



## RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 2019

### Modulo 1 - Scheda 1.1

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ottobre 2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p><i>Parte Pubblica:</i> Dott. Alberto Ansaldi, Direttore; Rag. Donato Turtura;</p> <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (firmatarie CCNL):</i> FP CISL,</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> FP CILS,</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<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 prestazione 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 Piano della performance, previsto dall'art. 10 del L.gs. 150/2009
		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.
		La relazione della Performance è in attesa della validazione dell'Oiv

**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**

- Campo di applicazione
- Costituzione e utilizzo del fondo
- Modalità e criteri di corresponsione
- Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale
- Compensi per compiti che comportano rischi, disagi e oneri
- Compensi per incarichi di posizione organizzativa
- Progetti di particolare rilievo per l'Ente
- Remunerazione dei progetti di particolare rilievo per l'Ente

### **2. Quadro di sintesi**

Compensi incentivanti	€	80.700
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	5.000



Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	2.000
Compensi per prestazioni straordinarie	€	14.500
Totale parziale	€	102.200

Quote del fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	10.000
Indennità di Ente	€	13.000
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007[solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR]	€	900
Totale parziale	€	23.900

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 13.000.

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 150 ore, pari a € 14.500. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali.

### **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.

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 10.

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

In applicazione dell'art. 11 del CCNL 2006-2009, nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni: "Sviluppi economici all'interno dell'area".

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 entro il



31 gennaio alla verifica della disponibilità di posti per ciascuna area, nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 10, comma 2 del CCNL 2006-2009.

Il numero dei passaggi a livelli economici successivi a quello iniziale nell'ambito della medesima area di classificazione è definito dalle parti in funzione delle risorse certe e stabili destinate annualmente in sede di contrattazione integrativa, al fine di assicurare un costante riconoscimento di capacità professionali acquisite nel presidio del profilo rivestito.

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

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

##### **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, amministrazione e contabilità, 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.

Milano 9 ottobre 2019