

AUTOMOBILE CLUB VARESE

Accordo integrativo per l'erogazione del fondo per i trattamenti accessori del personale - anno 2020 (Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01) Relazione illustrativa

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2020 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 2020 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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 14.07.2020 Certificazione Revisori 20.10.2020 Sottoscrizione contratto 28.07.2021	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2020 - 31.12.2020	
Composizione della delegazione trattante	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	
Soggetti destinatari	n. 8 dipendenti a tempo indeterminato - non dirigenti	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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	
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di	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>

erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione per il triennio 2020/2022, redatto ai sensi dell'art.1 c.2 bis della Legge 6 novembre 2012, n.1290. (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>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sito www.varese.aci.it - 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 validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
Eventuali osservazioni	

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al Trattamento Accessorio del personale per l'anno 2020 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
Totale quote permanenti	€.	25.000,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente è stata complessivamente definita per il 2019 in €18.763,15 di cui €4.203,15 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) Performance individuale	€.	11.300,00
B) Performance organizzativa	€.	26.900,00
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€.	9.900,00
Indennità di cui all'art.77 c.2 alinea c - CCNL 2016/2018		1.000,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.	8.000,00
Totale quote variabili	€.	57.100,00

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 2020 approvato con Delibera del Consiglio Generale del 23 gennaio 2020.

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 (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 è determinata per livello economico.

B. In analogia a quanto stabilito da ACI negli obiettivi assegnati per l'anno 2020, viene fissato in

- 1) Compagine sociale: percentuale riduzione annuale inferiore a quella riconosciuta da ACI (-6,56%)
- 2) Produzione associativa di sportello sede: in incremento rispetto al 2019 nel periodo giugno/dicembre (n.3.677)

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.

	Compenso di ruolo
Area C - posizione C1	1.800,00
Area B	1.500,00

INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, in applicazione dell'art.77 c.2 lettera c del CCNL 2016/2018, le parti concordano la corresponsione di una indennità correlata a gravose condizioni di lavoro per "Collegamenti esterni" pari ad €.1.000,00 annuali, con corresponsione mensile.

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.