AUTOMOBILE CLUB ROMA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2022

Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente (aree)
Parte economica – Anno 2022
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**)**

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>20/10/2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2022</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>- Parte Pubblica
Direttore AC Dott. Riccardo Alemanno
- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):
FP-CISL, RSU
Organizzazioni sindacali firmatarie: FP-CISL, RSU</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente dell’Automobile Club Roma</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Utilizzo risorse del Fondo Risorse Decentrate – Anno 2022.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti)
SI – 24/10/2022</td></tr>
<tr><td>Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall’art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 SI, dall’ACI</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza
SI, dall’AC Roma</td></tr>
<tr><td>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
SI</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n° 150/2009
SI, dall’ACI</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni: NESSUNA</td></tr>
</table>

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	Identifica 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	Fissa i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finalizzate all'incentivazione del personale misurata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP).
articolo 3	Disciplina la gestione dei residui delle somme destinate a remunerare la performance e le prestazioni di lavoro straordinario.
articolo 4	Disciplina i criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale.
articolo 5	Stabilisce i compensi finalizzati alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa.
articolo 6	Stabilisce i compensi finalizzati all'assunzione di specifiche responsabilità.
articolo 7	Stabilisce l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite massimo individuale di lavoro straordinario.
articolo 8	Disciplina le modalità e i tempi per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree.
articolo 9	Disciplina le "famiglie professionali" e le rispettive competenze.
articolo 10	Disciplina i criteri per il riconoscimento di benefici di welfeare.
articolo 11	Stabilisce le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
articolo 12	Disposizioni finali.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il Fondo Risorse Decentrate è stato determinato nell'importo complessivo di € 49.120.15 ed è utilizzato come di seguito indicato:

quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la performance	€ 24.147,12
Compensi destinati alla differenziazione del premio individuale (art. 78 c. 2 lett. C CCNL 2016-2018)	€ 0,00

quote di fondo con carattere permanente:

Differenziale stipendiale	€ 15.551,64
Indennità di ente	€ 4.004,70
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 4.999,92
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ 416,77

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, efficiente ed economico degli obiettivi istituzionali e di bilancio e soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati.

IL DIRETTORE
Riccardo Alemanno