



AUTOMOBILE CLUB GORIZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB GORIZIA – ANNO 2024 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La presente relazione è redatta sulla base dello schema e del relativo indice minimo obbligatorio di cui alle Note applicative della Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.ro 25 del 18/7/2012 e tiene conto delle Linee di indirizzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, n.ro 39110 del 6/7/2017, emanate ai sensi degli articoli 41 – commi 1 e 3 – e 47 – comma 1 – della DLgs 165/2001.

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Nel prospetto che segue vengono riportati in modo sintetico gli elementi costitutivi del contratto (data di sottoscrizione; durata; parti; oggetto) e l'iter procedurale, con gli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa (obblighi ex articolo 11, comma 9, articolo 10, comma 5 e articolo 14, comma 6 del DLgs 150/2009; acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del DLgs n. 165/2001; resa su entrambe le relazioni, tecnica e illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) e su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative).

Per quanto detto sopra in premessa, alcuni moduli non possono essere compilati

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Gorizia, D.ssa Maddalena Valli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL CGIL UIL USB Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Costituzione di un fondo unico di Ente per il trattamento accessorio 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) Finanziamento degli sviluppi orizzontali del personale e criteri per i passaggi all'interno dell'Aree.
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.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) Nel caso in cui l'Organo di controllo interno effettui rilievi, verranno riportati in questa scheda
	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 Performance della Federazione ACI
		E' stato adottato il Programma triennale per la Trasparenza previsto dall'art. 11, comma 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 di Federazione ACI
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del DLgs. 150/2009 sul sito istituzionale
		La Relazione della Performance relativa all'anno di riferimento del CCI viene validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 entro i termini di legge

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

Quadro di sintesi

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato a seguito di apposita ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 49 del CCNL 2019-2021 ed allegata al presente contratto, nell'importo complessivo **di € 7.617,97, di cui € 7.454,70 destinati a remunerare il dipendente in servizio** come di seguito indicato.

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A	€	1.000,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B	€	3.500,00
Indennità di specifica responsabilità accessoria Art. 77 C. 2 lett. F	€	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. C	€	1.100,00
Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€	zero
Differenziali stipendiali art 50 CCNL 2019-2021	€	890,24
Incremento differenziale stipendio	€	135,46
Totale	€	7.625,70

L'accordo tiene conto sia dell'impegno richiesto al dipendente in servizio sia della drastica riduzione del numero dei dipendenti previsti in occasione della pianificazione dei fabbisogni del personale, sia delle nuove e numerose attività di carattere amministrativo a carico delle PPAA.

Per l'erogazione di quanto di competenza dell'anno **2024**, si è pertanto tenuto conto di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, in linea con quanto previsto dal ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del D.Lgs n. 150/2009) e collocati all'interno di un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

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 ai cui AC Gorizia ha aderito. Il conseguimento degli incentivi è stato collegato a specifici obiettivi di settore, a livello quantitativo, ed 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 ed è articolata su progetti – obiettivo.

Modulo III - Modalità e criteri di corresponsione delle quote di natura permanente

Quote di fondo con carattere permanente

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€ 0,00
Differenziali stipendiali art 50 CCNL 2024 (da nov 2022 più 13 [^])	€ 890,24
Incremento Differenziale stipendiale (da nov 2022 più 13 [^])	€ 135,46
Indennità di Ente a carico fondo fino a ottobre 2022	€ 0,00
Quota annuale TFR fondo (6,91% di Indennità di Ente ancora a carico del fondo) CCNL 2007 art.35 e CCNL 2009 Art. 89 c. 2 lett. g)	€ 0,00
Totale parziale 2	€ 1.025,70

I compensi incentivanti legati alle voci non disponibili sono corrisposti in dodici mensilità, tenuto conto degli effettivi giorni di presenza in servizio.

Modulo III - Modalità e criteri di corresponsione delle quote di natura variabile

Quote di fondo di natura variabile:

Quote di fondo di natura variabile	Anno 2024
Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A	€ 1.000,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B	€ 3.500,00
Indennità di specifica responsabilità accessoria Art. 77 C. 2 lett. F	€ 1.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. C	€ 1.100,00
Totale parziale 1	€ 6.600,00

Le **indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale** sono corrisposte in dodici mensilità in base alle giornate di presenza e all'effettivo svolgimento delle attività stesse, secondo quanto risulta dal foglio presenze; le voci sono cumulabili tra loro.

La somma è calcolata secondo i seguenti parametri:

Maneggio valori Sportello interno	€ 3,35 giornalieri
Maneggio valori Sportello esterno	€ 3,35 giornalieri

La somma relativa al compenso per la Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A pari ad € **1.500,00**, è destinata a remunerare l'impegno e la qualità della prestazione lavorativa nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con i principi del NSMVP a cui l'Ente si è ispirato. Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno. La corresponsione della relativa somma viene effettuata a parametro unico ed è subordinata alla verifica positiva e congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto.

La somma relativa il compenso per la Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B - pari ad € **3.500,00**, viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività

	Titolo del progetto	Commerciale	Istituzionale	Totale progetto
1	Incremento e miglioramento dei risultati associativi 2023		€ 1.000,00	€ 1.000,00
2	Incremento e miglioramento dei risultati delle attività commerciali di delegazione (ricavi da assistenza automobilistica)	€ 1.500,00		€ 1.500,00

3	Supporto al Direttore nella progettazione e realizzazione degli interventi previsti dal Progetto sicurezza stradale FVG		€ 500,00	€ 500,00
4	Piano individuale della formazione	€ 250,00	€ 250,00	€ 500,00
	Totale risorse	€ 1.000,00	€ 2.000,00	€ 3.500,00

1. Incremento e miglioramento dei risultati associativi

L'incremento del numero dei Soci, il miglioramento della qualità del portafoglio in favore di formule associative più complete e fidelizzate e la qualità delle informazioni nella banca dati, con particolare riferimento a numero di cellulare e mail, sono strategici e funzionali al rilancio dell'Ente e al miglioramento della sua rappresentatività a livello locale e nazionale.

Fondamentale è l'impegno del personale dell'Ente nell'attività di contatto con il potenziale socio, durante l'attività di sportello.

Destinata a remunerare il suddetto progetto la **somma complessiva di € 1.000,00**

Indicatore	Obiettivo	Peso %
Produzione associativa diretta 2023	+ 5%	40%
Produzione fidelizzata 2023	+10%	40%
Percentuale e-mail acquisite nel 2023/totale della produzione diretta tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	80%	20%

2. Incremento e miglioramento dei risultati dell'attività di assistenza automobilistica

L'attività di assistenza automobilistica è essenziale per la sopravvivenza dell'Ente e deve essere costantemente presidiata. Viene quindi assegnato al dipendente il progetto che mira ad un incremento del numero delle operazioni di rinnovo patente ed in genere dei ricavi da pratiche auto.

Destinata a remunerare il suddetto progetto la **somma complessiva di € 1.500,00** che verrà riconosciuta per l'incremento dei ricavi del 10% rispetto ai dati 2023; in caso di raggiungimento parziale, il compenso verrà erogato proporzionalmente.

3. Supporto al Direttore nella realizzazione degli interventi previsti dal Progetto sicurezza stradale FVG

Al personale è richiesto di supportare il direttore nella realizzazione del progetto di sensibilizzazione della popolazione al tema della sicurezza stradale finanziato dalla Regione FVG. Il presente progetto avrà durata triennale (2022/2024)

Destinata a remunerare il secondo anno del progetto la somma complessiva di **€ 500,00**.

4. Piano individuale di formazione

Al dipendente è assegnato un periodo di formazione di 24 ore annue, come da dettagliato piano formativo adottato ai sensi di legge.

Destinata a remunerare il progetto è la somma complessiva di **€ 500,00**.

REMUNERAZIONE DEI PROGETTI

Come stabilito dalla legge, il pagamento della parte variabile potrà avvenire solo dopo la verifica dei risultati ottenuti, così come validati dalla Relazione della Performance di Federazione da parte dell'OIV. In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, le somme non erogate andranno a risparmio di gestione e non andranno ad incrementare la quota destinata ai compensi incentivanti.

Gorizia 5 luglio 2024

Il Direttore
f.to Dott.ssa Maddalena Valli