

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2015****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 2015 / 31 Dicembre 2015**.

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

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di **€26.684,65** calcolato nel modo di seguito indicato.

Tabella 1

Costituzione del Fondo - Anno 2014	
Totale Fondo 2004	€ 25.860,00
Riduzione del 10% (D.L. n. 112/2008 – e s.m.e.i.)	- € 2.586,00
Fondo rideterminato	€ 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 di €4,94 pro capite - per 13 mensilità calcolata per il solo personale soggetto a TFR - (n. 1 unità) art. 6 – comma 2 – CCNL economico 2004 / 2005 dell' 8 Maggio 2006	€ 64,22
- 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
- incremento per risparmi RIA (retribuzione individuale di anzianità) del personale cessato (n. 2 unità) – Coccia Rita / Di Girolamo Berardo art. 4 - comma 3 - lettera C - CCNL del 14 Marzo 2001	€ 1.012,20
Totale Fondo 2015	€ 26.684,65
<i>Quota del Fondo non utilizzabile (Art.9 - comma 2 bis - legge 122 / 2010)</i>	
Unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2013 (Rag. Berardo Di Girolamo)	- € 8.894,88
IMPORTO DISPONIBILE per l'anno 2015	€ 17.789,77

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**" relativa all'unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2013 rimane in disponibilità del "fondo" stesso ma **non** potrà essere utilizzata per coprire le indennità e compensi nell'anno 2015.

Detta quota complessiva pari ad € **8.894,88** diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Automobile Club Teramo, senza poter essere utilizzata.

Tanto premesso, il "fondo" per il trattamento accessorio utilizzabile nell'anno 2015 è determinato nell'importo complessivo di € **17.789,77** ed è utilizzato come di seguito indicato:

Tabella

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2015

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la performance	€	9.099,54
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	€	795,34
- compensi per aggiornamento sito web e gestione approvvigionamenti mercato elettronico – Consip	€	2.000,00
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

Totale risorse del fondo disponibili anno 2015	€	17.789,77
---	----------	------------------

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. 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. Resta altresì vietato l'accesso all'ufficio fuori orario di servizio senza la preventiva autorizzazione, anche telefonica, del direttore.

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 di 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 per l'anno 2015 (Gennaio / Dicembre) in **€2.500,00** (duemilacinquecentoeuro) 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 e di trasparenza dell'Ente.

Art. 4

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) = **€3.115,68**

<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
B	B3	1	12	118,81	1.425,72
Totale					€ 3.115,68

Art. 5

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.**

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 dell'Ente nel rispetto della normativa di riferimento e gestione approvvigionamenti mercato elettronico - Consip: € 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.

Art. 6

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Teramo per l'anno 2015, 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 2015 è pari ad **€ 9.099,54**

Art. 7

- **Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti**
 - **obiettivi 2015**
 - **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 2015, 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 **€ 9.099,54** 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;

Dettaglio obiettivi:

Per il **primo** obiettivo: **organizzativo dell'Automobile Club Teramo - (peso complessivo 60%)**.

Gli obiettivi per l'anno **2015** dell'Automobile Club Teramo riguardano **quattro** indirizzi strategici e precisamente:

1. Obiettivi Legati all'attività economico finanziario:

- Margine operativo (MOL-AC), ossia valore della produzione (A) meno costi della produzione (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13) – target assegnato - valore MOL: >0;
- Rispetto obiettivo equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale ACI nella seduta del 26 Marzo 2013- riduzione indebitamento netto scaduto verso ACI al 31 Dicembre 2015 rispetto all'obiettivo assegnato con delibera del C.G. dell'ACI nella seduta del 24 Marzo 2013 - Target assegnato 100%;

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di supportare la direzione nel monitoraggio costante delle entrate e delle spese assistente l'aspetto economico / finanziario delle attività istituzionali e commerciali dell'Ente.

2. Obiettivi legati all'attività associativa:

- Incremento della produzione associativa con target assegnato di: > **0 = 7.240** tessere associative;
- Incremento percentuale della produzione 2015 di tessere individuali "Top di gamma" (*Gold + Sistema*) rispetto alla produzione dell'anno 2014 con target assegnato di n. **4.681** tessere;
- Percentuale delle informazioni acquisite campo e-mail rispetto alla produzione diretta di tessere individuali dell'anno 2015 al netto dei rinnovi automatici con target assegnato del **35%**;
- Produzione associativa 2015 Club ACI Storico – target assegnato **n. 10 Tessere**;
- Organizzazione eventi Acì Storico – target assegnato almeno **n. 1 evento** promozionale dedicato ai collezionisti e agli appassionati di auto storiche;

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.

3. Obiettivi legati all'attività trasparenza / anticorruzione:

- Potenziamento dell'azione in materia di Trasparenza ed Anticorruzione per ridurre le aree di rischio - con target assegnato "partecipazione a tutte le unità didattiche in modalità e-learning: 100% adempimenti.

Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di partecipare a tutte le iniziative formative / informative.

4. obiettivi legati all'attività progettuale:

- Miglioramento dell'efficienza delle Strutture operative attraverso l'attività di Customer relationship – Management CRM - target assegnato n. 1 workflow di gestione del socio a livello locale;
- Tenuta di n. 3 corsi formativi di educazione e sicurezza stradale:
 - n. 1 Corso – Format per bambini di cui al progetto **TransportAci Sicuri**;
 - n. 1 Corso denominato **A Passo Sicuri**;
 - n. 1 Corso denominato **Due Ruote Sicure**.
- Mantenere il numero delle autoscuole affiliate al 31 Dicembre 2014 - target assegnato di n. 1 autoscuola nel territorio provinciale di cui al progetto strategico della Federazione denominato “**Ready2go**” con un giudizio di qualità dell'Autoscuola almeno “buono”;
- Realizzazione del progetto denominato “**La Sicurezza si fa Strada**” – abbinato al Concorso “La Patente a Punti” approvato dal Consiglio direttivo dell'A. C. Teramo e validato dal Comitato Esecutivo dell'ACI e dall'OIV.

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.

Il tutto riportato nella scheda esplicativa sotto riportata denominata D/AC.

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB TERAMO - ANNO 2015							scheda D/AC
1) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA ECONOMICO FINANZIARIO							PESO 1): 25,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	marginare operativo (MOL-ACI), ossia valore della produzione (A) meno costi della produzione (B) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13)	VALORE MOL	> 0	50,00%	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	rispetto obiettivo equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 26/03/2013	realizza l'istituzionale netto risultato ACI al 31/12/2015 rispetto all'obiettivo assegnato con delibera del C. di amministrazione nella seduta del 26/03/2013	100%	50,00%	
Totale						100,00%	
2) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' ASSOCIATIVA							PESO 2): 50,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C 1	consolidamento volumi base associativa	Produzione associativa 2015 al netto dei canali esterni	> o = 7.240	45,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C 1	sviluppo qualitativo	Produzione anno 2015 Tessera Sistema + Gold al netto canali esterni	4.681	25,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C 1	completezza informazioni	Percentuale di email acquisite rispetto alla produzione diretta di tessere individuali dell'anno 2015 al netto dei canali accantonati	35 %	15,00%	
ISTITUZIONALE	Club ACI Storico	S O C 1	Sviluppo Soci ACI Storico	Produzione associativa 2015 Club ACI Storico	n. 10	10,00%	
			Eventi Organizzativi ACI Storico	numero Eventi Organizzativi	Organizzazione di almeno n. 1 evento promozionale dedicato ai collezionisti e agli appassionati di auto storiche	5,00%	
Totale						100,00%	
3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' TRASPARENZA /ANTICORRUZIONE							PESO 3): 5,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	Potenziamento dell'azione in materia di Trasparenza ed Anticorruzione per ridurre le aree di rischio	Atti di sensibilizzazione in materia di prevenzione della corruzione a livello decentrato di Federazione	partecipazione a tutte le unità didattiche in modalità e-learning	100,00%	
4) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' PROGETTUALE							PESO 4): 20,00%
MISSIONE	PRIORITA' POLITICA	AREA STRATEGICA	ATTIVITA'	INDICATORI	TARGET ASSEGNATO	PESO	
ISTITUZIONALE	Miglioramento dell'efficienza delle strutture operative	Ammodernamento dell'organizzazione tecnico /operativa	Customer relationship Management - CRM	Workflow di gestione del socio a livello locale	n. 1	10,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	Educazione Stradale	1 corso Format per bambini TransportAci Sicuri 1 corso A Passo Sicuri 1 corso Due Ruote Sicure	Alunni da sensibilizzare n. 20	10,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE PROGETTO READY 2 GO	Autoscuole affiliate	numero Autoscuole	Mantenere almeno il numero di autoscuole affiliate al 31/12/2014	10,00%	
			Standard di qualità autoscuole affiliate	Verifiche Standard di qualità	Consegnare un giudizio di qualità dell'Autoscuola almeno buono		
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	Educazione Stradale	relazione integrata da schede come da modalità piani e programmi	realizzazione obiettivi di progetto	70,00%	
Totale						100,00%	
TOTALE 1) - 2) - 3) - 4)							PESO TOTALE 100,00%

Per il **secondo** Obiettivo: “*di gruppo o individuali*”, (*peso complessivo 20%*) in linea con quanto previsto dal 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 dell'Ente si definiscono alcune iniziative “formative” volte al perseguimento ottimale degli obiettivi sopra indicati:

Dipendenti area B – B3

1. presidio attività associativa con monitoraggio mensile delle tessere non rinnovate con sollecito tramite telefonate /email al Socio - presidio attività sportiva CSAI: primo rilascio e rinnovo licenze / assistenza agli eventi sportivi organizzati dall'Ente e/o patrocinati dall' A. C. Teramo - (*peso relativo 60%*).
2. organizzazione e tenuta, nel corso dell'anno 2015, di almeno **tre** incontri formativi / informativi di cui ai progetti strategici della Federazione denominati:
 - **TrasportAci Sicuri** Format per bambini – **A Passo Sicuri – Due Ruote Sicure**: detti incontri formativi, almeno uno per tipologia, dovranno essere opportunamente documentati ed il materiale didattico elaborato dovrà essere conservato agli atti d'ufficio – (*peso relativo 20%*);
3. realizzazione di **un** progetto / intervento locale volto al potenziamento della compagine associativa (*peso relativo 20%*). Il progetto e/o l'intervento dovrà essere opportunamente documentato.

Dipendenti area C – C1

1. predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge: **Budget di Esercizio / Bilancio d'esercizio** – n. 2 procedure – (*peso relativo 50%*) - da documentare a cura del dipendente;
2. tenuta e aggiornamento costante dei registri ufficiali contabili e delle delibere (Consiglio Direttivo e Presidenziali) dei verbali dei Revisori dei Conti, di tutti gli atti contabili e amministrativi compreso quelli da pubblicare sul sito web www.teramo.aci.it - (*peso relativo 25%*) - da documentare a cura del dipendente;
3. predisposizione di almeno n. 40 schemi /tabelle/grafici da pubblicare sul sito web nel rispetto della normativa di riferimento in raccordo con il direttore - monitoraggio bimestrale dei crediti vantati dall'Ente compreso quelli nei confronti delle Delegazioni (*peso relativo 25%*) - da documentare a cura del dipendente;

Per quanto riguarda il **terzo** obiettivo, (**peso complessivo 20%**) 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 nelle forme di rito.

Scheda obiettivi R1 area B – B3

Automobile Club di Teramo
Protocollo Uscita
n. 15/0000008/15
Data 08/01/2015

SCHEDE OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AUTOMOBILE CLUB TERAMO							ANNO 2015
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		60					
Come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - DIAC		100%					
Specifici obiettivi di gruppo o individuali		20	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
Creare attività associata monitoraggio mensile delle tessere non rinnovate con attività tramite telefonata / email di invito.							
Creare attività "Spazio Clienti" primo rilascio e rinnovo tessere / assistenza agli stessi tramite organizzazione attività via personale ufficio.		60%	Report quadrimestrale	Direzione	n. 3 Report		
Monitoraggio delle attività di segreteria e rapporti con gli Utenti.							
Preparazione e tenuta di almeno n. 3 incontri formativi / informativi di educazione e sicurezza stradale assegnati dalla Federazione per l'anno 2015.		20%	Verbal di incontro	Direzione	n. 3 incontri formativi		
Realizzazione di un progetto / intervento locale volto al potenziamento della sorveglianza assicurativa.		20%	schede progettuali	Direzione	n.1 progetto /intervento		
Capacità e comportamenti professionali e organizzativi		20			Livello capacità e comportamento atteso	Livello capacità e comportamento finale	
come da dizionario delle competenze (allegato 5)							
Conoscenza dei processi		30%			100%		
Conoscenza sistema ACI		10%			100%		
Tensione al risultato		10%			100%		
Problem solving		20%			100%		
Orientamento al Cliente		10%			100%		
Comunicazione		10%			100%		
Lavoro di gruppo		10%			100%		
TOTALE		100%					
ASSEGNAZIONE							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)							

Scheda obiettivi R1 area C – C1

Automobile Club di Teramo
 Protocollo Uscita
 AC/TE/000009/15
 Data 09/01/2015

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA C							ANNO 2015
Cognome: CIUNCI		Nome: DONATO		POSIZIONE C1			
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso					
Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo							60
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC							100%
Specifici obiettivi individuali							
predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge; Budget di Esercizio / Bilancio d'esercizio n. 2 procedure	50%	20%	Indicatore	Fonte	Target assegnato	Target finale	
numero				direzione	100%		
tenuta e aggiornamento costante dei registri ufficiali contabili e delle delibere (Consiglio Direttivo e Presidenziali) dei verbali dei Revisori dei Conti, di tutti gli atti contabili e amministrativi compresi quelli da pubblicare sul sito web www.teramo.aci.it	25%		adempimento	direzione	100%		
predisposizione di almeno n. 40 schemi / tabelle grafici da pubblicare sul sito web nel rispetto della normativa di riferimento in raccordo con il direttore. Monitoraggio trimestrale dei crediti versati dall'Ente compreso quelli nei confronti delle Dispozioni	25%		numero	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)							

Art. 8

Criteria 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 Settembre dell'anno 2016 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "**performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo**", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, 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

Criteria 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 attenersi 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.

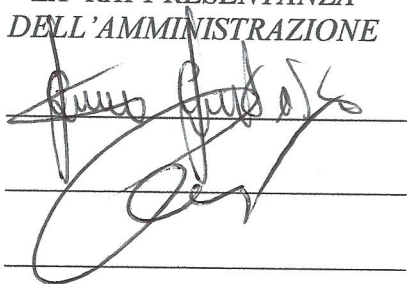
I Compensi destinati a remunerare la performance di cui al presente accordo saranno erogati in **un'unica soluzione** e sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, entro il mese di Settembre dell'anno 2016 ed 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.

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

Letto, confermato e sottoscritto.

*LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE*



*LE ORGANIZZAZIONI
SINDACALI*

C.G.I.L.

C.I.S.L.



U.I.L.

RSU

