

AUTOMOBILE CLUB TORINO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

(Redatta ai sensi dell'art.40, comma 3 sexies, D. Lgs n. 165/2001 e smi, così come sostituito dall'art.54 del D.Lgs n.150/2009 e della Circolare n. 25/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze)

sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo anno 2018 personale non Dirigente Automobile Club Torino

La presente relazione illustrativa viene redatta ai sensi delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali integrate con quanto disposto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Modulo 1

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta in data 27 novembre 2018 Contratto sottoscritto in data 03 dicembre 2018
Periodo temporale di vigenza		01.01.2018 – 31.12.2018
Composizione della Delegazione trattante		Parte Pubblica: - Direttore - Dirigente Amministrativo Organizzazioni Sindacali ammesse (elenco sigle): CISL FP / CGIL FP / RSU Locali Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle). CGIL FP / RSU Locali
Soggetti destinatari		Personale delle aree con rapporto di lavoro a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo del fondo per i trattamenti accessori
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.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno della Costituzione del Fondo – Si – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 15 novembre 2018 E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno del Contratto Integrativo riferito al fondo – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 03 dicembre 2018
		L'Organo di Controllo interno non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - SI E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 - SI

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – SI
		Relazione della Performance 2017 ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs n. 150/2009 – Validata
Eventuali osservazioni Si tratta di un contratto integrativo ed economico. Sono previste risorse economiche variabili, come specificatamente riportato nella relazione tecnica.		

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 così composto:

CAPO I
Disposizioni generali

Art. 1 Viene indicato il campo di applicazione

Art. 2 Viene indicata la durata del contratto integrativo

Art. 3 Vengono indicati i riferimenti normativi per la determinazione della disponibilità finanziaria

CAPO II
Profili professionali, criteri e procedure per gli sviluppi economici nelle aree

Art. 4 Vengono individuati i profili professionali

Art. 5 Vengono concordati i criteri e le procedure per gli sviluppi economici all'interno dell'area C. Non sono previste procedure per gli sviluppi economici all'interno dell'area per il 2018.

CAPO III
Trattamento Economico Accessorio

Art. 6 Viene identificata la costituzione del fondo

Art. 7 Vengono concordati i compensi per lavoro straordinario

Art. 8 Vengono concordati i compensi per rischi e/o disagi

Art. 9 Vengono concordati compensi per responsabilità e/o professionalità in applicazione all'art. 32 comma 2 alinea 5 del CCNL

Art. 10 Viene disciplinata la quota destinata all'indennità per posizione organizzativa di cui all'art. 16 del CCNL del 1° ottobre 2007. Per il 2018 non sono previsti conferimenti.

Art. 11 Vengono stabiliti i criteri di ripartizione della quota di fondo per compensi incentivanti con riferimento a:

- performance organizzative degli uffici;
- performance individuale

Art. 12 Vengono concordati i criteri per la gestione dei residui.

Art. 13 – Vengono concordate le disponibilità per la concessione dei benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti (Welfare integrativo).

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa	48.446,82
Performance individuale	12.200,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	11.064,00
Compensi per lavoro straordinario	5.574,29
Totale	77.285,11

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	12.422,60
Indennità di Ente	9.387,33
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	352,67
Totale	22.162,60
Totale complessivo	99.447,71

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 in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi della performance individuale ed organizzativa sono coerenti con il D. Lgs. 150/2009 e con il D. Lgs n. 74/2017.

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

Le progressioni economiche finanziate dal Fondo rispettano i criteri di cui all'art.23 del d.lgs. n. 150/2009. In particolare il procedimento di attribuzione delle medesime progressioni ha previsto, tra l'altro, fasi valutative della professionalità/competenze dei candidati. Non sono previste procedure per gli sviluppi economici all'interno delle aree per il 2018.

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

Il Contratto Collettivo Integrativo 2018, come per l'anno 2017, è finalizzato a costituire utile strumento di supporto ed attuazione delle politiche di gestione del personale dell'Ente 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, coerentemente con gli indirizzi dati dagli Organi dell'Ente, sono state quindi finalizzate ad utilizzare le risorse economiche rimesse alla contrattazione integrativa di Ente al fine di valorizzare la premialità, attraverso una valutazione dei risultati degli Uffici sia a livello di struttura che individuale.

A ciascun Ufficio viene assegnato un budget in base a parametri valutativi oggettivi ed univoci sui livelli di miglioramento della qualità e dell'efficienza dei servizi resi.

Il principio della premialità legata alla effettività della prestazione, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi di Ufficio, costituisce il 79,89% circa della quota di fondo volta al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi (performance organizzativa)..

Una ulteriore quota pari al 20,11% circa del trattamento accessorio destinato alla performance viene poi ripartita tra il personale in servizio in maniera selettiva e differenziata, tenuto conto del processo di valutazione del merito individuale in relazione alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere (performance individuale).

La valutazione viene effettuata secondo una scala predefinita e preventivamente conosciuta dai valutati che, articolandosi in punteggi differenziati, comporta differenti coefficienti di accesso al budget.

Ne consegue un sistema incentrato sulla premialità del singolo e della struttura, con una erogazione dei compensi che differenzia selettivamente sia gli Uffici che i singoli dipendenti in relazione all'impegno individuale ed ai comportamenti organizzativi espressi

G) altre informazioni (eventuale)

Il Direttore
F.to dr.ssa Barbara Aguzzi