

**REGOLAMENTO AZIENDALE PER L'ISTITUZIONE DI UN ELEMENTO
INCENTIVANTE ANNO 2024
SOCIETÀ ACICOMO SERVIZI SRL
Sede di Como Viale Masia, 79**

Premesso

Che le società ACICOMO SERVIZI SRL è una società in house dell'AC Como per il perseguimento delle finalità istituzionali dell'Ente ed è iscritta nell'elenco delle amministrazioni aggiudicatrici tenuto dall'ANAC ai sensi dell'art. 192 co. 1 Dlgs 50/2016;

Che la società svolge le proprie attività in virtù di apposite convenzioni e secondo il Budget e i Piani attività per l'anno 2024 e tenuto conto del fabbisogno di personale per l'anno 2024;

Tenuto conto

Che nel Budget e piani attività sono previsti degli indicatori per le attività svolte;

Che il Consiglio Direttivo dell'AC Como nella riunione del 26.03.2024, ha approvato gli obiettivi di performance dell'Ente per l'anno 2024;

Ritenuto

Opportuno prevedere per il personale dipendente, che opera presso la sede di Como, la corresponsione di un incentivo, in linea con quanto fatto da AC Como per il proprio personale nel Contratto Integrativo per il personale non dirigente, sezione compensi incentivanti;

Si Conviene

per l'anno 2024 è prevista una somma complessiva lorda da distribuire a titolo di compenso incentivante pari ad euro € 16.200 lordi complessivi (resta inteso che ogni somma e/o valore rappresentati nel presente regolamento si intendono espressi al lordo delle ritenute previdenziali e/o fiscali) così ripartito:

1) OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (50%)	€ 8.100
2) OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE (43,83%)	€ 7.100
3) WELFARE (6,17%)	€ 1.000

TOT € 16.200

1) OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

€ 8.100

L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di performance organizzativa della Federazione Aci con le specificità di alcuni processi dell'Automobile Club Como, in base al piano di indicatori e dei risultati attesi. La quota definita per la performance organizzativa è pari al 50% del totale fondo per i compensi incentivanti.

1a - Obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione.

Tali obiettivi sono correlati alle schede obiettivi 2024 di Performance Organizzativa AC Como per l'anno 2024 e riguarda tutti e 5 i dipendenti. Si riporta di seguito la scheda dettagliata:

		PESO RELATIVO	INDICATORE	PESO	FONTE	TARGET ASSEGNATO	N. DIPENDENTI
OBIETTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI FEDERAZIONE	Concorrere al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	20%	n. Soci da produzione diretta (peso relativo 60%)	50%	Data base soci	2700	5
			n. Soci fidelizzati (peso relativo 30%)			975	
			% mail dei Soci acquisite nel 2024/totale della produzione diretta tessere individuali-al netto dei rinnovi automatici (peso relativo 10%)			82%	
	Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza stradale	10%	corsi in materia di educazione alla modalità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza		Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	- 5: 100% - 4: 80% - 3: 60% - minore di 3: non raggiunto	
	Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione Acì Storico	10%	n. attività di promozione di Acì Storico		Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	n. 2	
			n. 1 evento Ruote nella Storia 2024			100%	

1b - Obiettivi connessi all' Ufficio.

Tali obiettivi sono correlati all'ufficio di appartenenza del personale e sono definiti sulla base del Piano Generale delle Attività di AC Como per l'anno 2024 approvato dal Consiglio Direttivo nella riunione del 26.10.2023 e sulla base della determinazione n.52 del 29.12.2023 del Direttore relativa all'assegnazione del budget 2024 per i diversi Uffici e Ente/Società.

Si riporta di seguito la scheda dettagliata:

OBIETTIVI CONNESSI ALL'UFFICIO	Ufficio amministrazione	gestione contabile contrassegni svizzera e austria, con rendicontazione mensile	50%	database Access	100%	1
	Ufficio sportivo	rilascio licenze sportive		database Aci Sport	n. 300	1
	Ufficio segreteria/educazione e sicurezza stradale	Realizzazione grafica e sito per eventi organizzati		www.lagodicomostorico.it www.acicomoeogreen.it www.rallydico.com	100%	2
		manutenzione e aggiornamento sito area trasparenza e anticorruzione		www.como.aci.it	100%	
	Ufficio assistenza automobilistica	produzione n. patenti		Database Pratiche Top	n. 1000	1
		produzione n. pratiche		Database Pratiche Top	n. 1500	
		produzione n. pratiche di rimborso ed esenzione bolli		Database Pratiche Top e Gedi Portale	n. 300	

2- OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE

€ 7.100,00

La performance individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale sulla base del sistema adottato dalla società ed in base ai parametri indicati nella Tab.1.

TAB 1

SCHEDA DESCRITTIVA DEGLI INDICATORI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
SKILL PROFESSIONALI TRASVERSALI	INDICATORI
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività e dei propri processi di lavoro;
	individuare degli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività e dei processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche
	manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard qualitativi definiti
	gestire incertezza e valutare rischi e opportunità
	rispettare impegni e scadenze assegnate
	gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO /INTERNO	interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative coerenti rispetto al bisogno espresso
	generare output di qualità per il cliente interno/esterno
	favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno quale output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati
	instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità di servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno)
	contribuire a diffondere nell'organizzazione, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino
PROBLEM SOLVING	definire problema pianificare e formulare ipotesi
	individuare procedure e applicarle al contesto
	trarre conclusioni e formulare ipotesi
LAVORO DI GRUPPO	dell'ascolto
	collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni
	partecipare alle attività comuni valorizzando i contributi altrui.

La quota definita per la performance individuale è pari al 43,83% del totale fondo per i compensi incentivanti così suddivisa:

2a- Valutazione skill professionali

Valutazione degli skill professionali trasversali quali contributo qualitativo e personale al conseguimento degli obiettivi della società. (50%)

2b -Partecipazione corsi di aggiornamento

Partecipazione del personale ai corsi di aggiornamento sui principali pacchetti Office per un totale di 24 ore (50%)

CRITERI DI CORRESPONSIONE DEI COMPENSI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

4a - Performance organizzativa

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dalla società.

Come indicato nelle schede sopra evidenziate relative alla performance organizzativa 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 singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore Generale/Procuratore, comprese le relazioni trimestrali sulla performance.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo, la somma non erogata rappresenta un risparmio di gestione.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore Generale/Procuratore della società.

4b - Performance individuale

L'erogazione dei compensi per la performance individuale avviene, pari quote in percentuale di incentivo, per la parte relativa agli skills sulla base di una scala di valutazione divisa in quattro giudizi da 1 a 4 (minimo – basso – medio -alto) come da scheda allegata.

Per la partecipazione ai corsi di aggiornamento sui principali pacchetti Office per un totale di 24 ore, l'obiettivo si intende raggiunto con la partecipazione ad almeno il 70% delle ore totali.

È previsto un acconto nel mese di agosto 2024 (con mensilità luglio) pari al massimo al 50% delle somme previste.

L'erogazione del saldo, sulla base dei risultati raggiunti, verrà erogata entro il 28.02.2025.

Le somme eventualmente distribuite si intendono prive di qualsivoglia incidenza su tutti gli istituti contrattuali economici e/o normativi, diretti e/o differiti, poiché nella loro determinazione si è già tenuto conto di tale aspetto.

C) WELFARE INTEGRATIVO

€ 1.000

Viene prevista, quale misura di welfare integrativo in favore del personale dipendente, l'attribuzione di un voucher rappresentativo di beni e/o servizi, ex art. 51 comma 3 ultimo periodo, del D.P.R. 917/1986 (TUIR) del valore massimo di euro 200, per la cui fruizione, attraverso specifica piattaforma telematica, seguiranno apposite istruzioni.

Si segnala che la predetta misura non sarà in alcun modo monetizzabile e, posta la natura non retributiva della stessa, sarà priva di qualsivoglia incidenza su tutti gli istituti contrattuali economici e/o normativi, diretti e/o differiti.

Il presente regolamento vale tra la società e il personale che presta la propria attività presso la sede di Como, Viale Masia 79.