

AUTOMOBILE CLUB GORIZIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL’AUTOMOBILE CLUB GORIZIA – ANNO 2020 (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La presente relazione tecnico-finanziaria 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 viene riportato in modo sintetico quelli che sono 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 dati non possono essere compilati

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2020
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: CISL
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) salario accessorio di parte stabile b) salario accessorio di parte variabile
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	L'Automobile Club Gorizia ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		L'Automobile Club Gorizia ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		L'Automobile Club Gorizia ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del DLgs. 150/2009 sul sito istituzionale? SI, sul sito www.gorizia.aci.it come risulta da attestazione dell'OIV
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI	
Ulteriori precisazioni		
Dal 2013, vista la delibera n.11 con cui la CiVIT che ACI possa svolgere per conto di tutta la Federazione gli adempimenti relativi alla Legge 150/2009, è stato redatto un unico Piano della Performance		
Nel 2019 l'Automobile Club Gorizia ha aderito al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione adottato con deliberazioni del Consiglio Generale dell'ACI nelle sedute del 19 dicembre 2018 e 28 gennaio 2019, su conforme parere dell'OIV.		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo predisposta tiene conto sia dell'impegno richiesto al dipendente in servizio da meno di due anni per acquisire la piena autonomia nelle attività ordinarie, sia dell'apporto collaborativo richiesto nelle nuove, numerose attività che discendono dalla normativa in tema di pubbliche amministrazioni.

Per l'erogazione di quanto di competenza dell'anno 2020, 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 DLgs n. 150/2009) e collocati all'interno di un

quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'AC Gorizia, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

A tal fine i risultati attesi verranno messi in correlazione con gli obiettivi operativi previsti per il Direttore per l'anno 2020, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibere CIVIT n. 112/2010; n. 89/2010; n.11/2013).

In coerenza con il citato SMVP di ACI, la parte variabile del fondo verrà destinata a remunerare l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente; una quota variabile verrà attribuita in base a criteri generali dettagliatamente descritti nell'ipotesi di accordo e secondo il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Determinata quindi in € **15.329,66** la somma destinata a remunerare il personale in servizio, nella tabella che segue vengono illustrate le voci che costituiscono la parte stabile e quella variabile.

Quote di fondo a carattere permanente

Indennità di Ente	€	5.967,12
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	534,79
Totale parziale	€	6.501,91

Quote di fondo di natura variabile

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A - Progetti	€	4.000,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B - Progetti	€	2.500,00
Indennità condizioni di lavoro correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale Art. 77 c. 2 lett. c	€	2.327,75
Totale parziale	€	8.827,75

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

L'indennità di Ente viene calcolata e suddivisa in base alla seguente tabella:

CCNL 2016/2018 INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità)			
AREA	Quota a carico del Fondo	Quota a carico Amministrazione	Totale
Area B	€ 118,81	€ 35,33	€ 154,14
Area C	€ 140,83	€ 41,75	€ 182,58

Le indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale sono calcolate secondo i seguenti parametri:

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

Tali indennità verranno corrisposte in base alle giornate di presenza e all'effettivo svolgimento delle attività stesse, secondo quanto risulta dal foglio presenze, e non sono cumulabili tra loro.

I premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale sono volti 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.

La gestione di tale quota di fondo è articolata in due macro aree operative:

Area segreteria/amministrazione/contabilità
obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
obiettivo B: supportare i professionisti esterni incaricati della tenuta della contabilità, della gestione del personale, dell'aggiornamento del PAT e della materia della sicurezza sul lavoro = 50% budget

Area Front office
obiettivo A: presidiare tutti i processi relativi (Soci, pratiche auto, licenze, ecc.) = 50% budget
obiettivo B: supportare i collaboratori e/o i tecnici dello specifico settore, quali delegati, medici, account DSI, account Aci Informatica, addetto di sistema= 50% budget

I compensi incentivanti legati alle voci non disponibili e l'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, sono corrisposti in dodici mensilità.

I compensi legati ai progetti verranno erogati solo dopo la verifica della loro conclusione in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto l'anno successivo dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV.

Tutti i compensi facenti parte della quota di fondo variabile potranno, in presenza di circostanze di particolare rilievo e/o di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, essere decurtati secondo la 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.

Criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

Il Direttore, in presenza di circostanze di particolare rilievo e/o di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, potrà applicare delle decurtazioni calcolate secondo una 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 dell'attività lavorativa;
- 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 soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro 6 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

Modalità di erogazione compensi

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

I compensi incentivanti relativi alle voci non disponibili verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 40% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

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

Una quota significativa del Fondo viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività:

1	Incremento e miglioramento dei risultati associativi delle delegazioni di Gorizia e Monfalcone	1.000
2	Presidio dei processi e degli adempimenti quotidiani e periodici relativi al settore amministrazione e contabilità, anticorruzione e Trasparenza	3.000
3	Supporto alle Delegazioni dirette nel passaggio al Documento Unico e riorganizzazione dell'attività di assistenza automobilistica dell'ufficio di sede	2.500

Remunerazione dei progetti

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, le somme non erogate andranno a risparmio di gestione.

Per i progetti che vedono coinvolti sia i dipendenti full time che part time, i compensi saranno erogati in misura proporzionale all'orario di lavoro.

Si dà atto che nel Budget 2020, portato in approvazione dagli Organi dell'Ente nella seduta del 28 ottobre 2019, sono state stanziati le somme corrispondenti all'annualità.

Non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Gorizia 19 settembre 2020

Automobile Club Gorizia
Il Direttore
Dott.ssa Maddalena Valli

