



AUTOMOBILE CLUB UDINE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB UDINE - ANNO 2014 (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 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).

Modulo 1 - Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2014
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 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.	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 www.acu.ud.it 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
	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	

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 DLgs n. 150/2009) e si colloca 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 vengono messi in correlazione con gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno 2014, 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 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, la peculiare struttura organizzativa dell'Automobile Club Udine e gli ottimi risultati, in termini di efficienza, efficacia ed economicità mantenuti nel tempo dall'Ente nonostante la crisi del settore di riferimento.

I dati di Bilancio e i risultati di performance dimostrano il buon posizionamento dell'ACU relativamente a tutte le principali attività presidiate, sia nel campo istituzionale (numero di associati e relativo tasso di fidelizzazione, partnership e collaborazioni con le principali Istituzioni locali sui temi della mobilità e della sicurezza stradale), sia in quello commerciale (Assistenza automobilistica, assicurazione, riscossione tasse, ecc.). La strategia consolidata dell'A.C.U. è improntata alla massima razionalizzazione delle attività e alla esternalizzazione di alcuni servizi non essenziali, affidati alle società strumentali e a soggetti legati da accordi di affiliazione commerciale. Una tale scelta organizzativa, peraltro, non esclude, ma anzi impone all'Ente di attivare e mantenere costante l'attività di monitoraggio sulla "rete" dei collaboratori, 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 PPAA, l'estesa articolazione dell'orario di servizio, le responsabilità in tema di controllo e supporto alla rete dei collaboratori, nonché i risultati raggiunti sia complessivi che su specifici progetti.

Determinato quindi in complessivi € **23.803,00** il fondo, nella tabella che segue vengono illustrate le voci che costituiscono la parte stabile e quella variabile.

Parte stabile	Indennità di Ente	1.689,96
	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	1.221,09
	A. Indennità per incarichi di posizione organizzativa	2.500,00

Parte variabile	B. Prestazioni straordinarie	6.500,00
	C. Produttività e miglioramento dei servizi	
	D. Compensi ex art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16.2.99	1.541,00
	E. Compensi per progetti ex art. 7	2.500,00

D) 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 e sempre preventivamente autorizzate dal Direttore, che terrà conto dell'impossibilità che gli adempimenti cui si fa riferimento non possano essere svolte durante il normale orario di lavoro.

L'erogazione di tali somme avverrà nel mese successivo a quello di effettiva prestazione.

E) COMPENSI PER REMUNERARE PRODUTTIVITA' E MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI

La quota del fondo è 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.

La gestione di tale quota di fondo è articolata nel seguente budget di Ufficio/Area operativa, che verrà distribuito in base al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

1) 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

A titolo di compensi incentivanti verranno corrisposti mensilmente acconti di € 350,00 sempre previa verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate e del raggiungimento di obiettivi intermedi. La Direzione ha quindi previsto eventuali conguagli (attivi o passivi) in occasione della corresponsione del saldo finale che avverrà presumibilmente entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento dopo la verifica del completo raggiungimento degli obiettivi. Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno tempestivamente segnalate e documentate.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti ed è preso a riferimento il parametro 86,60 corrispondente alla qualifica e al livello economico C3.

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

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate e per i giorni effettivi di presenza.

Considerato che il personale dipendente svolge quotidianamente sia attività di cassiere principale/cassiere economo, che di cassiere interno; considerati 230 gg di presenza in servizio e visto il valore dell'indennità giornaliera delle suddette attività:

Maneggio valori Cassiere Principale	€ 3,35 giornalieri
Maneggio valori sportello interno	€ 3,35 giornalieri

La somma totale massima messa a disposizione è pari a € 1.541,00 che verrà corrisposta mensilmente in base agli effettivi giorni di presenza in servizio nel mese precedente.

G) PROGETTI

Vengono infine assegnati al personale dipendente i seguenti progetti/attività:

- a) Redazione delle Spesometro di tutte le attività commerciali svolte dall'Ente, compreso quello dei noleggi**

Si tratta di un adempimento recentemente esteso anche alle PPAA.

Destinata a remunerare il presente progetto la somma di € **1.000,00**, la cui erogazione avverrà in percentuale al grado di raggiungimento del risultato finale

b) Attività conseguenti ai PROGETTI LOCALI in tema di educazione alla sicurezza stradale previsti dal Piano della Performance di ente e individuale

1. Seconda edizione del concorso “Scatta in strada”
2. Seconda edizione dell’iniziativa “Uniti per la sicurezza stradale”
3. Attività di collaborazione con INAIL per incontri con i lavoratori

Assegnato al personale il compito di curare e gestire gli aspetti di segreteria e quelli amministrativo contabili necessari e conseguenti ai Progetti citati.

Destinata a remunerare i progetti la somma di € 500 cadauno, per complessivi € **1.500,00**, che verrà erogata dopo la verifica del completo e positivo completamento delle attività affidate e , nel caso di richiesta di contributi, a completa erogazione della somma richiesta

Si attesta che nel Budget 2014, approvato dagli Organi dell’ente con Verbale n. 385 del 30 ottobre 2013, 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.

Udine 15 novembre 2013

Direttore AC Udine
Maddalena Valli

