



Automobile Club Teramo

Automobile Club di Teramo
Protocollo Entrata
AC TE/0000187/12
Data 22/03/2012

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Art. 40 comma 3 – sexties Decreto Legislativo n. 165 / 2001

Contratto Collettivo Integrativo Decentrato per il Personale dell'Automobile Club Teramo

Anno 2012

Come da indicazioni contenute nella Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 7 del 13 Maggio 2010 la presente relazione illustrativa, accompagna la relazione tecnico / finanziaria che correda il Contratto Collettivo Integrativo decentrato per l'anno 2012 per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Teramo, sottoscritto il 21 Marzo 2012, ed evidenzia:

1. il significato, la ratio e gli effetti attesi dal Contratto Integrativo in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini utenti.

L'Automobile Club Teramo nell'ambito della contrattazione per l'anno 2012 ha provveduto a definire ancora meglio il proprio assetto per le materie di competenza della contrattazione integrativa, alla luce della recente riforma del pubblico impiego dovuta all'applicazione della legge 15 del 2009 e del successivo Decreto Legislativo 150 / 2009, (art. 65 comma 1) che fissavano nel 31 Dicembre 2010 il termine per l'adattamento dei Contratti Integrativi vigenti alle nuove norme.

Gli istituti del salario accessorio finanziato con il C.C.I. in parola di cui al "fondo", parte economica 2012, ed in particolare le risorse di cui al fondo incentivante la produttività, sono tutte correlate al raggiungimento di risultati individuali in linea con il Piano della Performance 2012 / 2014 adottato dall'Ente con delibera del Presidente n. 2 del 26 gennaio 2012;

Alla produttività è destinata una somma definita, la cui erogazione massima sarà subordinata all'effettivo raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai dipendenti e solo in presenza di un miglioramento dell'attività lavorativa con ricadute positive sul Bilancio dell'A. C. Teramo che sulla qualità dei servizi offerti all'utenza motorizzata provinciale.

Il Compenso che sarà corrisposto al dipendente dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione che lo stesso conseguirà a fine anno, in ragione degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati.

L'utilizzo del fondo tiene in considerazione tutte le voci previste dalla normativa, e per la quota destinata al "sistema premiale" persegue tutti gli aspetti innovativi della c.d. "riforma Brunetta".

In particolare, infatti per la valutazione e ripartizione del fondo per i trattamenti accessori al personale dipendente, verranno utilizzati i criteri stabiliti nel "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" adottato dall'A.C. Teramo e validato dall'OIV, applicati sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale in base al disposto del Decreto Legislativo 150/2009.

In fase di progressiva messa a regime di questi strumenti, l'Automobile Club Teramo ha affinato, tenuto conto anche di quanto previsto dal Decreto Legislativo 150/2009, le linee guida per la distribuzione della produttività ai singoli dipendenti come di seguito riportato.

Per l'anno 2012, l'erogazione dei compensi per la produttività sarà differenziata in produttività per:

1. *Obiettivi di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Teramo;*
2. *Obiettivi di performance specifici di gruppo o individuali;*
3. *Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.*

La "ripartizione" del **fondo di produttività**, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad € **3.567,08** sarà effettuata nel seguente modo:

- Obiettivi di performance organizzativa di Ente: **40%** delle risorse disponibili per la produttività;
- Specifici obiettivi performance di gruppo e/o individuali: **20%** delle risorse disponibili per la produttività;
- Obiettivi di performance legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso: **40 %** delle risorse disponibili per la produttività;

Criteri per l'assegnazione delle risorse:

- Obiettivi organizzativi di Ente: pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente dopo la rendicontazione validata dall'OIV, sino ad un grado di raggiungimento pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito obiettivo.
- Obiettivi di gruppo o individuali: pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.

- Obiettivi legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo pari quote in percentuale di incentivo saranno **liquidate** ai dipendenti dell'Ente, sulla base di **tre** definite fasce di merito:
 - per valutazioni con punteggio alto (90 – 100): 100% della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio medio / alto (71 – 89): 75 % della quota riservata;
 - per valutazioni con punteggio adeguato (51 - 70): 50% della quota riservata;
 - non saranno assegnate quote di produttività individuale a fronte di un punteggio di valutazione individuale inferiore a 51.-

Alla luce degli obiettivi e dei contenuti sopra indicati emergono la natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva.

2 Il rispetto dei principi di legge e di Contratto.

Il Contratto Integrativo è stato redatto nel rispetto dei vincoli imposti dal Decreto Legislativo 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione e dalle successive modifiche e integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 150 / 2009 , dai C.C.N.L. di Settore (Enti Pubblici non Economici).

In particolare: dal CCNL 1998 – 2001, CCNL 2002 – 2005, CCNL 2006 – 2009, per il personale degli Enti Pubblici non economici di cui alla legge 70 del 20 Marzo 1975, dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori di cui al D.L. 112/2008 convertito con Legge del 6 Agosto 2008 n. 133 - art. 67 comma 5- e dai provvedimenti deliberati dagli Organi dell'Automobile Club Teramo in materia.

Inoltre si è tenuto conto della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 12 del 15 Aprile 2011 – protocollo 0035819.

Per quanto concerne la *costituzione del fondo* per i trattamenti accessori si rimanda all'apposito allegato della *relazione tecnico - finanziaria* che illustra i riferimenti normativi e di contratto applicati.

Teramo li 22 Marzo 2012

IL DIRETTORE
(Gabriele IRELLI)

