

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA ALL'ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE
DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE PER L'ANNO
2013.**

La presente relazione illustrativa, elaborata nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 40 c. 3 sexies del D. Lgs. 165/2001, viene predisposta a corredo della Contrattazione Collettiva Integrativa anno 2013, per la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti.

L'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs.vo n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

Il Contratto Collettivo Integrativo del 2013 prosegue il percorso già avviato con le precedenti Contrattazioni Integrative volte a supportare con riconoscimenti economici l'obiettivo di assicurare livelli di qualità, efficienza e produttività dei servizi resi dall'Ente, sempre adeguati alle esigenze degli interlocutori istituzionali e privati incentivando l'impegno del personale e la qualità della performance, ai sensi del D. Lgs.vo n.165/2001. Esso è utile strumento di attuazione delle politiche di gestione del personale dell'Automobile Club Como, attraverso l'utilizzo di diversi strumenti atti a costituire, da un lato, una forte spinta motivazionale dei dipendenti e, dall'altro, a collegare in maniera sempre più univoca i trattamenti economici "accessori" ad effettivi incrementi della produttività, ad oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità dei servizi ed allo sviluppo delle competenze professionali.

Le politiche di gestione del personale sono state quindi finalizzate ad utilizzare le risorse economiche rimesse alla contrattazione collettiva integrativa al fine di valorizzare la premialità, attraverso una valutazione dei dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area/Ufficio di appartenenza o ai singoli dipendenti per l'attribuzione della retribuzione di risultato, in termini di efficienza, efficacia e qualità in relazione al presidio di funzioni di particolare rilievo per l'Ente.

Tutto ciò è finalizzato al primario obiettivo di alimentare un sistema organizzativo ad elevata flessibilità in cui la qualità e l'efficienza del servizio reso trovino una risposta funzionale nel riconoscimento economico della conoscenza, della competenza e dei comportamenti professionali e organizzativi dimostrati da ogni dipendente.

Da quanto precede emerge evidente l'intendimento delle parti di garantire la remunerazione del conseguimento di obiettivi di efficacia e di confermare e rafforzare il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese, subordinando la corresponsione agli esiti di un costante processo di verifica dei risultati rispetto agli obiettivi predefiniti sia

in termini di performance di struttura ed individuale che di arricchimento professionale e delle conoscenze individuali.

Il fondo di Ente dell'Automobile Club di Como per il Trattamenti Accessori del personale per l'anno 2013 è determinato nell'importo di € 32.406,24 ed utilizzato come di seguito indicato :

1. Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	17.156,44
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	3.873,43
Compensi per prestazioni straordinarie	€	3.873,43
TOTALE VARIABILE	€	24.903,30

2. Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.022,02
Indennità di Ente	€	2.980,92
Indennità per incarichi Posizione Organizzativa	€	2.500,00
TOTALE PERMANENTE	€	7.502,94

La quota del Fondo per compensi incentivanti destinata alla produttività individuale è volta a riconoscere il conseguimento di obiettivi e progetti, assegnati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Sono stati definiti i seguenti obiettivi Area:

1. obiettivi per incarico di Posizione Organizzativa – assegnato all'Area Gestionale/Amministrativa/Istituzionale
2. obiettivo di produzione e sviluppo associativo – assegnato all'Area Soci.

Sono previsti per ogni obiettivo uno o più indicatori ed un target (% oppure min/max).

La valutazione dell'incarico di posizione organizzativa, da parte del Direttore, ha cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

Como 8 Agosto 2013.

Il Direttore
Dott. Giuseppe Pianura

