

# **AUTOMOBILE CLUB VARESE**

## **Accordo integrativo per l'erogazione del fondo per i trattamenti accessori del personale - anno 2019 (Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01) Relazione illustrativa**

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2019 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).

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2019 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 8.03.2019 Certificazione Revisori __.10.2019 Sottoscrizione contratto ____.2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2019 - 31.12.2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Eugenio Roman - (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
<b>Soggetti destinatari</b>		n. 10 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 propeudutici 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 28.01.2019)  <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>

erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per il triennio 2019/2021, redatto ai sensi dell'art.1 c.2 bis della Legge 6 novembre 2012, n.1290.  (Consiglio Generale ACI del 28.01.2019) <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>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009  Sito <a href="http://www.varese.aci.it">www.varese.aci.it</a> - sezione "Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > Programma per la Trasparenza e l'Integrità > Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" presenta link alla sezione Performance del sito ACI
	La Relazione della Performance sarà stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<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 2019 è stato costituito secondo quanto previsto dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali in vigore, sottoscritto per il triennio 2016-2018 in data 12 febbraio 2018, nell'importo di €82.100.

### 1. Quota di fondo con carattere permanente

Indennità di Ente	€.	15.000,00
Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€.	10.000,00
<b>Totale quote permanenti</b>	<b>€.</b>	<b>25.000,00</b>

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente è stata complessivamente definita per il 2018 in €18.203,49 di cui €4.115,09 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 attribuite nell'anno 2000 e 2016.

## 2. Quota di fondo di natura variabile

Compensi incentivanti		
A) Obiettivi specifici per area	€.	9.850,00
B) Obiettivo d'istituto	€.	26.950,00
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€.	12.300,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.	8.000,00
<b>Totale quote variabili</b>		<b>€. 57.100,00</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 della Performance per l'anno 2019 approvato con Delibera del Consiglio Generale del 28 gennaio 2019.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è destinata per il 27% alla produttività individuale e per il 73% alla produttività d'istituto.

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

- A. Obiettivi specifici per area;
- B. Obiettivo d'istituto.

- A. Ad ogni Area individuata (Segreteria, Amministrazione/Contabilità, Area Collegamenti esterni/Coordinamento Assistenza Automobilistica, Area front office Soci/Tasse, Area front office Assistenza Automobilistica, Area Servizi ausiliari/Servizi esterni) è stato assegnato un obiettivo specifico. Il grado di realizzazione è rilevato dalla relazione prodotta dal Direttore dell'AC. La liquidazione di quanto da riconoscere è determinata in importo fisso per livello economico.
- B. In analogia a quanto stabilito da ACI negli obiettivi assegnati per l'anno 2018, viene fissato in
- a) Percentuale mail: in incremento rispetto al 2018 (65,20%)
  - b) Produzione associativa di sportello sede: in incremento rispetto 2018 (n.4.592)

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.

### **INCARICHI DI RESPONSABILITA'/PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'area C o B possono essere affidati gli incarichi di responsabilità di seguito indicati.

- Incarico di responsabilità di Area Segreteria;
- Incarico di responsabilità di Area Bollo Sicuro;
- Incarico di responsabilità di Area/Ufficio Servizi associativi;
- Incarico di responsabilità di Area/Servizi di consulenza automobilistica/Patenti;

- Incarico di responsabilità di Area/Coordinamento Pratiche A.A.;
- Incarico di responsabilità di Area/Collegamento DTT;
- Incarico di responsabilità di Area/Ufficio Amministrazione e Contabilità.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca da parte del Direttore dell'AC secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare, detti incarichi possono essere revocati con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista 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.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

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

In particolare, il compenso annuo attribuito ai titolari dell'incarico viene definito come da tabella che segue.

	<b>Compenso di ruolo</b>
Area C	
- posizione C3	2.400,00
- posizione C1	1.800,00
Area B	1.500,00

#### **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