



AUTOMOBILE CLUB BOLZANO

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

ANNO 2024

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art. 40, c. 3-sexies, d.lgs. 165/2001)

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL 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, nonché dal CCNL 2016-2018 e dal CCNL 2019-2021 riferito al personale degli Enti pubblici non economici.

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Bolzano e le Organizzazioni sindacali del personale in servizio hanno concordato in data 30 dicembre 2024, sull'intesa inerente al Contratto Collettivo Integrativo per il 2024 che, accompagnata dalla Relazione illustrativa, è sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione illustrativa, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 40, c. 3-sexies del d.lgs. 165/2001, è formalizzata e strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e pubblicati dal Ministero dell'Economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri, 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, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.*
2. *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.*

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

Data di sottoscrizione	30/12/2024
Periodo temporale di vigenza	01.01.2024 – 31.12.2024
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore dell'Ente e Componente del Consiglio Direttivo dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): UIL Firmatarie dell'accordo: UIL
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 della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi; c) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi; d) attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei conti)
		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	Dal 2013, vista la delibera n. 11 con cui la CiVIT riconosce che ACI possa svolgere per conto di tutta la Federazione gli adempimenti relativi alla legge 150/2009, viene redatto un unico Piano della <i>performance</i> della Federazione ACI.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza previsto dall'art. 11, c. 2, del d.lgs. 150/2009, inserito nel Piano triennale per la Prevenzione della corruzione e della trasparenza, a sua volta entrato a far parte del PIAO della Federazione ACI.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai c. 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
	La Relazione della <i>performance</i> relativa all'anno di riferimento del CCI viene validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, c. 6. del d.lgs. n. 150/2009, entro i termini di legge.	
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 è determinato nell'importo complessivo di Euro 6.727,69 ed è utilizzato come di seguito indicato.

L'importo del fondo tiene conto della cessazione dal servizio di un dipendente.

	Performance organizzativa art. 50, c. 2, lett. a	€	1.000,00
	Performance individuale art. 50, c. 2, lett. b	€	950,00
	Indennità di posizione organizzativa art. 50, c. 2, lett. g	€	500,00
	Indennità condizioni di lavoro art. 50, c. 2, lett. d	€	770,85

Quote di fondo con carattere permanente:

	Differenziali stipendiali art.50, c.2 lett. f, C.C.N.L. 2019-2021	€	896,22
	Progressione economiche all'interno delle aree – art. 14 CCNL 2019-2021	€	2.250,00
	Incremento differenziale stipendio	€	219,18

	Indennità di Ente	€	0
	Quota annuale TFR fondo art. 89, c. 2, lett. g	€	141,44

In applicazione dell'articolo 44 del C.C.N.L. 2019-2021 ed in virtù della tabella G, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in Euro 1.752,72 a carico dell'Amministrazione.

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Protocollo d'Intesa di A.C. Bolzano dell'anno 2023.

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 Bolzano. 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 e per progetti. 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 citato d.lgs. 150/2009 (differenziazione obbligatoria della premialità), poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica.

5. 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 Bolzano, il fondo è destinato ad incentivare e a realizzare progetti che vanno dall'incremento associativo al supporto, monitoraggio e formazione della rete delle Delegazioni e della Società di servizi fino alla partecipazione agli eventi dell'Ente. Le attività connesse a tali progetti sono da svolgere sia in lingua italiana, che in lingua tedesca, stante le peculiarità del nostro territorio. Emerge un'attenzione particolare, all'interno della contrattazione integrativa di Ente, per la produttività ed il miglioramento del livello di qualità dei servizi, che presuppone l'intendimento di garantire la remunerazione del conseguimento degli obiettivi di efficienza e di confermare e rafforzare il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese nell'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti che discendono dal processo lavorativo di cui ciascuna risorsa ha la responsabilità.

* * * * *

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, della *tempestività* (tempi di risposta alla domanda), della *trasparenza* (accessibilità delle informazioni) e della *efficacia* (la reale rispondenza del servizio alle richieste dell'utente in termini di conformità, affidabilità e competenza, sia attraverso un'azione di prevenzione dei rischi aziendali che attraverso una gestione consapevole degli eventuali richiami).

Bolzano, 30/12/2024

IL DIRETTORE
- dott. Guido Somavilla -