



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	Giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024
Composizione della delegazione trattante	<p><i>Parte Pubblica:</i> Dott. Paolo Roggero, Direttore; Rag. Donato Turtura;</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (firmatarie CCNL):</i> FP CISL, UIL PA, FP CGIL, CONFISAL UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> CISL FP –</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	<p>a) Costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale.</p> <p>b) Incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi.</p> <p>c) Finanziamento degli sviluppi orizzontali del personale.</p> <p>d) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi.</p> <p>e) Attribuzione incarichi di posizione organizzativa.</p> <p>f) Criteri per i passaggi all'interno dell'Area.</p> <p>g) Remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario</p>



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
		L'organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	E' stato adottato il PIAO ai sensi del DPR n. 81 del 24.06.2022
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, c.2, del L.gs. 150/2009.
		Verrà assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del L.gs. 150/2009.

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).

1. Illustrazione del contratto integrativo

- Parte normativa periodo 2022-2024
- Campo di applicazione
- Valorizzazione e formazione del personale
- Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale
- Compensi per compiti che comportano rischi, disagi e oneri
- Compensi per incarichi di posizione organizzativa
- Parte economica periodo 2024
- Costituzione e utilizzo del fondo
- Modalità e criteri di corresponsione
- Progetti di particolare rilievo per l'Ente
- Disciplina di gestione dei residui



2. Quadro di sintesi

Performance organizzativa Art. 77 c.2 lett. a	€ 74.721,21
Performance individuale Art. 77 c.2 lett. b	€ 32.023,27
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. f	€ 7.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€ 4.000,00
Totale parziale	€ 118.244,48

Quote del fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1 CCNL 2016-2018 (Differenziali stipendiali ex art. 50 CCNL 2019-2021)	€ 2.203,24
Totale parziale	€ 2.203,24

3. Valorizzazione del merito ed incentivazione della performance (titolo III del D.Lgs. 150/2009)

Il contratto integrativo di Ente ha recepito le linee guida del titolo III del D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Milano. Il conseguimento degli incentivi è stato collegato a specifici obiettivi di settore, a livello quantitativo, e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente, mediante utilizzo di un sistema premiante individuale, privo di automatismi e secondo una logica meritocratica e per progetti. La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente.

La struttura del Contratto Integrativo di Ente è articolata su 4 progetti – obiettivo.

Tale articolazione prevede la valorizzazione dell'apporto individuale ad opera del capo progetto, che in base ad apposite schede di valutazione redatte secondo i principi del nuovo Sistema di valutazione della Performance, definisce l'apporto dei singoli dipendenti alla definizione del risultato.

Ciò consente di dare attuazione a quanto previsto dall'art. 77 del CCNL 2016 - 2018 in materia di differenziazione del premio individuale.

4. Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione Integrativa.

In applicazione dell'art. 14 c. 1 del CCNL 2019-2021, nel vigente sistema di classificazione è possibile attribuire, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali.

L'Ente al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi, sia in termini di professionalità che di assegnazione alle diverse aree di attività, procede con cadenza annuale alla verifica della disponibilità di



differenziali stipendiali attribuibili. La decorrenza delle attribuzioni di cui al comma precedente avviene con effetto dal 1° gennaio di ogni anno.

5. Risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la Contrattazione integrativa AC Milano ha voluto innanzitutto coinvolgere il personale nell'impegno per un generale miglioramento dello standard di qualità nell'erogazione dei servizi, secondo i parametri dell'accessibilità (fisica e virtuale) ai servizi, tempestività (tempi di risposta alla domanda), trasparenza (accessibilità delle informazioni) ed efficacia (la reale rispondenza del servizio alle richieste dell'utente in termini di conformità, affidabilità e competenza). Pertanto, in coerenza con i principi di valutazione e riconoscimento delle performance individuali e di Ente, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare progetti, che coinvolgono tutti i dipendenti e che vanno a "toccare" le principali attività dell'Ente: settore associativo, gestione delegazioni, aggiornamento PAT, attività sportiva, ecc. Per ogni progetto sono state realizzate schede di dettaglio, con indicazione degli obiettivi da raggiungere, il numero dei dipendenti coinvolti e le specifiche risorse assegnate. Particolare attenzione è rivolta alla quantità e qualità dell'apporto individuale, all'azione di coordinamento e responsabilità svolta dai referenti e all'innalzamento del livello di qualità dei servizi resi al cliente interno ed esterno. L'Ente conferma la volontà di remunerare i risultati concreti e misurabili di miglioramento dell'efficienza complessiva e dell'economicità dell'azione amministrativa, rafforzando il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese nell'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti, che discendono dal processo lavorativo di cui ciascuna risorsa ha la responsabilità.