

AUTOMOBILE CLUB TRIESTE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB TRIESTE – ANNO 2025

(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 2025
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Trieste, 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'Area.
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 D. Lgs. 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 32 del CCNL 2022-2024 ed allegata al presente contratto, nell'importo complessivo di **€ 4.021,15**; la somma da destinare al dipendente in servizio (funzionario) è **pari a € 3.024,62** e viene distribuita come di seguito indicato.

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A	€	800,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B	€	1.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. C	€	1.200,00
Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1	€	24,62
Totale	€	3.024,62

L'accordo tiene conto sia dell'impegno richiesto al dipendente in servizio per le numerose attività di carattere amministrativo a carico delle PPAA.

Per l'erogazione di quanto di competenza dell'anno **2025**, 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 Trieste 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

Quote di fondo con carattere permanente	Anno 2025
Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1 CCNL 2016/2018 (Differenziali stipendiali ex art. 50 CCNL 2019-2021)*	€ 24,62

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	Anno 2025
Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A	€ 800,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B	€ 1.000,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. C	€ 1.200,00

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
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

La somma relativa al compenso per la Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A pari ad € **800,00**, 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 € **1.000,00**, viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività

	Titolo del progetto	Totale progetto
1	Incremento e miglioramento della produzione associativa diretta 2025 vs 2024	€ 500,00
2	Supporto al Direttore nella progettazione e realizzazione degli interventi previsti dal Progetto sicurezza stradale Trieste FVG	€ 500,00
	Totale risorse	€ 1.000,00

1. Incremento e miglioramento della produzione associativa 2025 vs 2024

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 € 500,00**

Obiettivo	Indicatore	Peso %
Miglioramento Produzione associativa diretta 2025	N.ro tessere da scheda obiettivi	60%
Miglioramento Produzione fidelizzata 2025	N.ro RID da scheda obiettivi	40%
Percentuale e-mail acquisite nel 2025/totale della produzione diretta tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	N.ro mail da scheda obiettivi	10%

2. Supporto al Direttore nella progettazione e realizzazione degli interventi previsti dal Progetto sicurezza stradale Trieste FVG

Al personale è richiesto di supportare il direttore nelle attività preliminari per la realizzazione del progetto di sensibilizzazione della popolazione al tema della sicurezza stradale finanziato dalla Regione FVG. Il presente progetto avrà durata annuale

Destinata a remunerare il primo anno del progetto 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.

Trieste, 25 agosto 2025

F.TO Il Direttore
Dott.ssa Maddalena Valli