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 2026 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 2026 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		Contratto sottoscritto in data 04/11/2026
Periodo temporale di vigenza		01.01.2026 – 31.12.2026
Composizione della Delegazione trattante		Parte Pubblica: - Direttore - Ufficio del Personale Organizzazioni Sindacali ammesse (elenco sigle): CISL FP / CGIL FP / UIL PA/ Confsal Unsa/ FLP / Confintesa 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.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno della Costituzione del Fondo – Si – Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti del giorno 25/09/2026
		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 2025 ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009 – Validata 29/06/2026
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 (Area dei Funzionari)

Art. 6 - Vengono concordati compensi per compiti che comportano rischi, disagi od oneri

Art. 7 - Vengono indicati i criteri per la progressione economica (n. 2 differenziali nel 2026, criteri in Allegato B)

Art. 8 - Viene disciplinato il limite individuale banca ore

Art. 9 - Vengono disciplinate le misure sulla Salute e sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 10 - Viene disciplinata la Costituzione in € 92.890,59 del Fondo ed il successivo utilizzo

Art. 11 - Viene definita la gestione dei residui

Art. 12 - Vengono descritti ulteriori criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

Allegato A - Scheda di impegno individuale; Allegato B - Criteri di calcolo per l'attribuzione dei differenziali stipendiali (art. 16 CCNL 2025-2027)

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 Art. 33 c. 2 lett. a CCNL 22-24	38.874,73 €
Performance individuale Art. 33 c. 2 lett. b CCNL 22-24	16.660,60 €
Indennità posizione organizzativa Art. 33 c. 2 lett. g e art. 17 CCNL 22-24	2.500,00 €
Indennità condizioni di lavoro Art. 33 c. 2 lett. d CCNL 22-24	844,20 €
Indennità particolari responsabilità Art. 33 c. 2 lett. d CCNL 22-24	3.650,00 €
Totale parziale	**62.529,53 €**

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 52 c. 4 CCNL 19-21 ex art. 77 c. 2 lett. e	10.002,07 €
Incremento Differenziale Stipendiale art. 52 c. 4 lett. a CCNL 19-21	1.753,44 €
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g CCNL 16-18	605,55 €
Differenziali stipendiali art. 33 c. 2 lett. f CCNL 22-24	18.000,00 €
Totale parziale	**30.361,06 €**

Totale complessivo del Fondo 2026: € 92.890,59 (€ 62.529,53 + € 30.361,06)

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 Nazionale Funzioni Centrali 2019-2021, 2022-2024 e 2025-2027.

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

Il Contratto Collettivo Integrativo 2026, come per l'anno 2025, 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.

Nell'ambito della quota destinata alla performance individuale (€ 16.660,60), € 16.057,60 sono destinati all'erogazione del compenso in relazione alla valutazione del livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo, mentre € 603,00 sono destinati, ai sensi dell'art. 78 del CCNL 12/02/2018, alla maggiorazione del 30% del valore medio dei premi individuali per una quota non superiore al 10% del personale valutato.

Con riferimento alla progressione economica, in applicazione dell'art. 16 del CCNL Funzioni Centrali 2025-2027, nel corso del 2026 vengono assegnati n. 2 differenziali stipendiali secondo i criteri indicati nell'Allegato B (media delle ultime 3 valutazioni, anzianità di ruolo, formazione specialistica aggiuntiva e titolo di studio, per un massimo di 100 punti). Le risorse destinate ai differenziali stipendiali ammontano a € 18.000,00.

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.

Il Direttore
Barbara Aguzzi

Firmato da Barbara Aguzzi il 05-11-2026