



# **AUTOMOBILE CLUB SONDRIO**

## **Accordo integrativo per l'erogazione del fondo per i trattamenti accessori del personale - anno 2022- (Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01)**

-----

### **Relazione illustrativa**

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2022 dell'Automobile Club Sondrio tiene conto degli schemi previsti dalla circolare n. 25/2012 del Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e di quanto previsto nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto delle Funzioni Centrali per il triennio 2019-2021 sottoscritto in data 09.05.2022 presso l'ARAN..

La relazione è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (modulo I);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto (modulo II).

**I. MODULO I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto**

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi di accordo 29.07.2022 Certificazione Revisori 18.10.2022 Sottoscrizione
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01.01.2022 - 31.12.2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Roberto Conforti (Direttore) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FPS CISL – UILPA – CISAL FIALP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL – FP
<b>Soggetti destinatari</b>		n. 1 dipendente a tempo indeterminato - non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Costituzione e utilizzo del Fondo b) Indennità di rischio c) Criteri per l'utilizzo del Fondo d) Progetti e obiettivi assegnati alle Aree/risorse
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	La Delibera n. 11/2013 della CIVIT del 20.02.2013 ha stabilito che, in considerazione delle particolari strutture e natura dell'ACI e degli AA.CC. territoriali, le iniziative e gli adempimenti relativi al D. Lgs n. 150/09 siano curati dall'ACI Italia, nel senso di un unico piano della performance, una unica relazione, un unico programma triennale per la trasparenza
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sito <a href="http://www.sondrio.aci.it">www.sondrio.aci.it</a> sezione "Amministrazione Trasparente"
<b>Eventuali osservazioni</b>		La Relazione della Performance di ACI ITALIA è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <i>L'erogazione del trattamento accessorio legato alla produttività è subordinata alla validazione della Relazione della Performance di Aci Italia da parte dell'OIV.</i>

## II. MODULO II – Illustrazione dell’articolato del contratto

Il Fondo per il Trattamento Accessorio per l’anno 2022 dell’Automobile Club Sondrio è determinato nell’importo di euro **5.863,59** ed è utilizzato come di seguito indicato:

Compensi incentivanti	€ 1.763,54
Finanziamento indennità di rischio	€ 837,50
Finanziamento passaggi economici pregresse	€ 1.268,93
Indennità di Ente	€ 1.425,72
Accantonamento di cui art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 (finanziamento indennità ente ai fini TFR)	€ 127,81
Welfare integrativo	€ 200,00
Differenziale per prima applicazione nuovo ordinamento professionale ai sensi art. 18 co. 8 CCNL 2019/2021	€ 240,09
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.863,59</b>

Secondo quanto previsto nelle norme di prima applicazione – art. 18 c. 8 del CCNL 2019/2021 è previsto a carico del fondo il differenziale della progressione da Area Assistenti ad Area Funzionari con effetto dal 01.12.2022 senza nuovi o maggiori oneri per l’amministrazione.

In applicazione dell’art. 58 del CCNL 2019/2021 “clausole speciali per enti pubblici non economici”, l’Indennità di Ente viene erogata come da importi di cui all’art. 35 del CCNL 2007.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento di obiettivi e progetti, assegnati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall’Ente, in particolare con il Piano delle Attività per l’anno 2022 approvato dal Consiglio Direttivo dell’Ente e soprattutto con gli Obiettivi di

Performance di Ente definiti sulla base di quanto assegnato da Aci Italia al Direttore per l'anno 2022.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è destinata per il 37% alla produttività individuale e per il 63% alla produttività organizzativa.

E' stato definito il seguente progetto:

1. progetto digitalizzazione processi aziendali, di gestione risorse umane e documentazione sicurezza.

Ogni progetto è assegnato ad una Area Operativa e prevede almeno un obiettivo.

Le Aree operative individuate sono: Ufficio Segreteria Direzione, Ufficio Sportivo/Educazione stradale, Ufficio Contabilità e Amministrazione, Sportello.

Sono previsti per ogni progetto uno o più indicatori ed un target (% oppure min/max).

La produttività individuale viene valutata nell'ambito degli obiettivi raggiunti da ciascun partecipante ai progetti.

Il Direttore effettua la propria valutazione assegnando un punteggio, da 1 a 5, che tiene conto dell'apporto, della qualità e della autonomia dei singoli dipendenti.

La ripartizione avviene tra i dipendenti che hanno partecipato al progetto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto, in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Il Direttore dovrà certificare entro il 28 febbraio 2023 la realizzazione o meno del progetto.

Per quanto riguarda la produttività organizzativa, la quota del fondo è articolata in budget di Ufficio/Area operativa; detti budget sono distribuiti tra il personale assegnato agli stessi Uffici/Aree operative tenendo conto del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC.

I risultati attesi rientrano nell'ambito delle politiche/mission dell'ACI, ovvero di rafforzamento del ruolo e delle attività istituzionali e degli obiettivi di performance organizzativa.

I compensi legati alla Performance organizzativa individuale verranno erogati, previa verifica, con la cadenza: acconto di luglio, acconto di ottobre, saldo definitivo a febbraio 2023.

Le parti danno atto che l'esiguo numero di personale in servizio non consente una corretta applicazione del coefficiente di merito partecipativo individuale. Infatti, l'applicazione di tale coefficiente andrebbe ad evidenziare una percentuale troppo alta, in netta contraddizione con lo spirito della norma.

Sondrio, 29.07.2022

F.to Il Direttore  
Dr. Roberto Conforti