



## Automobile Club Cuneo

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB CUNEO – ANNO 2022**

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e circolare MEF n. 25 del 19 luglio 2012)

#### **Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012. Illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, contiene infine altre informazioni ritenute utili su tutti gli aspetti richiamati dalle disposizioni normative vigenti.

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi contratto del 6 marzo 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Il contratto integrativo è riferito all'anno 2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore – Dr. Giuseppe De Masi Componenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, CISL-FP, UIL-PA, FLP, CONFSAL UNSA, CONFINTESA FP, USB PI Firmatarie dell'ipotesi del contratto: FP-CGIL – RSU Locali
<b>Soggetti destinatari</b>		Tutto il personale non dirigente a tempo indeterminato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Il contratto disciplina la destinazione e l'utilizzo delle singole risorse del fondo 2022 per il salario accessorio del personale non dirigente dell'Automobile Club Cuneo.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Certificazione della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa parte economica 2022 da parte del Collegio dei Revisori in data 14 ottobre 2022 e rettificata in data 28 dicembre 2022.
		Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
		Si specifica che con la delibera n. 11/2013, la CIVIT ha deliberato che per la particolare struttura degli Automobile Club provinciali, tutti gli adempimenti e iniziative relativi al D.lgs. n. 150/2009 devono essere curati dall'Automobile Club d'Italia. Pertanto tale documentazione (Piano Triennale della Performance) è esposta sul sito web dell'ACI ( <a href="http://www.aci.it">www.aci.it</a> ).
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Per quanto riguarda il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con la delibera n. 11/2013, la CIVIT ha deliberato che per la particolare struttura degli Automobile Club provinciali, tutti gli adempimenti e iniziative relativi al D.lgs. n. 150/2009 devono essere curati dall'Automobile Club d'Italia. Pertanto tale documentazione è esposta sul sito web dell'ACI ( <a href="http://www.aci.it">www.aci.it</a> )
		Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2022/2024 è stato adottato dall'Automobile Club Cuneo con delibera presidenziale n. 629 del 29/04/2022. Gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sono stati assolti nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente ( <a href="http://www.cuneo.aci.it">www.cuneo.aci.it</a> ). Inoltre, gli adempimenti previsti dal D.lgs. n.33 del 14/03/2013 sono stati assolti con la pubblicazione dei relativi dati nella nuova sezione "Amministrazione Trasparente" del sito web dell'Ente ( <a href="http://www.cuneo.aci.it">www.cuneo.aci.it</a> ).

		Per quanto attiene la Relazione della Performance anno 2022, si fa riferimento a quanto indicato nella delibera n. 11/2013 della A.N.A.C (già CIVIT) e si evidenzia che è stata validata dall'OIV dell'ACI ai sensi dell'articolo 14, comma 4 del d.lgs. n. 150/2009.
--	--	---

**Eventuali osservazioni** =====

## **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 composto da tre titoli che a loro volta si dividono in articoli come di seguito specificato:

### **Titolo “RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO”**

Articolo 1. Viene identificato l'importo complessivo del Fondo, vengono altresì esposte e quantificate le singole voci di utilizzo del Fondo.

### **Titolo “POSIZIONI ORGANIZZATIVE”**

Articolo 1. Individua gli incarichi di posizione organizzativa e i relativi importi.

### **Titolo “IL SISTEMA PREMIANTE”**

Articolo 1. L'articolo enuclea la tipologia di compensi, che vengono utilizzati per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi, nonché i singoli stanziamenti.

Articolo 2. Individua la performance organizzativa e individuale con particolare riferimento a:

- performance organizzativa degli uffici;
- apporto fornito da ciascun dipendente per il conseguimento dell'obiettivo di Ufficio di assegnazione;
- attuazione di progetti.

Vengono quindi individuate le quote da riferire agli obiettivi quantitativi, qualitativi e progettuali.

Vengono anche individuati i criteri di partecipazione al Fondo da parte del personale, nonché la verifica del grado di realizzazione degli obiettivi stessi da parte della Direzione e i tempi per la corresponsione economica delle relative quote.

- attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino.
- infine viene indicato il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale.

Articolo 3. Riguarda la disciplina della gestione delle prestazioni di lavoro straordinario, per il quale si evidenzia che la Ragioneria Generale dello Stato Ufficio IX Ispettorato Generale del Personale (IGOP) ha fornito indicazioni all'Ente in merito alla corretta imputazione della voce di costo del personale volto a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario del personale non dirigente dell'Automobile Club Cuneo.

Alla luce di dette indicazioni, l'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario, che è stato detratto dal fondo, è stato determinato dalla media matematica delle risorse effettivamente destinate negli anni 2016-2017 e 2018 all'istituto in esame, ovvero in €. 7.000,00.

Tale importo pertanto costituisce dal 2019 l'importo annuo massimo spendibile per straordinario, in virtù del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d. lgs 75/2017. Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito conto di budget dell'Ente.

Articolo 4. Riguarda la disciplina della gestione dei residui.

Articolo 5. Riguarda la disciplina delle risorse variabili.

Articolo 6. Norma di chiusura relativa ad eventuale quota non erogata delle risorse a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate che vengono portate a risorse variabili per la contrattazione integrativa di Ente per l'anno 2023.

Sulla base delle fonti normative di riferimento, la Delegazione di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali rappresentative del personale in servizio hanno concordato e siglato in data 6 marzo 2023 l'ipotesi di accordo del contratto collettivo integrativo per il 2022, con i seguenti presupposti:

- Il metodo di determinazione rispetta integralmente quello nazionale attualmente vigente, siglato dalle Organizzazioni Sindacali;
- Si precisa che il fondo è rappresentato "al lordo" delle progressioni economiche e dei differenziali stipendiali in pagamento al personale in servizio e potrà essere incrementato una tantum da eventuali economie delle voci stipendiali e indennità ente a carico fondo per trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time e trattenute operate sulle malattie ex lege n. 113/2008 che costituiranno a consuntivo risorse variabili da ridistribuire secondo i parametri definiti.
- A decorrere dall'anno 2016, è stato nuovamente introdotto un limite alla crescita dei fondi relativi al trattamento accessorio con l'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015.

- L'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017 ha abrogato a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'art. 1, comma 236, della Legge n. 208/2015 (riduzione del fondo in proporzione alla eventuale contrazione del personale in servizio), lasciando il solo limite al valore complessivo del fondo (corrispondente valore del 2016).
- Il calcolo del fondo incentivante di natura stabile e disponibile per la contrattazione è stato eseguito secondo le indicazioni ex lege e viene determinato in € 46.338,00, come certificato dall'organo di controllo.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse di natura fissa e variabili**

<b>Descrizione</b>	<b>Importo</b>
Posizioni organizzative	€. 5.000,00
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 7.760,00
Performance organizzativa	€. 22.764,12
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€ 740,48
Performance individuale	€.10.073,40
<b>Totale risorse fisse</b>	<b>€. 46.338,00</b>
Totale risorse variabili anni precedenti	€ 2.321,68
<b>Totale Fondo disponibile alla contrattazione</b>	<b>€. 48.659,68</b>
<b>Poste non disponibili alla contrattazione integrativa:</b>	
Progressioni economiche e differenziali stipendiali a carico fondo	€. 11.980,00
Indennità di Ente art. 26 CCNL 2002/03 a carico fondo	€. 6.764,00
<b>Totale Fondo</b>	<b>€ 67.403,68</b>

## **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.**

Il presente contratto integrativo destina una somma significativa - pari a circa il 49,12 % dell'importo complessivo del fondo disponibile alla contrattazione - alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente al fine di valorizzare la premialità attraverso una valutazione dei risultati degli uffici sia a livello di struttura che individuale, in relazione ai comportamenti professionali ed organizzativi posti in essere.

La valutazione viene effettuata secondo una scala predefinita e preventivamente conosciuta dai valutati che comporta differenti coefficienti di accesso al budget in ragione delle ore di presenza in servizio.

Complessivamente, quindi, il fondo viene destinato a finanziare compensi legati al raggiungimento di obiettivi predeterminati ed assegnati, secondo il processo di valutazione sul raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, nonché progetti specifici che si realizza con la valutazione della qualità della prestazione individuale effettuata dal Dirigente. Il contenuto del presente contratto integrativo è pertanto coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009.

La contrattazione collettiva integrativa anno 2022 destina inoltre una quota del fondo pari al 16,74% al finanziamento di posizioni lavorative caratterizzate da elevata complessità gestionale, comportanti specifiche responsabilità da parte del personale o per funzioni il cui svolgimento può comportare rischi connessi al maneggio denaro, portavalori, apertura uffici e coordinamento della logistica dei magazzini.

L'accordo prevede inoltre incarichi di posizioni organizzative, pari al 10,79%, la quota destinata a compensare le attività di valorizzazione di qualità del servizio sono pari al 1,59% e infine alla Performance individuale viene destinato il 21,73% del Fondo.

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

Il presente contratto integrativo prende atto della somma necessaria a finanziare le progressioni economiche orizzontali in essere e i differenziali stipendiali nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale definito dal CCNL del comparto Funzioni Centrali 2019/21 e non destina nessuna ulteriore somma al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Con la sottoscrizione del contratto integrativo si intende procedere ad una ripartizione corretta e trasparente delle risorse del fondo 2022, come peraltro previsto dalla contrattazione nazionale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance di Federazione), adottati dall'amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto legislativo n. 150/2009.

In particolar modo si evidenzia che nel contratto è previsto lo stanziamento per il finanziamento di attività progettuali, rivolto a remunerare l'impegno del personale nell'organizzazione e/o nello svolgimento delle attività relative agli eventi di carattere istituzionale dell'Ente nel corso del 2022.

Cuneo, 13 marzo 2023

IL DIRETTORE

f.to (Dr. Giuseppe De Masi)