

CONTRATTO INTEGRATIVO DI SEDE AUTOMOBILE CLUB LIVORNO

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 24 luglio 2024 presso la Sede dell'Ente.

VISTI il d. Lgs. n° 165/2001 e il d. lgs. n° 150/2009;

VISTO il vigente CCNL del Comparto Funzioni Centrali 2019-2021 Enti pubblici non economici;

VISTA la direttiva 28 novembre 2023 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Ministro della Pubblica Amministrazione in materia di misurazione e valutazione della performance individuale la quale ha previsto, tra l'altro, l'assegnazione di obiettivi formativi individuali per i dipendenti non inferiori a 24 ore di formazione annue;

CONSIDERATI gli obiettivi formativi assegnati su tale base al personale con nota del 24 aprile 2024 del direttore dell'Ente;

CONCORDANO

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

Livorno, 24 luglio 2024

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

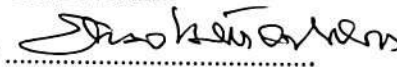
IL DIRETTORE

Dr. M. Minoletti



LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CGIL FP



CISL FP



CONTRATTO INTEGRATIVO DI SEDE AC LIVORNO 2024

ART. 1 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Ai sensi dell'art.49 del CCNL 2019 2021 attualmente in vigore la parte stabile del Fondo risorse decentrate continua a essere costituita dalle risorse di cui all'art.76, commi 2 e 3 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, prendendo il nome di "Fondo risorse decentrate" che, per via della cessazione dal lavoro di tre (3) dipendenti nel periodo compreso tra il 2017 e il 2023 e ulteriori decurtazioni derivanti da legge e/o da contratto, è stato calcolato in un totale di **€ 15.105,23** con determina del Direttore n. 51 del 18 luglio 2024.

Tuttavia, in conseguenza dell'effettivo numero dei dipendenti in servizio attualmente pari a una (1) dipendente nell'area Assistenti l'ammontare del fondo effettivamente oggetto della presente contrattazione integrativa per l'anno 2024 viene determinato in una somma pari a **€ 6.324,39**, corrispondente al costo medio risultante dai tabellari ACI aggiornati sulla base del vigente CCNL Funzioni Centrali 2019 2021 e suddiviso nelle voci di seguito elencate:

Quote di fondo disponibile per la contrattazione

Fondo per la performance organizzativa e individuale		5.324,39
Fondo per indennità specifiche responsabilità (art.54 CCNL 2019/2021)	€	1.000

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

Il fondo stanziato è pari a **€ 5.324,39** ed è diretto a incentivare il conseguimento della performance organizzativa e individuale, nonché a finanziare compensi per obiettivi specifici assegnati.

Le parti si danno atto che, in base alle regole introdotte dall'art.77 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 e dal successivo CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 all'art.50 comma 3, la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettera a), b), c) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 49 comma 4 del CCNL medesimo e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

ART 2.1 ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1) **Obiettivi riferiti alla performance organizzativa (peso 70%, budget complessivo € 3.727,07)** legati alla performance di struttura nel suo complesso e connessi alle progettualità e al miglioramento/efficientamento dei processi e della qualità, anche sulla base di quelli declinati nel Piano della Performance della federazione ACI 2024/2026, suddivisi in:

- **20 %: attività di predisposizione prospetti di calcolo delle provvigioni** per il versamento a cadenza mensile alle delegazioni delle spettanze dovute dall'AC sulla base delle risultanze della produzione associativa;
- **20 %: attività di supporto alla direzione nell'attività di ispezione periodica presso la rete delle delegazioni**, in particolare per quanto riguarda la verifica degli obiettivi di mantenimento qualità assegnati nelle lettere obiettivo stabiliti annualmente per ciascuna delegazione, con

redazione di relativa reportistica, nella misura minima di n.5 (cinque) report annui;

- **20% gestione del protocollo informatico** della documentazione e delle comunicazioni in entrata e in uscita e degli archivi documentali senza rilievi;
- **20 %: attività di supporto generale alla direzione** per tutte le attività collegate agli affidamenti di appalti di servizi o lavori e, in generale, alla contrattualistica pertinente alle attività svolte dall'Ente;
- **20% supporto complessivo a tutti gli altri uffici e/o servizi gestiti dalla società "in house" dell'ente** (ad es. amministrazione e contabilità, ufficio sportivo, settore carburanti, gestione adempimenti trasparenza e anticorruzione) nello svolgimento di tutte le attività di competenza;

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. Trattandosi di obiettivi di performance organizzativa dell'ente, che riproducono prestazioni/attività/servizi forniti nel complesso dalla struttura, assume rilievo ai fini della definizione del parametro di accesso al compenso l'apporto reso quotidianamente dal personale, in relazione al ruolo e alla posizione funzionale e operativa da ciascuno rivestita. In ogni caso i compensi di cui al presente punto (obiettivi di performance organizzativa) saranno erogati solamente 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 ma torneranno nella disponibilità dell'ente come economia di bilancio.

2) **Obiettivi di performance individuali: (peso 30%, budget complessivo € 1.597,32)** tenuto conto della dimensione organizzativa dell'Automobile Club Livorno e in ossequio al principio di effettivo presidio della funzione assegnata, vengono declinati come segue:

- **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 del 23 aprile 2024, anche in modalità e-learning;
- **50 %:** attività di supporto alla direzione e alla struttura relativamente all'organizzazione di attività, manifestazioni ed eventi di natura istituzionale (quali ad esempio. assemblee sociali, adempimenti di carattere elettorale relativi al rinnovo del Consiglio Direttivo, manifestazioni ed eventi di carattere sportivo o didattico.)

ART 2.2 GRADO CONSEGUIMENTO OBIETTIVI

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 PER INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'

In applicazione dell'art. 49 del C.C.N.L. 2019/2021 vigente, le parti concordano la corresponsione del compenso di cui "infra" per l'assunzione delle specifiche responsabilità insite nella gestione dell'ufficio di segreteria da parte di personale dell'area "Assistenti".

Compenso a carattere indennitario ex art.54 CCNL 2019/2021: € 1.000

Tale compenso è da intendersi erogato mensilmente per una cifra pari a € 83,30 unitamente allo stipendio in busta paga di cui costituisce una voce autonoma.

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 - determinate in € 910,80 - 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, per ogni ora di straordinario effettuata da un dipendente di Area "Assistenti" - vengono riconosciuti € 15,18. Il tetto massimo per l'anno considerato è fissato in h. 60 pro-capite annue.

ART. 5 FONDO PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE E DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Sulla base di quanto previsto all'art 14 del CCNL 2019 2021, il differenziale stipendiale annuo complessivo è quello stabilito nella tabella 1 del CCNL 2019 2021 vigente per il personale attualmente inquadrato nell'area "Assistenti".

Per il 2024 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di differenziali stipendiali nell'area.

ART.6 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 Livorno, 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 Livorno, Ente definibile a struttura semplice, sulla base di nota del 9 novembre 2022 indirizzata alle OO.SS. è stata concordata con le medesime nella sessione contrattuale del 29 dicembre 2022 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.7 MODALITA' DI CORRESPONSIONE

Per quanto riguarda le risorse stanziate di cui all'art.2 della presente ipotesi di contratto, ne è prevista l'erogazione in unica soluzione previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati e approvazione da parte del Collegio dei Revisori (v. infra), salva l'erogazione di somme eventualmente dovute a titolo di straordinario.

Sono inoltre fatte salve le ulteriori erogazioni eventuali derivanti da norme di legge o del vigente CCNL 2019 2021.

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.

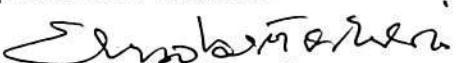
Livorno, 24 luglio 2024

La rappresentanza di parte pubblica

Per l'amministrazione



I rappresentanti sindacali

CGIL 

CISL 

UIL