

Automobile Club Novara

Relazione Illustrativa al Contratto Integrativo per l'utilizzazione del fondo del personale non dirigente dell'Automobile Club Novara - Anno 2024

(art. 40, comma 3 –sexies, D-Lgs. N. 165/2001 e circolare MEF n. 25 del 19/07/2012)

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e riassume il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012.

Illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, contiene infine altre informazioni ritenute utili su tutti gli aspetti richiamati dalle disposizioni normative e vigenti.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | | | |
|--|---|---|--|
| Data di sottoscrizione | Contratto sottoscritto il 6/11/2024 | | |
| Periodo temporale di vigenza | Il contratto integrativo è riferito all'anno 2024 | | |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore – Dott. Paolo Pinto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP – CGIL, CISL – FP, CONFSAL-UNSA ACI E AC Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):FP-CGIL, CISL-FP, CONFSAL-UNSA ACI E AC | | |
| Soggetti destinatari | Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato | | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Il contratto integrativo definisce l'ammontare del fondo previsto dall'art. 31 del CCNL EPNE del 16/2/2009 e successivi, nonché l'utilizzo dello stesso fondo per l'anno 2024 con destinazione delle risorse al trattamento accessorio del personale ed alle progressioni economiche orizzontali | | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno , come da verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 28 ottobre 2024 | |
| | | L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi | |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - SI | |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - SI | |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI | |
| Eventuali osservazioni – NESSUNA OSSERVAZIONE | | | |

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

Il presente contratto integrativo è composto da quattro titoli che a loro volta si dividono in articoli come di seguito specificato:

Titolo I – Principi Generali

Art. 1 - Nel quale viene indicata la validità della contrattazione

Titolo II – Sistema di classificazione del personale

Art.2 – Nel quale vengono definiti gli obiettivi e le finalità per la valorizzazione delle professionalità interne al fine di un miglioramento degli standard di qualità.

Art. 3 – Nel quale vengono esplicitate le aree in cui è classificato il personale e i profili professionali.

Titolo III – Rapporto di lavoro

Art. 4 – Nel quale vengono indicati gli obiettivi generali, il sistema di misurazione, e la condivisione di progetti per il raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Titolo IV – Il Sistema Premiante

Art. 5 – Nel quale vengono descritti tutti i passaggi di legge che hanno portato alla costituzione del Fondo così come attualmente costituito.

Art. 6 – Progressioni economiche all'interno delle aree.

Art. 7 – Viene individuata la destinazione del Fondo e la sua utilizzazione per i trattamenti accessori.

Art. 8 – Viene illustrata la nuova gestione del Fondo di produzione legata alla performance dell'Ente come da D. Lgs. 150/2009 e parametrata sugli obiettivi di sede. Vengono enucleati i diversi obiettivi, la quota del fondo destinata con le diverse fasce di produzione che danno accesso al raggiungimento del fondo in modo percentuale.

Art. 9 - Vengono illustrati gli aspetti che riguardano: il miglioramento del servizio, il soddisfacimento dei bisogni del cliente e l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e la realizzazione dei diversi progetti programmati dall'ente e loro descrizione.

Art. 10 - Obiettivi di formazione del personale.

Art. 11 – Obiettivi di performance individuale.

Art. 12 - Viene esplicitata la modalità di corresponsione del fondo.

Art. 13 - Destinazione di una quota del fondo per i differenziali stipendiali a carico del fondo.

Art. 14 – Nel quale si stabilisce la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano responsabilità, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti.

Art. 15 – Prevede le risorse destinate nella contrattazione collettiva alla premialità individuale ed il numero massimo di persone che accede a questa quota, ex art. 50 C.2 e 3 CCNL 2019-2021.

Art. 16 – Nel quale viene calendarizzato il periodo entro il quale effettuare la verifica di risultato.

Art. 17 - Gestione dei residui.

Sulla base delle fonti normative di riferimento, la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio, hanno concordato e siglato in data 24 ottobre 2024 l'ipotesi di accordo del contratto collettivo integrativo per il 2024, con i seguenti presupposti:

- Il metodo di determinazione rispetta integralmente quello nazionale attualmente vigente, siglato dalle Organizzazioni Sindacali;
- Il calcolo del fondo incentivante di natura variabile è stato eseguito secondo le indicazioni ex-lege e viene determinato in € 35.287,90
- Il comma 2 bis, art. 9 del già citato decreto legge n. 78/2010, prevede che a partire dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

| | | | |
|--|---|---|-----------|
| | Fondo di produzione | € | 12.750,00 |
| | Fondo per il miglioramento del servizio, soddisfacimento dei bisogni del cliente e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro destinato al finanziamento dei progetti di Federazione | € | 4.242,34 |
| | Performance individuale | € | 2.000,00 |
| | Differenziali stipendiali a carico del fondo | € | 11.235,56 |
| | Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti | € | 5.060,00 |
| | Totale Fondo unico di amministrazione | € | 35.287,90 |

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'

Il presente contratto integrativo destina una quota dell'importo complessivo del fondo alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente, al fine di valorizzare la premialità, attraverso una valutazione dei risultati degli uffici sia a livello di struttura che individuale, in relazione ai comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere.

La valutazione comporta differenti coefficienti di accesso al budget in ragione della effettiva presenza in servizio.

Complessivamente, il fondo viene destinato a finanziare compensi legati al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, nonché progetti specifici e obiettivi, che si completa con la valutazione della qualità della prestazione individuale effettuata dal Direttore.

Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del D. Lgs. 150/2009.

La contrattazione collettiva integrativa anno 2024 destina inoltre una quota del fondo a compiti il cui svolgimento può comportare rischi connessi al maneggio e trasporto dei valori.

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

Il procedimento di attribuzione delle progressioni economiche operante nell'Ente rispetta il principio di selettività e tiene conto dei principi e delle disposizioni di cui al d. lgs. n. 150/2009 e delle congruenti previsioni dei CCNL del Comparto, in quanto riferito alla progressione economica orizzontale del 50% del personale in servizio.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende procedere ad una ripartizione corretta e trasparente delle risorse del fondo 2024, come peraltro previsto dalla contrattazione nazionale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. N. 150/2009.

Novara, 6 novembre 2024

Il direttore
Dott. Paolo Pinto