



Automobile Club Acireale

AUTOMOBILE CLUB ACIREALE

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE PER L'ANNO 2024**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2024**

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, firmatarie del vigente CCNL, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno 18 ottobre 2024 presso la Sede dell'Ente,

VISTO il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il CCNL per il quadriennio normativo 2019-2021 siglato in data 9 maggio 2022, in vigore dal 1° novembre 2022;

SOTTOSCRIVONO

l'allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024.

La sottoscrizione definitiva del presente Contratto ha luogo dopo certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 resa in data 23/10/2024 e approvazione del presente Atto da parte del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Acireale con Delibera n° 16/2024 del 28/10/2024

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

f.to



Firmato da Ines Di Lio il 28-10-2024

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP- CIGL
f.to

FP - CISL
f.to

PREMESSA

Sono oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei compensi destinati a remunerare la performance e la disciplina dei residui;
- i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità e la loro consistenza;
- l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite di ricorso al lavoro straordinario;
- i criteri per il riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno delle aree;
- la determinazione del termine per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree di cui all'art. 14 c. 2 lett. a) del CCNL 2019-2021;
- le progressioni tra le aree;
- linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- l'individuazione delle famiglie professionali e delle rispettive competenze professionali.

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi e trattamenti economici correlati alla performance di team e individuale e ai comportamenti organizzativi;
- differenziali stipendiali;
- trattamenti economici riconosciuti ai titolari di specifiche responsabilità.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 13.347,72 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	7501,44
Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	0

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziale stipendiale	€	3711,18
Indennità per incarichi di specifiche responsabilità	€	0
Accanton.to di cui art.35 c.4 CCNL 1° ottobre 2007	€	335,1
Indennità di rischio di cui art.50 c.2 lett.d CCNL		

2019-2021	€	1800,00
-----------	---	---------

ART. 2 COMPENSI DESTINATI A REMUNERARE LA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Acireale per l'anno 2024, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 come modificato dal D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance, in coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 21 Ottobre 2020.

Il fondo della performance rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 introdotto dall'articolo 54 comma 1 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Acireale distribuirà le risorse destinate a compensare la performance secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione alle schede di assegnazione e valutazione nell'“Area Trasparenza” del sito Internet istituzionale, nel rispetto della Legge n.190/2012 e del D.Lgs. 33/2013.

In particolare, l'assegnazione degli obiettivi avverrà sulla base della sottoindicata procedura.

A) Riguardo agli obiettivi di team riferiti alla performance organizzativa dell'Ente.

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, è pari al **70%** del totale del fondo per i compensi incentivanti (pari a € **5.251,00**).

Tali obiettivi sono assegnati al personale sulla base di un sistema “a cascata”, che tiene conto degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI all'Ente, per il tramite del Direttore, utilizzando una scheda standard, in cui sono indicate le attività con i relativi obiettivi, gli indicatori, il target e il peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B) Riguardo agli obiettivi individuali, alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi.

La quota di fondo per remunerare gli obiettivi individuali, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi del personale è pari al **30%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **2.250,44**).

Oggetto di valutazione sono obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, definiti da più descrittori, stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, utili alla misurazione e quindi alla valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale all'interno dei team (conoscenza delle attività e dei processi di lavoro, orientamento al risultato, relazioni con il cliente esterno/interno, problem solving e lavoro di gruppo).

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione e monitoraggio infrannuale

Il Sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, ricevuti dall'ACI gli obiettivi assegnati all'Ente tramite il Direttore, vengano assegnati a ciascun Dipendente gli obiettivi di performance organizzativa, individuale e di team attraverso una scheda che il Dipendente stesso accetta.

Dopo il 30 giugno di ogni anno, il Direttore, sulla base dell'osservazione dei dati e dei fatti rilevanti ai fini della misurazione, valuta lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance con riferimento al primo semestre e compila una scheda standard da accettarsi dal Dipendente. Del pari, dopo il 30 settembre, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività del team e individuali applicando la medesima procedura organizzativa. Dopo il termine dell'anno, il Direttore procede con la misurazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e con la valutazione delle competenze dimostrate e dei comportamenti professionali e organizzativi del personale attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto con il Direttore; a seguito del predetto colloquio il Direttore può confermare o modificare il risultato.

Pagamento dei compensi incentivanti per il raggiungimento degli obiettivi di performance e per i comportamenti organizzativi espressi.

I compensi incentivanti sono corrisposti:

- 1) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance di team (**70%** del totale del fondo), essa verrà erogata, in base alla percentuale di valutazione ottenuta. Non saranno riconosciuti anticipi infrannuali e il compenso sarà erogato in un'unica soluzione successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi e della valutazione finale della performance dell'Ente validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'ACI cui l'Ente si è associato;
- 2) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare gli obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi (**30%** del totale del fondo), anch'essa verrà corrisposta in un'unica soluzione unitamente al saldo del punto precedente in misura pari alla percentuale di valutazione ottenuta;
- 3) il saldo sarà erogato non prima del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della approvazione della proposta del Direttore da parte del Consiglio Direttivo. Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, che hanno impedito o limitato il raggiungimento degli obiettivi, saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC. Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta, si tiene conto delle presenze incentivanti.

ART. 3 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo a consuntivo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti destinati a remunerare la performance di cui all'art. 2.

Ai sensi dell'art. 49 c.5 del CCNL Funzioni Centrali 2019 – 2021 tra le risorse variabili del Fondo 2024 confluiscono anche, quali risorse una-tantum, eventuali disponibilità residue non utilizzate nell'annualità precedente.

Ai sensi dell'art. 49 c. 7 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, l'Ente rende disponibili, in aggiunta alle risorse destinate a remunerare la performance individuale, l'eventuale quota non utilizzata, risultante a consuntivo, delle risorse relative all'anno 2024 per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

ART. 4 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Acireale in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su quattro valori, dallo "0" al "3", sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 3 - mancata attribuzione compenso incentivante.

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

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente considerate; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e rendere flessibile la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- indisponibilità ad attivare e sviluppare all'interno rapporti di collaborazione tra colleghi al fine di fronteggiare le attività lavorative, specialmente finalizzate a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni dovranno essere segnalati al dipendente interessato dal Direttore, entro 15 gg. dal loro verificarsi; il dipendente potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni giustificative.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto ai fini dell'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 5 ATTIVITÀ COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Acireale può attribuire al personale dell'Area Assistenti compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per i quali è attribuita una indennità non superiore a € 1.000 annui, sulla base dei seguenti criteri:

- presidio in autonomia di processi di lavoro;
- attività che comportano responsabilità.

Per l'esercizio 2024 non è previsto l'affidamento di incarichi di specifiche responsabilità al personale dipendente.

ART. 6 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DETERMINAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa presso l'Automobile Club Acireale e di favorire la qualità del servizio e la conciliazione dei tempi di vita e

di lavoro, si determina che, anche per il 2024, l'orario di lavoro del personale dipendente è articolato in 5 giorni lavorativi dal lunedì al venerdì, con pausa pranzo dalle 13:30 alle 15:30 e flessibilità in entrata dalle 8:00 alle 9:00.

Qualora la prestazione di lavoro ecceda le sei ore e 30 minuti, al personale viene erogato buono pasto sostitutivo del servizio mensa, secondo la disciplina dettata dall'art. 86 del CCNL 2016 – 2018.

Il ricorso al lavoro straordinario, in quanto connesso con esigenze di lavoro non pianificate, deve essere autorizzato dal Direttore entro il limite di 40 ore annue per Dipendente, come previsto dall'art. 25 comma 3 del CCNL 2016 – 2018; eventuali carenze di orario di lavoro dovranno essere recuperate entro il mese successivo.

Analogamente, l'eventuale orario accumulato per effetto di eccedenze giornaliere dovrà essere compensato con permessi di pari durata da fruirsi entro il mese successivo.

Gli orari in eccedenza non compensati entro tale termine saranno cancellati.

ART.7 INDENNITA' PER ATTIVITA' CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI ED ONERI

I compensi gravanti sul fondo destinato alla remunerazione delle condizioni di rischio di cui all'art.50 c.2 lett.d CCNL 2019 – 2021, secondo la disciplina dettata dall'art.36 CCNL 14.09.2000 spettano ai Dipendenti addetti a compiti che comportano rischi o disagi con carattere di prevalenza. Non sono cumulabili tra loro né con altre indennità ed eventuali residui non sono trasferiti al Fondo Risorse Decentrate e vengono destinati a risparmi di gestione.

Il fondo Indennità di rischio remunera le attività sotto indicate:

- Maneggio valori sportello esterno € 1,00 ora
- Maneggio valori sportello interno € 3,35 a giorno

ART. 8 RICONOSCIMENTO DEI “DIFFERENZIALI STIPENDIALI” ALL’INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai Dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” si configura come progressione economica all'interno delle aree e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo Risorse Decentrate e appositamente stanziato in bilancio con decorrenza dal 1° gennaio di ciascun esercizio di riferimento.

Come riportato nella tabella 1 del CCNL 2019-2021, la misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di attribuzioni a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, è il seguente:

Area	Importo lordo differenziale stipendiale	Num. max differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250,00	5
Assistenti	€ 1.250,00	5
Operatori	€ 800,00	5

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” avviene mediante procedura selettiva di area prevista

dal CCNL 2019-2021, art. 14 comma 2 lett. a) e b), e possono parteciparvi i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 comma 3 lett. f del Codice disciplinare, superiori al rimprovero scritto.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- A) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- B) livello di esperienza professionale maturato;
- C) titoli culturali e/o professionali posseduti;
- D) capacità culturali e professionali acquisite attraverso percorsi formativi inerenti al percorso professionale con esame o test finale.

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti, mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati:

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali	4	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (per esempio 100%=4; 50%=2)
Livello di esperienza maturato	2	Per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di permanenza nell'Automobile Club punti 0,50
Titoli culturali e/o professionali	2	Licenza elementare/Licenza media punti 0,50 Diploma punti 1 Laurea punti 2 Attestato di idoneità professionale L.264/91 punti 2
Percorso formativo con esame o test finale	2	Per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo Attestato di partecipazione punti 2

Il punteggio massimo indicato per ogni fattore di valutazione rispetta i criteri di ponderazione indicati nell'art. 14 comma 2 lettera e del CCNL 2019-2021.

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;

- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

Per il 2024 è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" per n. 1 Dipendente inquadrato nell'Area Assistenti.

ART. 9 PROGRESSIONI TRA LE AREE

Ai sensi dell'art. 18 CCNL 2019-2021, "al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo Ordinamento professionale e comunque entro il termine del 31 dicembre 2024, la progressione tra le aree ha luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata tabella 3 di corrispondenza", e cioè laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata nell'Area degli assistenti.

Per il 2024 non è prevista l'attivazione di una procedura valutativa per la progressione tra le Aree.

ART. 10 FAMIGLIE PROFESSIONALI E RELATIVE COMPETENZE

Presso l'Automobile Club Acireale, sono individuati i seguenti ambiti di competenze professionali:

- *Amministrazione, gestione e contratti*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi relativi a

- attività di Associazionismo
- Assistenza Automobilistica
- Riscossione Tasse
- Patenti
- Sport automobilistico
- Eventi
- Contabilità
- attività di supporto amministrativo in materia di acquisti e Contratti

Dall'incrocio, tra gli ambiti di competenze professionali di cui al comma precedente e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL, tenuto conto delle esigenze dell'Automobile Club Acireale, risulta la seguente famiglia professionale:

<i>Area del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni Centrali</i>	<i>Ambiti di competenze professionali</i>
AREA ASSISTENTI	ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI

Le competenze professionali richieste per la famiglia professionale *Assistente Amministrazione, Gestione e Contratti* sono individuate come specificato nell'allegato 1

ART. 11 DISPOSIZIONE FINALE

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2019-2021 o in caso di introduzione di novità normative.

Allegato 1

ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio
Elementi di diritto civile e amministrativo
Elementi di organizzazione del lavoro
Elementi di informatica
Elementi di economia e contabilità

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari
Effettuare analisi e ricerche giuridiche
Utilizzare applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attentamente
Effettuare ricerche di mercato
Organizzare, gestire dati ed elaborarli, ove richiesto dalla posizione occupata
Fornire supporto per lo svolgimento di procedure amministrative, anche ad evidenza pubblica