

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 2023 personale delle Aree di Classificazione Automobile Club Torino

La presente relazione illustrativa elaborata nel rispetto delle previsioni dettate dall'art 40 c.3 sexies del DLGS 165/2001, viene predisposta unitamente alla relazione tecnico-finanziaria, a corredo della contrattazione Collettiva Integrativa anno 2022 ai fini del previsto accertamento di compatibilità con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, ai sensi degli art 40 c.3-sexies e 40 bis c.1 e 2 del D.Lgs 165/2001. Le predette relazioni sono predisposte sulla base degli schemi allegati alla circolare n.25 del 19/07/2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze, redatta d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazioni delle previsioni dettate dal richiamato art 40 c.3 sexies del D.Lgs165/2001.

Modulo 1

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta in data 27/06/2023 Contratto sottoscritto in data 24/07/2023
Periodo temporale di vigenza		01.01.2023 – 31.12.2023
Composizione della Delegazione trattante		Parte Pubblica: - Vicepresidente Automobile Club Torino - Direttore 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	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno della Costituzione del Fondo – Si – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 12/05/2023 È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno del Contratto Integrativo riferito al fondo – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del 18/07/2023

	illustrativa.	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
		Relazione della Performance 2021 ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 – Validata
Eventuali osservazioni Si tratta di un contratto integrativo ed economico. Non sono previste risorse economiche variabili.		

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 il campo di applicazione, efficacia e durata

Art. 2 - Vengono indicati i criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

Art. 3 - Vengono indicati i criteri relativi ai compensi per la performance individuale

Art. 4 - Vengono indicati i criteri di corresponsione dei compensi performance organizzativa e individuale

Art. 5 - Vengono concordati i compensi per incarichi di Posizioni Organizzative e Professionali

Art. 6 - Viene disciplinato il conferimento dell'indennità per specifiche responsabilità

Art. 7 - Vengono concordati compensi per compiti che comportano rischi, disagi od oneri

Art. 8 - Vengono indicate i criteri per la progressione economica

Art. 9 - Viene disciplinata il limite individuale banca ore

Art. 10 - Vengono disciplinate le misure sulla Salute e sulla Sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 11 - Viene disciplinata la Costituzione in € 86.923,98 del Fondo ed il successivo utilizzo

Art 12 - Viene definita la gestione dei residui

Art 13 – Viene disciplinato il passaggio verticale da Area Assistenti ad Area Funzionari

Art 14 – Viene concordata una posizione Area Elevate Professionalità

Art 15 – Vengono descritti ulteriori criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

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	43.403,68 €
Performance individuale	18.601,57 €
Indennità posizione organizzativa art 15 CCNLFUNZ:C:2019-2021 e indennità part. responsabilità art 15 e art 54 CCL Funz. C	5.600,00 €
Indennità condizioni di lavoro	837,00 €

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche Art. 50 comma 2 lettera f	11.792,05 €
Ulteriore incremento retr. Tabellare art. 52 c.4 lett. a	1.591,50 €
Quota annuale TFR fondo Art. 58 comma 2	597,68 €
Differenziali stipendiali art. 50 c.2 lett. f CCNL 2019-2021	4.500,00 €

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, con il D. Lgs n. 74/2017e con il Contratto Collettivo Funzioni Centrali 2019-2021.

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

Il Contratto Collettivo Integrativo 2023, come per l'anno 2022, 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.

Il principio della premialità legata alla effettività della prestazione, nonché al raggiungimento di specifici obiettivi di Ufficio, costituisce il 70% 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 30% 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.

F.to Il Direttore
Dr.ssa Barbara Aguzzi