

Gli obiettivi quantitativi, assegnati al personale a livello di macro area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Organizzazione/supporto alla Direzione nelle Manifestazioni	100%	n. attività svolte/n. attività previste per la realizzazione della manifestazione/evento	Relazione Direttore	Almeno 2 attività

Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Effettuare il 100% degli adempimenti contabili di competenza in modo corretto, tempestivo in ossequio alla normativa di riferimento	100%	Adempimenti contabili	Prospetti contabili	100% degli adempimenti

Macroarea Ufficio Soci e Sportivo				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Consolidamento base associativa	100%	Produzione tessere (Sede Cuneo + Delegazione diretta di Madonna dell'Olmo) 2018 al netto delle tessere FacileSarà e di quelle prodotte dal canale ACI Global)	SOCIO WEB	Produzione associativa +4% >rispetto al 2018

Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Pratiche di conferma validità patente di guida	100%	n. pratiche di conferma patente di guida	Statistica Pratiche Light	Pratiche di conferma patenti di guida + 20% rispetto al 2018

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti e in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

Gli obiettivi qualitativi, assegnati al personale a livello di macroarea, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

Macroarea Ufficio Segreteria e Affari Generali				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Supporto alla Direzione nelle attività di ricerca varie	100%	Attività svolte in modo corretto e tempestivo	Report Direzione	1 = nessun rilievo

Macroarea URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Attività di verifica contabilità della società "A.C. Cuneo Servizi Srl" a supporto della Direzione e degli Organi dell'Ente.	100%	n. prospetti elaborati	Prospetti contabili elaborati	Almeno 3 prospetti contabili

Macroarea Ufficio Soci e Sportivo				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Esaustività della prestazione erogata	100%	n. correzioni effettuate/n. tessere emesse	Report Statistico	Valore 1 = < 5%

Macroarea Ufficio Assistenza Automobilistica				
<i>Obiettivi</i>	<i>Peso relativo</i>	<i>Indicatore</i>	<i>Fonte</i>	<i>Target assegnato</i>
Rispetto tempi di erogazione a sportello delle formalità di passaggio di proprietà	100%	Tempi di erogazione dei servizi	Report Direzione	Valore 1 = <= 20 minuti

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

C. ATTIVITA' PROGETTUALI (corresponsione annuale) - €. 300,00

Il budget è volto a remunerare l'impegno del personale nelle attività e progetti promossi ed organizzati dall'Automobile Club Cuneo nel corso del 2019, ed il particolare i progetti di educazione e sicurezza stradale organizzati dall'Ente e rivolti agli studenti delle Scuole di Cuneo e Provincia.

Il raggiungimento del grado di realizzazione di dette attività sarà rilevato dalla relazione annuale prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si prenderanno a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

COEFFICIENTE DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

PARAMETRO	DESCRIZIONE
1,5	Prestazione che, distinguendosi in termini di qualità, abbia portato a significative ottimizzazioni dei processi di lavoro e/o riduzione dei costi, tramite una gestione innovativa in termini di efficienza ed efficacia del processo o di parte di esso, ritorni di immagine positiva, quali ad esempio: <ul style="list-style-type: none">• Eliminazione di attività ridondanti• Revisione/innovazione del flusso di lavoro in un'ottica di soddisfacimento dei bisogni dei clienti interni ed esterni• Integrazione delle proprie attività all'interno di processo di lavoro affini
1	Prestazione in linea con quella attesa
0,75	Prestazione parzialmente in linea con quella attesa
0,25	Prestazione non in linea con quella attesa

L'attribuzione del suddetto parametro è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata ad ogni dipendente con riferimento all'anno precedente.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/2/2018, secondo i criteri di cui al presente articolo ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale - una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

La quota di fondo in questione è suddivisa come di seguito indicato:

quota 1), pari al 90% della quota di fondo, è destinata alla corresponsione del compenso secondo i parametri indicati da 1.0 a 0.25 in base alla effettiva prestazione dell'attività lavorativa, ove il parametro 1.5 è equiparato ad 1.0;

quota 2), il restante importo, pari al 10% della quota di fondo, è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale destinatario del parametro pari a 1.5, per un valore medio pro

capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente, nonché per una percentuale limitata di destinatari, non superiore al 60% del personale assegnato.

quota 3), gli eventuali residui saranno suddivisi in parti uguali, tra i destinatari dei parametri 1 e 1.5.

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

La valutazione, in base a quanto stabilito dall'art. 24 del CCNL 2006/2009, ultrattivato dalla disciplina contrattuale vigente, e dalla normativa in vigore deve rispettare i seguenti principi:

- a) comunicazione degli obiettivi e target da conseguire, nonché della prestazione individuale attesa e dei relativi criteri di valutazione;
 - b) incontri periodici di misurazione e monitoraggio delle attività di team, durante i quali si devono evidenziare, anche in modo tracciato sulla base di dati e fatti, prestazioni lavorative insoddisfacenti, tali da determinare l'attribuzione di un parametro inferiore ad 1, al fine di consentire opportuni comportamenti correttivi nel successivo periodo di monitoraggio;
 - c) motivazione della valutazione dei risultati conseguiti e verifica finale congiunta con il valutato.
- Le risultanze della valutazione sono oggetto di informazione con le OO.SS.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

In caso di attribuzione di un parametro uguale a 1, il valutato ha la possibilità di inoltrare al dirigente valutatore la richiesta di revisione motivata per l'eventuale ottenimento di un riesame mirato al parametro pari a 1,5, da riconoscere entro i limiti della percentuale massima definita dalla contrattazione territoriale decentrata.