



AUTOMOBILE CLUB ROMA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE DEL  
PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2014**

**Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente (aree)**  
**Parte economica – Anno 2014**  
**Relazione illustrativa**

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

(Scheda 1.1 – Allegato alla Circolare RGS n° 25/2011)

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>12/02/2014</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2014</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		- Parte Pubblica <b>Direttore AC Dott. Riccardo Alemanno</b>  - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CISAL FIALP e USB</b>  - Organizzazioni sindacali firmatarie: <b>CISL-FP, RSU CISL</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse del Fondo per i trattamenti accessori – Anno 2014.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) <b>SI</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>Negativo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n° 150/2009 e della legge n. 190/2012 <b>SI</b>		
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>  (la relazione per l'anno 2013 sarà predisposta dall'ACI entro il termine previsto del 30.6.2014)	
<b>Eventuali osservazioni: NESSUNA</b>		

**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**

Le norme legislative e contrattuali che legittimano i seguenti ambiti di contrattazione sono rappresentati dai CCNL del Comparto degli Enti pubblici non economici e dalle legislazione vigente in materia di contrattazione e di spese per il personale degli Enti pubblici non economici non inclusi nel conto consolidato della PA (secondo l'elenco redatto annualmente dall'ISTAT):

- articolo 1 Viene identificato l'importo complessivo del Fondo (le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione). Vengono altresì esposte e quantificate le singole voci di utilizzo dello stesso Fondo
- articolo 2 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finalizzate all'incentivazione del personale misurata secondo il sistema di misurazione e valutazione della *performance*.
- articolo 3 Vengono concordati i compensi finalizzati alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa.
- articolo 4 Vengono concordati i compensi finalizzati alla remunerazione delle prestazioni straordinarie.
- articolo 5 Vengono disciplinati i criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale.
- articolo 6 Viene disciplinata la gestione dei residui.
- articolo 7 Sono disciplinati i criteri per l'attribuzione di sviluppi all'interno delle aree.

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

- quote di fondo di natura variabile:

compensi incentivanti	€ 31.562,40
compensi per prestazioni straordinarie/reperibilità/turnazioni	€ 5.500,00

-quote di fondo con carattere permanente:

finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€ 2.200,00
indennità di ente	€ 5.069,88
indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 7.500,00
accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ 456,06

**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**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al d.lgs. n. 150/2009. In particolare, nell'erogazione dei fondi di incentivazione della performance ai dipendenti trova applicazione il Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera del Presidente n. 6 del 30 settembre 2011.

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

Il sistema di progressioni finanziate dal fondo rispetta i criteri di cui all'art. 32 del d. lgs. n. 150/2009 essendo, tra l'altro, previste fasi valutative della professionalità/competenze dei dipendenti.

L'efficacia economica delle progressioni è sospesa in attuazione del blocco previsto dall'art. 9, comma 21 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e prorogato a tutto il 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122.

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

Dal momento che è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* riconducibili alla pianificazione effettuata per l'anno di riferimento, dalla sottoscrizione del contratto integrativo si attende un miglioramento della *performance* del personale con positivo impatto sulla funzionalità dell'organizzazione interna e della soddisfazione dei destinatari dei servizi.

IL DIRETTORE  
Riccardo Alemanno