

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2024

legazione di parte pubblica in rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni
cali di cui al vigente CCNL, presso la Sede dell'Automobile Club Prato in Via Ferrucci 195/T Prato,
visto il C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 2019/2021, sull'utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
visto il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato dal Consiglio Direttivo, che
illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche
deliberate dagli Organi con riferimento al 2024;
visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, in particolare all'art. 67;
tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed
integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali,
vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro
pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento
della Funzione Pubblica sugli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di C.C.I. ;
vista la L. 125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art. 2 che detta disciplina in merito
alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
visto il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento
della spesa Automobile Club Prato";

CONCORDANO

allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022,
rminate in applicazione delle previsioni richiamate in premessa. Le parti convengono, inoltre, che i
pensi del trattamento accessorio a favore del personale in servizio saranno erogati con acconti
isili anticipati e per il restante 40% a saldo, previa valutazione dei risultati e verifica del
seguimento degli obiettivi prefissati tramite con le OO.SS. Territoriali.
resente contratto viene firmato per il solo 1° semestre 2022, in conseguenza della prossima
escenza dell'unica dipendente in servizio; di conseguenza non viene applicata – tranne che per la
te economica – la parte del Titolo III C.C.N.L. 2019/2021 relativa alla classificazione del personale.
stipula del contratto avverrà secondo quanto previsto dall'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs.165/2001.

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

PREMESSE

In premessa il Direttore ricorda alle OO.SS. che il contratto viene sottoscritto in notevole ritardo in considerazione delle criticità intercorse per la gestione delle varie manifestazioni, nonché della immissione in ruolo di una risorsa – destinataria del presente contratto – nell'area funzionari, con decorrenza 1° aprile 2024.

In tal senso, si dà atto che con la sottoscrizione del presente accordo si certifica contestualmente il raggiungimento degli obiettivi ad esso connessi ed all'erogazione del saldo per l'anno in questione, per il quale non sono stati erogati anticipi.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia. La presente contrattazione collettiva integrativa prosegue il percorso avviato nelle precedenti annualità prioritariamente finalizzato, nel rispetto dei principi dettati dalle disposizioni normative e contrattuali, a riconoscere, valorizzare e accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi, il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi, sviluppati in gestione delle attività/progetti basata su programmazione annuale, coerente assegnazione degli obiettivi e puntuale verifica sul livello di conseguimento dei risultati.

I primari obiettivi che si intendono assicurare sono:

- continuo miglioramento dei livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità, ai sensi dell'art. 45 c. 3 del Dlgs. 165/2001;
- costante rispetto delle esigenze di complessiva efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- riconoscimento economico fondato sul verificato conseguimento di risultati ed obiettivi;
- selettività dei compensi incentivanti la produttività, in applicazione del principio di carattere generale stabilito dall'art. 7 c. 5 del Dlgs. 165/2001, che lega l'erogazione dei trattamenti economici accessori all'effettivo svolgimento di prestazioni lavorative
- conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Quanto precede si realizza attraverso un sistema in cui l'erogazione dei compensi incentivanti è finalizzata al riconoscimento economico differenziato delle prestazioni rese, nonché delle professionalità e delle competenze espresse nei comportamenti organizzativi.

Le parti condividono l'esigenza di un allineamento tra i periodi contrattuali previsti in sede di contrattazione nazionale e i periodi contrattuali della presente contrattazione integrativa.

A tal fine, tenuto conto che l'ultimo contratto nazionale triennale sottoscritto ha riguardato il periodo 2016-2018, si conviene sulla necessità di realizzare il pieno allineamento con la disciplina contrattuale nazionale mantenendo la caratteristica dell'annualità.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del Dlgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.

Gli effetti economici e giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa nazionale.

ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo 2024, alla luce della normativa vigente, dall'art. 76 C.C.N.L. 2016-2018 e del C.C.N.L. 2019/2021, partendo dall'importo unico consolidato, comprendente tutte le risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità certificate per l'anno 2017 dal Collegio dei Revisori dei Conti (€ 14.440), è stato incrementato nel 2018 di quanto previsto dall'art. 89, comma 5, CCNL 2016-2018 (0,49% del monte salari 2015, che era pari a € 51662).

In considerazione di tali premesse, il Fondo 2018 è stato incrementato di € 253,14; mentre per il 2022 sono stati previsti gli aumenti di cui all'art. 49, comma 3 e 8, C.C.N.L. 2019/2021.

In applicazione dell'art. 49 CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 il fondo è stato incrementato dello 0,81% del Monte Salari 2018, come disposto dalla tabella D allegata al citato CCNL.

Pertanto l'importo calcolato per il CCI 2024 Automobile Club Prato ammonta ad **€ 15.022,97**.

Le parti si danno atto che, in base alle regole introdotte dal D.lvo 150/2009, la contrattazione integrativa deve destinare al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40 comma 3-bis); inoltre, i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati alla performance individuale ed alla performance organizzativa riferite all'amministrazione nel suo complesso (art. 45 comma 3).

Le parti prendono altresì atto che la risorsa inquadrata nel profilo C1 per l'anno 2018 è stata collocata in distacco presso altra amministrazione per i primi due mesi, dopodiché il provvedimento è diventato definitivo il 1° marzo 2018, con l'assegnazione della risorsa ad altra amministrazione.

Inoltre la risorsa inquadrata nel profilo B1 si è collocata in quiescenza con decorrenza 1° luglio 2022.

Come già detto in premessa, dal 1° aprile 2024 è stata assunta una risorsa part time a tempo indeterminato nell'area funzionari, destinataria del presente contratto.

Si ritiene di non intervenire sul CCI 2024 sui criteri di costituzione del fondo, nè sui relativi importi, poiché la pianta organica non è completata e risulta vacante per due posizioni.

Fino alla eventuale ridefinizione della pianta organica dell'Ente si ritiene opportuno non rimodulare tale importo, i cui residui saranno destinati secondo legge.

Tutto ciò premesso e ravvisata l'esigenza di rendere coerenti gli obiettivi del personale con gli obiettivi strategici definiti dall'Automobile Club Prato nel Piano della Performance approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente con delibera n. 106 del 31.1.2012 trasmesso alla CIVIT ed al Ministero dell'Economia, nonché con i piani di performance della federazione ACI di anno in anno adottati e costituenti specifico atto integrante la performance di Ente in virtù del vincolo federativo, le parti concordano i seguenti criteri per l'utilizzazione del fondo 2024:

Indennità di Ente che era a carico del Fondo: € 2641,08

Il cui importo non è disponibile per la contrattazione integrativa di Ente, in virtù da quanto disposto dal CCNL 2019-2021.

Fondo per la performance organizzativa: € 12381,89

In particolare vengono stanziate:

€ 4915,47 per incentivare la *performance* della risorsa inquadrata nell'area Assistenti

€ 7.466,42 per incentivare la *performance* della risorsa inquadrata nell'area Funzionari

Alla luce di quanto disposto dal CCNL 2016-2018, non è più necessario prevedere uno stanziamento per il lavoro straordinario. Le parti concordano di non fare ricorso all'istituto delle prestazioni di lavoro straordinario, il cui budget è confluito integralmente nel Fondo performance organizzativa e individuale CCI 2024. Eventuali eccedenze di orario saranno recuperate ricorrendo agli ordinari istituti contrattuali previa autorizzazione della direzione.

Totale fondo disponibile 2024: € 12381,89

ART. 2 – ASSEGNAZIONE OBIETTIVI

L'Automobile Club Prato, tenuto conto del D.lvo 150/2009, stabilisce i seguenti obiettivi:

Obiettivo A) DENOMINAZIONE: Gestione adempimenti contabili ed amministrativi dell'Automobile Club Prato, nonché supporto alla gestione contabile ed amministrativa della società in house ACIClubPrato srl; responsabilità flussi di cassa, predisposizione pagamenti, rapporti con consulenti esterni; segreteria eventi/manifestazioni e mantenimento dell'efficienza complessiva dei servizi.

NATURA: Obiettivo qualitativo di *performance* organizzativa, coerente con l'obiettivo strategico di Ente volto al rafforzamento delle attività istituzionali dell'Automobile Club Prato:

DESTINATARI: risorsa applicata nell'ufficio ragioneria

RISULTATO ATTESO (TARGET):

La risorsa collaborerà all'organizzazione ed allo svolgimento di eventi e manifestazioni; ove necessario, tale attività verrà preceduta da specifica attività formativa. Curerà l'inserimento dei dati contabili e le scadenze fiscali, garantendone l'esatto adempimento.

Obiettivo B) DENOMINAZIONE: Conservazione elettronica Registro di Protocollo, aggiornamento del Portale Amministrazione Trasparente (PAT), gestione contratti e segreteria organi

NATURA: obiettivo qualitativo di *performance* individuale, coerente con l'obiettivo strategico derivante dalla necessità di porre l'Ente in linea con le disposizioni normative in tema di informatizzazione dei processi amministrativi e tempestività degli adempimenti connessi alla Trasparenza Amministrativa.

DESTINATARI: risorsa applicata nell'ufficio ragioneria

RISULTATO ATTESO (TARGET):

La risorsa dovrà porre in essere tutte le attività necessarie al corretto funzionamento del Protocollo Informatico, dalla generazione giornaliera del Registro stesso, alla firma ed alla archiviazione e conservazione sul Programma TOP Media ed assistere la Direzione nel puntuale aggiornamento delle pubblicazioni sul Portale Amministrazione Trasparente (PAT).

Seguirà direttamente, in supporto al Direttore, i contratti di collaborazione/consulenza in essere e sarà di supporto agli organi (Presidente, Consiglio Direttivo, Collegio dei Revisori dei Conti)

ART. 3 – CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE STANZIATE

FONDO PER LA PERFORMANCE: € 12381,89

Obiettivo A) (performance organizzativa): € 4739,01

- per la risorsa Funzionario € 2412,57

Tale somma verrà corrisposta previa valutazione del Direttore e confronto con le OO.SS., seguendo i seguenti criteri, legati al numero di iniziative presidiate efficacemente sul totale di quelle organizzate:

per valutazioni con punteggio alto (90-100): 100% della quota riservata

per valutazioni con punteggio medio/alto (71-89): 75% della quota riservata

per valutazioni con punteggio adeguato (51-70): 50% della quota riservata

Non saranno assegnati quote a fronte di un punteggio di valutazione individuale inferiore a 51

Obiettivo B) (performance individuale):

€ 7642,88

- per la risorsa Funzionario € 5053,85

Tale somma verrà corrisposta alla risorsa funzionario in quote mensili di € 421,15.

La verifica dei 2 obiettivi avverrà in unica sessione contrattuale, nei tempi previsti dal presente contratto ed enunciati in premessa; gli importi saranno riparametrati sull'effettivo servizio reso.

Di conseguenza gli importi finanziati per la risorsa funzionario sono i seguenti:

- € 1809,43 per l'obiettivo A)
- da aprile a agosto 2024 € 280,77 per l'obiettivo B)
- da settembre 2024 € 350,96 per l'obiettivo B)

Si dà quindi atto e si ratifica il raggiungimento di tutti gli obiettivi contrattuali.

In ultimo si concorda di corrispondere, a titolo di anticipo, gli importi di cui all'obiettivo B) nelle more della sottoscrizione dello stesso CCI 2025.