



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE  
DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE**

**ANNO 2020**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**  
*(art.40, comma 3-sexies, D.LGS. 165/2001)*

**PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE DEL FONDO  
PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE**

La disciplina di riferimento per la formulazione del contratto integrativo di Ente, è costituita, dal D.Lgs. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio del personale del Pubblico Impiego, dai disposti non disapplicati dei CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005, CCNL 2006-2009 e dal CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Centrali, riferito al personale degli Enti Pubblici Non Economici, e tuttora vigente nelle more del rinnovo. Nello specifico inoltre dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori di cui l'art. 76, e dalle disposizioni in materia di utilizzo del fondo, art. 77 del vigente CCNL 2016-2018.

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Pordenone e le Organizzazioni Sindacali del personale in servizio, oltre al rappresentante della RSU interna, hanno concordato, il 18 dicembre 2020, sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2020, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione illustrativa, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D.LGS 165/2001, è formalizzata e strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili, tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed, in particolare mutuando gli indirizzi della Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

## STRUTTURA DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

1. Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintetici del contenuto del contratto
2. Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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.

### MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Ipotesi di contratto 18. 12.2020</b> <b>Contratto _____</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>01.01.2020 – 31.12.2020</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Direzione</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FPI-CISL, FP-CGIL, UILPA, FED.CONSAL UNSA - RSU</b> Firmatarie dell'accordo: <b>RSU</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale. b) Incentivazione obiettivi di produzione, di qualità del servizio e progettuali. c) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi d) Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale
<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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____  L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della Performance per il triennio 2020 - 2022 è stato redatto dall'Automobile Club d'Italia, ai sensi dell'art. 10, comma 1, lettera a) del decreto legislativo n. 150/2009, tenendo conto delle disposizioni emanate dalla CIVIT (ora denominata Autorità nazionale Anticorruzione – A.N.A.C.) con delibera n. 11/2013, che prevedono la redazione di un unico Piano programmatico riguardante sia l'Automobile Club d'Italia (ACI), Ente Federante, che gli Automobile Club (AC) provinciali e locali, Enti federati.
		Anche in merito al Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la Trasparenza 2020 -2022, si precisa che, a seguito della citata Delibera CIVIT n. 11/2013, in considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AACC territoriali, è stata stabilita la redazione di un unico Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità da parte della Sede Centrale, con ogni valore di legge ex d.lgs.150/2009 per tutta la federazione dell'ACI e degli Automobile Club provinciali e locali.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 e comma 4 dell'art. 55 del d.lgs. 150/2009.

		Al fine di adeguare i documenti e le procedure alla direttiva CIVIT 11/2013, l'ACI ha provveduto alla redazione del documento "Relazione sulla Performance 2019 della Federazione ACI", con ogni valore di legge ex d.lgs. 150/2009 per l'ACI e gli Automobile Club, secondo il vigente Sistema di misurazione e valutazione, integrando lo stesso documento con i dati e le informazioni relative alla consuntivazione della performance di tutti gli Automobile Club. Tale Relazione è stata validata dall'OIV ACI, con apposito documento.
<b>Eventuali osservazioni</b> : Nessuna		

**MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivati da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili.**

**1. Illustrazione dell'articolato contrattuale**

- Campo di applicazione
- Costituzione e distribuzione del fondo unico
- Disciplina dell'indennità di ente
- Criteri di utilizzo del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

**2. Quadro di sintesi**

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 47.917,40, ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi - art. 77 c. 2 lett. a) e b) CCNL 2016-2018: - progetti 30% - quantità 70%	€ 24.090,81
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 77 c. 2 lett. d) CCNL 2016-2018	€ 9.100,00
Compensi per rischi e disagi – art. 77 c. 21 lett. c) CCNL 2016-2018	€ 1.100,00
Indennità di posizione organizzativa – art. 77 c. 1 CCNL 2016-2018	€ 2.500,00
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici – art. 32 c.2 allinea 3 CCNL 1998 - 2001	€ 4.630,99
Indennità di Ente – art. 26 CCNL 2002 - 2005	€ 6.495,60
<b>TOTALE</b>	<b>€ 47.917,40</b>

**3. Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2019.

**4. Valorizzazione del merito, ed incentivazione della performance (titolo III del D. Lgs. 150/2009)**

Il Contratto integrativo di Ente ha recepito le linee guida del titolo III del D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Pordenone. Il conseguimento degli incentivi è stato collegato a specifici obiettivi di settore, a livello quantitativo, e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente, mediante utilizzo di un sistema premiante individuale, privo di automatismi e secondo una logica meritocratica. La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente.

Date le premesse, va comunque precisato che all'Ente non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 c. 2 e seguenti del D.Lgs 150/2009 (differenziazione obbligata della premialità), poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica (art. 19 c.6).

#### **5. Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione Integrativa**

Con quota parte del fondo di € 2.217,15, sono finanziate le progressioni economiche all'interno delle aree, realizzate nei seguenti anni precedenti, e si attesta che le stesse sono state disposte in coerenza con criteri di selettività e merito:

- CCI 2000 – 2001 n. 2 C1 a C2
- CCI 2005 n. 1 C1 a C2

Con quota parte del fondo di € 2.413,84, sono finanziati i passaggi economici, realizzati nei seguenti anni precedenti, in coerenza con i principi di selettività, in quanto effettuati mediante:

- CCI 2005 corso – concorso basato su criteri selettivi di valutazione (livello di esperienza maturata, grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dal sistema di valutazione delle competenze, percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale) per il passaggio di n. 1 unità da B1 a B2 (€ 1.118,99).
- CCI 2007 concorso per il passaggio di 1 unità da C2 a C3 (€ 1.295,06)

Il Contratto collettivo integrativo 2020 non prevede nuove progressioni economiche, nonostante a far data dal 01.01.2015, non siano più operanti i disposti dell'art. 9 c. 1 e 21 D.L. 78/2010 convertito nella L. 122/2010.

#### **6. Risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall' Automobile Club Pordenone, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

- a. Obiettivi quantitativi di produttività collettiva e miglioramento della qualità dei servizi erogati, correlati al merito e all'impegno dei dipendenti in modo selettivo e meritocratico, in relazione alle diverse Aree operative dell'Ente.
- b. Obiettivi progettuali rapportati al settore Segreteria/Amministrazione/Contabilità attraverso uno specifico "Sostituzione sistema contabile e internalizzazione contabilità Società di Servizi", ed uno specifico "Incremento della produzione fidelizzata (COL)" per quanto riguarda il settore associativo della Delegazione di Sede e di Sacile.

In merito al **punto a.**, emerge un'attenzione particolare, all'interno della Contrattazione integrativa di Ente, alla produttività ed al miglioramento del livello di qualità dei servizi, al fine di garantire obiettivi di efficienza e di confermare e rafforzare il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese nell'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti di ciascuna risorsa, nell'ambito delle seguenti aree operative:

1. Ufficio soci diretto e coordinamento attività associativa del sodalizio presso la delegazione di sede
2. Ufficio assistenza automobilistica e ufficio soci presso la delegazione diretta di Sacile
3. Ufficio segreteria, amministrazione e contabilità sede.

La quota del fondo, destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa individualmente, per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
Delegazione diretta di Sede - Ufficio soci e coordinamento attività associativa del sodalizio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento produzione associativa (3 fasce)</li> <li>• Incremento della percentuale e-mail acquisite (3 fasce)</li> <li>• attività in relazione al raggiungimento degli obiettivi e dei progetti del sodalizio</li> </ul>
Delegazione diretta di Sacile – ufficio assistenza automobilistica, ufficio soci	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento produzione associativa (3 fasce)</li> <li>• Incremento della percentuale e-mail acquisite (3 fasce)</li> <li>• Fatturato produzione assistenza automobilistica (3 fasce)</li> </ul>
Ufficio segreteria e contabilità Sede	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rispetto tempi di pagamento dei debiti commerciali.</li> <li>• Aggiornamento ufficio relativamente agli adempimenti contabili di competenza nel rispetto dei tempi e della vigente normativa di riferimento</li> <li>• Osservanza scadenze fiscali, previdenziali e adempimenti on line (Piattaforma dei crediti commerciali, Anac, Portale tesoro, MEF Bilancio Enti, ADE dichiarazioni IRES/IRAP/IVA, comunicazioni periodiche, F24</li> <li>• Aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente sito web</li> <li>• Attività di supporto Direzione per monitoraggio e controllo gestione attività aree e società controllata</li> </ul>

I progetti specifici di cui al **punto b.**, sono due, di cui uno rivolto alle aree operative di front office delle Sede e della Delegazione diretta, l'altro riguardante l'ufficio Amministrazione della Sede.

Nello specifico, il primo progetto prevede un incremento dei soci "fidelizzati" e in particolare, la seguente produzione:

- Ufficio Soci Sede produzione di contratti per soci fidelizzati a valori interi o derivanti da convenzioni nazionali, suddivisi in fasce di raggiungimento da nr. 152 a 180.
- Ufficio Soci Delegazione Diretta produzione di contratti per soci fidelizzati a valori interi o derivanti da convenzioni nazionali, suddivisi in fasce di raggiungimento da nr. 15 a 20

Il secondo progetto prevede il coinvolgimento dell'ufficio amministrazione nella seguenti attività straordinarie:

- Analisi gestionali contabili
- Reclutamento di personale
- Avviamento e gestione sistema di pagamento PagoPa applicato alla riscossione tasse automobilistiche e Sportello Telematico dell'Automobilista

Dopo quanto illustrato, si precisa che, attraverso la Contrattazione integrativa, si intende perseguire, quale scopo ulteriore e fondamentale, l'ottenimento di sempre migliori standard di qualità nell'erogazione dei servizi, secondo i parametri dell' *accessibilità* (fisica e virtuale) ai servizi, *tempestività* (tempi di risposta alla domanda), *trasparenza* (accessibilità delle informazioni) ed *efficacia* (la reale rispondenza del servizio alle richieste dell'utente in termini di conformità, affidabilità e competenza, sia attraverso una azione di prevenzione dei rischi aziendali che attraverso una gestione consapevole degli eventuali richiami).

Pordenone, 21.12.2020

IL DIRETTORE  
F.to Marco Mirandola