

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2024

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **11 dicembre 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 2022-2024 siglato in data 6 novembre 2024, in vigore dal dicembre 2024;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa 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.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

Il Direttore

Dr.M.Minoletti

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

UIL PA

Sig.Marco Mannelli

CONTRATTO INTEGRATIVO DI SEDE AUTOMOBILE CLUB GROSSETO 2024

ART. 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Il fondo risorse decentrate, determinato ai sensi del vigente CCNL 2022-2024 e delle norme che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2024 nell'importo complessivo di **€ 23.956,33**; al netto delle risorse che hanno già finanziato, in precedenti annualità, il differenziale stipendiale di cui all'art. 16 CCNL 2022-2024 e all'art. 18 CCNL 2019-2021 (€ 8.040,03), e dell'accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 (€ 583,88), l'importo disponibile per la contrattazione integrativa di Ente in questa sede è pari ad **€ 15.332,42** e viene utilizzato come di seguito indicato:

Compensi destinati a remunerare la performance (art. 33 c. 2 lett. a) e b) CCNL 2022-2024)	€	11.604,02
Differenziale stipendiale (art. 33 c. 2, lett. f) CCNL 2022-2024	€	0,00
Indennità per maneggio valori (art. 33 c. 2, lett. d) CCNL 2022-2024	€	3.728,40
Totale	€	15.332,42

ART. 2 – FONDO PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE –

In particolare, l'assegnazione degli obiettivi avverrà sulla base dei seguenti elementi:

A) Con riferimento agli obiettivi di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance.

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team, anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e della qualità del contributo assicurato alla performance, determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a **€ 8.122,81**).

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 è indicata la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B) Con riferimento 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 **€ 3.481,21**).

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/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale all'interno dei

team/strutture (conoscenza delle attività e dei processi di lavoro; orientamento al risultato, relazioni con il cliente esterno/interno, problem solving e lavoro di gruppo).
Con riferimento agli obiettivi strategici per l'anno 2024 per l'AC Grosseto si deve far riferimento alla scheda obiettivi inviata in data 9/02/2024 dalla Direzione Centrale Risorse Umane di ACI.

ART 2.1 ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Obiettivi riferiti alla performance organizzativa (budget complessivo € **8.122,81**) legati alla performance di struttura nel suo complesso, anche sulla base di quelli indicati nella scheda obiettivi performance inviata alla Direzione per l'anno 2024 da ACI, suddivisi in:

a) Obiettivi area front office (Ufficio soci, tasse auto e assistenza automobilistica):

- **30 %:** attività connessa al mantenimento/incremento della produzione associativa generale, nonché coordinamento, supporto e controllo della rete delle delegazioni, in particolare delle problematiche inerenti ai contratti associativi con rinnovo automatico e Bollo sicuro; gestione e assistenza ai soci per attività di soccorso ACIGLOBAL;
- **30%:** attività di riscossione e assistenza tecnico giuridica alla clientela in materia di tasse automobilistiche;
- **30 %:** gestione attività di consulenza automobilistica con un risultato economico complessivo di ricavi non inferiore a quello dell'anno precedente;
- **10 %:** percentuale e-mail acquisite/totale della produzione diretta tessere individuali per un target pari o superiore all'81,7%;

b) Obiettivi area back office (ufficio segreteria, amministrazione e contabilità)

- **40 %:** Gestione generale ufficio contabilità, con il compito dell'aggiornamento giornaliero della registrazione delle fatture e del caricamento dei conti; supporto alle attività di verifica contabile periodica da parte degli organi di controllo interni ed – eventualmente - esterni e alle attività di consulenza contabile da parte di Informatica in occasione della predisposizione del budget previsionale, delle rimodulazioni di budget e conto consuntivo, nonché di tutte le periodiche verifiche necessarie e/o opportune relative all'andamento economico dell'Ente;
- **40 %:** supporto alla direzione e alla struttura per lo svolgimento dell'attività amministrativa dell'Ente (quali, ad es., stipula contratti, predisposizione determine, aggiornamento sito istituzionale, adempimenti legati alla trasparenza e anticorruzione).
- **20 %:** Realizzazione attività in materia di educazione e sicurezza stradale richieste dalla scheda obiettivi inviata da ACI;

ART 2.2 ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE

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 € **3.481,21**), così ripartiti:

- **50 %:** Partecipazione a corsi e incontri di formazione per un numero di ore non inferiore alle 24, così come stabilito nella comunicazione del piano formativo del personale, redatto nel rispetto della circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 29 gennaio 2024 e comunicato in data 22 aprile 2024, anche in modalità e-learning;
- **50 %:** Partecipazione a corsi e incontri di formazione di natura tecnico/commerciale erogati da ACINFORMATICA, sia in presenza sia anche in modalità e-learning.

Si precisa che, insieme all'obiettivo del continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi, è necessario comunque riconoscere, a norma dell'art. 7 c. 5 del D.lgs. 165/2001, selettività nell'erogazione dei compensi incentivanti, legando l'erogazione del trattamento accessorio all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. In ogni caso i compensi di cui al presente punto (obiettivi di performance organizzativa) saranno erogati a saldo a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati, in percentuale al raggiungimento degli stessi. Eventuali somme che dovessero residuare non andranno a incrementare il fondo destinato a finanziare i compensi per la produttività collettiva ma torneranno nella disponibilità dell'ente come economia di bilancio.

ART.2.3 GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

Se uno o più obiettivi, così come definiti all'art.2.1, non saranno raggiunti, l'importo spettante sarà ridotto proporzionalmente alla percentuale di raggiungimento dell'obiettivo secondo il seguente metodi di calcolo:

Se uno o più obiettivi, così come definiti all'art.2.1, non saranno raggiunti, l'importo spettante sarà ridotto come segue:

- Obiettivo raggiunto: nessuna decurtazione;
- Obiettivo non raggiunto con uno scarto dal 15,1% al 20%: riduzione del 20%;
- Obiettivo non raggiunto con uno scarto dal 20,01% al 35%: riduzione del 35%;
- Obiettivo non raggiunto con uno scarto dal 35,01% al 50%: riduzione del 50%;
- Obiettivo non raggiunto con uno scarto dal 50,1%: nessuna corresponsione.

ART. 3 COMPENSI A CARATTERE INDENNITARIO

In quanto non specificamente modificati dal CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022 - 2024, in applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, alinea 5, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi. Detti importi variabili fanno parte del Fondo Performance e verificati a consuntivo di ogni anno.

Compensi per rischio:		
• Maneggio valori sportello	€	1,00 orari
• Indennità trasporto valori	€	3,60 giornalieri

• Maneggio valori sportello interno/cassiere principale.	€	3,35 giornalieri
--	---	------------------

Tali compensi non sono cumulabili tra loro nella stessa giornata.

ART. 4 LAVORO STRAORDINARIO

A titolo informativo, per quanto concerne il fondo per lo straordinario, sulla base di quanto già in precedenza disposto dagli artt.76 e 77 del CCNL 2016 -2018 Funzioni Centrali, le somme destinate al medesimo sono da considerare fuori dal CCI e inserite in apposito capitolo di spesa del budget di gestione alla voce "Spese per il personale", si precisa comunque per chiarezza che, potranno essere autorizzate ore di straordinario soltanto previo accordo con la Direzione.

ART. 5 INCARICHI DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL 2022-2024 l'Ente, può conferire ai dipendenti dell'Area dei Funzionari, effettivamente in servizio, incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa; gli incarichi sono conferiti dai dirigenti con atto scritto e motivato per un periodo non superiore a tre anni.

Per l'esercizio 2024 non è previsto l'affidamento di incarichi di posizione organizzativa al personale dipendente.

ART. 6 ATTIVITÀ COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Grosseto 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 ai dipendenti dell'area assistenti di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità.

ART. 7 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, 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	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	5

L'attribuzione dei "**differenziali stipendiali**" avviene mediante procedura selettiva di area prevista dal CCNL 2022-2024, art. 16 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 previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), 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 detenuti;
- D) Percorsi formativi frequentati;

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, con valutazione minima di 7,00, mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati:

Fattori di valutazioni	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	4,00	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (es.: 100%=4,00; 50%=2,00)
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento e specifiche conoscenze acquisite	2,00	Punti 0,5 per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di permanenza nell'ex livello economico di appartenenza
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma universitario - Laurea n.o (1,50 punti) Attestato di idoneità professionale legge n. 264/91 (0,5 punto) Specializzazione post laurea (0,5 punto) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio	2,00	0,25 punti per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo attestato di partecipazione

Il punteggio massimo indicato per ogni fattore di valutazione rispetta i criteri di ponderazione riportati all'art. 16 comma 2 lettera e) del CCNL 2022-2024.

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova. L'attribuzione del livello superiore è disposta nei confronti del personale in servizio e decorre dall'inizio dell'anno, in accordo con il disposto dell'art. 16 comma 3 del CCNL 2022-2024.

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 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali". La medesima non potrà in ogni caso essere attivata qualora l'Ente presenti una situazione di patrimonio di segno negativo.

ART. 8 PROGRESSIONI TRA LE AREE

Ai sensi dell'art. 18 CCNL 2019-2021, "al fin 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 è prevista l'attivazione di una procedura valutativa per la progressione, a valere dal 1° settembre 2024, nell'area funzionari di un dipendente attualmente inquadrato nell'area assistenti.

ART.9 FAMIGLIE PROFESSIONALI

Sulla base del titolo III del nuovo CCNL 2019-2021 (sottoscritto in data 16/05/2022), rubricato "Ordinamento professionale", che prevede che l'amministrazione definisca le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale, l'Automobile Club Grosseto, sulla base dell'analisi delle caratteristiche individuali e sulle competenze dei lavoratori, del Piano dei fabbisogni 2022-2024 e con riferimento a quanto definito in materia dall'Ente federante ACI, ha definito una tassonomia di famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali ricondurre i profili professionali definiti dall'Ente. La famiglia professionale comprende lavori, approcci professionali e competenze con comuni orientamenti e finalità.

In particolare, nell'Automobile Club Grosseto, Ente definibile a struttura semplice, viene concordata con le medesime l'individuazione di un'unica famiglia professionale definita come segue:

1) Famiglia professionale amministrativo – gestionale

Appartengono a questa famiglia professionale coloro i quali, compatibilmente con l'area di classificazione di appartenenza, svolgono attività all'interno del processo di erogazione dei servizi interni ed esterni all'Ente, assicurandone l'espletamento in una logica di integrazione operativa e funzionale. Nella tabella che segue si specificano gli ambiti di riferimento che afferiscono a tale famiglia professionale:

Tabella 1

Ambiti di riferimento della famiglia professionale amministrativo - gestionale

Gestione attività istituzionali: Attività associative, pratiche assistenza automobilistica, riscossione e assistenza Tasse Auto
Sport automobilistico
Contratti e procedure di acquisto
Risorse umane
Educazione stradale, Mobilità e Turismo (compreso lo sviluppo dei progetti comunitari sviluppati sui temi.)
Amministrazione e contabilità
Segreteria e supporto organizzativo alla Struttura e agli Organi
Trasparenza, Anticorruzione e Protezione dati personali
Verifiche ispettive e auditing
Protocollo e Archivio

ART.10 MODALITA' DI CORRESPONSIONE

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 anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance (70% del totale fondo), essa verrà erogata, in base alla percentuale di valutazione ottenuta. Non saranno riconosciuti anticipi infrannuali e il compenso sarà riconosciuto in un'unica soluzione solo successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi secondo le modalità di cui "infra" al n.3;
- 2) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi (30% del totale fondo), anch'essa verrà corrisposta in un'unica soluzione unitamente al saldo del punto precedente in misura pari alla percentuale di valutazione ottenuta.
- 3) I compensi correlati alla performance saranno erogati non prima del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi da parte del Direttore e del parere favorevole da parte dell'organo di controllo interno.

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. La determinazione della quota di fondo massima da attribuire a ciascun dipendente è commisurata sulla base della scala parametrica di seguito riportata:

Area	Parametro Economico
Funzionari	100
Assistenti	75
Operatori	50

Sono fatte salve le erogazioni di somme eventualmente dovute a titolo di straordinario come previsto nell'art. 4.

Sono inoltre fatte salve le ulteriori erogazioni eventuali derivanti da norme di legge o del vigente CCNL.

La verifica della compatibilità dei costi del presente accordo con i vincoli di bilancio sarà sottoposta ai sensi dell'art.52 comma 5 del D. Lgs 3 febbraio 1993 n.29 al controllo del collegio dei revisori dei conti dell'ente. L'esito positivo di tale verifica, in via espressa o tacita secondo la normativa vigente ex art. 4 CCNL 2003, rappresenta il presupposto necessario per l'erogazione definitiva delle somme stabilite.

ART. 11 ARTICOLAZIONE ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano che l'articolazione degli orari di servizio e di lavoro verrà successivamente stabilita in un'appendice al presente contratto del quale formerà parte integrante e sostanziale.

ART. 12 DISPOSIZIONE FINALE

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2022-2024 o in caso di introduzioni di novità normative.

Grosseto, 11 dicembre 2024

La rappresentanza di parte pubblica

I rappresentanti sindacali

Per l'amministrazione

UIL PA

Mauro Minoletti

Marco Mannelli