

AUTOMOBILE CLUB TORINO
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO
2024

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative il giorno 26/02/2024 alle ore 09.30, presso la Sede dell'Ente

- visti i l. d. lgs n. 165/2001 ed il d lgs. n. 150/2009;
- visto il vigente CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico -finanziaria;
- vista la certificazione dell'Organo di controllo interno resa il 19/02/2024

STIPULANO

Il contratto collettivo integrativo di Ente nel testo allegato per il personale delle aree professionali Assistenti e Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Torino per l'anno 2024.

Torino, 26/02/2024

La Rappresentanza dell'Amministrazione

F.to Il Direttore
(Dott.ssa Barbara Aguzzi)

F.to Consulente Contabile
(Dott. Umberto Maria Savasta Fiore)

Le Delegazioni Sindacali

F.to FP CGIL
(Gabriele Gilotto)

F.to RSU Locali
(Maria, Luisa Cugno)
(Giuseppe Cirillo)

AUTOMOBILE CLUB TORINO

CONTRATTO INTEGRATIVO COLLETTIVO E CRITERI DI UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2024

PERSONALE DELLE AREE

ART. 1 – Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente CCI si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Automobile Club Torino.
2. Il presente contratto ha validità per il periodo 01/01/2024 – 31/12/2024 economica.
3. Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati. Esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione di quello successivo.

ART. 2 – Criteri relativi ai compensi per la performance organizzativa

1. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi di performance organizzativa della Federazione ACI, con le specificità di alcuni processi dell'Automobile Club Torino, in base al piano degli indicatori e dei risultati attesi. La quota definita per la performance organizzativa è pari al 70% del totale fondo per i compensi incentivanti.
2. Anche per l'anno 2024 il sistema incentivante la produttività vuole assicurare il miglioramento del livello di efficienza dei vari uffici dell'Ente, sia con riguardo alla qualità e quantità dei risultati, che alla tempestività nelle risposte.
3. Per l'obiettivo di performance organizzativa, in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance", si riporta la seguente scheda di dettaglio:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA					ANNO 2024
OBIETTIVI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AC	Peso				
Obiettivi connessi agli obiettivi specifici di Federazione			Indicatore	Fonte	Target assegnato
1	Concorrere al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa		N. Soci da produzione diretta (peso relativo 60%)	data base Soci	42.806
		20%	N. Soci fidelizzati (peso relativo 20%)		3.352
			% mail dei Soci acquisite nel 2022/totale della produzione diretta tessere individuali-al netto dei rinnovi automatici (peso relativo 20%)		77,5
2	Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza, educazione stradale	15%	Corsi in materia di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	- 5: 100% - 4: 80% - 3: 60% - minore di 3: non raggiunto
3	Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione Acì Storico	15%	1 evento "Ruote nella Storia" o "Ruote nella Storia Plus" organizzato direttamente o indirettamente (peso relativo 30%) e n. 2 attività di promozione Acì Storico	Archivio Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo	100%
4	Aggiornamento Amministrazione Trasparente - PAT	10%	Aggiornamento secondo le tempistiche di pubblicazione obbligatorie (trimestrali)		
5	Migliorare la formazione e la crescita del capitale umano	20%	Grado di partecipazione alle iniziative formative 2024 previste dal Piano di formazione		100%
6	Garantire la tempestività dei pagamenti delle transazioni commerciali	20%	Tempi medi di pagamento delle fatture commerciali in conformità ai criteri indicati all'art. 4-bis, comma 2, del DL 13/2023, con esclusione dei pagamenti effettuati mediante compensazione finanziaria delle rispettive posizioni creditorie	Sistema contabile amministrativo AC	< 30 gg: 100% da 31 a 35 gg: 90% da 36 a 40 gg: 80% da 45 a 50 gg: 70% da 51 a 60 gg: 50% > 60 gg: 0%

100%

ART. 3 – Criteri relativi ai compensi per la performance individuale

1. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale sulla base del sistema adottato dall'Automobile Club Torino in base all'area di appartenenza ed in base ai parametri indicati nella Tab. 1.
2. La performance individuale rispecchia la valutazione degli skill professionali trasversali (contributo qualitativo e personale al conseguimento degli obiettivi di Ente). La quota definita per la performance individuale è pari al 30% del totale fondo per i compensi incentivanti.
3. Come da disposizioni della Funzione Pubblica il compenso di Performance verrà erogato in un'unica soluzione dopo la validazione dell'OIV.
4. In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time e gli importi non corrisposti andranno a remunerare il merito partecipativo delle risorse agli obiettivi di performance organizzativa.

SCHEDA DESCRITTIVA DEGLI INDICATORI DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE	
SKILL PROFESSIONALI TRASVERSALI	INDICATORI
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività e dei propri processi di lavoro;
	individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività e dei processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche;
	manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard
	gestire i rischi e valutare rischi e opportunità;
	rispettare impegni e scadenze assegnate;
	gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO / INTERNO	interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative
	coerenti rispetto al bisogno espresso dal cliente interno/esterno;
	generare output di qualità per il cliente interno/esterno;
	favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno quale output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati;
	instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità dei servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno);
PROBLEM SOLVING	contribuire a diffondere nell'organizzazione, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino
	definire il problema, pianificare e formulare ipotesi
	individuare procedure e applicarle al contesto;
LAVORO DI GRUPPO	trarre conclusioni e formulare opinioni personali
	sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto
	collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni
	partecipare alle attività comuni, valorizzando i contributi altrui

ART. 4 – Criteri di corresponsione dei compensi performance organizzativa e individuale

1. Come indicato nella scheda sopra evidenziata relativa alla performance organizzativa ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.
2. Entro il mese di giugno dell'anno 2024 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Torino", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.
3. Dettaglio operativo per l'erogazione:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** peso 70 % pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti, si tiene conto delle presenze incentivanti. La determinazione della quota di fondo massima da attribuire a ciascun dipendente è commisurata sulla base della retribuzione tabellare annua lorda di ingresso nel nuovo sistema di incentivazione prevista dal CCNL 2019 – 2021.

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali. Convenzionalmente l'apporto fornito si basa sulle ore lavorative annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e al rispettivo livello.

Le parti concordano che le ferie anno in corso verranno considerate quale codice di assenza utile ai fini del calcolo del compenso incentivante.

Le ferie non fruiti nell'anno di competenza, eccedenti i sei giorni, saranno considerate assenza incentivante esclusivamente in presenza di:

- malattie che comportino assenze superiore a 6 mesi continuative effettuate nell'anno solare di riferimento;
 - Ferie motivatamente non concesse o revocate, ma comunque precedentemente pianificate e comunicate al Direttore/Dirigente
-
- **Valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo** - peso 30% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 4 giudizi: "minimo - basso - medio - alto" - per ogni giudizio sono previsti 4 livelli (da 1 a 4) con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio. In applicazione di quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 12/02/2018 e secondo i criteri indicati viene attribuita, a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, ad una quota non superiore al 10 per cento del personale soggetto alla valutazione della performance. La quota di fondo in questione pari a € 17.959,89 è suddivisa come di seguito:

Quota 1) pari a € 17.309,89 è destinata all'erogazione del compenso totalmente in relazione alla valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo;

Quota 2) il restante importo, pari a € 650,00 è destinato alla corresponsione della maggiorazione del compenso al personale che consegue la valutazione più elevata, per un valore medio pro capite non inferiore al 30% del compenso medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.

4. Sono previsti tre monitoraggi annuali:

primo monitoraggio	30/06/2024
secondo monitoraggio	30/09/2024
terzo monitoraggio	31/12/2024

5. In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time e gli importi non corrisposti andranno ad incrementare per il 50% la quota di fondo utilizzata per il finanziamento della "performance organizzativa".

ART. 5 –Compensi per incarichi di Posizioni Organizzative e Professionali

1. Secondo i dettami dell'art 15 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, l'Amministrazione può conferire ai dipendenti dell'Area Funzionari incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di maggiore responsabilità.
2. Gli incarichi, motivati e scritti, ha valenza annuale. Mutamenti organizzativi o di fabbisogno ne ridetermineranno la valutazione per gli anni successivi al 2024. I criteri generali restano quelli già definiti dall'art 15 CCNL Funzioni Centrali già citato.
3. Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area dei Funzionari vengono affidati i seguenti incarichi di natura organizzativa e professionale:

Area dei Funzionari

Responsabile Ufficio Soci Delegazioni	€ 2.500,00 annuali
Personale Segreteria di Direzione e Presidenza	€ 2.000,00 annuali
Referente Ufficio del Personale	€ 1.250,00 annuali

4. Per quanto riguarda la posizione organizzativa viene erogata per tredici mensilità mentre le restanti indennità per dodici mensilità, tutte sono soggette a riassorbimento in caso di ottenimento di differenziale stipendiale.

ART. 6 – Compensi per compiti che comportano rischi, disagi od oneri

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi art. 50 lett. d) del CCNL 2019/2021.

Tali compensi non sono cumulabili tra loro.

Compensi per rischio/onerosità

Maneggio valori/cassa interna

€ 3,35 giornalieri

ART. 7 – Criteri per la progressione economica

1. In applicazione di quanto previsto dall'art 18 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, entrato in vigore il 01/11/2022, la progressione economica del personale di ruolo dell'Automobile Club Torino verrà effettuata sulla base della disciplina del comma 6 art. 18, nei tempi prescritti.
2. Per i successivi anni, l'eventualità delle progressioni economiche e il loro numero saranno inseriti nel Contratto Integrativo a – parte economica annuale, tra i criteri di riparto del fondo.
3. Facendo riferimento a quanto esposto all'art. 8 del Contratto Integrativo 2023 proseguono le assegnazioni di n. 2 differenziali nel corso del 2024.

ART. 8 – Limite individuale Banca Ore

1. Il limite individuale annuo delle ore che possono essere conferite nella Banca Ore, ai sensi dell'art. 27 comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016 – 2018, è confermato essere di 70 ore.

ART. 9 – Misure sulla Salute e sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro

1. 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.
2. La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del D.Lgs 81/2008. (riguardante tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro correlato).
3. L'Automobile Club Torino aggiorna annualmente il Documento di Valutazione dei Rischi, in collaborazione con il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi e con il Medico Competente.
4. Secondo le disposizioni del D.Lgs 81/2008, l'Automobile Club Torino attua il piano di informazione e di formazione in materia di sicurezza, salute e rischi.
5. Qualora sia valutata la necessità di aggiornare e modificare la disciplina in materia di sicurezza sul lavoro, definita ai sensi del presente articolo, le parti torneranno ad incontrarsi al fine di concordare l'eventuale revisione.

Art. 10 – Costituzione ed utilizzo del fondo 2024

1. Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 86.923,98, è composto come di seguito indicato:

Utilizzo del Fondo:

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. a	€	41.906,40
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. b	€	17.959,89
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. F e art15 CCnl 2019-2021	€	2.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. c	€	850,90
Indennità particolari responsabilità Art. 77 c.2 lett. D e art 15 e art 54 CCNL	€	3.250,00
Totale parziale	€	66.467,19

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche Art. 50 comma 2 lettera f	€	9.232,68
Ulteriore incremento retr. Tabellare art. 52 c.4 lett. a	€	1.618,56
Quota annuale TFR fondo Art. 58 comma 2	€	605,55
Differenziali stipendiali art. 50 c.2 lett. f CCNL 2019-2021	€	9.000,00
Totale parziale	€	20.456,79

2. La costituzione e l'utilizzo del fondo 2024 sono stati determinati alla luce del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Centrali 2019-2021, entrato in vigore l'1/11/2022 secondo quanto esposto negli art. 49, art. 50, ed art. 52 dello stesso.
3. In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene complessivamente definita in € 14.021,76 a carico dell'Amministrazione.
4. Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 100 ore e detto importo, in relazione al rispetto degli obblighi di legge ed al fine di garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, costituisce tetto massimo da non superare, salvo motivate ed imprevedibili esigenze funzionali, per l'anno in corso e per le successive tornate contrattuali.
5. Tenuto conto, inoltre, della ridotta consistenza numerica dell'organico dell'Ente, il limite finanziario che l'amministrazione sosterrà per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario verrà adeguato, fermo restando il tetto pro capite massimo di 100 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.
6. L'importo del fondo tiene parzialmente conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni.

ART. 11 - Gestione dei residui

1. Per l'anno 2024 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, incrementano per il 50% la quota di fondo utilizzata per il finanziamento della "performance organizzativa", mentre il restante 50% sarà distribuito in merito alla valutazione del contributo al conseguimento degli obiettivi in base all'effettiva presenza che dovrà essere maggiore di 200 giorni.

ART. 12 – Area Elevate Professionalità

1. A seguito dell'entrata in vigore del CCNL Funzioni Centrali, tra le aree di classificazione professionale si prevede anche l'assegnazione di 1 lavoratore all'AREA EP, che data la definizione dell'area dovrà strutturalmente essere inserito nei processi produttivi e nei sistemi di erogazione dei servizi che, ai fini del raggiungimento degli obiettivi stabiliti, svolga funzioni di elevato contenuto professionale e specialistico e coordini la gestione di processi articolati e significativi di particolare responsabilità e competenze tecniche.

ART. 13 - Ulteriori criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale

1. Il Direttore dell'Automobile Club Torino, in presenza di circostanze negative di particolare rilievo, potrà intervenire su criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale.
2. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

0 – nessuna decurtazione,
1 – decurtazione del 15%,
2 - decurtazione del 35%,
3 – mancata attribuzione compenso incentivante.
3. L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.
4. Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:
 - errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
 - discontinuità dell'apporto individuale, non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
 - indisponibilità ad adattare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità processi;
 - inosservanza dell'orario di lavoro;
 - insufficienza rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale e/o dal presente contratto integrativo;
 - difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese agli utenti.
5. Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni, vanno segnalati entro 6 giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro 10 giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentito le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.
6. L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto il profilo disciplinare.

Allegato A: Scheda di impegno individuale

SCHEDA DI IMPEGNO INDIVIDUALE RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DA METTERE IN ATTO (ad uso del Dipendente)

Automobile Club Torino

Nome

<u>Comportamento espresso in relazione a:</u>	<u>Descrittore</u>	<u>Gradazione di Impegno Individuale</u>			
		<u>Minimo</u>	<u>Basso</u>	<u>Medio</u>	<u>Alto</u>
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	☐	☐	☐	☐
Orientamento al risultato	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	☐	☐	☐	☐
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	☐	☐	☐	☐
Problem Solving	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	☐	☐	☐	☐
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	☐	☐	☐	☐

Data
Firma del dipendente

Allegato B

AUTOMOBILE CLUB TORINO

DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PROGRAMMAZIONE 2023 – 2025

CRITERI DI CALCOLO DEL PUNTEGGIO

(EX. ART. 14 CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI)

1)

Media ultime 3 valutazioni	proporzionale
----------------------------	---------------

 (media ultime 3 valutazioni)*40/100

2)

anzianità di servizio	0,5 anno fino ad un max di 20
anzianità di ruolo	0,5 anno fino ad un max di 20

3)

Diploma	3
Laurea triennale	4
Laurea magistrale o vecchio ordinamento	6
Master	3
Dottorato	4

20