



**AUTOMOBILE CLUB LECCE**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER  
L'ANNO 2019**

**Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente (aree)**  
**Parte economica – Anno 2019**  
**Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

(Scheda 1.1 – Allegato alla Circolare RGS n° 25/2011)

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>27/01/2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		- Parte Pubblica <b>Presidente AC Dr. Aurelio Filippi Filippi</b> <b>Responsabile AC Dott.ssa Teresa Sambati</b>  - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP- CISL-</b> Organizzazioni sindacali firmatarie: <b>CISL-FP.</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente non dirigente AC Lecce
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse del Fondo per i trattamenti accessori – Anno 2019.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) <b>SI – il 17/01/2019</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessuno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>Il Piano della Performance</b> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato dall'ACI (Federazione) in ossequio alla delibera della CiVIT n. <b>11/2013</b> ; Con delibera del Presidente dell'Automobile Club Lecce n. <b>12 del 17 Giugno 2019</b> sono stati recepiti gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2019 - pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente – sezione Amministrazione Trasparente
		Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza è stato adottato dall'AC Lecce con delibera del Presidente n. 3 del 30 gennaio 2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n° 150/2009 e della legge n. 190/2012 <b>SI</b>
	La Relazione sulla Performance dell'ACI e degli A.C.P. è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>	

Eventuali osservazioni: NESSUNA

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto** (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Le norme legislative e contrattuali che legittimano i seguenti ambiti di contrattazione sono rappresentate dai CCNL del Comparto Funzioni Centrali e dalla legislazione vigente in materia di contrattazione e di spese per il personale degli Enti pubblici non economici non inclusi nel conto consolidato della PA (secondo l'elenco redatto annualmente dall'ISTAT):

- articolo 1 Viene identificato l'importo complessivo del Fondo (le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione). Vengono altresì esposte e quantificate le singole voci di utilizzo dello stesso Fondo
- articolo 2 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finalizzate all'incentivazione del personale misurata secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
- articolo 3 Vengono concordati i compensi finalizzati al finanziamento delle indennità correlate a particolari situazioni di lavoro svolte in condizioni di disagio o rischio.
- articolo 4 Vengono disciplinati i criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale.
- articolo 5 Viene disciplinata la gestione dei residui.
- articolo 6 Sono disciplinati i criteri per l'attribuzione di sviluppi all'interno delle aree.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la performance	€ 19.623,63
Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€ _____-

-quote di fondo con carattere permanente:

finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€ 3.237,50
indennità di ente	€ 2.391,81
indennità per maneggio valori	€ 964,80
accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ _____

### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al d.lgs. n. 150/2009. In particolare, nell'erogazione dei fondi di incentivazione della performance ai dipendenti trova applicazione il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, adottato dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 19 dicembre 2018, a cui l'Automobile Club Lecce ha aderito con Delibera del Consiglio Direttivo n. 15 del 23 marzo 2019.

### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo**

Il sistema di progressioni finanziate dal fondo rispetta i criteri di cui all'art. 32 del d. lgs. n. 150/2009. Tutti i dipendenti sono soggetti al sistema di assegnazione di obiettivi e valutazione sul loro raggiungimento, elementi di cui si tiene conto in sede di erogazione del fondo incentivante.

### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dal momento che è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* riconducibili alla pianificazione effettuata per l'anno di riferimento, dalla sottoscrizione del contratto integrativo si attende un miglioramento della *performance* dell'Ente con positivo impatto in termini di funzionalità dell'organizzazione interna, raggiungimento efficace ed economico degli obiettivi istituzionali e di bilancio e soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati dalle delegazioni affiliate all'Ente.

IL RESPONSABILE  
Teresa Elvira Sambati