

# **AUTOMOBILE CLUB VARESE**

**Accordo integrativo per l'erogazione del  
fondo per i trattamenti accessori del  
personale - anno 2022  
(Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01)  
Relazione illustrativa**

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2022 dell'Automobile Club Varese è redatta utilizzando gli schemi previsti dalla circolare n.25/2012 del Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

La relazione è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (modulo I);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto (modulo II).

### MODULO I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di accordo 19.12.2022 Certificazione Revisori 27.04.2023 Sottoscrizione contratto 30.06.2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01.01.2022 - 31.12.2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): – Francesco Munno - (Direttore);  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL – FPS CISL – UILPA – CISAL FIALP – USB PI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL – UILPA – FPS CISL	
<b>Soggetti destinatari</b>	n. 8 dipendenti a tempo indeterminato - non dirigenti	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Costituzione e utilizzo del Fondo b) Indennità di rischio c) Criteri per l'utilizzo del Fondo d) Progetti e obiettivi assegnati alle Aree/risorse	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - (Deliberazioni: Consiglio Generale ACI del 23.01.2020)  <i>Con nota prot. n.1982/13 del 28/8/2013 la Direzione Segreteria dell'ACI comunicava che con delibera n.11/2013 CIVIT stabiliva che ACI ed AC Provinciali possano predisporre un unico Piano della Performance, un'unica Relazione della Performance ed un unico Programma triennale della trasparenza.</i>

	<b>erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per il triennio 2022/2024, redatto ai sensi dell'art.1 c.2 bis della Legge 6 novembre 2012, n.1290. (Consiglio Generale ACI del 06.04.2022)</p> <p><i>Con nota prot. n.1982/13 del 28/8/2013 la Direzione Segreteria dell'ACI comunicava che con delibera n.11/2013 CiVIT stabiliva che ACI ed AC Provinciali possano predisporre un unico Piano della Performance, un'unica Relazione della Performance ed un unico Programma triennale della trasparenza.</i></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>Sito <a href="http://www.varese.aci.it">www.varese.aci.it</a> - sezione "Amministrazione trasparente &gt; Disposizioni generali &gt; Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" presenta link alla sezione Performance del sito ACI</p> <p>La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al Trattamento Accessorio del personale per l'anno 2022 è stato costituito secondo quanto previsto dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali in vigore, sottoscritto per il triennio 2019-2021 in data 22 maggio 2022, nell'importo di €.71.031,31.

### 1. Quota di fondo con carattere permanente

	Indennità di Ente	€.	9.334,39
	Progressioni orizzontali storiche/Differenziali stipendiali	€.	4.407,88
	<b>Totale quote permanenti</b>	€.	<b>13.742,27</b>

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente è stata complessivamente definita per il 2021 in €.14.835,59 di cui €.3.343,61 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione a carico del bilancio dell'Ente.

Una parte del Fondo è destinata a finanziare le progressioni economiche pregresse.

### 2. Quota di fondo di natura variabile

Compensi incentivanti		
A) Performance individuale	€.	11.224,11
B) Performance organizzativa	€.	26.189,60
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€.	13.875,33
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.	6.000,00
<b>Totale quote variabili</b>	<b>€.</b>	<b>57.289,04</b>

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento di obiettivi e progetti, assegnati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in particolare con il Piano Integrato Di Attività e di Organizzazione della Federazione ACI triennio 2022-2024 per l'anno 2022 approvato con Delibera del Consiglio Generale del 27 aprile 2022.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è destinata per il 30% alla performance individuale e per il 70% alla performance organizzativa.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere:

- A. Performance individuale;
- B. Performance organizzativa.

- A. Al personale appartenente ad ogni Area individuata (Area Segreteria/Personale, Area Collegamenti esterni, Area Coordinamento Assistenza Automobilistica, Area Soci/Tasse) sono stati assegnati degli obiettivi specifici. Il grado di realizzazione è rilevato dalla relazione prodotta dal Direttore dell'AC. La liquidazione è determinata per livello economico.
- B. In analogia a quanto stabilito da ACI negli obiettivi assegnati per l'anno 2022, viene fissato in

Vedi All.1 – Obiettivi AC Varese 2022

La liquidazione in questo caso sarà commisurata alle presenze in servizio, alla qualifica rivestita ed alla valutazione delle competenze (schede personali).

I risultati attesi rientrano nell'ambito delle politiche/mission dell'ACI, in particolare di sviluppo dell'attività associativa, rafforzamento del ruolo e delle attività istituzionali e di ottimizzazione organizzativa.

### **POSIZIONI ORGANIZZATIVE**

In relazione alle attuali esigenze organizzative e di servizio dell'Ente, al personale inquadrato nell'area Funzionari-Ex Area C effettivamente in servizio possono essere attribuiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

In particolare, il compenso mensile attribuito ai titolari dei suddetti incarichi viene definito in €.191,67 mensili per ogni mese di lavoro effettivo.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento da parte del Direttore dell'AC e a revoca, con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista, secondo i seguenti criteri: per inosservanza delle direttive

contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

#### **INCARICHI DI RESPONSABILITA'**

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale possono essere riconosciute indennità correlate alle condizioni di lavoro, ed in particolare alle responsabilità, di seguito indicate:

- Responsabilità di Area Segreteria e Personale;
- Responsabilità di Area Soci/Tasse automobilistiche;
- Responsabilità di Area Coordinamento;
- Responsabilità di Area Collegamento DTT.

Il conferimento delle suddette indennità è soggetto a valutazione annuale e a eventuale revoca, con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista, in caso di risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che implicano il venir meno delle specifiche condizioni di lavoro e della correlata responsabilità alle quali le indennità sono legate.

La valutazione delle indennità avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari.

Il compenso di cui sopra verrà corrisposto per dodici mensilità: detta quota è finalizzata al riconoscimento economico del peso della responsabilità nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente.

In particolare, il compenso annuo attribuito ai titolari della responsabilità viene definito come da tabella che segue:

	<b>Compenso di ruolo</b>
Area Funzionari – Ex Area C	€ 166,67 mensile per 12 mensilità
Area Assistenti – Ex Area B	€ 150,00 mensile per 12 mensilità
Area Operatori – Ex Area A	€ 100,00 mensile per 12 mensilità

#### **COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999**

##### **Compiti che comportano rischi o disagi**

Nel prospetto sotto riportato vengono indicati i compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori	€	2,69
Trasporto valori	€	3,62

#### **DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, compreso quelli di cui al punto A dei Compensi incentivanti, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

L'eventuale residuo derivante dal mancato integrale utilizzo della quota destinata ai compensi incentivanti costituisce risparmio di gestione.

IL DIRETTORE

F.TO FRANCESCO MUNNO