

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)

al Contratto Collettivo Integrativo anno 2020 Personale Dirigente di seconda fascia dell'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 21 maggio 2021 Contratto sottoscritto in data 01.luglio 2021 | |
| Periodo temporale di vigenza | 01.01.2020 – 31.12.2020 | |
| Composizione della Delegazione trattante | Parte Pubblica: Direttore Organizzazioni Sindacali ammesse (elenco sigle): CIDA EPNE Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle). CIDA EPNE | |
| Soggetti destinatari | Personale dirigenziale appartenente alla 2 fascia | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Retribuzione di posizione b) Retribuzione di risultato | |
| 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 07 MAGGIO 2021 E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno del contratto Integrativo riferito al fondo – -Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 14 giugno 2021 |
| | | 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 | 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 |

| | | |
|---|--|---|
| | 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 Sito www.torino.aci.it sezione "Amministrazione Trasparente" |
| | | Relazione della Performance 2019 è stata validata. |
| Eventuali osservazioni . Si tratta di un contratto integrativo ed economico. . | | |

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:

Art. 1 Viene indicato l'ambito di applicazione. Il presente contratto integrativo si applica al personale dirigente di seconda fascia, la cui consistenza è pari a uno.

Art. 2 Viene indicata la durata del contratto integrativo

Art. 3 Vengono indicati i criteri per la costituzione ed utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Art. 4 Vengono indicati i criteri per la corresponsione della retribuzione di risultato

Art. 5 Vengono indicati gli obiettivi assegnati individualmente

Art. 6 Vengono identificati i criteri per l'erogazione dei compensi.

Art. 7 Vengono concordati percorsi di crescita professionale

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il trattamento accessorio per la Dirigenza prevede la corresponsione della retribuzione di posizione, disciplinata attraverso parametri predefiniti e proporzionata al peso riconosciuto all'incarico dirigenziale nell'ambito degli assetti organizzativi dell'Ente, nonché il riconoscimento della retribuzione di risultato. I parametri in questione sono di tipo organizzativo, economico-finanziari ed anche gestionali con riguardo alle risorse umane, tecniche e finanziarie assegnate. I parametri rivestono una loro natura specifica in relazione a alla tipologia di incarico dirigenziale conferito ed al contesto dell'Automobile Club Torino in cui lo stesso viene espletato.

Il Fondo generale che finanzia il trattamento accessorio è ripartito nella misura del 80,59% per la retribuzione di posizione ed il 19,41 % per quella di risultato.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

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

L'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Lavoro per l'anno 2020 prevede all'art.3 la retribuzione di risultato nella misura di €. 6.967,71 finalizzata a stimolare l'impegno del dirigente, non solo sotto il profilo dell'organizzazione e gestione del settore affidatogli, ma anche sotto quello della fondamentale azione di supporto che lo stesso deve svolgere a favore degli Organi dell'ACTO.

Il procedimento di valutazione si caratterizza per l'articolazione degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi attraverso l'assegnazione di una scheda recante:

- gli obiettivi, specifici e manageriali, corredati di peso percentuale diverso in ragione della rilevanza che il singolo obiettivo assume rispetto agli indirizzi strategici dell'Ente nell'anno di riferimento nonché rispetto al livello di criticità di raggiungimento;
- gli indicatori di misurazione, ovvero i parametri descrittivi che servono per misurare il grado di raggiungimento.

La corresponsione della retribuzione di risultato, pari al 19,41 % del fondo, viene poi suddivisa in: 70% in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi tecnici di performance; 30% in misura proporzionale al conseguimento comportamenti organizzativi.

In questo quadro il raggiungimento degli obiettivi per la corresponsione della retribuzione di risultato è conseguente ad una valutazione globale dell'azione del dirigente e dei riflessi della stessa sulla sua area di riferimento.

G) altre informazioni (eventuale)

Il Direttore
F.to Dr. Alberto Ansaldi