



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 2012**

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	23/11/2012
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott. Fabrizio Turci, Direttore; Dott. Iacopo Dambrosio, Funzionario; Dott.ssa Annunziata Menzano, Funzionario. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL, FP CISL, UIL, FIALP CISAL, CUB Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CILS
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Contratto integrativo – parte economica 2012 b) Contratto integrativo – parte normativa 2012
<p align="center">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p align="center">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>
	<p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.</p>



	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con, da ultimo, Delibera del Presidente n. 4 del 30 gennaio 2012</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con, da ultimo, Delibera del Presidente n. 7 del 13 Aprile 2012</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in data 24/09/2012</p>
Eventuali osservazioni		

II.2 - 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 del contratto integrativo

Il Contratto Integrativo è costituito essenzialmente da tre parti distinte:

1)

rogazione di quote del fondo aventi natura permanente e ricorrente:

- Indennità di Ente
- Finanziamento passaggi all'interno delle aree
- Finanziamento sviluppi economici
- Accantonamento ex art. 35 CCNL 2007

E

2)

rogazione di quote di fondo aventi natura variabile:

- Compensi per lavoro straordinario
- Compensi per Progetti mirati
- Indennità per posizioni organizzative
- Compensi per lo svolgimento di compiti che implicano specifiche responsabilità, rischi o disagi
- Compensi per la produttività

E

3)

modalità di utilizzo delle quote di fondo di natura variabile.

M


B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di amministrazione

- 1) Fondo per la produttività: il Fondo è finalizzato prioritariamente a promuovere reali miglioramenti sia in termini di qualità dei servizi offerti sia in termini di incremento dell'efficacia dell'azione complessiva dell'Ente. Esso mira a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il "Sistema di programmazione, misurazione e valutazione delle performance" adottato dall'Ente. A ciascuna attività, corrisponde un indicatore e un target.

SOCI- URP – RISORSE UMANE			
ATTIVITA'	PESO	INDICATORE	TARGET
Supporto tecnico, operativo e commerciale alle delegazioni, assistenza ai soci e agli utenti	35%	Numero di interventi richiesti/numero di risposte fornite in tempo utile (il tempo dipende dalla natura dell'intervento)	90%
Manutenzione e aggiornamento del sito istituzionale, con particolare riferimento alla sezione "Trasparenza valutazione e merito"	30%	Tempo medio di adempimento della richiesta di modifica o inserimento	3 giorni
Rispetto delle scadenze previste dalla normativa e dalle disposizioni interne	35%	Numero adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la normativa vigente / Numero di adempimenti da effettuare	100%

Tabella 1 Soci, URP, Risorse umane

ASSISTENZA AUTOMOBILISTICA – TASSE AUTOMOBILISTICHE-NORMATIVA E CONTRATTI			
ATTIVITA'	PESO	INDICATORE	TARGET
Consulenza tecnica e giuridica alle delegazioni	40%	Numero di interventi richiesti/numero di risposte fornite in tempo utile (il tempo dipende dalla natura dell'intervento)	90%
Adeguamento del gestionale per le pratiche automobilistiche alla normativa vigente	40%	Tempo medio di adeguamento	Massimo tre giorni
Corsi di formazione per la rete di agenzie affiliate	20%	Numero di corsi effettuati	Almeno uno per semestre

Tabella 2 - Assistenza Automobilistica, Tasse automobilistiche, Normativa e Contratti



RAGIONERIA-PROVVEDITORATO- UFFICIO SPORTIVO			
ATTIVITA'	PESO	INDICATORE	TARGET
Trasmissione fatture, documenti e dati contabili e amministrativi entro 5 giorni	30%	Numero documenti e dati da trasmettere/numero documenti e dati trasmessi	90%
Adempimenti fiscali, amministrativi e contabili	30%	Numero adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la normativa vigente	100%
Predisposizione budget economico e bilancio consuntivo	20%	Predisposizione nei termini richiesti	100%
Ottimizzazione procedure di rilascio delle licenze sportive	20%	Analisi del grado di soddisfazione dei soci sportivi	3 (scala da 1 a 5)

Tabella 3 – Ragioneria, Provveditorato, Ufficio Sportivo

SEGRETERIA DI VERTICE			
ATTIVITA'	PESO	INDICATORE	TARGET
Adempimenti di segreteria	100%	Numero di documenti redatti (lettere, verbali etc.) richiesti dalla Direzione/Numero di adempimenti nei tempi richiesti	100%

Tabella 4 – Segreteria di vertice

- 2) Progetti Mirati: i Progetti coinvolgono tutto il personale e sono individuati in relazione alle specifiche esigenze dell'Ente e si pongono in funzione strumentale rispetto agli obiettivi accolti nel Piano delle Performance e. Al personale della Segreteria di vertice e a quello delle Risorse Umane viene assegnato un Progetto comune in considerazione della trasversalità delle competenze richieste per la realizzazione dello stesso:

a) *Soci-URP*



Monitoraggio e analisi della compagine associativa che evidenzia le componenti della stessa (sesso, età, polarizzazione territoriale, ecc.) ed individuazione di iniziative, anche sperimentali, per l'incremento della base associativa.

b) Servizio Assistenza automobilistica, tasse automobilistiche, Normativa e contratti

Individuazione della soluzione tecnica più adeguata ed economicamente più vantaggiosa per la costituzione di un sistema di back up per gli Uffici dell'Ente nonché per l'introduzione di sistema di condivisione degli archivi informatici, con particolare riferimento alla contrattualistica dell'Ente, da avviarsi entro la fine dell'anno in corso.

c) Ufficio Sportivo-Ragioneria - Provveditorato

Programmazione di una campagna di mailing per fornire adeguate informazioni ai soci sportivi (adempimenti, gare, scadenze).

d) Risorse Umane – Segreteria di vertice

Analisi dei fabbisogni formativi e delle aree di interesse con conseguente programmazione di un piano delle attività formative biennale, a scorrimento, che tenga conto anche degli obiettivi programmatici dell'Amministrazione. Il Piano, da redigere ai sensi della vigente normativa, dovrà essere attuato annualmente nella misura di almeno il 50%.

3) Criteria di erogazione: previa verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti, la corresponsione del "Fondo per la produttività collettiva", di cui al precedente Punto 1), avviene in due soluzioni: il 90% entro il mese di dicembre e la restante parte entro il mese di febbraio 2013, salvo differente disposizione normativa. Gli importi previsti per la realizzazione dei "Progetti mirati", di cui al precedente Punto 2), sono erogati, previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti, entro il mese di febbraio 2013, salvo differente disposizione normativa.

In caso di mancata realizzazione degli obiettivi definiti per l'erogazione del "Fondo per la produttività collettiva ovvero dei Progetti mirati ovvero", le corrispondenti quote di fondo incrementano proporzionalmente gli importi previsti per i Progetti e gli Obiettivi realizzati dal personale delle altre Aree.

In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, allo scopo di evidenziare la performance organizzativa e la performance individuale, l'erogazione dell'importo previsto per i "Progetti mirati" e per il "Fondo per la produttività collettiva" avviene in conformità al concreto contributo partecipativo di ciascun dipendente, sulla base della effettiva presenza in servizio ed in funzione della scala parametrica di cui alla successiva Tabella 5.



Posizione economica	Parametro
A1	100
A2	103
A3	105
B1	110
B2	118
B3	131
C1	138
C2	144
C3	153
C4	173
C5	188

Tabella 5 - Parametri

Il Direttore, in presenza di circostanze di particolare rilievo come sotto specificate, può ripartire le quote del fondo modulandole anche sulla base di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo.

Ove ne ricorrano i presupposti, tale rimodulazione si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione
- 1 – decurtazione del 20%
- 2 – decurtazione del 40%
- 3 – mancata attribuzione del compenso correlato all'impegno individuale

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo. Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni, isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata, alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- negligenze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati entro 3 giorni al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento.

Avverso le riduzioni del compenso correlato all'impegno individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Presidente dell'Automobile Club Milano che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in un'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

4) Posizioni organizzative: in applicazione dell'art. 17 del CCNL 1999, confermato dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, al personale inserito nell'Area C, in relazione alle eventuali esigenze di servizio, il Direttore può conferire incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano



lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore con atto scritto e motivato tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare. La valutazione delle attività dei dipendenti cui sono conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale.

L'importo dell'indennità di posizione organizzativa viene ricompreso tra un minimo di € 1.032,91 ed un massimo di € 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità.

Gli incarichi potranno essere revocati dal Direttore con atto scritto e motivato, anche prima della scadenza prevista, ai sensi del richiamato art. 17 del CCNL 2006/2009.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono individuate le seguenti posizioni organizzative:

- Responsabilità di Vicedirezione
- Responsabilità di Area

L'attribuzione di più ruoli di responsabilità allo stesso dipendente non consente il cumulo dei relativi compensi a titolo di indennità per posizione organizzativa.

5) Specifiche responsabilità, rischi o disagi: in applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati a compensare l'esercizio di compiti che implicano specifiche responsabilità, rischi o disagi, con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate da parte del personale appartenente alle Aree A, B e C.

In particolare, per l'attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità, il Direttore può stabilire un compenso lordo mensile ricompreso tra un minimo di € 50,00 ed un massimo di € 300,00 per 12 mensilità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono individuate le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di coordinamento Aree
- Responsabilità di attività di staff con la Direzione
- Responsabilità di specifica funzione all'interno dell'Area

Per lo svolgimento di compiti che comportino effettivi rischi è attribuita la seguente indennità giornaliera per maneggio valori:

- Cassa: € 3,50
- Buoni pasto: € 3,50

In entrambi i casi, le indennità sono riconosciute per i giorni strettamente necessari allo svolgimento delle operazioni di cassa e di distribuzione dei buoni pasto.

Per lo svolgimento di compiti che comportino effettivi disagi è attribuita la seguente indennità giornaliera:

- Centralino: € 2,00
- Autisti: € 3,50

C) Effetti abrogativi impliciti: nessuno.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa. Non trova applicazione l'art. 19 del D.L.vo 150/2009 concernente i criteri per la differenziazione delle valutazioni in quanto non sono disponibili risorse aggiuntive e, comunque, in quanto il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 15. Ciò nonostante, per un'analisi di dettaglio dei criteri adottati in coerenza con i principi di meritocrazia e premialità, si rimanda a



quanto illustrato al punto B). Giova tuttavia evidenziare che i compensi incentivanti sono erogati al verificarsi delle seguenti condizioni:

- a) Realizzazione dell'obiettivo o del progetto assegnato all'Area/Ufficio
- b) Contributo partecipativo individuale (effettiva presenza, scala parametrica individuale, eventuale inadeguatezza del merito partecipativo).

- E) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 D. L.vo 150/2009:** per l'anno in corso non sono previste progressioni economiche, neppure ai soli fini giuridici, atteso il blocco degli effetti economici di cui al comma 21 dell'art. 9 del DL 78/2010, convertito nella Legge 12/2010.
- F) **Illustrazione dei risultati attesi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. L.vo 150/2009:** nel contesto di un assetto organizzativo dell'Ente - e delle società che ad esso fanno capo - in continua evoluzione, il Contratto Integrativo 2012 per il personale non dirigente ha una natura prettamente strumentale rispetto ai macro-obiettivi illustrati nel Piano della Performance. Ciò premesso, è da evidenziare che gli istituti illustrati nel CCI sono in via prioritaria destinati a promuovere reali miglioramenti dell'efficacia dell'azione complessiva dell'Ente, in perfetta aderenza ai principi di cui al Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009, con dirette ricadute sulla Performance complessiva della scrivente amministrazione.

IL DIRETTORE

Dott. Fabrizio Turci