



AUTOMOBILE CLUB ROMA

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI ENTE / ADDENDUM DEL PERSONALE NON  
DIRIGENTE PER L'ANNO 2015**

**Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente (aree)**  
**Parte economica – Anno 2015**  
**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>10/02/2015</b> <b>23/06/2015 (addendum)</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2015</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 2015.
<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 – il 24 giugno 2015</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>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 2014 sarà predisposta dall'ACI entro il termine previsto del 30.6.2015)

Eventuali osservazioni: NESSUNA

**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.
- addendum È disciplinata la destinazione delle somme riversate all'Ente ex art. 4, comma 4, D.L. 6 luglio 2012, n. 95 e s.m.i.

#### **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	€ 50.262,40
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.

L'art. 4, comma 4 del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135, come modificato dall'art. 16, comma 2 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che i dipendenti dell'amministrazione che svolgono cariche in società partecipate dall'Ente, ferme le disposizioni vigenti in materia di onnicomprensività del trattamento economico, hanno l'obbligo di riversare i relativi compensi assembleari all'amministrazione, ove riassegnabili in base alle vigenti disposizioni, al fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio.

Come evidenziato dalla Corte dei Conti (Sezione Regionale di controllo per la Lombardia, delibera n.96/2013/PAR; Sezione Regionale di controllo per l'Umbria, delibera n.121/PAR/2013) e dall'ARAN (orientamento applicativo RAL 1693) i compensi di cui si tratta, una volta introitati dall'ente, possono essere riassegnati unicamente al fondo per il finanziamento del trattamento economico accessorio e, in particolare, nella quota destinata a remunerare le *performance* individuali.

Le Autorità hanno altresì chiarito che tale forma di incremento delle risorse decentrate, disposta direttamente dalla legge, trova il limite normativo disposto dall'art. 9, comma 2bis del D.L. 31 maggio 2010, n. 78. Tale vincolo, tuttavia, originariamente efficace fino al 2013 è stato prorogato al 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122, ma non ulteriormente prorogato; ha, quindi, cessato gli effetti a decorrere dal 1° gennaio 2015.

#### **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.

A decorrere dal 1° gennaio 2015 le progressioni in carriera possono spiegare gli effetti economici, in quanto il blocco dell'efficacia economica delle stesse (originariamente prevista all'art. 9, comma 1, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e prorogato fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 1, comma 1, lett. a), D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122), non è stato ulteriormente prorogato dall'art. 1, commi 254-256, legge 23 dicembre 2014, n. 190 (legge di stabilità 2014).

#### **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