



CONTRATTATTAZIONE INTEGRATIVA DI SEDE UNICA DI ENTE ANNO 2022

La Delegazione datoriale dell'Automobile Club Pistoia, costituita dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 01 giugno 2022 e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali territoriali, il giorno **20 dicembre 2022** si sono riunite presso la sede sociale dell'Automobile Club Pistoia per procedere alla contrattazione integrativa di sede unica, in riferimento al nuovo Sistema di Classificazione professionale del Personale ed ai criteri di quantificazione e utilizzo del Fondo risorse decentrate, alla luce del vigente C.C.N.L. FUNZIONI CENTRALI triennio 2019-2021.

LE PARTI:

- VISTO il vigente C.C.N.L. 'Funzioni Centrali' – triennio 2019-2021, sottoscritto il 09/05/2022;
- VISTI in particolare gli Artt. 7) e 8) *Contrattazione collettiva integrativa*; 18) *Norme di prima applicazione*; 49) e 50) *Fondo risorse decentrate*; 58) *Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici*;
- VISTO il vigente *Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Pistoia*;
- VISTI i D.Lgs. n.165/2001 e n.150/2009;
- VISTO il *Sistema di Misurazione e Valutazione della performance* adottato da questo Ente con delibera di Consiglio Direttivo del 11 marzo 2019, il quale, se riferito alle amministrazioni definite a struttura semplice costituite da un solo centro di costo, come nel caso dell'A.C. Pistoia, trova applicazione e si sostanzia nell'attribuzione di specifici obiettivi di performance individuale la cui composizione complessiva concorre al raggiungimento della performance pianificata;
- SOTTOPOSTA la presente contrattazione al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente (pre-intesa del 19/10/22; parere Collegio del 7/12/22),

CONCORDANO QUANTO SEGUE

ART.1 – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE E DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI (Art.18 CCNL 2019-2021)

Il Personale in servizio viene inquadrato nel nuovo sistema di classificazione a far data dal 01/11/2022, secondo il seguente prospetto, che fa confluire le precedenti posizioni in 3 Aree:

Classificazione precedente	Nuova classificazione
AREA C – C5 AREA C – C4 AREA C – C3 AREA C – C2 AREA C – C1	AREA FUNZIONARI
AREA B – B3 AREA B – B2 AREA B – B1	AREA ASSISTENTI
AREA A – A3 AREA A – A2 AREA A – A1	AREA OPERATORI

Pertanto il Personale dell'A.C. Pistoia, avendo cinque (5) risorse C4 e due (2) risorse B2, sarà inquadrato in: **n.5 unità nell'Area Funzionari e n.2 unità nell'Area Assistenti.**

Il Titolo III del nuovo CCNL 2019-2021 prevede che l'Amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, definisca le **Famiglie professionali** del nuovo ordinamento.

Il sistema di classificazione si basa sull'analisi delle caratteristiche e competenze individuali, è improntato a criteri di flessibilità ed è articolato su 3 Aree: Operatori, Assistenti, Funzionari (una quarta Area, delle Elevate professionalità, non è ad oggi esistente nel nostro Ente).

La Famiglia professionale comprende, anche secondo le linee guida della sede centrale Aci, lavori, approcci professionali e competenze con comuni orientamenti e finalità.

Alla luce di quanto sopra e tenuto conto delle caratteristiche dell'A.C. Pistoia, si stabilisce la definizione di

UN'UNICA FAMIGLIA PROFESSIONALE AMMINISTRATIVO-GESTIONALE

cui appartengono i 7 (sette) dipendenti in servizio, i quali, compatibilmente con l'Area di classificazione di appartenenza (2 Area Assistenti; 5 Area Funzionari), 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. Gli ambiti di riferimento della Famiglia Professionale Amministrativo-Gestionale si possono riassumere come segue:

- Attività associative
- Pratiche auto/patenti-Tasse
- Sport automobilistico
- Amministrazione e Contabilità
- Contratti e procedure d'acquisto
- Risorse umane
- Segreteria, protocollo, supporto organizzativo, supporto agli Organi
- Educazione stradale, mobilità e turismo
- Trasparenza, Anticorruzione, Privacy
- Attività connesse alla gestione del patrimonio immobiliare
- Comunicazione, Organizzazione eventi, ufficio stampa, sito web, canali social
- Rapporti con la rete di vendita
- Rapporti con la società in house

ART. 2. COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE

In applicazione del CCNL 2019-2021, il Fondo risorse decentrate viene quantificato come segue:

-Importi determinati per l'anno 2017, incrementati dello 0,49% del Monte Salari 2015 ex Art.89 CCNL 2016/2018	€ 103.975,00
+Incremento dello 0,81% del Monte Salari 2018 ex Art.49 comma 3 CCNL 2019/2021	€ 2.305,00
+Incremento dello 0,81% del Monte Salari 2018 ex Art.49 comma 6 CCNL 2019/2021 (<i>una tantum per anno 2021</i>)	€ 2.305,00
+Incremento dello 0,22% del Monte Salari 2018 ex Art.49 comma 8 CCNL 2019/2021 per esigenze organizzativo-gestionali	€ 626,00
+Integrazione ex Art. 49 comma 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere differenziali stipendiali ex Art.52 c.4)	€ 964,00
-Decurtazione lavoro straordinario	€ 3.000,00-
-Decurtazione indennità di ente per 2 mensilità (posta a carico del bilancio dal nov/22)	€ 1.410,00-
IMPORTO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022	€ 105.765,00

ART.3 - UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Fondo iniziale	€ 105.765,00
-Progressioni economiche poste a carico del Fondo (PEO rif. anni precedenti, già decurtati dal Fondo al 31/10/22)	€ 18.556,00-
-Differenziali stipendiali (964,00+ 5567+656)	€ 7.187,00-
-Indennità di Ente (quota finanziata dal fondo fino 31/10/22)	€ 9.418,00-

Risorse del Fondo disponibili per contrattazione 2022 € 70.604,00

Di conseguenza le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, come sopra quantificate in € 70.604,00 sono destinate ai seguenti utilizzi, come previsto dall'Art.50 CCNL 2019-2021) e nel rispetto del comma 3 dello stesso Art.50, ossia la destinazione della parte prevalente delle risorse ai trattamenti economici correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, agli incrementi di produttività conseguiti per effetto dei nuovi modelli organizzativi e di servizio connessi al lavoro agile, alle indennità correlate alle situazioni di disagio o rischio e alla reperibilità e responsabilità. Inoltre almeno il 30% di dette risorse sono destinate ai trattamenti economici connessi alla performance individuale.

a) PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In linea con la predisposizione di un unico piano della performance della federazione ACI e in coerenza con il vigente SMVP (Sistema di Monitoraggio e Valutazione della Performance) gli obiettivi di performance organizzativa di Ente tengono conto dell'immedesimazione esistente tra la Federazione e il singolo sodalizio locale. Quest'ultimo declina, limitatamente al territorio di riferimento, il piano della Performance di Federazione facendo propri, per atto adottato dal Consiglio Direttivo dell'Ente, gli obiettivi ad esso assegnati. Tali **obiettivi**, posti alla base della performance organizzativa dell'Ente interessano trasversalmente tutti i 7 dipendenti dell'A.C. Pistoia in quanto attori chiamati, ciascuno in base alle proprie competenze, alla realizzazione pratica delle attività connesse.

Gli obiettivi di performance dell'Automobile Club Pistoia per l'anno 2022 sono individuati come segue:

1. Ricezione, lavorazione e assolvimento pratiche auto/patenti pervenute allo sportello di sede.
2. Realizzazione/prosecuzione progetti 'Educazione stradale al Parco', 'Concorso Fotografico', 'Acigolf',
3. Realizzazione e cura del 'Campionato provinciale sportivo',
4. Realizzazione evento "ACI Storico"
5. Realizzazione e cura della rivista bimestrale *Pistoia Motori Magazine*,

Si evidenzia che il recente passato, dall'anno 2020 a buona parte del 2021, come ben noto, è stato un periodo difficile e particolarissimo, caratterizzato dalla pandemia mondiale da Covid 19, che ha provocato, oltre a vittime e problemi sanitari, una grave incertezza nel tessuto sociale ed economico, con evidenti ripercussioni sull'attività dell'Ente. Ciononostante, il Personale e tutti gli uffici, facendo ricorso, ove necessario, a modalità di lavoro atipiche ed eccezionali, sono riusciti in ogni caso ad assolvere a tutte le fasi dei cicli di lavoro, garantendo in massima parte la piena funzionalità dell'intero complesso aziendale. Ciò testimonia la capacità delle strutture dell'Ente del suo Personale, di adottare con elasticità modelli organizzativi differenti, anche dettati da complesse situazioni di emergenza e facendo ricorso ad energie proprie, flessibilità, razionalità.

Le capacità e le competenze acquisite in questa complessa fase si sono trasformate in nuove potenzialità, eventualmente attivabili in occasioni nelle quali le stesse possano costituire punti di forza per affrontare le ulteriori sfide del mercato; è assodato il fatto che il lavoro in seno alle PP.AA. ha subito una repentina

accelerazione proprio per effetto della pandemia, aprendosi a modelli organizzativi flessibili, dinamici, orientati all'ottimizzazione del risultato ed alla massimizzazione dell'impiego dei fattori tecnologici.

Oggi, a oltre due anni dai primi contagi, riteniamo di poter dare nuovo impulso alle numerose attività che da sempre caratterizzano il nostro Ente, collegando i compensi incentivanti ai settori e progetti sopra elencati.

Al raggiungimento di detti obiettivi trasversali si subordina l'erogazione dei *compensi incentivanti 2022*, che sono oggetto di erogazione nel corso dell'anno medesimo in parte mediante acconti periodici, mentre il saldo viene corrisposto tenendo conto delle presenze effettive del Personale e della scala parametrica stipendiale d'appartenenza, aggiornata con il vigente CCNL, di prossimo ricevimento. L'erogazione del saldo compensi incentivanti sarà preceduta da una relazione di verifica del raggiungimento degli obiettivi da parte del Direttore.

b) PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

- indennità ex art. 54/ CCNL 2019/2021 € 850,00 annui. Si individua 1 (una) posizione area assistenti chiamata ad assolvere attività complesse di "data entry", tenuta del libro cespiti, acquisti economici e tenuta dei relativi libri e registrazioni contabili;

c) INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO EX ART. 50 comma "d":

- indennità correlate a rischio/disagio (maneggio valori): € 3,35 per i giorni di effettivo svolgimento;

- indennità correlate a rischio/disagio (portavalori): € 3,60 per i giorni di effettivo svolgimento.

- indennità correlate alla responsabilità:

- *Supervisione e coordinamento delle Delegazioni, monitoraggio e controllo servizio "Bollosicuro"* € 1.400,00 annui
- *Adempimenti in materia di trasparenza e relativa piattaforma WEB, privacy* € 1.500 annui
- *Attività di Supporto agli organi, coordinamento e cura di eventi ed iniziative culturali e sportive:* € 1500.00 annui
- *Contabilità analitica per centri di costo, rispetto dei criteri di equilibrio economico, patrimoniale e finanziario:* € 1500.00 annui

d) PROGRESSIONI ECONOMICHE: si dà atto che il personale è stato coinvolto da un processo di attribuzione di progressioni economiche negli anni 2017/2018. Di tale data si tiene conto ai fini della effettuazione di procedure selettive finalizzate all'attribuzione di "differenziali stipendiali" di cui all'art. 14 CCNL.

e) POSIZIONI ORGANIZZATIVE:

Sulla base delle esigenze organizzative e di servizio dell'Ente, al Personale inquadrato nell'Area FUNZIONARI sono affidati incarichi di "posizione organizzativa" di cui al CCNL 2019/2021 che determinano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e specifica professionalità. Ciò determina il riconoscimento dei compensi come di seguito indicati:

- Responsabilità di Ufficio Segreteria, amministrazione del personale,	
Relazioni Esterne	€ 2.600,00 annui
- Responsabilità di Ufficio Contratti, gare e appalti	€ 2.600,00 annui
- Responsabilità di Ufficio Contabilità e amministrazione	€ 2.600,00 annui

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca come previsto dall'Art. 15 CCNL 2019/2021. La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale.

f) INDENNITÀ DI ENTE

L'indennità di Ente, introdotta dall'Art.26 del CCNL 9 ottobre 2003, viene confermata dal vigente CCNL; dal 01/11/2022 viene posta a carico del bilancio dell'Ente, secondo la seguente tabella del CCNL:

Enti pubblici non economici

AREE	POSIZIONI ECONOMICHE	(1) INDENNITA' mensile valori di partenza	(2) Valori da sottrarre	NUOVE AREE	(3)=(1)-(2) INDENNITA' mensile valori di arrivo
C	C5	182,58	36,52	FUNZIONARI	146,06
	C4				
	C3				
	C2				
	C1				
B	B3	154,14	27,08	ASSISTENTI	127,06
	B2				
	B1				
A	A3	114,18	26,59	OPERATORI	87,59
	A2				
	A1				

Pistoia, 20 dicembre 2022

F.TO

LE OO.SS. TERRITORIALI

CGIL _____

(Sandro Malucchi)

UIL _____

(Giuseppe Cutolo)

L'AMMINISTRAZIONE

IL PRESIDENTE _____

(Antonio Breschi)

IL DIRETTORE _____

(Giorgio Bartolini)