



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2020**

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

Data di sottoscrizione	A seguito verifica del Collegio dei Revisori dei Conti dell'ente
Periodo temporale di vigenza	Anno 2020
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u> Iacopo Franco Dambrosio, Direttore</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>CISL FP FP CGIL UIL PA FED. CONFSAL UNSA FED. NAZ.LE INTESA FP USB PI FLP R.S.U.</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <p>CISL FP - Marcellino Marroccoli FP CGIL - Francesca Baruffaldi UIL PA - Matilde Scazero R.S.U. - Mario Multinu - Grazia Tripodi</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità.</p> <p>In sintesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. costituzione e utilizzo del fondo B. gestione del fondo C. performance organizzativa e individuale D. compensi che comportano rischi e disagi E. compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità ed impegno individuale

	<p>F. fondo per passaggi economici</p> <p>G. criteri per passaggi all'interno delle aree</p> <p>H. disciplina di gestione dei residui</p>
--	---

<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>L'Organo di Controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) ha rilasciato regolare certificazione in data: 2020</p>
		<p>L'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) non ha avanzato alcun rilievo.</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato dall'ACI (Federazione) in ossequio alla delibera della CiVIT n. 11/2013.</p>
		<p>Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, è stato adottato dall'ACI (Federazione) in ossequio a quanto previsto nella delibera CiVIT n. 11/2013.</p> <p>Il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione 2019/2021 è stato adottato dall' A. C. Brescia con delibera del Presidente n. 1 del 30 Gennaio 2019.</p>
		<p>L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 verrà assolto.</p>
		<p>La Relazione sulla Performance dell'ACI e degli A.C.P. sarà validata dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione - ai sensi dell'articolo 14, comma 4 - lettera C - del d.lgs. n. 150/2009 – è visionabile al sito istituzionale della Federazione www.aci.it</p>

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(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)

Il Contratto Integrativo in oggetto è stato redatto nel rispetto dei vincoli imposti dal Decreto Legislativo 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione e dalle successive modifiche e integrazioni apportate dal Decreto Legislativo 150/2009, dai C.C.N.L. di Settore (*Enti Pubblici non Economici, Funzioni Centrali* con il rinnovo contrattuale per il triennio dal 2016-2018).

Per quanto concerne la *costituzione del fondo risorse decentrate*, l'art.76 del CCNL triennio 2016-2018 stabilisce che dall'anno 2018 nel Fondo confluiscano, in un unico importo consolidato, tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità negli importi determinati per l'anno 2017, come certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. n. 165/2001.

Si è anche tenuto conto del Verbale sottoscritto tra le parti (parte datoriale/parte sindacale) in data 24 giugno 2020.

Tabella descrittiva:

Costituzione del Fondo - Anno 2020		
Totale Fondo consolidato – 2017	€	108.216,33
- incremento del fondo in base art. 89 c. 5 pari allo 0,49% su monte salari dell'anno 2015 (€ 483.172,51) CCNL 2016/2018	€	2.367,55
- riduzione fondo per quota ore straordinarie	€	7.000,00
Totale Fondo 2020	€	103.583,88

Il “fondo” per il trattamento accessorio per il personale non dirigente dell'Automobile Club Brescia (n. 10 unità lavorative) è determinato per l'anno 2020 nell'importo complessivo di **€ 103.583,88** in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento, ed è utilizzato come di seguito indicato:

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la performance	€	40.205,98
Compensi per specifiche responsabilità ed impegni individuali	€	18.300,00
Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – C.C.N.L. del 16 Febbraio 1999	€	6.000,00
TOTALE	€	64.505,98

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	22.789,69
Indennità di ente	€	15.578,40
Accantonamento TFR art. 89 c. 2 lettera g) CCNL 2016/2018	€	709,81
TOTALE	€	39.077,90

Incarichi di Responsabilità ed impegno - € 18.300,00

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale inquadrato nell'area "C" possono essere affidati incarichi di responsabilità che assumono rilievo per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

Tasse – Assistenza – Amministrazione – Personale – Segreteria e una specifica responsabilità per un livello B (totale € 10.800,00).

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 1999, al personale inquadrato dell'area "B" viene concordata la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione del personale che abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita (totale € 7.500,00).

I compensi vengono erogati con pagamento mensile.

Compensi per particolari attività (di cui all'art. 32 – comma 2 – alinea 5 - CCNL del 16 Febbraio 1999) - € 6.000,00

L'indennità di maneggio valori è corrisposta, per ogni giornata lavorativa, a chi compie operazioni che comportano effettivo maneggio del denaro. In tale voce è ricompreso anche il compenso per il trasporto valori verso Banche o Posta.

Il compenso è stabilito nella misura giornaliera di:

- € 3,35 maneggio valori casse esterne ed interne;
- € 5,16 maneggio valori collettoria e cassa centrale contabilità.

I sopra citati compensi non sono cumulabili.

Indennità di Ente in applicazione art. 26 C.C.N.L. del 9 Ottobre 2003 - € 15.578,40

<i>Area</i>	<i>P. E.</i>	<i>dipendenti</i>	<i>mensilità</i>	<i>importo €</i>	<i>totale €</i>
C	C2	3	12	140,83	5.069,88
C	C3	1	12	140,83	1.689,96
C	C4	1	12	140,83	1.689,96
			Subtotale		€ 8.449,80
B	B2	3	12	118,81	4.277,16
B	B3	2	12	118,81	2.851,44
			Subtotale		€ 7.128,60
			TOTALE		€ 15.578,40

Risorse destinate a compensare le performance organizzativa e individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Brescia per l'anno 2020, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001,

come modificato dal Decreto legislativo 150/2009 è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance individuale, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Brescia.

La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2020 è pari ad € 40.205,98.

Alla c.d. "produttività" è destinata una somma definita, la cui erogazione massima sarà subordinata all'effettivo raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai dipendenti in attuazione a quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016-2018 in materia di differenziazione del premio individuale.

Per l'anno 2020 l'erogazione dei compensi per la produttività sarà suddivisa sui seguenti obiettivi:

1. una quota del 50% del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti, misurata dal costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici e dall'esecuzione degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento;
2. il rimanente 50% unitamente ai residui delle altre quote, al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi. Per gli obiettivi il cui target è indicato in percentuale, l'obiettivo si considera raggiunto con almeno il 70% di realizzazione dello stesso e gli importi corrispondenti vengono erogati in proporzione al grado di raggiungimento del target.

La "ripartizione" del **fondo di produttività** sarà commisurata a:

- valore parametrico degli stipendi;
- giorni di assenza;
- valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno.

DETTAGLIO OBIETTIVI

A. Area soci - 2 risorse: 2 B3.

1.1 Produzione associativa “diretta” agli sportelli della sede. Incremento o pareggio del dato 2019 pari a n. 5.711 tessere al netto delle tessere Facilesarà e Socio Net. Il target è stato rimodulato come da comunicazione ACI del 07/09/202 prot. 3001/20, con una decurtazione del 5,5% rispetto al target 2020 (6.044 tessere senza decurtazione) Target: Sì. *Peso 50%*;

1.2 Mail soci. Percentuale di valorizzazione superiore a quella riscontrata nel 2019 pari all'88%.Target: Sì. *Peso 20%*;

1.3 Fidelizzazione del socio con il servizio “Bollo sicuro”. Azione di promozione del servizio di rinnovo automatico del vincolo associativo. Target: Sì. *Peso 10%*;

1.4 Assistenza ai soci. Presidio efficace dei canali informativi e di assistenza a favore dei soci (caselle di posta elettronica, telefono) e assolvimento dell'attività di assistenza allo sportello. Target: Sì. *Peso 10%*;

1.5 Attività rilascio licenze. Attività di rilascio di licenze sportive ACI Sport. Target: Sì. *Peso 10%*.

B. Area assistenza 3 risorse: 2 B2 + 1 C2 (risorsa C2 solo per il mese di gennaio).

1.1 Progetto Documento Unico. Studio ed analisi delle nuove procedure introdotte con il progressivo avvio del progetto. Target: Sì. *Peso 50%*;

1.2 Aggiornamento ufficio. Giacenza numero di pratiche in attesa. Target: massimo 2% delle pratiche. *Peso 10%*;

1.3 Funzionario polivalente. Gestione del processo produttivo improntato alla conoscenza dei vari step in cui si espleta il processo produttivo e lavorativo dell'area (patenti, assistenza, soci). Target: 100%. *Peso 20%*;

1.4 Fatturazione elettronica. Rispetto della normativa di riferimento. Target: Sì. *Peso 20%*.

C. Area Amministrazione e Personale 3 risorse: 1 C4; 1 C2; 1 B2

1.1 Assolvimento degli adempimenti amministrativi e contabili previsti dalla normativa vigente. Target: 100%. *Peso 10%*;

1.2 Fatturazione elettronica. Rispetto normativa di riferimento. Target: Sì. *Peso 5%*;

1.3 Protocollo informatico. Rispetto normativa e del regolamento di riferimento. Target: 100%. *Peso 5%*;

1.4 Manutenzione patrimonio immobiliare. Cura del patrimonio immobiliare dell'ente, selezione di fornitori e manutentori secondo le prescrizioni normative in vigore (Regolamento procedure negoziali e D.Lgs. 50/2016), mantenimento dei rapporti con enti e società locatarie. Target: 100%. *Peso 10%*;

1.5 Adempimento prescrizioni del DVR. Attuazione delle indicazioni e delle prescrizioni segnalate dall'RSPP nell'ambito del DVR. Target: Sì. *Peso 20%*;

1.6 Rifacimento modulistica in tema di assenze del personale (ferie, permessi etc.). Target: Sì. *Peso 10%*;

1.7 Registro Informatizzato del Trattamento dei dati (obiettivo pluriennale). Inserimento del 100% dei trattamenti dell'ente nell'applicativo di trattamento digitale. Target: Sì. *Peso 20%*;

1.8 Amministrazione trasparente. Aggiornamento normativo del sito. Target: adempimento del 100% delle attività di pubblicazione previste dalla normativa vigente. *Peso 20%*.

D. Area Segreteria 1 risorsa: 1 C3

1.1 Assistenza alla Direzione. Coadiuvata e assiste il direttore nella preparazione di atti e documenti. Target: 100%. *Peso 40%*;

1.2 Assistenza agli organi dell'Ente. Coadiuvata e assiste gli organi dell'Ente nella preparazione di atti e documenti. Target: 100%. *Peso 40%*;

1.3 Protocollo informatico. Rispetto della normativa e del regolamento di riferimento. Target: 100%. *Peso 20%*.

E. Area Tasse Auto 1 risorsa: 1 C2

1.1 Esenzioni e rimborsi. Evasione delle richieste di esenzione e delle pratiche di rimborso presentate dagli utenti. Target: 100%. *Peso 40%*;

1.2 Promozione produzione associativa. Promozione delle tessere ACI. Target: Sì. *Peso 20%*;

1.3 Attività di consulenza per i soci. Assistenza e consulenza di settore a favore dei soci. Target: Sì. *Peso 20%*;

1.4 Promozione del servizio "Bollo sicuro". Azione di promozione del servizio di domiciliazione bancaria per il pagamento della tassa automobilistica riservato ai soci. Target: Sì. *Peso 20%*.

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione e monitoraggio infrannuale

Il raggiungimento degli obiettivi, legato ai relativi pesi percentuali, sarà monitorato semestralmente e sarà riconosciuto e, quindi, autorizzata l'erogazione del compenso incentivante previsto dal contratto integrativo di Ente.

L'erogazione dell'acconto e del saldo sono sottoposti alla verifica del raggiungimento dei vari step di obiettivo, con apposita relazione e successiva determina di autorizzazione del direttore.

Criteria in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

Il Direttore dell'Automobile Club Brescia in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 35 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese. La graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di attese degli utenti.

L'Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

- una quota da corrispondere entro il mese di luglio per un importo massimo pari al corrispettivo di n. 150 ore di lavoro per ciascun dipendente in servizio, da erogare sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell'obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti;
- una seconda quota pari al 95% dell'importo disponibile rimanente, previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati, entro il mese di febbraio dell'anno successivo;
- il saldo a seguito di validazione della relazione sulla performance da parte dell'OIV ACI.

Criteria per passaggi all'interno delle aree

In applicazione dell'art. 11 del CCNL 2006-2009, nel vigente sistema di classificazione sono possibili i seguenti passaggi interni: "Sviluppi economici all'interno delle Aree".

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori, come stabilito dall'art. 13 c. 2 CCNL 2006-2009.

Per l'anno 2020 l'amministrazione prevede corsi formativi di qualificazione/aggiornamento con successiva prova valutativa. La progressione interesserà il 20% del personale presente nell'area C (da C3 a C4) ed il 60% del personale dell'area B (tre passaggi da B2 a B3).

Disciplina di gestione dei residui

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti.

Brescia, 28 dicembre 2020

IL DIRETTORE
f.to Iacopo Franco Dambrosio