

AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA

Anno 2011 – differenziazione premialità

Il sistema di valutazione della Performance individuale deriva, ovviamente, dall'impostazione generale di perseguimento della Performance Organizzativa di Ente.

Conformemente al Sistema di valutazione della Performance Aci, con specifico riguardo al paragrafo 2.4, La valutazione delle performance individuale dei dipendenti dell'Automobile Club Alessandria è effettuata sia sulla base dei risultati della performance organizzativa dell'Ente, sia sulla base di un set di indicatori di misurazione delle competenze professionali e comportamentali.

Il ciclo prevede assegnazione da parte del Direttore di obiettivi individuali derivati dalla impostazione generale della Performance Organizzativa di Ente. L'assegnazione degli obiettivi avviene, di norma, entro il mese di febbraio.

Gli obiettivi così comunicati vengono tradotti in comportamenti e recepiti dal Contratto Integrativo di Ente che prevede, anche a seguito dell'allocazione delle risorse assegnate alla contrattazione decentrata, a valorizzarli e ad individuare idonei strumenti di rilevazione delle performance individuali e del grado di raggiungimento degli obiettivi. In particolare, costituiscono presupposto utile per la valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi le relazioni trimestrali predisposte dal Direttore e sottoposte all'Oiv.

Per l'anno 2011, si riporta di seguito uno stralcio del contratto integrativo e la ripartizione percentuale (anonima) della differenziazione di premialità ottenuta in seguito all'applicazione dei criteri dal contratto delineati.

Estratto CCI 2011:

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente e, limitatamente ad una quota di €. 1.000,00, a riconoscere il differente apporto individuale in ottemperanza ai principi di differenziazione della premialità previsti per la Pubblica Amministrazione. (omissis)

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

	LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
	C5	100,00
	C4	89,50
	C3	86,60
	C2	86,50
	C1	86,00
	B3	82,00
	B2	79,50
	B1	79,20
	A3	79,00
	A2	70,00
A1		70,00

(omissis)

2.2 – VALUTAZIONE DELLE COMPETENZE

Conformemente alla declaratoria Aci del Sistema di Valutazione delle Competenze adottato a livello nazionale (di cui si allega copia), una quota del compenso incentivante pari a €. 1.000,00 viene assegnato in proporzione diretta al risultato ottenuto ai termini della valutazione delle competenze. La valutazione avverrà ad opera del Direttore dell'Ente sulla base del contributo effettivo prestato al raggiungimento degli

obiettivi di Performance di Ente. La scheda provvisoria di valutazione delle competenze verrà formalmente consegnata ai singoli dipendenti e sarà oggetto di discussione in colloqui individuali. Solo al termine dei colloqui il grado di valutazione sarà consolidato e diverrà definitivo.

Tabella ripartizione percentuale premialità

Anno 2011	Ripartizione risorse compenso produttività	Ripartizione risorse compenso contributo individuale (competenze)
Dipendente 1	50.5%	62%
Dipendente 2	49.5%	38%