

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 25 giugno 2024 presso la Sede dell'Ente,

- Visti il D. Lgs. n° 165/2001 ed il D. Lgs. n° 150/2009;
- Visto il C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art.76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate" che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2019/2021, sottoscritto il 5 gennaio 2022, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 6 aprile 2022 ed in particolare: l'art.49 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e l'art. 50 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 52 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale" che stabilisce le modalità di remunerazione associate al nuovo sistema di classificazione;
- Visto il Contratto Integrativo di Ente sottoscritto il 22 novembre 2022, la cui parte normativa è tuttora in vigore e scadrà al 31 dicembre 2024 e ritenuto di dover procedere alla sessione di contrattazione per la parte economica relativa all'anno 2024;
- Visto il documento di costituzione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori 2024;
- Visto il Piano di Formazione Individuale e il Piano assegnazione obiettivi del 28/02/2024

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

STIPULANO

Il presente contratto integrativo - parte economica per l'anno 2024 – per il personale in forza all'Ente e classificato nelle Aree funzionali, dando reciprocamente atto che permane in vigore e pienamente efficace la parte normativa (anni 2022-2024) e

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024, determinate in applicazione delle disposizioni contrattuali relative al comparto Funzioni centrali citato in premessa.

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.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Dott. Paolo Roggero

Rag. Donato Turtura

LE DELEGAZIONI

SINDACALI

CISL FP: Gabriele Tarascio

CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

SEZIONE PARTE ECONOMICA - IL SISTEMA PREMIANTE COSTITUZIONE DEL FONDO

ART. 1 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato a seguito di apposita ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 49 del CCNL 2019-2021 ed allegata al presente contratto, nell'importo complessivo di € 120.447,72 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Performance organizzativa Art 77 c. 2 lett. A CCNL 2016-2018	€	74.721,21
Performance individuale Art. 77 c. 2 lett. B CCNL 2016-2018	€	32.023,27
Indennità posizione organizzativa Art. 77 c. 2 lett. F CCNL 2016-2018	€	7.500,00
Indennità condizioni di lavoro Art. 77 c. 2 lett. C CCNL 2016-2018	€	4.000,00
Totale parziale	€	118.244,48

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche Art. 77 c. 1 CCNL 2016-2018 (Differenziali stipendiali ex art. 50 CCNL 2019-2021)	€	2.203,24
Totale parziale	€	2.203,24

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 200 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. A tal proposito si evidenzia che l'ammontare complessivo del fondo è stato rideterminato al ribasso espungendo l'importo corrispondente alla media degli importi erogati a titoli di compenso per lavoro straordinario nel triennio 2017-2019 pari a €. 14.000,00. La quota di

risparmio rispetto al predetto tetto (consuntivata secondo le risultanze del bilancio di esercizio 2023) pari a € 3.040,75 è stata utilizzata ad incremento del fondo ai sensi dell'art. 49, comma 7 del CCNL 2019-2021. Detto importo tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali. 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 200 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.

L'importo del fondo tiene conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni. Inoltre, in virtù della contrazione di risorse effettivamente in forza registrate nel corso dell'ultimo biennio, la parte di stanziamento del fondo destinata a remunerare la performance organizzativa ed individuale corrispondente alle risorse a vario titolo cessate viene proporzionalmente accantonata e non distribuita.

ART. 2 - MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

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.

L'attività dell'Ente è rivolta a consolidare, accrescere e soprattutto migliorare in termini di qualità e di fidelizzazione la propria compagine associativa: in tale contesto, visto che l'attività di promozione viene svolta dalla rete dei Delegati, vengono stabiliti parametri che permettano comunque di valorizzare l'impegno del personale ACM nei risultati ottenuti dalla rete.

1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale risultato atteso in conseguenza delle attività poste in essere dagli Uffici nel corso dell'anno. La corresponsione dello stanziamento relativo alla predisposizione dei progetti di base attraverso i quali estrinsecare l'attività dell'Ente (Euro 6.000,00) viene effettuata a parametro unico e suddivisa tra tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto ed è subordinata alla verifica positiva da parte del Direttore e della congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto. I referenti dei

vari settori di produzione presenteranno idonee schede di realizzazione e files di calcolo per la programmazione dei lavori e la ripartizione degli stessi tra i vari partecipanti ai singoli progetti.

2. PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi vengono quindi identificati ed immediatamente attivati, i progetti obiettivo per i quali si stanziava un importo complessivo di Euro 69.461,45 (suddiviso in € 48.623,01 - Performance organizzativa ed € 20.838,44 - Performance individuale). Tale importo è frutto della somma dei compensi destinati a remunerare la Performance organizzativa ed individuale (di cui alla tabella all'articolo 1) decurtati delle somme utilizzate negli esercizi precedenti per remunerare la produttività di numero tre risorse appartenenti all'area Funzionari (€ 27.208,77) che, sono state distaccate presso altri Enti o cessate e non ancora sostituite ed al netto della somma storica dei differenziali delle condizioni economiche dei passaggi di area realizzatisi dal 1 gennaio del corrente anno (€ 10.073,96). Tali somme sono accantonate a titolo di risparmio di gestione per il corrente anno e, quindi, non distribuite e ritorneranno disponibili per la contrattazione in caso di inserimento di nuove unità di personale (previa sottoscrizione di un nuovo accordo integrativo).

3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due tranches in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. A titolo di acconto e previa verifica dello stato di raggiungimento pro-quota degli obiettivi fissati, a conclusione del primo semestre, verrà erogata una percentuale pari allo stato di avanzamento dei progetti (eventualmente soggetta a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) e comunque non superiore al 40% dell'importo totale stanziato per remunerare la performance organizzativa ed individuale, assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo (parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso). È ammissibile, a discrezione dell'Ente, l'erogazione di un secondo acconto, nella misura massima del 30% (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) e comunque sempre a condizione che, alla data di erogazione del secondo acconto, lo stato di avanzamento dei progetti e raggiungimento degli obiettivi finali sia pari ad almeno il 70% rispetto al target finale assegnato.

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della Performance validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti, definito dai capiprogetto, in contraddittorio con i singoli partecipanti, come previsto dal NSVP, ed eventualmente con intervento conciliativo del Direttore in caso di mancato accordo sulla definizione del grado di apporto individuale. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

La misurazione del grado di partecipazione individuale al progetto avviene con rilevazione da parte del capoprogetto ed in contraddittorio con il lavoratore, come previsto dal NSVP.

Il grado di raggiungimento dell'obiettivo assegnato viene misurato a consuntivo sulla base del valore percentuale di raggiungimento degli indicatori definiti e degli appositi target assegnati.

Pertanto, i dipendenti a cui è attribuita la posizione organizzativa con il relativo compito di coordinamento ai sensi dell'art. 5 del presente accordo, nonché i responsabili dei progetti, dovranno presentare alla Direzione i report periodici e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

ART. 3 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'ACM, in presenza di circostanze di particolare rilievo, di seguito dettagliate, od in caso di esito infruttuoso della procedura conciliativa prevista dal NSVP come specificato all'articolo 4 del presente contratto, può intervenire sui criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. 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.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

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 e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- inosservanza dell'orario lavorativo;
- insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale 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 degli utenti.

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, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro 30 giorni.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto in caso di partecipazione a concorsi o selezioni, né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 4 - 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.

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

Compensi per rischio/onerosità

Maneggio valori/cassa interna	€ 3,35 giornalieri
Trasporto valori	€ 3,60 giornalieri

ART. 5 - COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Compensi annui per incarichi di posizione organizzativa e/o di preposto ex D. Lgs. 81/08.

Attività che comportano il presidio di un intero processo:

Responsabile Ufficio Delegazioni	€ 2.500,00 annuali
Responsabile Segreteria Amministrativa/Personale	€ 2.500,00 annuali
Responsabile Ufficio Sportivo/Preposto Commissari ex d. Lgs. 81/08	€. 2.500,00 annuali

Detti compensi sono erogati, anche in unica soluzione, in quote mensili direttamente proporzionali all'effettivo svolgimento dell'incarico.

Qualora, conformemente all'articolo 54 del CCNL 2019-2021, l'incarico di posizione organizzativa di cui sopra risulti vacante e sia pertanto oggetto di attribuzione di specifica responsabilità a personale dell'Area degli assistenti, l'importo dell'indennità di specifica responsabilità accessoria sarà pari ad € 1.000,00 annuali.

ART. 6 – DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo, nella misura del 50%, incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e verrà ripartito secondo la scala parametrica di cui alla parte normativa. Il restante 50% sarà considerato risparmio di gestione per l'Ente.

SEZIONE 3
FONDI PER IL FINANZIAMENTO
DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE

ART. 1 - PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione al rilievo che i progetti di seguito specificati assumono per il perseguimento delle finalità di cui alle premesse, le parti concordano di finanziarli con gli importi riportati a fianco di ciascuno.

Schede Progetti:

Codice progetto	2024_01
Denominazione	Manifestazione e gare
Area	Progettualità di Federazione
Descrizione	Il progetto consiste nella realizzazione di manifestazioni ed eventi riservati a Soci e non Soci e finalizzati alla diffusione del marchio ed alla condivisione di momenti di aggregazione sociale ed occasioni di promozione dell'associazionismo
ufficio di riferimento	Ufficio Sportivo
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Davide Fatone
Obiettivo	Realizzazione di eventi di aggregazione sociale e diffusione e promozione del marchio ACI
Indicatori	Schede di realizzazione eventi
Target	almeno 3 eventi di natura aggregativa e sociale (Gran Premio F1, Ruote nella Storia, Premiazione Soci sportivi)
Durata	2024
Risorse finanziarie stanziata	21.461,45 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2024_02
Denominazione	Aggiornamento/Revisione PAT
Area	Anticorruzione e trasparenza
Descrizione	Il progetto consiste nel costante aggiornamento e rispetto degli obblighi di pubblicazione previsti dalla normativa (con particolare riguardo al D.Lgs. 33/2013) ed alla diffusione di comportamenti improntati alla trasparenza ed alla conoscenza da parte degli stakeholders
ufficio di riferimento	Ufficio Segreteria
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Annunziata Menzano
Obiettivo	Costante aggiornamento applicativo PAT nei termini previsti dalla normativa e comunque non oltre 10 gg. lavorativi dalla produzione dell'evento o del documento da pubblicare. Report periodici per Area Trasparenza ACI
Indicatori	Rilevazione a campione del grado di aggiornamento
Target	Data pubblicazione < 10 giorni dalla data di produzione dell'evento o del documento
Durata	2024
Risorse finanziarie stanziata	16.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2024_03
Denominazione	Presidio e valorizzazione rete delegazioni
Area	Soci
Descrizione	Il progetto consiste nel costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni e nell'apertura di nuovi punti a marchio ACI/ACM (R2G, delegazioni).
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Deborah Daniele
Obiettivo	Costante presidio e coordinamento della rete di delegazioni - Apertura di almeno una nuova autoscuola a marchio Ready2Go ed di una nuova delegazione ACM
Indicatori	Espletamento attività amministrative di attivazione nuova delegazione/scuola guida R2G + reportistica periodica sullo stato di avanzamento dei risultati associativi
Target	Tempestività riscontro istanze rete delegazioni + produzione report monitoraggio obiettivo SOCI delle delegazioni con cadenza - minima - mensile (sia per obiettivo annuale, che per gare trimestrali)
Durata	2024
Risorse finanziarie stanziata	16.000,00 €
Trasversalità	SI

Codice progetto	2024_04
Denominazione	Produzione Associativa
Area	Ufficio Delegazioni
Descrizione	Il progetto consiste nella promozione e monitoraggio delle attività di promozione e produzione tessere associative ACI con costante coordinamento e presidio di tutti i canali di vendita (Delegazione di sede, dlegazioni indirette, ACI Point, autoscuole a marchio R2G)
ufficio di riferimento	Ufficio Delegazioni
Partecipanti totali	Intero personale in servizio
Capoprogetto	Deborah Daniele
Obiettivo	Incremento associativo come da obiettivi di performance ACI e presidio/coordinamento organizzativo delle iniziative dell'Ente e dei processi interni
Indicatori	Raggiungimento target obiettivi associativi
Target	Incremento numerico base associativa 2023 nel rispetto della composizione di portafoglio come da obiettivi di performance organizzativa ACI
Durata	2024
Risorse finanziarie stanziata	16.000,00 €
Trasversalità	SI

ART. 2 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO

In relazione ai singoli progetti deliberati, sono state predisposte le schede di progetto con indicazione del ruolo, dell'indicatore di risultato e la fonte di verifica. Il compenso di partecipazione è riconosciuto proporzionalmente al grado di raggiungimento dell'obiettivo annuale ed al coefficiente di partecipazione individuale definito dal capoprogetto con riguardo alla metodologia stabilita dal NSVP.

In caso di part-time i compensi saranno erogati in misura proporzionale alla percentuale del part-time. In caso di cessazione dal servizio o di immissione in servizio i compensi sono erogati in maniera proporzionale ai mesi di effettiva partecipazione al progetto.

Gli importi stanziati per ogni progetto saranno erogati in proporzione al raggiungimento dell'obiettivo: pertanto il 100% sarà corrisposto solo se l'obiettivo previsto dal progetto sarà totalmente raggiunto entro il termine di durata del progetto.

I responsabili dei progetti nella loro relazione dovranno dare conto del contributo dato dai dipendenti coinvolti nel medesimo progetto. In base alle qualifiche di apporto individuale ed al risultato raggiunto nei singoli progetti si arriverà alla definizione del compenso individuale.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato per il progetto previsto dal presente accordo, sulla base di scelte motivate dal Direttore, sentite le OOSS, le somme non erogate andranno a remunerare al 50% il merito partecipativo delle risorse coinvolte dal progetto e, per il restante 50%, a risparmio di gestione. Eventuali resti non derivanti da mancato raggiungimento dell'obiettivo saranno distribuiti in toto e a scala parametrica unica.

In caso di raggiungimento del progetto, ma con diversa partecipazione delle risorse assegnate, sulla base della relazione del Responsabile di progetto, il Direttore, sentite le OOSS, ridurrà la quota di competenza della risorsa che ha profuso un minor apporto; la quota non erogata verrà ridistribuita sulla base delle presenze delle altre risorse impegnate nel progetto in esame.

I progetti per l'anno 2024, riportati dalle schede progetto di cui alle pagine precedenti, vengono qui riepilogati:

1. Manifestazioni, Gare ed Eventi (Milano Autoclassica - Ruote nella Storia, Gran Premio F1, Premiazione Soci Sportivi- Ufficio Sportivo – Area progettualità di Federazione – progetto trasversale e annuale;
2. Costante aggiornamento alla normativa e Gestione contenuti PAT - Ufficio Segreteria – Area Anticorruzione e Trasparenza – progetto trasversale e annuale;
3. Presidio della rete delle delegazioni (attivazione di una nuova ed ulteriore scuola guida a marchio Aci Ready2Go nel Comune di Milano e di una delegazione ACM nel Comune di Cassano d'Adda) Ufficio Delegazioni - Area Soci – progetto trasversale e annuale – progetto trasversale e annuale;
4. Produzione Associativa anno 2024 – raggiungimento Obiettivi di produzione numerica e qualitativa nel rispetto delle indicazioni di Performance di ACI - Ufficio Delegazioni – progetto trasversale e annuale;