

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –
PARTE ECONOMICA ANNO 2016**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno ...6/7.....2016 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 ed il d. lgs. n° 150/2009

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2006 – 2009 e biennio economico 2008/2009;

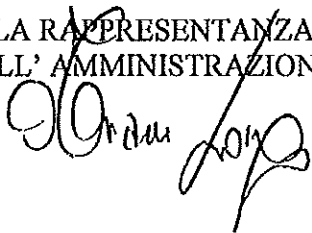
CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2016.

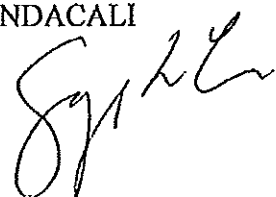
La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

Le parti si danno reciprocamente atto che l'Amministrazione per l'anno in corso ha previsto di attivare le procedure necessarie per il riconoscimento di una progressione economica al personale in servizio.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE



LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CISL FP 

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 8.361,27, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:



Compensi incentivanti	€	1.938,05
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€	3.456,00
Compensi per prestazioni straordinarie (per 20 ore)	€	242,40
Compensi per reperibilità	€	
Compensi per turnazioni	€	

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	1.171,30
Indennità di Ente	€	1.425,72
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	127,80
Totale		€ 8.361,27

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 1.849,68, di cui € 423,96 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
Biennio economico 2008-2009			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 1/1/2009			
AREA	a carico fondo	a carico amministrazione	totale
Area A	90,25	23,93	114,18
Area B	118,81	35,33	154,14
Area C	140,83	41,75	182,58



ART. 2 COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere 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.

La gestione di tale quota di fondo è articolata nei seguenti budget di Ufficio/Area operativa; detti budget sono distribuiti tra il personale assegnato agli stessi Uffici/Aree operative tenendo conto – salvo diversa indicazione riportata nel presente CCI - del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

QUOTA FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI = 1.938,05 €

1) Area Amministrazione/contabilità (70% budget = 1.356,64)

- obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti contabili di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 40% budget
- obiettivo B: riduzione del 33% del valore assegnato all'indebitamento netto scaduto verso ACI al 31/12/2018 rispetto al valore rilevato al 31/12/2015 in BCWEB = 30% budget
- obiettivo C: margine operativo lordo ossia valore della produzione meno costi della produzione più ammortamenti e svalutazioni più accantonamenti per rischi più altri accantonamenti > 0 = 0 = 30% budget

2) Area progettuale (30% budget = € 581,41) di cui il 70% (€ 406,99) per la realizzazione di almeno un evento sul territorio per la promozione di ACI Storico e 30% per progetto "trasparenza e anticorruzione" (€ 174,42):

- il 70% (€ 406,99) : svolgimento di tutte le attività necessarie alla realizzazione dell'evento quali contatti con le associazioni di auto d'epoca, definizione dei preventivi con i vari fornitori dei materiali e dei servizi da utilizzare per l'evento; gestione dei contratti di pubblicità; rapporti con gli sponsor; monitoraggio del conto corrente dell'Ente aperto per il versamento delle quote da parte degli sponsor; di cui il 5 % progetto "trasparenza e anticorruzione" (€ 137,29) : svolgimento di attività volte al potenziamento dell'azione in materia di trasparenza ed anticorruzione per ridurre le aree di rischio delle attività dell'AC Venezia.

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

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

I compensi incentivanti sono corrisposti una parte a titolo di acconto e l'altra a saldo in due momenti distinti dell'anno:

- ⇒ l'acconto, pari al 65% della quota di fondo per i compensi incentivanti viene erogato nel mese di dicembre dell'anno di riferimento, sulla base della verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti da parte del Direttore dell'Automobile Club;
- ⇒ un altro acconto del 25% della quota di fondo per i compensi incentivanti viene erogato nel mese di marzo dell'anno successivo, sulla base della verifica del grado di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti da parte del Direttore dell'Automobile Club;
- ⇒ il saldo, pari al 10% della quota di fondo per compensi incentivanti, è erogato nel mese in cui viene ricevuta dalla Direzione la comunicazione degli obiettivi di

performance organizzativa raggiunti e che viene inviata dalla Direzione Centrale Risorse Umane ACI, previa verifica degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni in materia, si stabilisce che essa sarà in funzione del raggiungimento dell'obiettivo programmato.

ART. 3 COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

A) COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Al fine di remunerare le attività di seguito indicate, caratterizzate da complessità gestionale ed onerosità della prestazione, le parti convengono sull'attivazione dei seguenti compensi che verranno erogati mensilmente:

Attività di segreteria direzionale/degli Organi	€	
Attività di tenuta della contabilità	€	2.400,00 annui
Autisti	€	
Centralinisti		

B) COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI o DISAGI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori per contabilità	€	4,00 giornalieri

ART. 4 COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Le prestazioni di lavoro straordinario possono essere effettuate, nel limite delle risorse complessivamente destinate, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale.

Per l'anno 2016 viene stabilito che le prestazioni di lavoro straordinario non possono inoltre superare il limite individuale di n° 20 ore annue.

ART. 5 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e si ridistribuisce uniformemente sui vari budget.

ART. 6 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'AC in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 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 sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

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

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

CISL FP

IL DIRETTORE DELL'AC VENEZIA

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE IN MATERIA DI PROFILI PROFESSIONALI E DI CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI NELLE AREE

Le Parti quali la Dott.ssa Miriam Longo in rappresentanza dell'Amministrazione Automobile Club di Venezia e le Organizzazioni sindacali rappresentate da... GIUSEPPE... NOLE... CISL FP

VISTO l'art. 8 del CCNL 1° ottobre 2007, in tema di istituzione dei profili professionali e gli articoli 12 e 13 dello stesso CCNL, in tema di sviluppi economici all'interno delle Aree del sistema di classificazione del personale ;

CONCORDANO SU QUANTO SEGUE

1. PROFILI PROFESSIONALI DELL'AC

Nell'ambito delle Aree di classificazione di cui al predetto CCNL 1° ottobre 2007, sono individuati i profili professionali gestionali ai quali corrispondono le attribuzioni del personale che, operando in logica processiva, progettuale e/o consulenziale, contribuisce all'erogazione dei servizi dell'Ente attraverso lo svolgimento di attività specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento.

Si riporta in allegato al presente contratto la più specifica declaratoria dei predetti profili gestionali.

2. CRITERI E PROCEDURE PER GLI SVILUPPI ECONOMICI ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna Area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:

A	Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento
B	Livello di esperienza complessivo
C	Grado di valutazione delle competenze professionali acquisite desunto dal sistema di valutazione delle competenze (test)
D	Titolo culturali e/o professionali
E	Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale dell'arricchimento professionale conseguito

L'attribuzione delle posizioni di sviluppo economico viene effettuata secondo la posizione occupata in graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti in ogni fattore preso in considerazione (come da tabella di seguito indicata):

61



AREA B		
Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
Valutazione competenze con test	2,00	20 domande totali, la sufficienza con 12 12 domande esatte : 1,20 per ogni domanda in più esatta 0,10 punti in più domanda sbagliata = 0 punti
Titoli culturali e professionali	2,50	Diploma maturità (0,50) Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,00) Diploma laurea v.o. - Laurea special. n.o. (1,50) Master I e II liv.(2,00) Spec. Post Lauream (2,50)
Livello di esperienza maturato nell'area di Inquadramento	2,00	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1,00	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Formazione	2,50	Idoneità del colloquio sul percorso formativo

Si indicano i criteri solo dell'area B in quanto l'unica risorsa attualmente in servizio è inquadrata nella medesima area.

Agli sviluppi all'interno delle Aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione è disposta nei confronti del personale in servizio al momento della decorrenza del livello economico nonché al termine delle procedure di conferimento.

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore età.

3. CONTINGENTI PER LE SELEZIONI INTERNE

I contingenti destinati alle selezioni interne di cui all'art. 11 del menzionato CCNL 1° ottobre 2007 – sviluppi economici all'interno delle Aree e progressioni tra le Aree – sono individuati previa informazione e concertazione con le Organizzazioni Sindacali legittimate.



Allegato: Declaratoria dei profili professionali

PROFILI GESTIONALI

Profilo Area B

Appartiene a questa area il lavoratore che, inserito nel processo di erogazione dei servizi, ne assicura il puntuale espletamento nell'ambito di procedure definite, anche attraverso l'utilizzo di strumentazioni tecnologiche e informatiche.

E' in grado di valutare e risolvere variazioni di tipo quali/quantitativo nell'ambito di competenza.

Conoscenze:

Conoscenza delle funzioni e dei servizi dell'Ente.

Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione dei processi lavorativi in cui opera.

Capacità:

Capacità di svolgere con flessibilità i compiti assegnati al fine di assicurare il conseguimento degli obiettivi stabiliti, con costante attenzione personale ai risultati complessivi dell'ufficio ed alla soddisfazione degli utenti.

Capacità di attivare le proprie conoscenze per affrontare e risolvere situazioni di criticità relative ai processi di riferimento.

Capacità di utilizzare gli strumenti formativi e di aggiornamento, applicando le nuove conoscenze nei processi lavorativi di riferimento.

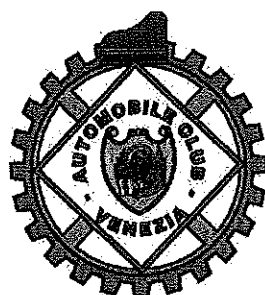
Capacità di relazionarsi con il cliente sia interno che esterno.

Capacità di interagire in modo collaborativo all'interno di gruppi di lavoro.

Venezia, 6/7/2016

[Handwritten signature]

[Handwritten signature] CRL RP



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

ANNO 2016

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

**PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA 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, riferito 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 e le Organizzazioni Sindacali del territorio rappresentate dalla CISL di Venezia, hanno concordato, il 6 luglio 2016, sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2016, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione Tecnico-Finanziaria, 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 TECNICO -FINANZIARIA

Modulo 1: La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo 2: Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo 3: Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente

Modulo 4: Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

MODULO 1: La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 1998 – 2001 è adottato e costituito in conformità alle disposizioni dei contratti collettivi vigenti, nell'importo complessivo di € 8.361,27.

In considerazione del blocco della contrattazione collettiva nazionale inerente il triennio 2010 - 2012, previsto dall' art. 9 c. 17 del D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010, non sono previste nuove voci di finanziamento.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte storicizzata del fondo, determinata ai sensi dell'art. 1 c. 189 della L. 266/2005, corrisponde al fondo dell'anno 2004, ridotto secondo la previsione di cui all'art. 67 c. 5 della L. 133/2008, ed ammonta ad € 5.497,75.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Nel fondo sono stati appostati i seguenti incrementi:

DESCRIZIONI	IMPORTO
0,69% monte salari 2003 = 0,69% di € 46.529	€ 321,05
0,16 monte salari 2005 = 0,16% di € 19.564	€ 31,30
0,55% monte salari 2005= 055% di € 19.564	€ 170,60
Totale incrementi da ccnl	€ 459,95

Altri incrementi con valore di certezza e stabilità

Gli importi derivano dal disposto dell'art. 4 c. 3 lett. c CCNL biennio 2000 -2001, e riguardano gli incrementi dal recupero della RIA del personale cessato. Ammontano complessivamente ad € 2.403,57.

Sezione II – Risorse variabili

Non sono previste risorse variabili, intese come risorse che alimentano il fondo e che non hanno caratteristica di certezza per gli anni successivi. Il CCNL prevede in questa casistica risorse derivanti da: attività conto terzi/incarichi aggiuntivi, sponsorizzazioni, attività di progettazione, economie di gestione nelle spese di personale, che nello specifico non sono state valorizzate.

Sezione III – Decurtazioni del fondo

La costituzione del fondo incentivante è stato eseguito tenendo conto delle indicazioni e dei vincoli normativi che ne limitano la crescita o ne riducono l'ammontare.

1. Art. 67 c. 5 L: 133/08 – A decorrere dall'anno 2009, l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 come certificato dagli organi di controllo e ove previsto ridotto del 10%, fatti salvi gli incrementi derivanti da disposizioni contrattuali (art. 1 c. 191 L. 266/2005).

DESCRIZIONE	IMPORTO
Fondo CCI 2004 – 10% cioè € 6.108,91 – € 610,86	5.497,75
+ incrementi da CCNL	€ 459,95
	€ 5.957,70

+ recupero RIA personale cessato	€ 2.403,57
Totale fondo per il trattamento accessorio anno 2012	€ 8.361,27

2. Art. 9 c.17 L. 122/2010 – Blocco delle procedure per i rinnovi contrattuali e negoziali per il triennio 2010 – 2012 anche per quanto riguarda la contrattazione integrativa.
In aderenza non sono previste nuove voci di finanziamento del fondo.
3. Art. 9 c. 2 bis L. 122/2010 – Dal 1 gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è comunque automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Nel caso specifico c'è una sola risorsa assunta dal 01 giugno 2011 e il fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2016 è stato proposto uguale a quello dell'anno 2015.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Fondo CCI 2015	€ 8.361,27
Fondo CCI 2016	€ 8.361,27

Si sottopongono alla certificazione dell'Organo di controllo le modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto dei suddetti vincoli.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Di seguito, si rappresenta la sintesi del fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Totale risorse fissa aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione	€ 2.724,82
Totale risorse variabili sottoposto a certificazione	€ 5.636,45
Totale fondo sottoposto a certificazione	€ 8.361,27

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

MODULO 2 : Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione

Di seguito si elencano le risorse del fondo che hanno natura obbligatoria per norma o precedente negoziazione, sulle quali il contratto in trattazione non può intervenire.

POSTE NON NEGOZIABILI	IMPORTO
Indennità di Ente (solo quota a carico fondo)	€ 1.425,72

POSTE NEGOZiate IN PRECEDENZA	IMPORTO
Finanziamento degli sviluppi economici	€ 1.171,30
Finanziamento dei passaggi interni	€ 0

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono di seguito rappresentate le poste disponibili ad essere regolate dall'attività negoziale, interessata dal contratto integrativo in trattazione, sottoposto a certificazione.

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi incentivanti diretti ad incentivare la produttività per il miglioramento dei servizi in qualità e quantità	€ 1.938,05
Compensi per specifiche responsabilità, rischi e disagi	€ 3.456,00
Compensi per prestazioni di lavoro straordinario	€ 242,40
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 0
Totale	€ 5.636,45

Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa, sottoposta a certificazione

Di seguito si riepilogano le poste precedentemente illustrate, sottoposte a certificazione.

POSTE NON NEGOZIABILI	IMPORTO
Indennità di Ente + Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 del CCNL 1 ottobre 2007 = 6,91% dell'indennità di Ente totale	€ 1.425,72 € 127,80
POSTE NEGOZiate IN PRECEDENZA	IMPORTO
Finanziamento degli sviluppi e passaggi economici	€ 1.171,30
POSTE SPECIFICAMENTE REGolate DAL CCI IN TRATTAZIONE	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva, compensi per specifiche responsabilità etc., compensi per lavoro straordinario, indennità per incarichi di posizione organizzativa.	€ 5.636,45
TOTALE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 8.361,27

Sezione V – destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. (cfr. mod. 1 sez. V).

Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto della copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo, rispettoso dei limiti di finanza pubblica, dell'importo complessivo di € 8.361,27, è costituito da risorse stabili (cfr. sezione IV), indicate nel budget annuale 2016, il quale presenta la disponibilità necessaria. Le componenti del trattamento accessorio avente carattere fisso e continuativo (indennità di ente, passaggi e sviluppi economici già negoziati) ammontano ad € 2.724,82, e pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa, sono tutte finanziate da risorse certe e stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici

La quota parte del fondo pari ad € 1.938,05, è destinata all'incentivazione della produttività ed al miglioramento dell'efficienza ed efficacia dei servizi erogati, con specifici obiettivi da raggiungere. L'**obiettivo qualitativo** consiste, in sintesi, nell'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti che discendono dal processo lavorativo calato nei settori dei quali l'unica risorsa umana ha la responsabilità. La **quota del fondo destinata al raggiungimento quantitativo di determinati obiettivi**, lega l'incentivazione, direttamente o indirettamente, agli obiettivi di performance organizzativa relativi all'anno 2016 dell'Automobile Club di Venezia ed è suddivisa, per l'unica dipendente in questione, per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere.

L'erogazione degli incentivi è, pertanto, correlata ad obiettivi da conseguire nei diversi settore operativi dell'Ente, e secondo parametri predefiniti. Per ciascuno di essi è specificato il principio per cui in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo minimo concordato, non si provvederà all'erogazione del compenso incentivante.

Si attesta, pertanto, la rispondenza delle modalità di erogazione delle risorse mediante l'utilizzo di un sistema premiante, privo di automatismi e secondo una logica meritocratica, avendo il contratto integrativo recepito le linee guida dei disposti del D.Lgs.150/2009, in particolar modo in riferimento ai criteri, modalità, e valorizzazione del merito ed incentivazione della performance, sia pur considerando le ridotte dimensioni della struttura dell'Ente.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa.

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali attraverso una selezione interna indetta dall'Ente per il passaggio della risorsa dalla posizione B1 alla posizione B2.

MODULO 3: Schema generale riassuntivo del fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente.

DESCRIZIONE	FONDO 2015	FONDO 2016
Fondo per i compensi incentivanti	€ 2.745,75	€ 1.938,05
Compensi per particolari attività	€ 3.456,00	€ 3.456,00
Compensi per lavoro straordinario	€ 606,00	€ 242,40
Passaggi e sviluppi economici	€ 0	€ 1.171,30
Indennità di ente	€ 1.425,72	€ 1.425,72
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 0	€ 0
Accantonamento di cui all. 35 CCNL 1 ottobre 2007	€ 127,80	€ 127,80
TOTALE	€ 8.361,27	€ 8.361,27

Il fondo per il trattamento accessorio dell'anno 2016 ha previsto meno risorse da destinare alla quota per i compensi incentivanti e alla copertura delle ore di straordinario rispetto al fondo dell'anno 2015 per finanziare la quota relativa ai passaggi e agli sviluppi economici.

L'obiettivo è quello di incrementare la quota fissa del fondo a favore della dipendente che andrà ad incrementare il suo stipendio tabellare rispetto a quella variabile legata al raggiungimento degli obiettivi.

MODULO 4 : Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di pesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Lo stanziamento definitivo di € 8.361,27, per il finanziamento complessivo del fondo per i trattamenti accessori, previsto nel Budget Annuale 2016 approvato dal Consiglio Direttivo con delibera del 29.10.2015 è contenuto nella voce 9) Costi del personale dell'articolo del conto economico nel conto "trattamento accessorio aree" con cod. CP 01.004.002 che contiene le seguenti voci:

- compenso incentivante
- compenso art. 32 CCNL del 16/02/199
- compenso per lavoro straordinario
- indennità di ente (quota carico fondo)
- accantonamento di cui all'art. 35 co. 4 CCNL 1^a ottobre 2007

Tale fondo dovrà prevedere, per quest'anno, anche il finanziamento per le posizioni e gli sviluppi economici.

Il monitoraggio e la verifica, tra sistema contabile e valori del fondo di produttività, è, pertanto, costante.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica consuntivo che il limite di spesa del fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Al fine di dare contezza - sulla base delle risultanze del sistema contabile utilizzato dall'Ente - che è stato rispettato il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente, si riportano di seguito i dati tratti dal Bilancio di esercizio 2015, approvato dall'Assemblea dei soci il 27.04.2016, relativi alle specifiche quote del fondo per il trattamento accessorio del personale. Si evidenzia che i risparmi conseguiti da obiettivi non raggiunti, hanno realizzato risparmi di gestione dell'Ente, e in alcun modo hanno costituito

economie contrattuali del fondo da destinarsi ad incremento quale risorsa variabile del fondo dell'anno successivo.

Si evidenzia inoltre che il residuo del fondo per esigenze straordinarie non interamente utilizzato e pari ad € 606,00 come da contratto integrativo ha incrementato la quota destinata ai compensi incentivanti e redistribuito uniformemente in proporzione ai vari budget.

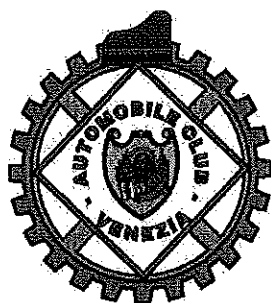
QUOTE PARTI DEL FONDO 2016	DATO CONSUNTIVO 2015
Compensi diretti ad incentivare la produttività € 2.746,00	€ 2.746,00
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi € 3.456,00	€ 3.456,00
Compensi per prestazioni straordinarie € 606,00	€ 606,00
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici € 0	€ 0
Indennità di Ente € 1.426,00	€ 1.425,72
Accantonamento all. 35 del CCNL 1/10/2007 € 127,80	€ 128,00
TOTALE € 8.362,00	€ 8.361,27

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Ai fini della ripartizione del fondo, si tiene conto, dal punto di vista finanziario, delle risorse di liquidità dell'Ente, degli obiettivi da raggiungere e dei progetti che l'Amministrazione intende attivare.

Venezia, 4 agosto 2016

IL DIRETTORE
Dr.ssa Miriam Longo



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

ANNO 2016

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, riferito 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 e le Organizzazioni Sindacali del territorio rappresentate dalla CISL di Venezia, hanno concordato, il 6 luglio 2016, sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2016, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è 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 165/20001, 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.

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto 06/07/2016 Contratto
Periodo temporale di vigenza		01.01.2016 – 31.12.2016
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FPI , CGIL-FPI, UIL/PA, CISAL, RDB Firmatarie dell'accordo: CISL F.P.I.
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) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi d) Remunerazione delle prestazioni per lavoro straordinario e) Passaggio economico da b1 a b2.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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.	Verrà acquisita la certificazione dal Collegio dei Revisori dell'Ente in data 6 settembre 2016
		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	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.

		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. 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.
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.Illustrazione dell'articolato contrattuale

- 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. Quadro di sintesi

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 8.361,27 ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi incentivanti	€ 1.938,05
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi – art. 32 c. 2 allinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€ 3.456,00
Compensi per prestazioni straordinarie – art. 30 CCNL 1998- 2001	€ 242,40
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici – art. 32 c.2 allinea 3 CCNL 1998 - 2001	€ 1.171,30
Indennità di Ente – art. 26 CCNL 2002 - 2005	€ 1.425,72
Accantonamento di cui all. 35 c. 4 CCNL 1 ottobre 2007 = 6,91% dell'indennità di ente	€ 127,80
TOTALE	€ 8.361,27

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2015.

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 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 obbligatoria 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 per la contrattazione integrativa

E' stata attribuita una quota del fondo, pari alla differenza retributiva tra il B1 (€ 18.218,50 di stipendio lordo annuo) e il B2 (€ 19.398,80) di € 1.171,30 al finanziamento della progressione economica all'interno delle area B dell'unica risorsa assunta in Ufficio Contabilità dal 1 giugno 2011. La risorsa in questione ha già iniziato a settembre 2015 un percorso formativo utile ai fini del riconoscimento di tale progressione attraverso una selezione interna già indetta dall'Ente con determina del Direttore del 6 luglio 2016.

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 Venezia, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

- a. La produttività per il miglioramento della qualità dei servizi;
- b. Gli obiettivi quantitativi 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 2016, ed è suddivisa, per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
Area amministrazione e contabilità	• % di MOL + ammortamenti e svalutazioni + accantonamenti per rischi + altri accantonamenti > 0 = 0 • applicazione degli adempimenti contabili in modo corretto e tempestivo • riduzione del 33% del valore assegnato all'indebitamento netto scaduto al 31/12/2018 verso ACI al 31/12/2015 rispetto all'obiettivo assegnato con delibera del

	Consiglio generale dell'ACI nella seduta del 29/10/2015 e risultante nella procedura BCWEB
Area progettuale	• svolgimento di tutte le attività necessarie alla realizzazione di almeno un evento sul territorio per la promozione di ACI Storico, quali la definizione dei preventivi con i vari fornitori di materiali e servizi da utilizzare per l'evento; gestione dei contratti di pubblicità; rapporti con gli sponsor; monitoraggio del conto corrente dell'Ente aperto il versamento della quota da parte degli sponsor; • svolgimento di attività volte al potenziamento dell'azione in materia di trasparenza e anticorruzione per ridurre le aree di rischio delle attività di AC Venezia.

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, 4 agosto 2016

IL DIRETTORE
Dr.ssa Miriam Longo