IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE

ANNO 2025

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 PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE

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, CCNL 2016-2018, CCNL 2019-2021 e CCNL 2022-2024 riferiti al personale degli Enti Pubblici Non Economici, nonché dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori 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).

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Venezia ha invitato le Organizzazioni Sindacali CISL FP e UIL FP di Venezia alla sottoscrizione del Protocollo d'Intesa del contratto integrativo 2026 per il giorno 22/07 scorso che non si sono però presentate. Con verbale la Direzione ha constatato l'assenza ingiustificata delle sigle convocate, documento che ha rimesso all'Organo di controllo per il seguito di competenza, unito al contratto integrativo 2026 corredato dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria al fine di procedere alla certificazione da parte 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 165/20001, 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.

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td>Ipotesi di contratto
Contratto</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>01.01.2026 31.12.2026</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FPI VENEZIA , UIL FP VENEZIA
Firmatarie dell'accordo: NESSUNA</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>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) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi.</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>Certificato dal Collegio dei Revisori dell'Ente in data …….</td></tr>
<tr><td>L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.</td></tr>
<tr><td>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009:
-Piano della Performance 2011 -2013, con delibera del Consiglio Direttivo del 27 gennaio 2011;
-Documento aggiornato con delibera del Consiglio Direttivo del 20.09.2011.
-Piano della Performance 2012 -2014, approvato con delibera del Consiglio Direttivo del 27 gennaio 2012.
-Documento aggiornato con delibere del Consiglio Direttivo del 29 marzo 2012 e del 26 ottobre 2012.
-Piano della performance 2013-2015 approvato con delibera presidenziale n. 1 del 31/01/2013.
- Attualmente il Piano della performance viene realizzato da ACI e ad esso aderiscono tutti gli Automobile Club.</td></tr>
</table>

		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009: - Programma triennale 2011 -2013, prima annualità, , approvato con delibera del Consiglio Direttivo del 27 gennaio 2011; -Documento aggiornato con delibera del Consiglio Direttivo del 31 ottobre 2011. -Programma triennale 2011- 2013, seconda annualità, approvato con delibera del Consiglio Direttivo del 27 gennaio 2012. - Documento aggiornato con delibera del Consiglio Direttivo del 04 maggio 2012. **Si puntualizza che con Delibera n. 11/2013 della CIVIT (Commissione Indipendente per la Valutazione della Trasparenza e l'integrità delle Amministrazioni Pubbliche, ora ANAC), in considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AA.CC. territoriali, è stata stabilita la redazione di un unico Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità da parte della Sede Centrale. Pertanto, a partire dal 2013 si rinvia ai documenti pubblicati sul sito ACI. Attualmente ACI redige il PIAO (Piano Integrato Attività ed Organizzazione) al quale partecipano anche gli AA.CC**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
		L'ultima relazione della Performance è stata approvata con delibera del Consiglio Direttivo del 27.06.12, aggiornata con delibera Presidenziale n. 1 del 28 agosto 2012. Tale Relazione è stata validata dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009, il 12.09.2012 - prot. 1510/12. Dal 2013 il Piano della performance e la Relazione sulla performance sono a cura dell' ACI anche per gli Automobile Club aderenti. In data 9 aprile 2019 l'Automobile Club di Venezia ha aderito al Nuovo sistema di valutazione e di misurazione della performance di ACI.
Eventuali osservazioni : Nessuna		

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con il vincolo derivati da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili.

1.<u>Illustrazione dell'articolato contrattuale</u>

- Campo di applicazione
- Costituzione e distribuzione del fondo unico
- Disciplina dell'indennità di ente
- Criteri di utilizzo del fondo di ente per i trattamenti accessori del personale
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

2. <u>Quadro di sintesi</u>

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 8.555,01 ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi incentivanti correlati alla performance organizzativa ed individuale	€ 4.895,61
Indennità di cui all'art. 77 comma 2 lettera c) del CCNL 2016-2018 per particolari rischi e disagi	€ 2.508,00
Indennità di specifiche responsabilità ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021	€ 1.000,00
Differenziale stipendiale per Area Assistenti previsto dal CCNL 2019-2021 per anno 2024	€ 0
Accantonamento di cui all. 89. C. 2 lett. G CCNL 2019-2018 (35 c. 4 CCNL 1 ottobre 2007)	€ 151,40
TOTALE	€ 8.555,01

3. <u>Effetti abrogativi impliciti</u>

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2025.

4. <u>Valorizzazione del merito, ed incentivazione della performance (titolo III del D. Lgs. 150/2009)</u>

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 Venezia. 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 dell'unica dipendente 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. <u>Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione Integrativa</u>

Dal 1 dicembre 2024 l'unica risorsa dell'Ente è passata dal profilo Assistenti al Profilo Funzionari e pertanto non è previsto il differenziale stipendiale per l'anno 2026. La parte del fondo destinata a finanziare il differenziale stipendiale è stata messa a disposizione in più per il compenso incentivante correlato alla performance organizzativa ed individuale.

6. <u>Risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale</u>

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall' Automobile Club Venezia, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

a. La produttività per il miglioramento della qualità dei servizi;
b. Gli obiettivi quantitativi di performance organizzativa ed individuali correlati al merito e all'impegno in modo selettivo e meritocratico, in relazione alle aree di operatività individuate.

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 la risorsa in questione si occupa, vale a dire:

1. Area amministrazione e contabilità;
2. Aerea progettuale.

La quota del fondo di cui al **punto b**., destinata al raggiungimento quantitativo di determinati obiettivi, lega l'incentivazione, direttamente o indirettamente, agli obiettivi strategici ed operativi ricevuti da ACI Italia per il 2024, ed è suddivisa, per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
Obiettivi di performance organizzativa **Area amministrazione e contabilità 70% del budget pari a € 3.426,93)**	**- obiettivo A**: effettuare il 100% degli adempimenti contabili di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 60% budget **(€ 2.056,16)**
	- obiettivo B: **riferito al miglioramento dei processi e della qualità (20% del budget = 685,39€)** supporto alla Direzione nell'aggiornamento dei flussi di cassa per la gestione attenta ed oculata della liquidità dell'Ente;
	- obiettivo C : **riferito al miglioramento dei processi e della qualità (20% del budget = 685,38 €) :** almeno 40 ore di formazione certificata su piattaforma Syllabus
Obiettivi di performance individuale **Comportamenti organizzativi (30% del budget pari a € 1.468,68)**	**-obiettivo D:** connesso all' orientamento al risultato **(20% = € 293,74)**alla conoscenza delle attività e dei processi di lavoro **(20% = € 293,74)** al lavoro di gruppo **(20% = € 293,74)** alla relazione con il cliente interno/esterno **(20% = € 293,74)** al problem solving **(20% = € 293,74)** .

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 reclami).

Venezia, 12 agosto 2026

IL DIRETTORE
f.to *Dr.ssa Miriam Longo*