



**AUTOMOBILE CLUB ROMA**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER  
L'ANNO 2021**

**Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente (aree)**  
**Parte economica – Anno 2021**  
**Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

(Scheda 1.1 – Allegato alla Circolare RGS n° 25/2011)

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>02/04/2021</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		- Parte Pubblica <b>Direttore AC Dott. Riccardo Alemanno</b>  - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL FIALP e USB</b> - Organizzazioni sindacali firmatarie: <b>CISL-FP, RSU CISL</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente dell'Automobile Club Roma
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse del Fondo Risorse Decentrate – Anno 2021.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) <b>SI – 16/03/2021 (art. 1, comma 870, legge n. 178/2020)</b> <b>SI - 11/06/2021</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
		È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza <b>SI, dall'AC Roma</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 e della legge n. 190/2012 <b>SI</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
<b>Eventuali osservazioni: NESSUNA</b>		

**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**

Le norme legislative e contrattuali che legittimano i seguenti ambiti di contrattazione sono rappresentate dai CCNL del Comparto Funzioni Centrali e dalla legislazione vigente in materia di contrattazione e di spese per il personale degli Enti pubblici non economici non inclusi nel conto consolidato della PA (secondo l'elenco redatto annualmente dall'ISTAT):

- articolo 1 Viene identificato l'importo complessivo del Fondo (le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione). Vengono altresì esposte e quantificate le singole voci di utilizzo dello stesso Fondo.
- articolo 2 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finalizzate all'incentivazione del personale misurata secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
- articolo 3 Vengono concordati i compensi finalizzati alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa.
- articolo 4 Vengono disciplinati i criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale.
- articolo 5 Viene disciplinata la gestione dei residui.
- articolo 6 Sono disciplinati i criteri per l'attribuzione di sviluppi all'interno delle aree.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

**quote di fondo di natura variabile**

Compensi destinati a remunerare la performance	€ 36.076,89
Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€ 0

**quote di fondo con carattere permanente:**

finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€ 15.494,96
indennità di ente	€ 6.495,60
indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 7.499,88
accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ 581,16

### **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 sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al d.lgs. n. 150/2009. In particolare, nell'erogazione dei fondi di incentivazione della performance ai dipendenti trova applicazione il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'AC Roma con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 19 marzo 2019, recependo lo schema approvato dall'ACI con deliberazione del Consiglio Generale del 19 dicembre 2018 e integrato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 51 del 30 dicembre 2020, recependo le modifiche adottate dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 21 ottobre 2020.

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

Il sistema di progressioni finanziate dal fondo rispetta i criteri di cui all'art. 32 del d. lgs. n. 150/2009. Tutti i dipendenti sono soggetti al sistema di assegnazione di obiettivi e valutazione sul loro raggiungimento, elementi di cui si tiene conto in sede di erogazione del fondo incentivante.

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

Dal momento che è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* riconducibili alla pianificazione effettuata per l'anno di riferimento, dalla sottoscrizione del contratto integrativo si attende un miglioramento della *performance* dell'Ente con positivo impatto in termini di funzionalità dell'organizzazione interna, raggiungimento efficace ed economico degli obiettivi istituzionali e di bilancio e soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati dalle delegazioni affiliate all'Ente.

IL DIRETTORE  
Riccardo Alemanno