



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art.40, comma 3-sexies, D.LGS. 165/2001)

**PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE DEL FONDO
RISORSE DECENTRATE**

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, dai CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005 e CCNL 2006-2009, riferito al personale degli Enti Pubblici Non Economici, nonché dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori (*ora fondo risorse decentrate*) disposte dal D.L. 112/2008 convertito, nella L. 133/2008 (art. 67 c.5) e D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 (art.9 c.2 bis), dalla L.147/2013 (art.1 c.453-456), dalla L.190/2014 (art.1 commi dal 254 al 256) e dal D.lgs.n.75/2017 (art.23). A ciò si aggiunge quanto disposto nell'ambito del CCNL del personale comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2016-2018 sottoscritto dalle parti in data 12.02.2018 (artt.76/77 e 89).

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Treviso e le Organizzazioni Sindacali del personale in servizio, oltre al rappresentante della RSU interna, hanno concordato, il 06.12.2019, sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2019, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è stata sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione Illustrativa, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D.LGS 165/2001, è formalizzata e strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili, tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed, 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 e sintetici del contenuto del contratto
2. **Modulo 2:** Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa 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.

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto 06.12.2019 Contratto 16.12.2019	
Periodo temporale di vigenza	01.01.2019 – 31.12.2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FLFP RSU; CISL FP; UIL FPL Firmatarie dell'accordo: CGIL-FLFP (rappresentante il 100% del personale)	
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) Finanziamento degli sviluppi orizzontali del personale d) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi e) Remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario f) Finanziamento TFR	
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 16.12.2019 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	Il Piano della Performance per il triennio 2019-2021 è stato redatto dall'Automobile Club d'Italia, ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/2009, tenendo conto delle disposizioni emanate dalla CIVIT (ora A.N.A.C) con delibera n.11/2013, che prevedono la redazione di un unico Piano programmatico riguardante sia l'Automobile Club d'Italia (ACI), Ente Federante, che gli Automobile Clubs provinciali (AA.CC), Enti federati. Anche in merito al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2019-2021, si precisa che, a seguito della citata Delibera CIVIT n.11/2013, in considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AA.CC. territoriali, è stata stabilita la redazione di un unico Piano da parte della Sede Centrale (ACI), con valore di legge ex D.lgs. 150/2009 per tutta la federazione, a valere quindi sia per ACI che per gli AA.CC.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 e comma 4 dell'art.55 del d.lgs.150/2009
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 risorse decentrate
- Disciplina dell'indennità di ente
- Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

2. Quadro di sintesi

Il fondo risorse decentrate, così come disposto dall'art.89 del CCNL di comparto sottoscritto il 12/02/2018, è determinato nell'importo complessivo di € 29.529,85, ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare il livello di efficienza ed il miglioramento dei servizi - art. 77 co.2 lett.a) e b) CCNL 2016/2018: - qualità/quantità 70% - progetto/obiettivo 30%	€ 14.359,11
Compensi per rischi e disagi – art. 77 co.2 lett.c) CCNL 2016/2018	€ 1.500,00
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità – art.77 co.2 lett.d) CCNL 2016/2018	€ 7.500,00
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici – art. 32 c.2 allinea 3 CCNL 1998 - 2001	€ 3.186,28
Indennità di Ente – art. 26 CCNL 2002 - 2005	€ 2.877,96
Accantonamento di cui all'art.35 co.4 CCNL 1° ottobre 2007 (TFR)	€ 106,50
TOTALE	€ 29.529,85

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2018.

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 Treviso. 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. 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 (differenziazione obbligata della premialità), poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica.

5. Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo risorse decentrate

Il fondo per l'anno 2019 è determinato in € 3.186,28 ed è costituito da un importo di € 1.028,06, destinato a finanziare la progressione economica di un elemento dalla posizione B2 alla posizione B3, avvenuta nell'anno 2006, e da € 2.158,22 finalizzati a remunerare il passaggio interno nell'area C, dalla posizione C1 alla C3, che si è perfezionato con la definizione della procedura concorsuale conclusa nel 2005.

Il Contratto collettivo integrativo 2019, non prevede nuove progressioni economiche, nonostante a far data dal 01.01.2015, non siano più operanti i disposti dell'art.9 co.1 e 21 D.L.78/2010 convertito nella L.122/2010.

6. 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 Treviso, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

- a.** Produttività collettiva per il miglioramento della qualità dei servizi.
- b.** Obiettivi individuali correlati al merito e all'impegno in modo selettivo e meritocratico, in relazione alle Aree operative dell'Ente.

In merito al **punto a.**, 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.

La quota del fondo di cui al **punto b.**, destinata al raggiungimento di determinati obiettivi, lega l'incentivazione, direttamente o indirettamente, agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, ed è suddivisa individualmente per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
Area Amministrazione – Area Segreteria	<ul style="list-style-type: none">- aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%;- rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%;- gestione delle operazioni in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 5%;- aggiornamento registri IIVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 10%;

	<ul style="list-style-type: none"> - fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 10%; - rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 10%; - preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 10%; - protocollo informatico e p.e.c. - peso 5%; - aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 20%.
--	---

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

Treviso, 06.12.2019

*IL DIRETTORE
f.to Angelo Centola*