



AUTOMOBILE CLUB TERNI

**Accordo integrativo per l'erogazione
del fondo per i trattamenti accessori del
personale - anno 2016 -**

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DELL'ACCORDO INTEGRATIVO PER L'EROGAZIONE DEL FONDO PER
I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Secondo le previsioni normative di cui all'art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001, la presente relazione è strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica ed in particolare tramite la circolare n.25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato.

La disciplina di riferimento è costituita dal D.lgs. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti del P.I., dai CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005 e CCNL 2006-2009 per il personale degli Enti Pubblici non economici di cui alla Legge 70/75, dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori dettate dal D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133 (art.67 co.5), DL 78/2010 convertito nella L. 122/2010 (art. 9 co.2 bis e 17) e dall'art.1 co.236 della L. 28 dicembre 2015, n. 208.

Sulla base delle predette disposizioni la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio concordano e provvedono a siglare in data **26 MAG. 2016** il Contratto Collettivo Integrativo per il 2016.

INDICE

1. *Modulo 1: illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto*
2. *Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale*

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	26/05/16
Periodo temporale di vigenza	01.01.2016 – 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): DIREZIONE Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L./F.P. - C.I.S.L./F.P.I. - U.I.L./P.A. - C.I.S.A.L. - R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L./F.P.
Soggetti destinatari	Personale dipendente Automobile Club Terni
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale b) incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi c) finanziamento degli sviluppi economici orizzontali del personale d) compensazione dell'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi e) remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali 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 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 unico di Federazione, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con delibera del C.G. del 29.01.2015* È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità unico di Federazione, previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con delibera del C.G. ACI del 29.01.2015* È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 La Relazione della Performance sarà approvata ed inviata all'OIV nel mese di giugno.*
Eventuali osservazioni *La CIVIT con delibera n.11/2013 ha disposto che all'unicità dell'Organismo indipendente di valutazione , sia per l'ACI che per l'AC, si accompagni la redazione, da parte dell'Amministrazione a livello centrale, di un unico Piano della Performance, con conseguente unicità della relativa Relazione, di un unico Programma triennale della trasparenza e integrità, nonché della determinazione degli standard di qualità.		

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

1. Illustrazione dell'articolato contrattuale

- campo di applicazione
- disponibilità finanziaria
- costituzione del fondo unico
- disciplina dell'indennità di ente
- utilizzo del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale
- verifica dei risultati
- criteri e modalità di erogazione

2. Quadro di sintesi

Il fondo è determinato nell'importo complessivo di euro 18.788;

DESCRIZIONE	%	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi	43%	euro 8.008
Finanziamento degli sviluppi economici	14%	euro 2.642
Indennità di Ente	20%	euro 3.696
Finanziamento delle indennità di rischio	14%	euro 2.775
Compensi per lavoro straordinario	9%	euro 1.667
TOTALE	100%	euro 18.788

3. Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance (titolo III del D.lgs 150/2009)

Il Contratto Integrativo di Ente ne ha recepito le linee guida in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato. Il conseguimento degli incentivi è stato collegato a specifici obiettivi di settore ed alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente, mediante l'utilizzo di un sistema premiante privo di automatismi e secondo una logica meritocratica.

La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente tanto che una quota parte degli obiettivi di tale performance individuale è correlata al raggiungimento di obiettivi di performance organizzativa dell'Ente.

Ciò premesso, va precisato che all'Ente non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 comma 2 e seguenti (differenziazione obbligata della premialità) poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica.

4. Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione Integrativa

Con quota parte del Fondo per la Contrattazione Integrativa, pari a euro 2.642 (ridotta rispetto all'importo del 2015 in misura corrispondente alla quota annua di competenza del funzionario C2 in procinto di pensionamento), sono finanziate le progressioni economiche cd. orizzontali (interne alle aree) attuate nel 2011 in coerenza con criteri di selettività e merito, con esclusione di meccanismi di attribuzione automatica per anzianità.

Con decorrenza 1 luglio 2011 è stata avviata specifica procedura selettiva interna a 2 posizioni economiche B3 e ad una posizione economica C2 che ha seguito le procedure indicate nel Contratto Collettivo Integrativo 2010 attribuendo le posizioni a seguito di un corso-concorso basato sui seguenti criteri selettivi di valutazione:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dal sistema di valutazione delle competenze
D	Titoli culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

5. Risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Emerge una attenzione particolare, all'interno della Contrattazione integrativa di Ente, per la produttività ed il miglioramento del livello di qualità dei servizi, che presuppone l'intendimento di garantire la remunerazione del conseguimento degli obiettivi di efficienza e di confermare e rafforzare il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese.

Una parte del fondo predetto è destinata all'incentivazione della produttività, che ha come obiettivo primario l'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti che discendono dal processo lavorativo di cui ciascuna risorsa umana ha la responsabilità:

- Segreteria e contabilità

- servizio di riscossione delle tasse automobilistiche ed assistenza all'utenza nella materia in fase di precontenzioso o di istruttoria delle pratiche di rimborso o esenzione
- Sportello Telematico dell'Automobilista,
- assistenza ai soci ed aumento della compagine sociale dell'Automobile Club di Terni
- Attività istituzionale di educazione alla sicurezza stradale

Gli obiettivi cui è legata l'incentivazione sono direttamente o indirettamente riferiti agli obiettivi strategici e operativi dell'Amministrazione come definiti nel Piano della Performance 2016 – scheda obiettivi:

Area strategica: Ottimizzazione dei costi di gestione e semplificazione delle procedure amministrativo-contabili

1. Obiettivo operativo: margine operativo lordo dell'esercizio 2016 uguale o superiore a 0
2. Obiettivo operativo: equilibrio finanziario (riduzione indebitamento netto verso ACI)

Area strategica: Incremento della compagine associativa

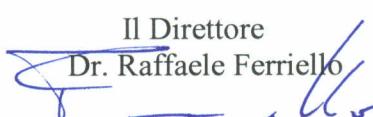
1. Obiettivo operativo: incremento produzione associativa (n. 3879)

Area strategica: Valorizzazione del primario ruolo istituzionale dell'AC nel settore della sicurezza e dell'educazione stradale

1. Obiettivo operativo: progetto "Strade Sicure 2016"

Scopo ulteriore e fondamentale che si intende perseguire attraverso la Contrattazione Integrativa è l'ottenimento di sempre migliori standard di qualità nell'erogazione dei servizi secondo i parametri dell'**accessibilità** (fisica e virtuale) ai servizi, **tempestività** (tempi di risposta alla domanda), **trasparenza** (accessibilità delle informazioni) ed **efficacia** (la reale rispondenza del servizio alle richieste dell'utente in termini di conformità, affidabilità e competenza, sia attraverso una azione di prevenzione dei rischi aziendali che attraverso una gestione consapevole degli eventuali reclami).

Terni, 25.05.2016

Il Direttore

 Dr. Raffaele Ferriello

COMPATIBILITÀ IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

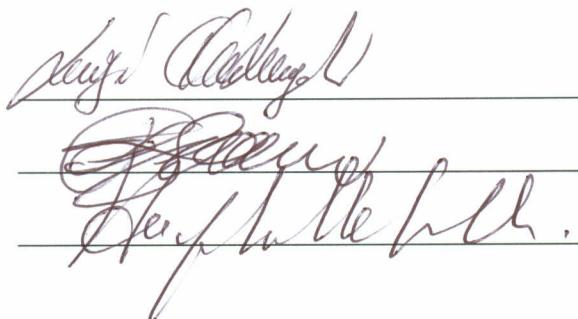
Attestazione dell'Organo di Controllo Interno ex art. 40 bis co. 1 d.lgs 165/2001

- VISTI i Contratti Collettivi Nazionali attualmente vigenti
- VISTO il CCNL 2006/2009 del comparto degli Enti Pubblici non Economici relativo al personale non dirigente sottoscritto in via definitiva il 18.02.2009
- VISTE le disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori dettate dal D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133 (art.67 co.5)
- VISTE le disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori dettate dal D.L. 78/2010 convertito con L. 122/2010 (art.9 co. 2 bis e 17)
- VISTA la Legge Finanziaria 2009 (L. n. 203 del 22.12.2008) che all'art. 2 co.32, in materia di trattamento economico accessorio nella P.A., e le altre disposizioni di legge che stabiliscono criteri di priorità e vincoli ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni,
- VISTA la cd. legge di stabilità 2016, art.1 co.236 della L. 28 dicembre 2015, n. 208
- VISTA l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'erogazione del fondo per i trattamenti accessori del personale di questo Ente, anno 2016;
- LETTE la Relazione illustrativa e la Relazione tecnico-finanziaria della Direzione nella materia de qua

il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Automobile Club di Terni attesta la compatibilità dell'articolato contrattuale con i vincoli derivanti da norme di legge, di contratto nazionale e di Bilancio.

Terni, 25.05.2016

dr. Nunziangeli Luigi



dr. Speranzoni Paolo

dr. Stefanelli Augusto