



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER
L'EROGAZIONE DEL FONDO PER I TRATTAMENTI
ACCESSORI DEL PERSONALE

ANNO 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(*art.40, comma 3-sexies, D.LGS. 165/2001*)

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO
COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE DEL FONDO PER I TRATTAMENTI
ACCESSORI DEL PERSONALE

La disciplina di riferimento per la formulazione del contratto integrativo di Ente, è costituita, dal D.Lgs. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio del personale del Pubblico Impiego, dai CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005, CCNL 2006-2009 e CCNL 2016-2018, riferito al personale degli Enti Pubblici Non Economici, nonché dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori disposte dal D.L. 112/2008 convertito, nella L. 133/2008 (art. 67 c.5) e D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 (art.9 c.2 bis).

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Trento e le Organizzazioni Sindacali del personale in servizio, hanno concordato, il 13/04/2021 sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2021, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa, è sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione illustrativa, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D.LGS 165/20001, è formalizzata e strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili, tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed, in particolare mutuando gli indirizzi della Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. *Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintetici del contenuto del contratto*
2. *Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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.*

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto Contratto
Periodo temporale di vigenza	01.01.2021 – 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione Consulente Giovanelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL Firmatarie dell'accordo: CISL
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale. b) Incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi c) Finanziamento degli sviluppi orizzontali del personale d) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi e) Attribuzione incarichi di posizione organizzativa f) Remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario

Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	È 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	È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009.
		Verrà assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		La Relazione della Performance è stata approvata con delibera del Consiglio.
Eventuali osservazioni : Nessuna		

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivati da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili.

1. Illustrazione dell'articolato contrattuale

- Campo di applicazione
- Costituzione e distribuzione del fondo unico
- Disciplina dell'indennità di ente
- Criteri di utilizzo del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

2. Quadro di sintesi

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 20.900,00, è utilizzato come di seguito indicato.

L'importo del fondo tiene conto parzialmente della cessazione dal servizio di un dipendente e delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.

La parte del fondo relativa alle unità collocate a riposo nei precedenti anni rimangono in disponibilità del fondo stesso ma non potranno essere utilizzate.

Tanto premesso il Fondo per il trattamento accessorio 2021 è determinato in **€ 12.147,00**.

	Compensi incentivanti	€	5.400,00
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.750,00
	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	825,00

Quote di fondo con carattere permanente:

	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.482,00
	Indennità di Ente	€	1.690,00
	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR]	€	-----

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 1.690,00

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2020.

4. 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 Trento. 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.

Date le premesse, va comunque precisato che all'Ente non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 c. 2 e seguenti (differenziazione obbligatoria della premialità), poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica.

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

Il Contratto collettivo integrativo 2021, non prevede nuove progressioni economiche, in quanto sospese per il triennio 2011 – 2013, in attuazione dell'art. 9 c. 1 e 21 D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010.

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

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Trento, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare progetti che vanno dall'incremento associativo al rinnovo della certificazione di qualità ISO 9001:2008 ed alla gestione dei reclami al monitoraggio della rete delle Delegazioni ed al riordino degli archivi. Emerge un'attenzione particolare, all'interno della Contrattazione integrativa di Ente, per la produttività ed il miglioramento del livello di qualità dei servizi, che presuppone l'intendimento di garantire la remunerazione del conseguimento degli obiettivi di efficienza e di confermare e rafforzare 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.

Dopo quanto illustrato, si precisa che, attraverso la Contrattazione integrativa, s'intende perseguire, quale scopo ulteriore e fondamentale, l'ottenimento di sempre migliori 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, sia attraverso una azione di prevenzione dei rischi aziendali, che attraverso una gestione consapevole degli eventuali richiami).

IL DIRETTORE
(f.to)