



RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO 2013

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione	26 SETTEMBRE 2013	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2012	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Dott. Fabrizio Turci, Direttore; Dott. Iacopo Dambrosio, Funzionario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (firmatarie CCNL): FP CGIL, FP CISL, UIL, FIALP CISAL, CUB RDB Organizzazioni sindacali firmatarie: FP CILS	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo	a) Contratto integrativo – parte economica 2013 b) Contratto integrativo – parte normativa 2013	
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	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, in data 24/09/2012</p>
Eventuali osservazioni		

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).

A) Illustrazione del contratto integrativo

Il Contratto Integrativo è costituito essenzialmente da tre parti distinte:

- 1) Erogazione di quote del fondo aventi natura permanente e ricorrente:
 - Indennità di Ente
 - Finanziamento passaggi all'interno delle aree
 - Finanziamento sviluppi economici
 - Accantonamento ex art. 35 CCNL 2007
- 2) Erogazione di quote di fondo aventi natura variabile:
 - Lavoro straordinario
 - Obiettivi di performance organizzativa
 - Specifici obiettivi di gruppo o individuali
 - Capacità e comportamenti professionali e organizzativi
 - Indennità per Posizioni Organizzative
 - Compensi ex art. 32 alinea 5 CCNL del 1999
- 3) Modalità di utilizzo delle quote di fondo di natura variabile.



B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Automobile Club Milano, da ultimo approvato con modifiche dal Consiglio Direttivo dell'Ente il 17/10/2011, è volto alla verifica del contributo di ciascun soggetto, in termini di risultato e di modalità di conseguimento dello stesso, al raggiungimento delle finalità, degli obiettivi e, quindi, della stessa ragion d'essere dell'organizzazione.

Il Direttore, dopo una fase di condivisione ed accettazione degli obiettivi con il personale, assegna ai dipendenti gli obiettivi in modalità conforme all'allegato R1/AC, "Scheda obiettivi performance individuale dipendenti aree A, B e C" del "Sistema di misurazione e valutazione della Performance" (allegato al presente atto). La scheda è suddivisa in tre sezioni:

1. obiettivi di performance individuale derivanti dagli obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Milano, in modo da assicurare un collegamento tra performance organizzativa e performance individuale;
2. specifici obiettivi di gruppo o individuali, anche riferiti a performance di processo;
3. capacità e comportamenti professionali ed organizzativi.

Ad ogni sezione viene assegnato un peso differenziato tale che la somma dei pesi assegnati alle tre sezioni sia uguale a 100; il peso di ciascuna sezione viene suddiviso percentualmente tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

1. Gli obiettivi relativi alla prima sezione vengono strettamente correlati agli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente. Per il 2013, tali obiettivi coincidono con gli obiettivi individuali assegnati al Direttore da ACI. Per il dettaglio, i target e gli indicatori di tali obiettivi, si rinvia pertanto alla scheda relativa agli "Obiettivi di performance organizzativa" in allegato. **Il peso assegnato alla sezione è pari al 10%.**
2. Con riferimento alla seconda sezione, vengono riportati, per gli specifici obiettivi di gruppo o individuali gli indicatori, le fonti di misurazione degli stessi e il target assegnato. A ciascun dipendente è assegnato almeno un obiettivo di gruppo e, almeno, un obiettivo individuale, a cui corrisponde, in entrambi i casi, l'assegnazione di uno specifico peso. In considerazione della natura degli obiettivi, a ciascun dipendente sono stati assegnati target che richiedono una realizzazione del 100%. **Il peso assegnato alla sezione è pari all' 80%.**
3. Per quanto attiene alla terza sezione, dedicata alle capacità e comportamenti professionali ed organizzativi, sono oggetto di misurazione, in modo differenziato per le diverse aree (A, B, C) le dimensioni descritte nell'allegato Dizionario delle competenze (allegato S/AC). I valori delle competenze attese e rilevate devono essere espresse con scala 0/100. **Il peso assegnato alla sezione è pari al 10%.**

Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance: valutazione finale degli obiettivi.

Al fine di rendere il personale partecipe dell'andamento della performance degli obiettivi individuali rispetto a quelli assegnati, nel corso dell'anno vengono adeguatamente comunicati agli interessati gli esiti del monitoraggio della performance organizzativa, in quanto parte del complessivo sistema di valutazione della performance individuale; inoltre, i soggetti sottoposti a valutazione vengono aggiornati, in caso di



scostamenti rilevanti, sui livelli di capacità e dei comportamenti professionali ed organizzativi raggiunti rispetto ai livelli attesi.

Per la fase di valutazione finale della performance individuale, da effettuarsi una volta acquisite le risultanze della valutazione finale della performance organizzativa dell'Ente, vengono elaborate apposite schede conformi all'allegato R2/AC.

1. Nella prima sezione, viene riportato nell'apposita colonna, il punteggio risultante dalla valutazione degli obiettivi di performance organizzativa di fine anno dell'Ente; tale punteggio viene quindi ponderato rispetto al peso assegnato all'obiettivo della sezione.
2. Parimenti, con riferimento alla seconda sezione, relativa agli specifici obiettivi di gruppo o individuali, viene rilevato il target finale, la percentuale di conseguimento dell'obiettivo rispetto al target ($\text{target finale} / \text{target assegnato} \times 100$), il punteggio relativo ($\% \text{conseguimento obiettivo} \times \text{peso relativo} / 100$) nonché il punteggio ponderato in relazione al peso assegnato alla sezione. In considerazione della natura degli obiettivi, i target assegnati richiedono una realizzazione del 100%.
3. Nella terza sezione, relativa alle capacità ed ai comportamenti professionali ed organizzativi, in sede di valutazione finale, viene rilevato il livello di comportamento finale espresso su scala 0/100 rispetto al livello di comportamento atteso, pari a 100; anche in tal caso viene calcolata, per ciascuna capacità e comportamento, la percentuale realizzata rispetto al livello atteso ($\text{livello comportamento finale} / \text{livello comportamento atteso} \times 100$). In ultimo, viene calcolato il punteggio ponderato in relazione al peso assegnato alla sezione. I punteggi sono differenziati in funzione di diversi livelli di raggiungimento degli obiettivi. Il punteggio minimo di accesso, al di sotto del quale l'obiettivo si ritiene non raggiunto, è fissato in 70/100, inteso come media tra i punteggi assegnati. A valle degli esiti della valutazione individuale riferita alla sezione delle capacità e dei comportamenti professionali ed organizzativi, il Direttore può definire specifici piani formativi individuali deputati alla progressiva riduzione del gap tra livello di capacità e comportamenti professionali ed organizzativi attesi e livello di capacità e comportamenti professionali ed organizzativi realizzati.

Erogazione dei compensi

La corresponsione dei compensi previsti per gli "Obiettivi di performance organizzativa", acquisite le risultanze della valutazione finale della performance organizzativa dell'Ente entro il mese di maggio 2014, avviene entro il mese di giugno 2014.

Previa verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti, la corresponsione del fondo per gli "Specifici obiettivi di gruppo o individuali" avviene in due soluzioni: l'80% entro il mese di ottobre e la restante parte entro il mese di marzo 2014, salvo differente disposizione normativa.

La corresponsione dei compensi previsti le "Capacità e comportamenti professionali e organizzativi" avviene entro il mese di marzo 2014.



Criteria in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

In coerenza con le disposizioni legislative vigenti, allo scopo di evidenziare la performance organizzativa e la performance individuale, l'erogazione avviene in conformità al concreto contributo partecipativo di ciascun dipendente, con le seguenti modalità:

1. Performance organizzativa: il compenso sarà erogato, per la percentuale di realizzazione degli obiettivi, in riferimento alle ore ordinarie di effettivo servizio ed in funzione della scala parametrica di cui alla successiva Tabella

Posizione economica	Parametro
A1	100
A2	103
A3	105
B1	110
B2	118
B3	131
C1	138
C2	144
C3	153
C4	173
C5	188

2. Specifici obiettivi di gruppo o individuali: al raggiungimento degli obiettivi *di gruppo* assegnati, il compenso sarà erogato in riferimento alle ore ordinarie di servizio ed in funzione della scala parametrica di cui alla precedente Tabella; al raggiungimento degli obiettivi *individuali* assegnati, il compenso sarà erogato indipendentemente dalle ore ordinarie di effettivo servizio
3. Capacità e comportamenti professionali ed organizzativi: il compenso sarà erogato in proporzione alla media tra i punteggi assegnati, fermo restando che il punteggio minimo richiesto per accedere al compenso, al di sotto del quale l'obiettivo si ritiene non si ritiene raggiunto, è fissato in 70/100.

Indennità per posizioni organizzative

In applicazione dell'art. 17 del CCNL 1999, confermato dagli artt. 16 e 17 del CCNL 2006/2009, al personale inserito nell'Area C, in relazione alle eventuali esigenze di servizio, il Direttore può conferire incarichi che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa.

Gli incarichi sono conferiti dal Direttore con atto scritto e motivato tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi



da realizzare. La valutazione delle attività dei dipendenti cui sono conferiti gli incarichi avviene con cadenza annuale.

L'importo dell'indennità di posizione organizzativa viene ricompreso tra un minimo di € 1.032,91 ed un massimo di € 2.582,28 annui lordi per 13 mensilità, in relazione alle risorse disponibili di cui alla lettera i) della Tabella 1 (art. 2 del presente Contratto Integrativo).

Gli incarichi potranno essere revocati dal Direttore con atto scritto e motivato, anche prima della scadenza prevista, ai sensi del richiamato art. 17 del CCNL 2006/2009.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono individuate le seguenti posizioni organizzative:

- Responsabilità di Vicedirezione
- Responsabilità di Area

L'attribuzione di più ruoli di responsabilità allo stesso dipendente non consente il cumulo dei relativi compensi a titolo di indennità per posizione organizzativa.

Compensi di cui all'art. 32 alinea 5 CCNL del 1999

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, è prevista la corresponsione di compensi finalizzati a compensare l'esercizio di compiti che implicano specifiche responsabilità, rischi o disagi, con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate da parte del personale appartenente alle Aree A, B e C.

In particolare, per l'attribuzione di compiti che comportano specifiche responsabilità, il Direttore può stabilire un compenso lordo mensile ricompreso tra un minimo di € 30,00 ed un massimo di € 300,00 per 12 mensilità.

A titolo esemplificativo e non esaustivo sono individuate le seguenti specifiche responsabilità:

- Responsabilità di coordinamento Aree
- Responsabilità di attività di staff con la Direzione
- Responsabilità di specifica funzione all'interno dell'Area

Per lo svolgimento di compiti che comportino effettivi rischi è attribuita la seguente indennità giornaliera per maneggio valori:

- Cassa: € 3,50
- Buoni pasto: € 3,50

In entrambi i casi, le indennità sono riconosciute per i giorni strettamente necessari allo svolgimento delle operazioni di cassa e di distribuzione dei buoni pasto.

Per lo svolgimento di compiti che comportino effettivi disagi è attribuita la seguente indennità giornaliera:

- Centralino: € 2,00
- Autisti: € 3,50

I compensi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per le Posizioni Organizzative.

C) Effetti abrogativi impliciti: nessuno.



- D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e organizzativa.** 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 15. Ciò nonostante, per un'analisi di dettaglio dei criteri adottati in coerenza con i principi di meritocrazia e premialità, si rimanda a quanto illustrato al punto B). Giova tuttavia evidenziare che i compensi incentivanti sono erogati al verificarsi delle seguenti condizioni:
- 1) Contributo partecipativo individuale (effettiva presenza, scala parametrica individuale, inadeguatezze del merito partecipativo).
 - 2) Realizzazione dell'obiettivo o del progetto assegnato all'ente, al gruppo o al singolo dipendente
- E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 23 Decreto Legislativo 150/2009:** per il 2012 non sono previste progressioni economiche, neppure ai soli fini giuridici, atteso il blocco degli effetti economici di cui al comma 21 dell'art. 9 del DL 78/2010, convertito nella Legge 12/2010.
- F) Illustrazione dei risultati attesi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009:** nel contesto di un assetto organizzativo dell'Ente - e delle società che ad esso fanno capo - in continua evoluzione, il Contratto Integrativo 2013 per il personale non dirigente ha una natura prettamente strumentale rispetto ai macro-obiettivi illustrati nel Piano della Performance. Ciò premesso, è da evidenziare che gli istituti illustrati nel CCI sono in via prioritaria destinati a promuovere reali miglioramenti dell'efficacia dell'azione complessiva dell'Ente, in perfetta aderenza ai principi di cui al Titolo II del Decreto Legislativo 150/2009, con dirette ricadute sulla Performance complessiva della scrivente amministrazione.

Il Direttore
Fabrizio Turci

