

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE  
PARTE ECONOMICA ANNO 2017****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 2017 / 31 Dicembre 2017**.

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

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di **€27.081,25** calcolato nel modo di seguito indicato.

**Tabella 1**

<b>Costituzione del Fondo - Anno 2017</b>	
Totale Fondo 2004	€ 25.860,00
Riduzione del 10% (D.L. n. 112/2008 – e s.m.e.i.)	- € 2.586,00
<b>Fondo rideterminato</b>	<b>€ 23.274,00</b>
- <b>incremento</b> 0,69% su monte salari 2003 (art. 5 - comma 1 – CCNL 2002 / 2005) (biennio economico 2004 / 2005)	€ 1.179,11
- <b>incremento</b> 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
- <b>incremento</b> 0,16% su monte salari 2005 (art. 36 – CCNL 01/10/2007)	€ 260,31
- <b>incremento</b> 0,55% su monte salari 2005 (art. 1 - comma 2 – CCNL 18/02/2009)	€ 894,81
- <b>incremento</b> per risparmi RIA (retribuzione individuale di anzianità) 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	€ 1.408,80
<b>Totale Fondo 2017</b>	<b>€ 27.081,25</b>
<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)	- € 9.027,08
Unità lavorativa collocata a riposo nell'anno 2015 (Sig.na Marcozzi Angelisa)	- € 9.027,08
<b>IMPORTO DISPONIBILE per l'anno 2017</b>	<b>€ 9.027,08</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 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 alle unità lavorative collocate a riposo negli anni 2013/2015 rimangono in disponibilità del “fondo” stesso ma non potrà essere utilizzata per coprire le indennità e compensi nell'anno 2017.

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.

Tanto premesso, il “fondo” per il trattamento accessorio utilizzabile nell'anno 2017 è determinato nell'importo complessivo di € **9.027,08** ed è utilizzato come di seguito indicato:

**Tabella**

**Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2017**

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	<b>1.890,38</b>
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	<b>2.500,00</b>
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	€	<b>795,34</b>
- 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	€	<b>2.000,00</b>
Compensi per prestazioni straordinarie	€	<b>0,00</b>
Finanziamento delle turnazioni	€	<b>0,00</b>

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	<b>0,00</b>
Indennità di Ente: - €1.689,96 area C	€	<b>1.689,96</b>
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 - €151,40 area C	€	<b>151,40</b>

<b>Totale risorse del fondo disponibili anno 2017</b>	<b>€</b>	<b>9.027,08</b>
---	----------	-----------------

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.

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.

### 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

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 2017 (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 è responsabile, tra l'altro, dei crediti da riscuotere sulla base dei contratti, delle delibere degli Organi e delle determinate 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 e di trasparenza e pubblicità degli atti 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) = **€1.689,96**

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

#### 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

Area	P. E.	dipendenti	indennità	giorni	importo	totale
C	C1	1	m. valori	220	3,615198	795,34
<b>Totale</b>						<b>€ 795,34</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. 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 informazioni da pubblicare attraverso i canali della Federazione Aci, nonché la gestione degli approvvigionamenti attraverso il circuito del mercato elettronico –

Consip come “punto istruttore” nel 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 e s.m.e.i..

## **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 2017, 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 2017 è pari ad € **1.890,38**

## **Art. 7**

- **Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti**
  - **obiettivi 2017**
  - **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 2017, 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 **€ 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;

#### **Dettaglio obiettivi:**

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

Gli obiettivi per l'anno **2017** 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 (B) più ammortamenti e svalutazioni (B10) più accantonamenti per rischi (B12) più altri accantonamenti (B13) – target assegnato - valore MOL:  $\geq 0$ ;
- Rispetto obiettivo equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale ACI nella seduta del 29 Ottobre 2015 - riduzione indebitamento netto scaduto verso ACI al 31 Dicembre 2018 rispetto al valore rilevato al 31 Dicembre 2015 – in alternativa - assenza di debiti netti scaduti Verso / ACI al 31 Dicembre 2015. Target assegnato per il primo obiettivo “66,66% del valore assegnato con delibera del Consiglio Generale del 29/10/2015” // per il secondo obiettivo (alternativo al primo) “Si - con una tolleranza di 5.000,00 euro”.

*Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di effettuare il 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 **7.563** tessere associative;
- Incremento della produzione associativa fidelizzata COL con target di **421** contratti;
- Percentuale delle informazioni acquisite campo e-mail rispetto alla produzione diretta di tessere individuali dell'anno 2016 al netto dei rinnovi automatici con target assegnato del **60,06%**;

- Incontri informativi con finalità di monitorare il perseguimento degli obiettivi di federazione, sviluppare progettualità e motivare la rete, nonché svolgere attività informativa e di aggiornamento operativo sul territorio con le delegazioni territoriali con target assegnato n. **4** incontri;
- Incontri di formazione per la rete su tematiche commerciali con target assegnato di n. **1** corso di formazione per tutte le Delegazioni;

*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.*

### 3. Obiettivi legati all'**attività trasparenza / anticorruzione**:

- Assolvimento obblighi relativi alla pubblicazione dati in materia di trasparenza con target assegnato 100% dati da pubblicare;
- Formazione su specifiche tematiche previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione, anche mediante confronto costante con il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza dell'Ente sull'adeguamento alla normativa di riferimento;

*Al personale dell'Ente è richiesto l'impegno di predisporre, nei termini di legge, tutti gli atti da pubblicare sul sito istituzionale, e l'aggiornamento normativo del settore.*

### 4. obiettivi legati all'**attività progettuale**:

- Attivazione del progetto strategico ACI denominato Semplific@uto presso almeno il 30% delle Delegazioni di appartenenza;  
con target assegnato 30% delle Delegazioni della Rete.
- Erogazione di almeno un corso formativo di educazione e sicurezza stradale tra i due sotto riportati format:
  - Format per bambini di cui al progetto **TrasportAci Sicuri**;
  - Corso denominato **Due Ruote Sicure**.
 con un target assegnato di ragazzi da sensibilizzare di almeno **200 unità**.
- Mantenere il numero delle autoscuole affiliate al circuito Ready 2 go con target assegnato = 0 > a quanto realizzato al 31 Dicembre 2016;
- Realizzazione di driving test per ciascuna autoscuola affiliata ed operativa con target di n. 1 driving test;
- Promozione Aci Storico con l'organizzazione di almeno **2 eventi** di promozione del **Club Aci Storico**;
- Affiliazione di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio della provincia di Teramo;
- 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 dall'organizzazione per 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 2017							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	margine operativo (MOA-AC), metà valore della produzione (50) meno costi della produzione (20) più accantonamenti e svalutazioni (30) più accantonamenti per rischi (10) più altri accantonamenti (20,0)	VALORE MOL	> 0	50,00%	
ISTITUZIONALE	OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	equilibrio finanziario deliberato dal Consiglio Generale nella seduta del 29/10/2015	riduzione indebitamento netto scalfato verso ACI al 31/12/2018 rispetto valore rilevato al 31/12/2015 o in alternativa assenza di debiti netti scalfati V/ ACI (se l'ACI non presenta indebitamento V/ ACI al 31/12/2015).	66,66 % del valore assegnato con delibera del CG del 29/10/2015	50,00%	
<b>Totale</b>						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 2017 rispetto al 2016 al netto dei canali Ad Global e Sara	7.568	50,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	sviluppo fidelizzazione	Incremento della produzione fidelizzata COL	421	15,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	S O C I	completezza informazioni	Incremento della percentuale email accreditate rispetto alla produzione diretta di tessere individuali dell'anno 2017 (al netto dei rinnovi automatici)	60,06%	10,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO ATTIVITA' ASSOCIATIVA	GESTIONI RETI	Iniziativa per il coordinamento e lo sviluppo commerciale della Rete, corso di formazione per la Rete su tematiche commerciali	documentazione Automobile Club (convocazioni incontri e meeting, organogrammi)	n. 4 riunioni per tutte le delegazioni	10,00%	
				numero Eventi Organizzativi	n. 1 corso per tutte le delegazioni	15,00%	
<b>Totale</b>						100,00%	
3) OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI ALL'ATTIVITA' TRASPARENZA / ANTI CORRUZIONE							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	dati da pubblicati / dati da pubblicare	100% dati da pubblicare	50,00%	
ISTITUZIONALE	SVILUPPO DELLA LEGALITA'	INFRASTRUTTURE E ORGANIZZAZIONE TECNICO/OPERATIVA	Formazione su specifiche tematiche previste nel Piano triennale di prevenzione della corruzione	partecipazione ad una sessione formativa in materia di anticorruzione	si	50,00%	
<b>Totale</b>						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	Ammodernamento dell'organizzazione tecnico / operativa	Educazione alla sicurezza stradale: Trasparenza Sicuri, Due ruote Sicure, attività rivolto a giovani / adulti	Persone sensibilizzate	200 persone sensibilizzate	15,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE PROGETTO READY 2 GO	READY 2 GO	Autoscuola affiliata (peso relativo 50%)	N. di autoscuole affiliate > 0 a quanto realizzato al 31/12/2016	15,00%	
				Realizzazione di driving test per ciascuna autoscuola affiliata ed operativa (peso relativo 50%)	Realizzazione di n. 1 driving test per ciascuna autoscuola affiliata		
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE	ACI STORICO	Promozione Ad Storico	Eventi promozionali, reduci, autoconferenze in competizioni (peso relativo 50%) Affiliazione di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio di appartenenza (peso relativo 50%)	realizzazione di n. 2 eventi di promozione del Club ACI Storico Affiliazione di n. 1 Club di appassionati di veicoli storici con sede nel territorio dell'ACI	10,00%	
ISTITUZIONALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE	Progetto Simplifit@auto	meccanizzazione rate delegazioni	Admission al progetto strategico ACI Simplifit@auto presso almeno 1 30% delle Delegazioni di appartenenza	30% delle Delegazioni della rete	10,00%	
PROMOZIONE EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	ATTIVITA' ISTITUZIONALE ISTRUZIONE AUTOMOBILISTICA	EDUCAZIONE E SICUREZZA STRADALE	Educazione Stradale - Progetto denominato "La Sicurezza in la Strada"	relazione integrata da schede come da modulistica piani e programmi	realizzazione obiettivi di progetto	50,00%	
<b>Totale</b>						100,00%	
<b>TOTALE 1) - 2) - 3) - 4)</b>							<b>PESO TOTALE</b> 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](http://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 volte al perseguimento ottimale degli obiettivi sopra indicati:



## 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 - con l'utilizzo della procedura meccanizzata denominata GSAWEB – (*peso relativo 50%*) - adempimenti connessi all'Assemblea annuale Soci, da documentare a cura del dipendente;
2. aggiornamento costante dei registri ufficiali contabili e delle delibere (**Consiglio Direttivo e Presidenziali**) dei verbali dei **Revisori dei Conti** e di tutti gli atti contabili e amministrativi – tenuta del protocollo informatico dell'Ente e delle attività meccanizzate connesse - costante aggiornamento sito istituzionale in sinergia con il direttore - (*peso relativo 25%*) - da documentare a cura del dipendente;
3. predisposizione di schemi /tabelle/grafici da pubblicare sul sito **web** dell'Ente nel rispetto della normativa di riferimento in raccordo con il direttore. Monitoraggio bimestrale dei crediti vantati dall'Ente compreso quelli nei confronti delle Delegazioni e dei Gestori dei Punti Vendita Carburanti con procedure informatizzate - (*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 sogettiva del direttore delle sotto elencate competenze:

### 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 al dipendente attualmente in forza nelle forme di rito.

Scheda obiettivi denominata “R1”  
area C – C1

SCHEDA OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI AREA C							ANNO 2017
Cognome: CIUNCI		Nome: DONATO		POSIZIONE C1			
A	B	C	D	E	F	G	
	Peso relativo	Peso					
<b>Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Teramo</b>		60					
come da scheda performance organizzativa della struttura di riferimento - Scheda D-AC	100%						
<b>Specifici obiettivi individuali</b>		20%	<b>Indicatore</b>	<b>Fonte</b>	<b>Target assegnato</b>	<b>Target finale</b>	
predisposizione degli atti amministrativi e contabili nel rispetto delle scadenze imposte per legge Budget di esercizio / Bilancio d'esercizio n. 2 procedure - adempimenti connessi all'Assemblea annuale Soci	50%		numero	direzione	100%		
Aggiornamento costante dei registri ufficiali contabili, delle delibere (Consiglio Direttivo e Presidenziali), dei verbali dei Revisori dei Conti e di tutti gli atti contabili e amministrativi - tenuta del protocollo e attività informatiche connesse - costante aggiornamento del sito istituzionale in sinergia con il direttore	25%		adempimento	direzione	100%		
predisposizione 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 de P.V. Capuruti.	25%		adempimento	direzione	100%		
<b>Capacità e comportamenti professionali e organizzativi</b>		20%			<b>Livello capacità e comportamento atteso</b>	<b>Livello capacità e comportamento finale</b>	
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%		
<b>TOTALE</b>		100%					
<b>ASSEGNAZIONE</b>							
Data e Firma per accettazione (TITOLARE)							


 Automobile Club Teramo  
 Il Direttore  
 (Gabriele Inellii)

## 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 2018 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 appreso 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 2018 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*

F.to Gabriele IRELLI

*LE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI*

C.G.I.L. \_\_\_\_\_

C.I.S.L. F.to Andrea SALVI

U.I.L. \_\_\_\_\_

RSU \_\_\_\_\_