

## **ART. 8 COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITA'**

I compensi incentivanti stanziati nell'ambito della contrattazione integrativa di Ente, che sono destinati a premiare la performance del personale, sono finalizzati a consolidare gli obiettivi conseguiti negli anni precedenti ed a promuovere significativi miglioramenti, nei livelli di efficienza dell'amministrazione e della qualità dei servizi prestati, in correlazione con i programmi ed i piani di attività dell'Ente, che rappresentano la prosecuzione ed il coerente sviluppo delle iniziative e dei progetti promossi, sulla base degli indirizzi definiti dagli Organi decisionali in coerenza le scelte strategiche dell'Ente Federante.

Per l'anno 2019 l'erogazione dei compensi per la produttività sarà differenziata tra:

- A) Obiettivi collegati al livello di performance **organizzativa** di Ente nel suo complesso, pari al (70%) delle risorse disponibili per la produttività;
- B) Obiettivi di performance **individuale** pari al (30%) delle risorse disponibili per la produttività.

A tal fine vengono individuate le seguenti aree riguardanti l'attività istituzionale, alle quali vengono rispettivamente assegnate per l'anno 2019 le relative risorse economiche:

<b>A) DETTAGLIO OBIETTIVI DI TIPO ORGANIZZATIVO 70%</b>			
	Risorse assegnate	€	7.363,08

### **1) - OBIETTIVO LEGATO ALL'AREA STRATEGICA ATTIVITA' ASSOCIATIVA VALORE ASSEGNATO € 3.681,54 DEL FONDO**

**A** Viene preliminarmente stabilito quale progetto obiettivo generale, il raggiungimento di una soglia minima di Associazioni acquisite, riguardanti tutte le tipologie di tessere al netto delle tessere "facile sarà", pari a 11.382, per l'intero anno 2019, per tutti gli uffici in Sede e Delegazioni indirette.

La valutazione numerica del raggiungimento dell'obiettivo Soci per l'anno 2019, e le eventuali criticità che in tal senso fossero determinanti, terrà in considerazione in sede di conteggio a consuntivo delle associazioni acquisite, tutte le eventuali modifiche e variazioni, attualmente non prevedibili, che possano verificarsi nella struttura della rete di vendita ed influire quindi sulla produzione associativa e sugli altri servizi offerti.

Tale obiettivo viene fissato con un carattere di criterio numerico e generale, poiché la gestione dell'associazione presenta particolarità e procedure operative tali da coinvolgere tutti gli uffici di Sede ciascuno per le proprie competenze, e non solo le strutture operative (front office) di Sede, Delegazioni dirette e Delegazioni indirette, che in via preliminare trattano l'operazione di rilascio di associazioni nuove o rinnovate.

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

I dati a consuntivo saranno rilevati dalla statistica Aci “Produzione per A.C.Genova all’01/01/2019 al 31/12/2019”

**Peso assegnato 60%**

**B** Sviluppo qualitativo – Incremento della produzione fidelizzata (COL) – fonte Data Base Soci

**Peso assegnato 40%**

**2) - OBIETTIVO LEGATO AL RISULTATO ECONOMICO DELLA GESTIONE**  
**VALORE ASSEGNATO € 3.681,54 DEL FONDO**

Mantenimento dell’equilibrio economico (Risultato Operativo Lordo > o = 0)

**Peso assegnato 50%**

Con riferimento agli obiettivi sopra indicati, si procederà alla distribuzione del compenso, da suddividere in maniera paritetica, proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi di tipo organizzativo indicati, in base all’effettivo apporto individuale, e prendendo a riferimento la scala parametrica indicata all’art. 9 del presente contratto collettivo

<b>B) DETTAGLIO OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 30%</b>			
	Risorse assegnate	€	3.155,61

Gli obiettivi di performance individuale/di gruppo, già comunicati ai dipendenti con nota del 16 Luglio 2019, sono suddivisi come di seguito:

punti 1 e 2 = peso assegnato complessivamente 66,67% del fondo B

punto 3 = peso assegnato 33,33% del fondo B

**1) – SERVIZIO TASSE AUTO / SERVIZIO BOLLO NO PROBLEM**  
**VALORE ASSEGNATO € 1.402,49 DEL FONDO**

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi comunicati, l’ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

**2) – SERVIZIO SCUOLA GUIDA**  
**VALORE ASSEGNATO € 701,25 DEL FONDO**

In caso di mancato raggiungimento degli obiettivi comunicati, l'ammontare del compenso riferito alle attività subirà la correlativa riduzione percentuale.

**3 ) - DETTAGLIO OBIETTIVI LEGATI AL LIVELLO DI CAPACITA' INDIVIDUALE E DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ATTESO**  
**VALORE ASSEGNATO € 1.051,87 DEL FONDO**

Per quanto riguarda questo terzo punto si farà riferimento alla valutazione soggettiva del Direttore delle sotto elencate competenze:

CONOSCENZA PROCESSI conoscenza dei processi lavorativi in cui il dipendente è inserito e relative interrelazioni

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 AL CLIENTE capacità di ascolto e interazione con il cliente interno ed esterno

LAVORO DI GRUPPO capacità di lavorare in team

Il grado di realizzazione degli obiettivi è riassunto in apposite schede di performance individuale, distinte per aree di appartenenza e per dipendente sulla scorta del modello desunto dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'ACI.

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

Con riferimento alla previsione di cui all'art. 78 CCNL 2016/2018 si conviene di definire la maggiorazione del premio relativo alla performance individuale nella misura del 30% del valore medio pro capite. A tal fine si definisce nella misura del 33,3% la quota massima di personale valutato cui tale maggiorazione può essere attribuita.