzazione a livello di scuola		20%		Indicatore di gruppo	Fonte gruppo	a.3. Obiettivo formativo			
Capacità e comportamenti professionali organizzativi			40			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale		
Scade il livello della competenza (obiettivi)									
Competenza pratica		20%				100%			
Competenza teorica AD		20%				100%			
Temperie di studio		20%				100%			
Problemi didattici		20%				100%			
Obiettivi di performance		20%				100%			
Conoscenza		12%				100%			
Lavoro di Gruppo		20%				100%			
<b>TOTALE</b>			100%						
<b>ANALIZZAZIONE</b>									
Data e Firma per validazione (17/06/2011)									



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;

Criteria 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 Il 23 Aprile 2013

IL DIRETTORE  
(Gabriele IRELLI)

