

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**ANNO 2023**

---

---

L'Amministrazione, nella persona della Direttrice Dott.ssa Andreina Covino, e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 14 dicembre 2023, alle ore 10,00 in video conferenza,

- visti i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt.50 e seguenti del CCNL 2019/2021, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni;
- vista la circolare n,7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della funzione Pubblica che detta gli indirizzi applicativi del D.Lgs 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa"

**CONCORDANO**

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2023 e sulle disposizioni previste dal titolo III del nuovo CCNL 2019-2021.

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. n° 165/2001.

L'automobile Club Parma  
La Direttrice - D.ssa Andreina Covino

F.to Andreina Covino

Le Delegazioni Sindacali di categoria:

Rappresentanza Sindacale Unitaria –

\_\_\_\_\_

C.G.I.L./FP -

\_\_\_\_\_

U.I.L./P.A. – Sig. Mingolla Cosimo

F.to Cosimo Mingolla

C.I.S.L./FP –

\_\_\_\_\_

C.I.S.A.L.-FIALP

\_\_\_\_\_

## **ART. 1 — CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA**

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree Funzionari, Assistenti, Operatori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.
2. L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

## **ART. 2 — FINANZIAMENTO ED UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DI ENTE**

L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e individuale mediante risorse del proprio bilancio secondo le modalità e termini previsti dagli art. 7, 8, 9 del CCNL 2019-2021, attualmente in vigore.

La costituzione del Fondo trova fondamento normativo nell' art.23 del DL 75/2017 (legge Madia) e negli artt.49 (costituzione fondo risorse decentrate) e 50 (utilizzo fondo risorse decentrate) dello stesso CCNL.

Il citato art.23 della legge Madia stabilisce che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, c.2 del decreto legislativo 30/3/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

Il fondo 2016 viene incrementato da voci stabilite dalla legge, tra cui la quota derivante dal risparmio corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) del personale cessato dal servizio negli anni successivi.

Ai sensi del CCNL 2019/2021, l'Indennità di Ente non deve essere più posta a carico del fondo ma dell'amministrazione, pertanto al fondo riparametrato, aumentato degli aumenti previsti dal nuovo CCNL, viene sottratta l'indennità di ente. Viene inoltre incrementato dei differenziali stipendiali a seguito della modifica dei livelli retributivi.

Il fondo 2016 è calcolato sulla base del personale in servizio a quella data (n.5 persone), negli anni successivi viene rideterminato e quindi ridotto in conseguenza delle dimissioni del personale dell'A.C. Anche per l'anno 2023 si decide di non decurtare il Fondo risorse decentrate, benchè lo stesso sia adeguato alla pianta organica di n.2 unità, ma di tenere conto, in sede di liquidazione dello stesso, delle unità previste dal Piano dei fabbisogni e di quelle effettivamente in servizio.

Di seguito la specifica costituzione del fondo 2023.

<b>Fondo anno 2016</b>	<b>54.487,04</b>
Art. 76 CCNL 2016/18	
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2017	396,11
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2018	337,87
comma 3 lett.b) quota annua RIA cessati nel 2019	227,11
comma 4 lett.d) rateo mesi RIA cessati nel 2021	335,17
<b>IMPORTO FONDO (pre-decurtazione)</b>	<b>55.783,30</b>
Decurtazione derivante dall'applicazione dell'art.23 d.lgs.75/2017 per il quale il Fondo 2023 non può superare l'importo del Fondo 2016	-1.296,26
<b>IMPORTO BASE FONDO 2023</b>	<b>54.487,04</b>
decurtazione dello Straordinario	-343,00
Art.89 CCNL 2016/18: 0,49% Monte salari 2015 (€ 115.025)	563,62
Art.49, co.3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 76.951)	623,30
Art.49 co.6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 76.951)	623,30
Art.52 co.1 e 2 decurtazione indennità di ente	-1.263,24
Art.49 co.2 CCNL 19-21 Differenziali stipendiali art.52 co.4	3.740,41
<b>IMPORTO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>	<b>58.431,43</b>
decurtazione dal fondo "Recupero progressione economica a.p."	-9.407,93
Riduzione per riparametrazione al Fondo 2020	-11.969,78
<b>TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023</b>	<b>37.053,72</b>

**Arrotondato ad € 37.000,00 (Trentasettemila).**

### ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

La normativa stabilisce che l'ammontare del fondo non può essere aumentato, pertanto, anche per l'anno 2023, si decide di non decurtare il Fondo risorse decentrate, benchè lo stesso sia adeguato alla pianta organica di 2 unità.

Sulla base di indicazioni della Sede Centrale ACI in merito al costo del personale, si fissa la quota relativa ai compensi incentivanti (fondo di produttività) in € 7.000, mentre la somma di € 25.109 non viene ripartita ma va a costituire un risparmio di gestione nel bilancio dell'Ente.

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 37.000,00, è utilizzato come di seguito indicato.

<b>FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2023</b>		
	<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>€ 37.000,00</b>

Il fondo trattamento accessorio, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo con carattere permanente:

<b>A</b>	Differenziale stipendiale art.49 comma 2 CCNL 2019/2021	€ 3.741,00
<b>B</b>	Finanziamento progressioni economiche all'interno delle aree	0,00
<b>C</b>	Indennità e compensi di cui all'art. 32 c. 2 CCNL 16 febbraio 1999	€ 1.000,00

Quote di fondo di natura variabile:

<b>D</b>	Compensi incentivanti (fondo produttività)	€ 7.000,00
<b>E</b>	Indennità per rischi e disagi (cassa, porta valori)	€ 50,00
<b>F</b>	Compensi per prestazioni straordinarie	€ 100,00
	Quota indisponibile (economia di bilancio)	€ 25.109,00

#### **ART. 4 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI EX ART. 49 C.2 CCNL 2019/2021**

A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, viene posto a carico del Fondo, l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 (trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) limitatamente a quelle, già a carico del bilancio dell'Ente, ma in precedenza non poste a carico del Fondo.

#### **ART. 5 – COMPENSI DI CUI ALL'ART. 54 comma 1 CCNL 2019/2021**

##### **a) Compiti che comportano specifiche responsabilità**

La quota di fondo destinata alle indennità di cui alla lettera "C" è riservata al personale a cui sono affidati speciali incarichi.

Al fine di remunerare le attività di seguito indicate, caratterizzate da complessità gestionale ed onerosità della prestazione, le parti convengono sull'attivazione dei seguenti compensi:

Attività in posizione di staff con il Direttore con funzioni di coordinamento per la realizzazione degli obiettivi affidati alla struttura

Indennità per impegno individuale	€ 1.000 annue
-----------------------------------	---------------

#### **ART. 6 - COMPENSI INCENTIVANTI – FONDO DI PRODUTTIVITÀ**

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti, di cui alla lettera "D", è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

L'andamento di detti progetti è monitorato periodicamente.

Eventuali cause di criticità, connesse ad intervenute modifiche organizzative necessarie alla realizzazione dei progetti, saranno debitamente segnalate e documentate dai responsabili dei vari settori. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le OO.SS. rappresentative.

Il compenso sarà erogato tenendo conto delle attività di competenza e sulla base della massima disponibilità e collaborazione al fine di rispondere in tempi ristretti e nel miglior modo possibile ai bisogni dei clienti.

La Direzione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo degli uffici al fine della corresponsione della parte di incentivo di cui trattasi, informandone le OO.SS.

Nella valutazione circa l'attribuzione dei compensi, elemento qualificante sarà considerato il risultato complessivo del bilancio dell'Ente.

Il budget, compreso lo straordinario per eventi eccezionali e non prevedibili, dovrà inoltre essere utilizzato da ciascun Direttore come da procedure contrattuali previste con le RSU e OO.SS. territoriali.

Tale budget costituisce primaria leva economica per la realizzazione degli interventi che si riterrà opportuno adottare per il conseguimento dei propri obiettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività dovrà rispondere ai criteri voluti dal nuovo CCNL e pertanto dovrà essere subordinata al raggiungimento di obiettivi definiti sotto il profilo della qualità e della quantità e all'esercizio di funzioni di particolare e specifica professionalità.

L'ammontare complessivo del presente fondo è di euro 7.000,00.

L'importo previsto sarà distribuito al personale dipendente dall'Automobile Club Parma, proporzionalmente ai giorni lavorati nell'anno, sulla base del mantenimento dei risultati per l'anno 2023 per singola attività.

## OBIETTIVI PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA

Il sistema di valutazione è finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tenendo conto del contributo fornito dal dipendente, in un'ottica di miglioramento continuo volto alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

➤ **OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE** peso complessivo 35% (€ 2.450)

L'obiettivo è quello di conseguire un aumento non inferiore ad € 5.000, rispetto al 2022 dell'importo provvisoriale complessivamente fatturato dall'Ente e dalle società collegate nel corso dell'anno 2023.

➤ **OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA** peso complessivo 65% (€ 4.550)

Il personale coinvolto dovrà attivarsi, per garantire il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

**Obiettivi di Federazione**

- a) Produzione complessiva di tessere associative riferite agli uffici di Sede, codice delegazione PR002, al netto dei canali ACI Global e Sara: obiettivo raggiunto con n. 4.230 tessere (peso relativo 40%);
- b) Produzione associativa fidelizzata 2023 "Bollo Sicuro": obiettivo raggiunto con n.1.900 tessere fidelizzate bollo sicuro, ufficio Sede Parma (peso relativo 25%);
- c) Percentuale di raccolta di e-mail acquisite nel 2023 e relativa alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici), sede Parma codice delegazione PR002: obiettivo raggiunto con un valore pari o superiore al 86%. (peso relativo 15%).

**Obiettivi di gestione operativa**

- a) Margine operativo lordo positivo (valore della produzione, meno costi della produzione, più ammortamenti e svalutazioni, più accantonamenti per rischi) peso relativo 20%

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati alla Performance individuale e/o organizzativa, il relativo residuo costituisce un risparmio di gestione, che confluisce nelle economie di bilancio e non concorrerà ad incrementare il Fondo del prossimo anno.

La verifica della produttività raggiunta sarà effettuata dall'Amministrazione con le OO.SS. entro il 30 giugno 2023 sulla base dei risultati delle varie attività dell'Ente.

### **ART. 7 – MODALITÀ DI CORRESPONSIONE**

L'erogazione del fondo avverrà in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio del personale dipendente, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, è presa a riferimento la sotto indicata scala parametrica concordata:

AREA	SCALA PARAMETRICA
<b>FUNZIONARI</b>	<b>100</b>
<b>ASSISTENTI</b>	<b>85</b>
<b>OPERATORI</b>	<b>75</b>

Come stabilito dal Ministero della Funzione pubblica, il pagamento verrà effettuato solo dopo l'approvazione della Relazione della Performance (D.Lgs 150/2009 art. 14 comma 6) e quindi in un'unica soluzione, dopo il 30 giugno 2024.

#### **ART. 8 – INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI**

La quota di fondo destinata ai compensi di cui alla lettera E è finalizzata alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Trasporto valori	€	4,50 giornalieri
------------------	---	------------------

#### **ART. 9 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE – BANCA DELLE ORE**

Per ciò che concerne la voce straordinario il principio ispiratore, così come fra l'altro prevede la normativa in vigore, sarà quello che il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture dell'Ente.

Pertanto il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione di lavoro. Nella ripartizione delle ore di straordinario tra le strutture si terrà conto della necessità di interventi di mantenimento e miglioramento dei servizi, nonché della razionalizzazione e verifica dell'impiego delle risorse umane. A tal fine si procederà alla distribuzione del relativo Budget, previsto alla lettera F, per struttura tenendo in considerazione il numero di dipendenti presenti ed il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di 10 ore annue "pagabili".

Al fine di stabilire una maggior flessibilità nella fruizione delle ore di lavoro straordinario, è istituita, come previsto dall'art. 27 co.2 del CCNL 12 febbraio 2018, la banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore. Nel conto delle ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, entro un limite annuo individuale pari a 50, da utilizzarsi come riposi compensativi ad ore o cumulate per la durata di una giornata lavorativa, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **ART. 10 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata al fondo di produttività.

#### **ART. 11 – MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO**

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del D.Lgs 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art.28 del D.Lgs 81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato.

L'Ente, aggiorna ai sensi dell'art.29 del citato D.Lgs, periodicamente, in corrispondenza delle condizioni in esso previste, il Documento di valutazione rischi, nel quale sono individuati, in accordo con la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico Competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di

videoterminali o in relazione a mutamenti sopravvenuti che sono potenzialmente suscettibili di determinare nuove e diverse esposizioni a rischio dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 175 del D.Lgs 81/08, il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano del lavoro ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause, ovvero cambiamento di attività. Le modalità di tali interruzioni sono definite in sede di accordo a livello nazionale/locale.

In particolare, il Medico Competente provvede ad attuare e programmare il piano di sorveglianza sanitaria.

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che l'Ente, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse con circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n.23692 del 18/11/2010, effettua la valutazione dello stress lavoro-correlato con conseguente aggiornamento dei rispettivi Documenti di Valutazione dei Rischi.

## **ART. 12 — NORME FINALI E TRANSITORIE**

1. Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni. O le parti di essi, in contrasto con lo stesso.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia ai contratti collettivi nazionali e alle leggi vigenti nel tempo per il personale del comparto Enti Pubblici non Economici;
3. In casi di difficoltà applicative riscontrate le parti si impegnano a procedere, in tempi brevi, ad eventuali interpretazioni autentiche del presente C.C.I.

**Sottoscritto il 14 dicembre 2023**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE NORMATIVA ANNO 2023**

Il titolo III del nuovo CCNL 2019-2021 (sottoscritto in data 16/05/2022), rubricato “Ordinamento professionale”, prevede che l’amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, definisca le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale.

Il sistema di classificazione si basa sull’analisi delle caratteristiche individuali e sulle competenze dei lavoratori, nell’ottica dello sviluppo e dell’adeguamento alle esigenze dei processi dell’Ente, ed è improntato a criteri di flessibilità e articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Nell’Area sono individuate le famiglie professionali, ovvero ambiti professionali omogenei caratterizzati da competenze simili o da una base professionale e di conoscenze comune. La famiglia professionale comprende lavori, approcci professionali e competenze con comuni orientamenti e finalità.

Si è provveduto, come richiesto dal CCNL 2019/2021, all’individuazione delle famiglie professionali per Automobile Club Parma, individuando nel caso specifico:

### **FAMIGLIA 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.

Ambiti di riferimento:

- Tasse
- Contratti e procedure di acquisto
- Risorse umane
- Educazione stradale, Mobilità e Turismo (compreso lo sviluppo dei progetti comunitari sviluppati sui temi)
- Finanza e contabilità
- Attività associative
- Sport automobilistico
- Governance e controllo di gestione
- Supporto agli Organi
- Trasparenza, Anticorruzione e Protezione dati personali
- Pianificazione
- Verifiche ispettive e auditing
- Supporto all’OIV
- Supporto organizzativo e segreteria
- Protocollo e Archivio

Automobile Club Parma recepisce il nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL 2019-2021 con

effetto dal 1 novembre 2022, ai sensi dell'art. 18, comma 1 del predetto contratto, con particolare riferimento alla trasposizione automatica del sistema di classificazione prevista dalla Tabella 2 del CCNL.

Ai sensi di quanto previsto, il personale dipendente di AC Parma appartenente all'area B confluisce nell'AREA ASSISTENTI nella famiglia Amministrativo-Gestionale.

### **Tabella inquadramento del Personale AC da trasposizione automatica**

ATTUALI AREE DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALI PROFILI PROFESSIONALI	COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
AREA B	B Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI

Il modello scelto, orientato alla polifunzionalità dei ruoli, prevede una dimensione professionale (conoscenze generali e specialistiche), nonché una dimensione comportamentale e di capacità (comportamenti e capacità richiesti per il loro efficace svolgimento) necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dal CCNL 2019-2021 (allegato A).

#### **Conoscenze generali e specifiche per l'Area degli Assistenti (categoria di inquadramento contrattuale ex B) Famiglia amministrativa - gestionale**

- Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione di alcune fasi dei processi lavorativi
- Conoscenze economico - contabili
- Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza
- Conoscenze del funzionamento e del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente
- Conoscenze idonee a presidiare fasi dei processi lavorativi di pertinenza.
- Conoscenze della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento.
- Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità.
- Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione.
- Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.
- Conoscenze in fatto di istruzione, predisposizione e sottoscrizione di atti.
- Conoscenze utili all'applicazione delle disposizioni di carattere: giuridico, amministrativo, economico-patrimoniale e contabile.
- Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.

**Sottoscritto il 14 dicembre 2023**