

AUTOMOBILE CLUB VARESE

Accordo integrativo per l'erogazione del fondo per i trattamenti accessori del personale - anno 2017 (Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01) Relazione illustrativa

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2017 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 2017 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 24.01.2017 Certificazione Revisori 16.10.2017 Sottoscrizione contratto 07.02.2018	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2017 - 31.12.2017	
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. 10 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 erogazione della	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 (Deliberazioni: Consiglio Generale ACI del 31.01.2017 e del 6 giugno 2017, Presidente ACI del 1° agosto 2017) <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>

retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 – (Consiglio Generale ACI del 31.01.2017) <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 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</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>In data 23/11/2016 è pervenuta comunicazione di avvenuta formalizzazione da parte dell'OIV della Relazione sulla performance dell'ACI e degli Automobile Club per l'anno 2015.</i></p>
Eventuali osservazioni	

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al Trattamento Accessorio del personale per l'anno 2017, ai sensi dell'art. 9, comma 2-bis del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010 n. 122, è rimasto invariato ad €. 102.500,00 come nel 2016.

1. Quota di fondo con carattere permanente

	Indennità di Ente	€.	18.000,00
	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€.	11.000,00
	Totale quote permanenti	€.	29.000,00

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente è stata complessivamente definita per il 2016 in €.18.547,85 di cui €.4.193,24 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	€.		10.850,00
B) Obiettivo d'istituto	€.		15.150,00
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€.		10.500,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.		9.000,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€.		28.000,00
		Totale quote variabili	€. 73.500,00

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 2017 approvato con Delibera del Consiglio Generale del 31 gennaio 2017.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è destinata per il 42% alla produttività individuale e per il 58% 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 2017, viene fissato in
 - a) Produzione associativa al netto SARA e ACI Global: in incremento rispetto al 2016 (n.5.709);
 - b) Produzione associativa ACI Nuova Club: in incremento rispetto al 2016 (n.908).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

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 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

COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n.200 ore annue.

Come previsto dall'art. 17 c. 3 del CCNL 14 febbraio 2001 il limite massimo individuale di lavoro straordinario può essere elevato in presenza di esigenze eccezionali o per specifiche categorie di lavoratori, con particolare riferimento ai dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali.

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
Dr. Eugenio Roman