



AUTOMOBILE CLUB VICENZA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB DI VICENZA – ANNO 2021

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

La presente relazione illustrativa è redatta in base a quanto indicato nelle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n.7, Contrattazione Integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze); n. 7 del 5 aprile 2011 (Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 chiarimenti applicativi) e secondo lo schema previsto dalla circolare n. 25/2012 del MEF.

Modulo 1 – illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.

Nel prospetto che segue si riporta una sintetica descrizione degli elementi costitutivi del contratto (data di sottoscrizione; durata; parti; oggetto) e l'attestazione del rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa (obblighi ex articolo 11, comma 9, articolo 10, comma 5 e articolo 14, comma 6 del D.lgs 150/2009; acquisizione della certificazione dell'organo di controllo interno sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del D.lgs 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).

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		6 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Vicenza Dr. Gian Antonio Sinigaglia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL, CGIL, UIL Organizzazioni sindacali firmatarie. CGIL CISL
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Salario accessorio di parte stabile b) Salario accessorio di parte variabile c) inquadramento personale
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso 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	L'Automobile Club Vicenza ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		L'Automobile Club Vicenza ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI
		L'Automobile Club Vicenza ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito istituzionale? SI, sul sito www.vicenza.aci.it come risulta da ultima attestazione dell'OIV del 12 novembre 2021
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo prevede l'utilizzo 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 si colloca all'interno di un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'ACVI, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine i risultati attesi vengono messi in correlazione con gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno 2020, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; delibera CIVIT n. 89/2010). La parte variabile del fondo viene destinata a remunerare 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; una quota variabile verrà attribuita in base a criteri generali dettagliatamente descritti nell'ipotesi di accordo e secondo il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Altrettanto determinante nell'elaborazione dell'ipotesi di contratto gli ottimi risultati in termini di efficienza, efficacia ed economicità mantenuti nel tempo dall'Automobile Club Vicenza nonostante la crisi del settore di riferimento.

I dati di Bilancio ed i risultati di performance dimostrano il buon posizionamento dell'Automobile Club Vicenza relativamente a tutte le attività presidiate, sia nel campo istituzionale (numero di associati e relativo tasso di fidelizzazione) sia in quello commerciale (Assistenza Automobilistica, assicurazione, riscossione tasse, ecc). tale attività è svolta al fine di assicurare omogeneità e coerenza in termini di qualità dei servizi resi, di soddisfazione del cliente, correttezza e tempestività degli adempimenti amministrativi, nonché rigore e puntualità di quelli contabili.

Al fine di remunerare adeguatamente le specificità della situazione, la ripartizione del Fondo ha tenuto conto di una pluralità di valutazioni: il costante aumento degli adempimenti amministrativo/contabili per le Pubbliche Amministrazioni, nonché i risultati raggiunti sia complessivi che su specifici progetti.

Determinato quindi in complessivi € 39.578,00.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 11.582,51 Compensi incentivanti per progetti € 3.900,00	€	15.482,51
Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.032,91
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.582,28
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999 (rischi turno e maneggio denaro)	€	2.500,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione storico	€	7.088,46
Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione anno 2021	€	5.821,96

Indennità di Ente	€	5.069,88
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1 ottobre 2007 <i>(solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR)</i>	€	0,00

COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

a. QUOTA FONDO PER PROGETTI € 3.900,00

Obiettivi progettuali:

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 3.900,00 (3.000,00 e 900,00 maggiorazione premio individuale) viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI INCENTIVANTI – 2021

OBIETTIVI	INDICATORI (numero)	Target %(n.ro min/max)
Sviluppo della produzione fidelizzata COL	Incremento della produzione fidelizzata COL	n. 1631
Nuova delegazione VI Est		

Il fondo produttività a progetto è erogato al personale secondo quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016/2018. La maggiorazione ivi prevista può essere erogata nella misura massima del 25% del personale.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una relazione o determina prodotta dal Direttore dell'AC. Il fondo produttività a progetto è erogato nel mese di febbraio 2022.

b. COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 11.582,51 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 adottata dall'Ente.

Premesso che, ai sensi dell'art. 19 c.6 D.Lgs.150/2009 (Criteri di differenziazione delle valutazioni), non sarebbe applicabile all'Automobile Club Vicenza, che dispone di una dotazione organica non superiore alle 8 unità, la disciplina ivi prevista in merito alla differenziazione delle valutazioni e conseguentemente di trattamento accessorio, la gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente (non individuali), misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "quote di fondo di natura variabile" ed eventuali residui di cui al succ. art. 8) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi predetti. Peraltro, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70% dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.

In particolare la quota del fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa per area di competenza nei seguenti target da raggiungere:

OBIETTIVI	INDICATORI(numero)	TARGET(%/N.RO MIN/MAX)	PESO (%)
OBIETTIVI PROGETTUALI			
Organizzazione manifestazione/eventi	SICUREZZA STRADALE: Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale	n. 1 evento	10
	READY 2 GO: mantenimento contratti e driving test	3 contratti e 3 driving test	
OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIATIVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE			
Mantenimento della compagine sociale	Pareggio della produzione associativa anno 2021 rispetto al 2020 al netto dei canali ACI Global e SARA	5950	15
qualità dell'informazione	incremento della percentuale mail acquisite nel 2021 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	80,02%	10
gestione Reti	Partecipazione agli incontri formativi commerciali per AA.CC. E delegazioni	1 corso	10
OBIETTIVI DI SVILUPPO DELLE ATTIVITA' E DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE			
Sviluppo ufficio Assistenza – customer satisfaction – attività di collaborazione con ufficio Soci-qualità del servizio reso	incremento Patenti e pratiche automobilistiche	incremento corrispettivi con riferimento al 2020	25
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO SERVIZIO TASSE AUTOMOBILISTICHE			
Volumi attività riscossione tasse – gestione contenzioso – collaborazione con ufficio Soci – qualità del servizio reso	adempimenti effettuati in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa	100%	15
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI			
miglioramento/mantenimento situazione economico finanziaria adempimenti trasparenza sito web attività di supporto direzione qualità del servizio reso	MOL (Margine Operativo Lordo), ossia il valore della produzione (A) meno costi della Produzione (B) Più ammortamenti e svalutazioni (B10), più accantonamenti per rischi B12), più altri accantonamenti (B13)	MOL positivo	15

c. INCARICHI DI RESPONSABILITA'

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Coordinamento Area/Ufficio Servizi associativi	€ 1.032,91
--	------------

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

I compensi sono corrisposti mensilmente per dodici mensilità

d. INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, ad una dipendente inquadrata nell'area C viene affidato il seguente incarico, di cui all'art. 16 del CCNL 2006/2009, che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa:

Indennità di posizione organizzativa		
1	Vice-direzione	€ 2.582,28

Il conferimento nonché la revoca dell'incarico avviene secondo quanto disciplinato dall'art. 17 del CCNL 2006/2009,

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance del dipendente destinatario dell'incarico.

Il compenso è corrisposto mensilmente per dodici mensilità.

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

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

Maneggio valori	€	3,00 giornalieri
Maneggio valori superiore a 5.000 euro contanti	€	4,00 giornalieri
Trasporto valori:	€	2,50 giornalieri

Indennità turno	€	3,00 giornalieri
-----------------	---	------------------

f. TURNAZIONI

La turnazione consiste nell'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere distribuite in un arco almeno mensile, in modo da assicurare una distribuzione equilibrata ed avvicinata del personale nell'orario antimeridiano, pomeridiano ed eventualmente, notturno e festivo. Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno deve, pertanto, rispondere a non occasionali esigenze di servizio e deve rientrare in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio.

g. 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.

Si attesta che nel Budget 2021, approvato dagli Organi dell'ente con verbale del 30 ottobre 2020, risultano stanziati le somme corrispondenti.

Non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Vicenza, 6 dicembre 2021

Direttore
Automobile Club Vicenza
f.to Gian Antonio Sinigaglia