

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 2017 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 ottobre 2017
Periodo temporale di vigenza		01.01.2017 – 31.12.2017
Composizione della Delegazione trattante		Parte Pubblica: - Direttore - Dirigente Amm.vo 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 – Si – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 25 ottobre 2017. 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	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 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 2015 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. Sono previste procedure per gli sviluppi economici all'interno dell'area per il 2015

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

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

- performance organizzative degli uffici;
- apporto fornito da ciascun dipendente per il conseguimento dell'obiettivo d'ufficio di assegnazione

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

Conclude il documento l'allegato : Declaratoria dei Profili Professionali

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	48.588,21
Compensi responsabilità e/o professionalità, indennità rischi e disagi	11.319,00
Compensi per prestazioni straordinarie	15.404,10
Indennità per posizione organizzativa	1.242,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	12.922,30
Indennità di Ente	11.011,23
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	441,53

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

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.

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

Il Contratto Collettivo Integrativo 2017, come per l'anno 2016, 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 95% della quota di fondo volta al finanziamento del miglioramento dei livelli di efficienza, qualità e produttività dei servizi.

Una ulteriore quota pari al 5% del trattamento accessorio 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.

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