

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
ANNO 2024

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 27 febbraio 2024, alle ore 10,30 presso la sede dell'Automobile Club Parma di Borgo Cantelli 15/a Parma

- 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"
- viste la Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo e del 23 Novembre 2023 e le prime indicazioni operative sulla misurazione e valutazione della performance individuale del 24 gennaio 2024.

CONCORDANO

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024 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 2024 – 31 dicembre 2024 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 2024 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.

Si conferma per l'anno 2024 la medesima composizione del fondo dell'anno precedente, riservandosi in corso d'anno la facoltà di adeguarne l'ammontare, in base a variazioni normative e/o rinnovi contrattuali in divenire.

Di seguito la specifica costituzione del fondo 2024.

Fondo anno 2016	54.487,04
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
IMPORTO FONDO (pre-decurtazione)	55.783,30
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
IMPORTO BASE FONDO 2024	54.487,04
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
IMPORTO FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO	58.431,43
decurtazione dal fondo "Recupero progressione economica a.p."	-9.407,93
Riduzione per riparametrazione al Fondo 2020	-11.969,78
TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2024	37.053,72

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 2024, 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.

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2024		
	TOTALE FONDO 2024	€ 37.000,00

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

Quote di fondo con carattere permanente:

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

Quote di fondo di natura variabile:

D	Compensi incentivanti (fondo produttività)	€ 7.000,00
E	Indennità per rischi e disagi (cassa, porta valori)	€ 50,00
F	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 2024 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)

- 1) L'obiettivo è finalizzato all'incremento dell'efficienza e dell'efficacia del lavoro pubblico, e prevede un impegno formativo non inferiore a 24 ore annue, volto al miglioramento delle competenze tecniche e comportamentali, con particolare riguardo a quelle finalizzate all'accrescimento individuale ed organizzativo dei livelli di digitalizzazione. La definizione dei piani formativi individuali del Personale verrà formalizzata entro il 30 aprile 2024. (peso relativo 60%)
- 2) L'obiettivo è quello di conseguire un aumento non inferiore ad € 5.000, rispetto al 2023 dell'importo provvisoriale complessivamente fatturato dall'Ente e dalle società collegate nel corso dell'anno 2024. (peso relativo 40%).

➤ **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. 4.456 tessere (peso relativo 40%);
- b) Produzione associativa fidelizzata 2024 "Bollo Sicuro": obiettivo raggiunto con n.1.844 tessere fidelizzate bollo sicuro, ufficio Sede Parma (peso relativo 30%);
- c) Percentuale di raccolta di e-mail acquisite nel 2024 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 87%. (peso relativo 10%).

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 2025 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
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

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 2025.

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.

ART.13 – CLAUSOLE FINALI

Le parti convengono che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Sottoscritto il 27 febbraio 2024