



**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE  
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

**ANNO 2022**

**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 RISORSE DECENTRATE**

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 (*ora fondo risorse decentrate*) disposte dal D.L. 112/2008 convertito, nella L. 133/2008 (art. 67 co.5) e D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 (art.9 co.2 bis) dalla L.147/2013 (art.1 co.453-456) e dalla L.190/2014 (art.1 commi dal 254 al 256) e dal D.lgs.n.75/2017 (art.23). A ciò si aggiunge quanto disposto nell'ambito del CCNL di comparto 2016-2018 (artt.76/77 e 89) e per ultimo quanto disciplinato dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrale triennio 2019-2021, sottoscritto in data 9 maggio 2022 (artt.44/49/50/52/58).

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Treviso e le Organizzazioni Sindacali del personale in servizio, oltre al rappresentante della RSU interna, hanno concordato, il 07.12.2022 sull'intesa inerente l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2022, 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 165/2001, 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 delle Circolari n.12/2011, n.25/2012 e n.15/2014 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato. Tali schemi sono stati opportunamente integrati al fine di rendere comprensibili le disposizioni del nuovo CCNL di comparto.

## 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.

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Ipotesi di contratto 07.12.2022</b> <b>Contratto 19.12.2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>01.01.2022 – 31.12.2022</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <b>Direzione</b> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>CGIL-FLFP RSU; CISL FP; UIL FPL</b> Firmatarie dell'accordo: <b>CGIL-FLFP (rappresentante il 100% del personale)</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		<b>Personale non dirigente</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) <b>Costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale.</b> b) <b>Incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi</b> c) <b>Finanziamento degli sviluppi orizzontali del personale</b> d) <b>Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi</b> e) <b>Differenziali stipendiali</b> f) <b>Finanziamento TFR</b>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il 14.12.2022
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Il Piano della Performance per il triennio 2022-2024 è stato redatto dall'Automobile Club d'Italia, ai sensi dell'art.10, comma 1, lettera a) del d.lgs. 150/2009, tenendo conto delle disposizioni emanate dalla CIVIT (ora A.N.A.C) con delibera n.11/2013, che prevedono la redazione di un unico Piano programmatico riguardante sia l'Automobile Club d'Italia (ACI), Ente Federante, che gli Automobile Clubs provinciali (AA.CC), Enti federati.  Anche in merito al Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2022-2024, si precisa che, a seguito della citata Delibera CIVIT n.11/2013, in considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AA.CC. territoriali, è stata stabilita la redazione di un unico Piano da parte della Sede Centrale (ACI), con valore di legge ex D.lgs. 150/2009 per tutta la federazione, a valere quindi sia per ACI che per gli AA.CC.  E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 e comma 4 dell'art.55 del d.lgs.150/2009
<b>Eventuali osservazioni : Nessuna</b>		

**MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli 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 risorse decentrate
- Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

**2. Quadro di sintesi**

Il fondo risorse decentrate, così come disposto dall'art.58 del CCNL di comparto sottoscritto il 09.05.2022, è determinato nell'importo complessivo di € 31.019,34, ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare il livello di efficienza ed il miglioramento dei servizi - ex art. 77 co.2 lett.a) e b) CCNL 2016/2018 – ora art.50 CCNL 2019-2021: - qualità/quantità 70% - progetto/obiettivo 30%	€ 15.421,73
Compensi per rischi e disagi – ex art. 77 co.2 lett.c) CCNL 2016/2018 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021	€ 1.500,00
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità – ex art. 77 co.2 lett.c) CCNL 2016/2018 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021	€ 7.500,00
Finanziamento degli sviluppi e dei passaggi economici – art. 32 c.2 allinea 3 CCNL 1998 – 2001 (dal 01.01.22 al 31.10.22)	€ 2.450,98
Indennità di Ente – art. 35 CCNL 01.10.2007 s.m.i. – richiamato dall'art.52 CCNL 2019-2021 (dal 01.01.22 al 31.10.22)	€ 2.596,40
Differenziale stipendiale di cui art.52, co.3 lett.a) CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022 al 31.12.2022)	€ 1.338,12
Integrazione stipendiale tabella "G" – di cui art.52, co.4 lett.c), CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022 al 31.12.2022)	€ 88,05
Accantonamento di cui all'art.35 co.4 CCNL 1° ottobre 2007 (TFR) – (art.58, co.2 CCNL 2019-2021)	€ 124,06
<b>TOTALE</b>	<b>€ 31.019,34</b>

### **3. Effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2021.

### **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 Treviso. 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 dei dipendenti 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 obbligata 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 risorse decentrate (dal 01.01.2022 al 31.10.2022)**

Il fondo per l'anno 2022 è determinato in € 2.450,98 ed è costituito da un importo di € 790,82, destinato a finanziare la progressione economica di un elemento dalla posizione B2 alla posizione B3, avvenuta nell'anno 2006, e da € 1.660,16 finalizzati a remunerare il passaggio interno nell'area C, dalla posizione C1 alla C3, che si è perfezionato con la definizione della procedura concorsuale conclusa nel 2005.

Tali voci trovano applicazione nell'ex art.76 co.4 – lett.g che si ricollega all'art.89, co.2 lett.a) limitatamente agli Enti pubblici non economici, e vale per il periodo che precede l'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 (art.18 co.1-2).

Il Contratto collettivo integrativo 2022, non contempla nuove progressioni economiche sulla base di quanto disciplinato dal CCNL 2019-2021, con specifico riferimento all'art.14 (progressioni economiche all'interno delle aree) ed art.17 (progressioni tra le aree). Tale materia viene demandata alla contrattazione del 2023.

### **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 Treviso, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

- a. Produttività collettiva per il miglioramento della qualità dei servizi.
- b. Obiettivi individuali correlati al merito e all'impegno in modo selettivo e meritocratico, in relazione alle Aree operative dell'Ente.

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 ciascuna risorsa ha la responsabilità.

La quota del fondo di cui al **punto b.**, destinata al raggiungimento di determinati obiettivi, lega l'incentivazione, direttamente o indirettamente, agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, ed è suddivisa individualmente per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
Area Amministrazione – Area Segreteria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%;</li> <li>- rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%;</li> <li>- gestione delle operazioni in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 5%;</li> <li>- aggiornamento registri IIVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 10%;</li> <li>- fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 10%;</li> <li>- rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 10%;</li> <li>- preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 10%;</li> <li>- protocollo informatico e p.e.c. - peso 5%;</li> <li>- aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 20%.</li> </ul>

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 richiami).

Treviso, 19 dicembre 2022

IL DIRETTORE  
f.to Angelo Centola