

## AUTOMOBILE CLUB ALESSANDRIA

Anno 2012 - 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 provvede, 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 2012 si riportano di seguito le schede di assegnazione obiettivi individuali:

| SCHEDA MONITORAGGIO TRIMESTRALE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB     |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        |             |
|--|--------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|-------------|
| ANNO 2012  | 1°trimestre <input type="checkbox"/> | 2°trimestre <input type="checkbox"/> | 3°trimestre           | <input type="checkbox"/> |                         |                        |             |
| OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA LEGATI AI PIANI DI MIGLIORAMENTO GESTIONALE |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        | PESO :      |
| MISSIONE   | PRIORITA' POLITICA                   | AREA STRATEGICA                      | ATTIVITA'             | INDICATORI               | TARGET ASSEGNATO        | TARGET AL TRIMESTRE    | PESO        |
| rispetto tempi pagamento quote sociali   | definita centralmente                | definita centralmente                | definita centralmente | tempi di pagamento       | 10 gg. data scadenza    | 10 gg. data scadenza   | 50,00%      |
| TrasportAci Sicuri   | definita centralmente                | definita centralmente                | definita centralmente | n. corsi ed iniziative   | 3 corsi e 1 iniziativa  | 1 corso o 1 iniziativa | 20,00%      |
| Progetti locali deliberati da C.D.   | definita localmente                  | definita localmente                  | definita localmente   | schede operative         | realizzazione obiettivi | obiettivo annuale      | 30,00%      |
|  |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        |             |
|  |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        |             |
|  |                                      |                                      |                       |                          |                         | totale                 | 100,00%     |
| TOTALE   |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        | PESO TOTALE |
|  |                                      |                                      |                       |                          |                         |                        | 100,00%     |

Si riporta inoltre di seguito uno stralcio del contratto collettivo integrativo relativo all'anno 2012 con l'assegnazione delle risorse e le indicazioni specifiche per la remunerazione della produttività:



*raggiungimento degli obiettivi, il compenso sarà erogato per intero. In caso di parziale raggiungimento (almeno pari ai 2/3 – 66%) il compenso verrà erogato al 90%.*

*Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.*

*Sulla base delle rilevazioni trimestrali e qualora i risultati conseguiti risultino in linea con il raggiungimento dell'obiettivo finale, previo parere favorevole del Direttore, saranno attribuiti due acconti nella misura forfettaria di Euro 1.500,00 ciascuno con le retribuzioni di giugno e dicembre. Tali anticipazioni saranno ripartite fra i dipendenti con riferimento ai parametri retributivi ed alle giornate di presenza in servizio.*

*Il saldo è erogato a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della Relazione sulla Performance dell'Ente, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI, in proporzione ai singoli parametri retributivi, alle giornate di presenza in servizio ed al parametro di partecipazione individuale di cui al successivo punto n. 7, "Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale".*

*La corresponsione del relativo saldo terrà conto degli acconti corrisposti nei mesi di giugno e di dicembre. Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:*

| <b>LIVELLO ECONOMICO</b> | <b>PARAMETRO</b> |
|--------------------------|------------------|
| 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            |

*Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto nell'allegata tabella delle assenze.*

## **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 €. 2.000,00 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.*

A seguito del processo di valutazione e degli esiti della contrattazione, si riporta di seguito la tabella di differenziazione della premialità:

| riepilogo incentivo                | anno 2012 |           |
|------------------------------------|-----------|-----------|
|                                    | risorsa 1 | risorsa 2 |
| straordinario                      | 1.284,04  | 14,58     |
| maneggio denaro                    | 703,50    | 194,30    |
| reperibilità                       | 240,00    | 0,00      |
| trasporto valori                   | 64,80     | 82,80     |
| posizione                          | 502,66    | 530,25    |
| incentivo                          | 2.287,27  | 2.215,38  |
| valutazione competenze performance | 1.149,43  | 850,57    |
| totale anno                        | 6.231,70  | 3.887,88  |
| già erogato                        | 3.822,84  | 1.761,18  |
| da erogare a saldo                 | 2.408,86  | 2.126,70  |
| recupero malattia                  | risorsa 1 | risorsa 2 |
| gg assenza                         | 0         | 4         |