



Relazione illustrativa sulla contrattazione integrativa per la corresponsione del fondo unico di Ente anno 2022

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione ipotesi	10 maggio 2022	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Dipendenti della qualifica più elevata Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (FP CGIL, FP CISL, FPUIL, FIALP CISAL, RDB): Organizzazioni sindacali firmatarie (FP CGIL) e RSU	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) contratto integrativo di ente parte economica anno 2022	
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
		Non sono emersi 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
	È stato 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 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.	
Eventuali osservazioni		



**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) L'accordo prevede

l'erogazione delle quote di fondo aventi carattere di certezza e stabilità ma non disponibili alla contrattazione collettiva:

- indennità di ente;
 - finanziamento di passaggi economici all'interno delle aree di classificazione;
- l'erogazione delle quote del fondo aventi carattere di certezza e stabilità e regolate specificatamente dal contratto integrativo:

- Performance
- compensi per l'esercizio di compiti che comportano rischi, disagi, gravose articolazioni dell'orario di lavoro e per compiti che comportano specifiche responsabilità

b) modalità di utilizzo delle quote del fondo di natura contrattuale:

Compensi incentivanti

La quota del fondo destinata alla Performance è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dal Consiglio Generale A.C.I. il 27 gennaio 2021. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa (50% dei compensi incentivanti), attuazione delle procedure del Documento Unico D.L. 98, attività di supporto commerciale/tecnico, consulenza/informazione alle delegazioni, predisposizione di studi, statistiche, redazione di piani e programmi e adesione ai progetti di riorganizzazione, comune a tutte le aree operative, è subordinata all'espletamento delle attività. La verifica verrà effettuata alla fine del primo semestre, alla fine del trimestre lug/set, la verifica finale entro il 31 gennaio 2023. Il fondo sarà corrisposto in rate bimestrali, entro il 31 marzo, il 31 maggio, il 31 luglio, il 30 settembre, il 30 novembre 2022 e il 31 gennaio 2023, in riferimento alle ore ordinarie di servizio e al parametro retributivo della posizione economica di appartenenza, in base alla tabella concordata nell'accordo del 2 giugno 1997¹. Il compenso va comunque erogato per la percentuale di realizzazione del risultato.

¹ TABELLA PARAMETRALE

Posizione economica	nuovo parametro
C5	186
C4	186
C3	162
C2	141
C1	141



L'erogazione dei compensi per la Performance Individuale e riferiti alla produzione (50% dei compensi incentivanti) è subordinata all'espletamento delle attività indicate nella scheda allegata e al raggiungimento degli obiettivi non inferiore al 90% del target assegnato. I compensi sono distribuiti tra il personale in base all'apporto fattivo individuale e al grado di partecipazione temporale degli interessati rilevato dal direttore coerentemente al sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

Le verifiche verranno effettuate alla fine del primo semestre, alla fine del trimestre lug/set, la verifica finale entro il 31 gennaio 2023.

I compensi corrisposti in tre rate, entro il mese di luglio la quota corrispondente al 30% ove il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati sia stato raggiunto per almeno il 51%. Un ulteriore quota pari al 20% entro il mese di ottobre se il livello complessivo di conseguimento degli obiettivi assegnati sia stato raggiunto per almeno il 75%. Il saldo sarà corrisposto nel mese di febbraio 2023 in misura proporzionale al conseguimento degli obiettivi di performance individuale.

L'importo eventualmente non erogato, gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, confluirà nel fondo per la performance organizzativa; la corresponsione del saldo del fondo per la performance organizzativa è stabilita dopo il primo semestre dell'anno successivo.

Compensi per compiti che comportano rischi, disagi od oneri

Si conferma la corresponsione dei compensi di cui all'art. 19 – I Contratto integrativo di Ente, punto e) secondo capoverso dell'art. 16, per ogni giornata di effettiva prestazione per i seguenti aggiornamenti di importo:

indennità di cassa riscossione tasse auto e cassa centrale	€ 6,00
indennità di cassa sportelli soci, assistenza automobilistica, scuola guida	€ 3,50

Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità

Si conferma la corresponsione dei compensi annui di cui all'art. 20 – 1° Contratto Integrativo di Ente, punto f) secondo capoverso dell'art. 16, in base all'effettiva prestazione, per i seguenti aggiornamenti di importo:

Responsabilità Affari Generali e Coordinamento Servizi	€ 2.400,00
--	------------

c) effetti abrogativi impliciti: nessuno

d) come si evince dalle attività programmate e dagli indicatori e target assegnati alle aree operative, i compensi saranno erogati solo a completamento delle stesse e in proporzione agli obiettivi raggiunti in base al grado di partecipazione temporale dei dipendenti interessati, rilevato dal direttore. La differenza di premialità prevista dall'art. 19 del DL.vo 150/2009 non è applicabile a questa amministrazione sia perché non previste risorse aggiuntive sia per il numero di dipendenti inferiori a 15.