



## AUTOMOBILE CLUB UDINE

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB UDINE – ANNO 2021** (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**

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Udine, D.ssa Maddalena Valli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CISL CGIL UIL Organizzazioni sindacali firmatarie: CISL
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) salario accessorio di parte stabile b) salario accessorio di parte variabile
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	L'Automobile Club Udine ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		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
		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 <a href="http://www.acu.ud.it">www.acu.ud.it</a> come risulta da attestazione dell'OIV del 30.4.2012
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI	
<b>Ulteriori precisazioni</b>		
Dal 2013, vista la delibera n.11 con cui la CiVIT che ACI possa svolgere per conto di tutta la Federazione gli adempimenti relativi alla Legge 150/2009, è stato redatto un unico Piano della Performance Nel 2019 con Delibere n.ro 414 del 22/02/2019 e n.ro 415 del 29/03/2019, l'Automobile Club Udine ha aderito al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione adottato con deliberazioni del Consiglio Generale dell'ACI nelle sedute del 19 dicembre 2018 e 28 gennaio 2019, su conforme parere dell'OIV.		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto**

L'ipotesi di accordo predisposta tiene conto sia dell'impegno richiesto al dipendente in servizio da poco più 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 2021, 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'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 2021, 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).

In coerenza con il citato SMVP di ACI, 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

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo annuale complessivo di € 29.702,66; la somma da destinare al dipendente è pari ad € 16.941,35 che si aggiunge all'eventuale remunerazione delle ore di lavoro straordinario, sempre finanziata dal fondo.

La somma è suddivisa in

Nella tabella che segue vengono illustrate le voci che costituiscono la parte stabile e quella variabile.

#### Quote di fondo a carattere permanente

Indennità di Ente	€	1.689,96
Quota annuale TFR fondo Art. 89 c. 2 lett. g	€	151,39
Indennità di posizione organizzativa	€	3.600,00
<b>Totale parziale</b>	<b>€</b>	<b>5.441,35</b>

#### Quote di fondo di natura variabile

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A - Progetti	€	5.500,00
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B - Progetti	€	4.500,00
Indennità condizioni di lavoro correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale Art. 77 c. 2 lett. c	€	1.500,00
<b>Totale parziale</b>	<b>€</b>	<b>11.500,00</b>

#### Modulo III - Modalità e criteri di corresponsione

L'**indennità di Ente** viene calcolata e suddivisa in base alla seguente tabella:

CCNL 2016/2018			
INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità)			
AREA	Quota a carico del Fondo	Quota a carico Amministrazione	Totale
Area B	€ 118,81	€ 35,33	€ 154,14
Area C	€ 140,83	€ 41,75	€ 182,58

Le **indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità anche di natura professionale** sono calcolate secondo i seguenti parametri:

Maneggio valori Sportello interno	€ 3,35 giornalieri
Maneggio valori Sportello esterno	€ 3,35 giornalieri

Tali indennità verranno corrisposte in base alle giornate di presenza e all'effettivo svolgimento delle attività stesse, secondo quanto risulta dal foglio presenze, e sono cumulabili tra loro.

**I compensi relativi alla Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A** sono volti 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.

Tenuto della scheda obiettivi ricevuta, l'erogazione di tale quota di fondo è disciplinata secondo i seguenti criteri:

Aggiornamento bimestrale del sito istituzionale sezione AT con particolare attenzione ai provvedimenti del direttore (Determine, CIG e pagamenti)	Report bimestrale con evidenza a paragone delle date di pubblicazione	50%
Aggiornamento biimestrale del sito istituzionale sezione AT con particolare attenzione ai Provvedimenti Organi di indirizzo politico (delibere presidenziali, atti del commissario, verbali assemblee, ecc.)	Report bimestrale con evidenza a paragone delle date di seduta/delibera e date di pubblicazione	50%

**I compensi relativi alla Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B - Progetti** verranno erogati a step successivi. In occasione del pagamento della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 35% dell'importo; a gennaio dell'anno successivo verrà erogata una seconda tranches pari al 35%; il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV. In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, le somme non erogate andranno a risparmio di gestione.

#### **Compensi per incarichi di posizione organizzativa**

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C viene affidato il seguente incarico, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per il quale è previsto il compenso sottoindicato:

Responsabile Segreteria Amministrativa € 3.600,00 annuali

#### **Progetti di particolare rilievo per l'ente**

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

	Titolo del progetto	Totale progetto
1	Monitoraggio, stimolo e controllo dell'attività della rete delle Delegazioni nell'incremento e miglioramento dei risultati associativi	€ 2.000
2	Presidio dei processi e degli adempimenti quotidiani e periodici relativi al settore amministrazione e contabilità	€ 2.000
3	Adempimenti in tema di Amministrazione trasparente e Anticorruzione	€ 2.000
4	Adeguamento del sistema di videosorveglianza alla normativa in materia di trattamento dei dati personali	€ 1.000
5	Supporto al Direttore nel monitoraggio dell'andamento società partecipate	€ 3.000
	<b>Totale risorse</b>	<b>€ 10.000</b>

I compensi incentivanti legati alle voci non disponibili e l'indennità di Ente, ex art. 24 comma 4, sono corrisposti in dodici mensilità.

I compensi legati ai progetti verranno erogati solo dopo la verifica della loro conclusione in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto l'anno successivo dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV.

#### **Criteria in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale**

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 2021, portato in approvazione dagli Organi dell'Ente nella seduta 423 del 30 ottobre 2020, sono state stanziare 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            aprile 2021

Automobile Club Udine  
Il Direttore  
Dott.ssa Maddalena Valli

