AUTOMOBILE CLUB UDINE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB UDINE - ANNO 2019
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

La presente relazione tecnico-finanziaria 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 viene riportato in modo sintetico quelli che sono 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 dati non possono essere compilati

Modulo 1 - Scheda 1.1

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>ANNO 2019</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Udine, D.ssa Maddalena Valli
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL CGIL UIL
Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dipendente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>a) salario accessorio di parte stabile
b) salario accessorio di parte variabile</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</td></tr>
<tr><td>Nel caso in cui l'Organo di controllo interno effettui rilievi, verranno riportati in questa scheda</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>L'Automobile Club Udine ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI</td></tr>
<tr><td>L'Automobile Club Udine ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI</td></tr>
<tr><td>L'Automobile Club Udine ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del DLgs. 150/2009 sul sito istituzionale? SI, sul sito www.acu.ud.it come risulta da attestazione dell'OIV del 30.4.2012</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni
Nel 2013, la CiVIT con delibera n.11 ha ritenuto stabilito che, vista la natura della Federazione ACI, tutti gli adempimenti relativi alla Legge 150/2009 siano svolti dall'ACI, che quindi provvederà a redigere un unico Piano della Performance</td></tr>
</table>

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo predisposta tiene conto sia dell'impegno richiesto al dipendente in servizio da meno di due anni per acquisire la piena autonomia nelle attività ordinarie, sia dell'apporto collaborativo richiesto nelle nuove, numerose attività che discendono dalla normativa in tema di pubbliche amministrazioni.
Per l'erogazione di quanto di competenza dell'anno 2019, 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 DLgs n. 150/2009) e collocati all'interno di un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'ACU, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.
A tal fine i risultati attesi verranno messi in correlazione con gli obiettivi operativi previsti per il Direttore per l'anno 2019, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibere CIVIT n. 112/2010; n. 89/2010; n.11/2013). La parte variabile del fondo verrà 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

Determinato quindi in € 19.466,72 la somma destinata a remunerare il personale qualifica B1, nella tabella che segue vengono illustrate le voci che costituiscono la parte stabile e quella variabile.

Anno 2019 - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa ex art. 76 comma 2 del CCNL 2016/2018

Indennità di Ente	**€ 1.425,72**
Indennità di Ente accantonamento TFR	**€ 127,80**
Indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale	**€ 1.550,00**
Totale quote di fondo con carattere permanente	**€ 3.103,52**

Anno 2019 - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo ex art. 77 comma 2 del CCNL 2016/2018

1. Compensi per prestazioni di lavoro straordinario	**€ 2.863,20**
2. Premi e trattamenti economici correlati alla performance organizzativa e individuale	**€ 3.000,00**
3. Progressioni economiche	**€ 0,00**
4. Trattamenti economici riconosciuti ai titolati delle posizioni organizzative	**€ 0,00**
5. Progetti	**€ 10.500,00**
Totale quote del fondo di natura variabile	**€ 16.363,20**

Modulo III - Modalità e criteri di corresponsione

1. COMPENSI PER PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

La quota è destinata a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario che potranno essere effettuate nel limite delle risorse complessivamente destinate e per un massimo di 180 ore annue, per fronteggiare esigenze funzionali di carattere del tutto eccezionale
Le somme verranno erogate nel mese successivo a quello del loro effettivo svolgimento.

2. PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE.

La quota del fondo 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, che verranno distribuiti in base al grado percentuale di raggiungimento dei seguenti obiettivi.

Area segreteria/amministrazione/contabilità
obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget
obiettivo B: supportare la Direzione nell'attività di controllo sulle delegazioni, con particolare riferimento all'attività associativa, elaborando almeno 2 report nell'anno = 50% budget

La somma verrà corrisposta in acconto mensilmente; al termine dell'anno si procederà all'eventuale conguaglio in base al grado di raggiungimento obiettivi.

5. PROGETTI

Una quota significativa del Fondo viene destinata a remunerare i risultati raggiunti dal personale dipendente nell'esecuzione dei seguenti progetti/attività:

- Monitoraggio, stimolo e controllo dell'attività della rete delle Delegazioni
- Adempimenti in materia di Amministrazione trasparente e Anticorruzione.
- Adeguamento al GDPR
- Supporto alle Delegazioni nel passaggio al Documento Unico
- Promozione ACI Storico
- Attività conseguenti ai PROGETTI LOCALI 2019 in tema di educazione alla sicurezza stradale

Tutti i progetti verranno remunerati al momento della loro conclusione e in modo proporzionale al loro completamento.

Tutti i compensi facenti parte della quota di fondo variabile potranno, in presenza di circostanze di particolare rilievo e/o di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, essere decurtati secondo la seguente scala parametrica:

0 – nessuna decurtazione;
1 – decurtazione del 15%;
2 – decurtazione del 35%;
3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Si dà atto che nel Budget 2019, che verrà portato in approvazione dagli Organi dell'Ente nella seduta del 29 ottobre, sono state stanziate le somme corrispondenti all'annualità.

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.

Udine 24 ottobre 2019

Automobile Club Udine
Il Direttore
Dott.ssa Maddalena Valli