



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

ANNO 2022

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, CCNL 2016-2018 Comparto Funzioni Centrali, riferito al personale degli Enti Pubblici Non Economici, nonché dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori (*ora fondo risorse decentrate*) disposte dal D.L. 112/2008 convertito, nella L. 133/2008 (art. 67 co.5) e D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 (art.9 co.2 bis) dalla L.147/2013 (art.1 co.453-456) e dalla L.190/2014 (art.1 commi dal 254 al 256) e dal D.lgs.n.75/2017 (art.23).

Nello specifico inoltre, considerato in CCNL 2019-2021 Funzioni Centrali sottoscritto in data 9 maggio 2022 si fa riferimento a quanto disciplinato dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori e dalle disposizioni in materia di utilizzo del fondo, di cui agli artt. 44-49-50-52-58.

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 30.11.2022, sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2021, 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. Tali schemi sono stati opportunamente integrati al fine di rendere comprensibili le disposizioni del nuovo CCNL 2019 – 2021 Funzioni Centrali di comparto, la cui piena attuazione ai sensi dell'art. 18 c. 1 decorre dal 01.11.2022.

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.

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto 30.11.2022 Contratto
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022 – 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FPI-CISL, FP-CGIL, UILPA, FED.CONSAL UNSA Firmatarie dell'accordo: Amministrazione - Dipendenti
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		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 e) Finanziamento delle progressioni orizzontali del personale (PEO) f) Differenziali stipendiali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data _____ L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della Performance per il triennio 2022 - 2024 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 2022 -2024, 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.
Eventuali osservazioni : 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, determinato nell'importo complessivo di € 49.765,70, viene ai sensi dell'6-bis c. 2 del D.Lgs 165/2001 a seguito della cessazione di due unità intervenute nel 2020 e 2021 ai fini dell'erogazione temporaneamente ridotto nell'importo di € 28.889,61, 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 – ora art. 50 c. 2 lett. a e b CCNL 2019 - 2021: - progetti 30% - quantità 70%	€ 10.776,12
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 77 c. 2 lett. d) CCNL 2016-2018 – ora art. 54	€ 1.000,00
Compensi per rischi e disagi – art. 77 c. 21 lett. c) CCNL 2016-2018 – ora art. 50 c. 2 lett.d	€ 1.000,00
Indennità di posizione organizzativa – art. 77 c. 1 CCNL 2016-2018- ora art. 50 c. 2 lett. g	€ 10.000,00
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici – art. 32 c.2 allinea 3 CCNL 1998 – 2001- (dal 01.01.2022 al 31.10.2022)	€ 2.425,30
Indennità di Ente – art. 26 CCNL 2002 – 2005 – (art. 35 CCNL 01.10.2007 – art. 52 c. 2 CCNL 2019 – 2021 (dal 01.01.2022 – 31.10.2022)	€ 2.596,40
Differenziale stipendiale art. 52 c. 4 lett.a CCNL 2019-2021 DIFF H (dal 01.11.2022 al 31.12.2022)	€1.003,74
Differenziale stipendiale art. 52 c. 4 lett c CCNL 2019-2021 DIFF G (dal 01.11.2022 – 31.12.2022)	€ 88,05
TOTALE	€ 28.889,61

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2021.

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

Riferimento finanziamento 01.01.2022 – 31.10.2022

Con quota parte del fondo di € 568,50, 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. 1 C1 a C2

Con quota parte del fondo di € 1.856,80, 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 (€ 860,60).
- CCI 2007 concorso per il passaggio di 1 unità da C2 a C3 (€ 996,20)

Tali voci trovano riferimento normativo nell'ex art. 76 c. 4 lett. G, nell'art. 89 c. 2 lett a comparto Enti Pubblici Non Economici, e vale per il periodo che precede la piena attuazione del CCNL 2019 – 2021 ai sensi dell'art. 18 c. 1 – 2.

Il Contratto collettivo integrativo 2022, non contempla anche in considerazione della portata delle innovazioni introdotte dal CCNL 2019 – 2021 in materia, e i tempi ridotti, nuove progressioni economiche.

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 "Standardizzazione attività di controllo di gestione Ente e Società di Servizi", ed uno specifico "Incremento della produzione fidelizzata (COL)" per quanto riguarda il settore associativo della Delegazione di Sede.

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 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"> • Incremento produzione associativa (3 fasce) • Incremento della percentuale e-mail acquisite (3 fasce) • incremento attività di assistenza automobilistica e riscossione tasse automobilistiche • attività in relazione al raggiungimento degli obiettivi e dei progetti del sodalizio
Ufficio segreteria e contabilità Sede	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto tempi di pagamento dei debiti commerciali. • Aggiornamento ufficio relativamente agli adempimenti contabili di competenza nel rispetto dei tempi e della vigente normativa di riferimento • 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 • Aggiornamento sezione Amministrazione Trasparente sito web • Attività di supporto Direzione per monitoraggio e controllo gestione attività aree e società controllata

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. 165 a 200.

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

- Attività amministrativa inerente l'allestimento di nuovi spazi uffici Viale Dante 40
- Amministrazione Trasparente Società di Servizi Aci Service PN Srl – Aggiornamento portale esistente
- Amministrazione Trasparente Società di Servizi Aci Service PN Srl – Avvio estensione portale PAT

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, 01.12.2022

IL DIRETTORE
F.to Marco Mirandola