



Automobile Club Biella

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO
INTEGRATIVO PER L'UTILIZZAZIONE DEL FONDO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'AUTOMOBILE CLUB BIELLA – 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.

Data di sottoscrizione	Ipotesi contratto del 28 marzo 2023
Periodo temporale di vigenza	Il contratto integrativo è riferito all'anno 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Dott. Paolo Pinto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CIGIL, CISL-FP, UIL-PA, CONFSAL, FLP, USP PI Firmatarie dell'ipotesi del contratto: CISL-FP
Soggetti destinatari	Tutto il personale non dirigente a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 Biella.
Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Certificazione della costituzione del fondo per la contrattazione integrativa parte economica 2022 da parte del Collegio dei Revisori in data 24 ottobre 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.
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
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI

	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – SI
Eventuali osservazioni =====	

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto integrativo è composto da quattro 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 “IL SISTEMA PREMIANTE”

Articolo 2. 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 3. Individua la performance organizzativa e individuale con particolare riferimento a:

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

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

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.

- Infine vengono indicati gli obiettivi di performance individuale, i criteri di definizione, le modalità di misurazione e di corresponsione economica.

Articolo 4. Riguarda la disciplina della gestione delle prestazioni di lavoro straordinario, per il quale si evidenzia che l'Automobile Club d'Italia 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 Biella.

Alla luce di dette indicazioni, l'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario,

che è stato detratto dal fondo, è stato determinato in €. 648,00.

Tale importo pertanto costituisce dal 2020 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 come sopra indicato.

Articolo 5. Riguarda la disciplina della gestione dei residui.

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 28 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;
- 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 € 5.012,86, come certificato dall'organo di controllo.

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

Descrizione	Importo
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€. 1.756,56
Performance organizzativa	€. 2.279,41
Performance individuale	€. 976,89
Totale risorse fisse	€. 5.012,86
Totale risorse variabili anni precedenti	
Totale Fondo disponibile alla contrattazione	€. 5.012,86
Poste non disponibili alla contrattazione integrativa:	
Progressioni economiche a carico fondo	€. 2.499,86
Indennità di Ente art. 26 CCNL 2002/03 a carico fondo	€. 1.215,18
Totale Fondo	€ 8.727,90
Compensi per prestazioni straordinarie non disponibili alla contrattazione	€. 648,00
Totale	€ 9.375,90

B) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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 24 % dell'importo complessivo del fondo - 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 (Performance organizzativa).

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 22% al finanziamento di posizioni lavorative caratterizzate da elevata complessità gestionale, comportanti specifiche responsabilità da parte del personale.

Infine alla Performance individuale viene destinato circa il 10% del Fondo.

Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il Contratto non prevede l'attivazione di procedure selettiva di progressioni economiche per l'anno 2022.

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.

Biella, 28 MARZO 2023

IL DIRETTORE ad interim
(DOTT. PAOLO PINTO)