CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
AUTOMOBILE CLUB CUNEO
ANNO 2026

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art. 7 del vigente CCNL Funzioni Centrali 2025 – 2027, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 23 novembre 2026, alle ore 11.00, presso la Sede dell'Automobile Club Cuneo:

- **VISTO** il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2025/2027;
- **VISTO** quanto disciplinato con il Capo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- **VISTI** gli art. 37 e seguenti del CCNL 2025/2027, in tema di utilizzo del Fondo Risorse decentrate;
- **TENUTO CONTO** di quanto disciplinato dal D.lgs. 165/2001 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 che detta gli indirizzi applicativi del D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- **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 dell'Automobile Club Cuneo" per il triennio 2026 – 2028 adottato con Delibera Presidenziale n. 647 del 9 ottobre 2025 e ratificato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 27 ottobre 2025;
- **VISTO** il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per l'annualità 2026 e per il triennio 2026 – 2028, adottato con delibera del Consiglio Direttivo del 27 ottobre 2025;
- **VISTO** il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale per l'annualità 2027 e per il triennio 2027 – 2029, adottato con delibera del Consiglio Direttivo del 30 ottobre 2026;
- **RICHIAMATO** l'art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017;
- **VISTE** le indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, Ufficio IX (Ispettorato Generale del Personale), dall'ARAN e dall'Automobile Club d'Italia;

CONCORDANO

Sull'allegato Contratto Collettivo Integrativo dell'Automobile Club Cuneo per il personale non dirigente, relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2026.
La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 40 bis, comma 2, del D.lgs. 15/2001.

LA RAPPRESENTANZA DELL' AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE
F.to (Dr.ssa Barbara Aguzzi)

LE DELEGAZIONI SINDACALI

F.to RSU (Dr.ssa Paola Simondi)

PREMESSE

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 ed il conseguimento e continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi all'utenza vengono assicurati attraverso l'attuazione di attività/progetti basata su una programmazione annuale, una coerente assegnazione degli obiettivi ed una 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.

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

CAMPO DI APPLICAZIONE

La presente contrattazione collettiva integrativa si applica al personale delle aree Funzionari ed Assistenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Automobile Club Cuneo.
Il presente contratto ha validità per il periodo 01/01/2026 – 31/12/2026 per la parte economica generale.
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.

TITOLO I

RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

ART. 1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento economico accessorio del personale delle aree delle aree Funzionari e Assistenti è definito in applicazione delle disposizioni normative e contrattuali vigenti.

Le risorse finanziarie per l'anno 2026 sono quantificate nell'importo complessivo di € **65.069,00**

Le risorse finanziarie disponibili per la contrattazione sono pari a € 48.643,64 e sono utilizzate secondo la tabella che segue:

Posizioni Organizzative	€. 9.890,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro	€. 4.500,00
Performance Organizzativa (70%) e attività progettuali	€. 23.014,47
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€. 740,48
Performance individuale (30%)	€. 10.180,69
Risorse variabili anno precedente	€ 318,00

L'importo di € 16.425,36 non è disponibile per la contrattazione integrativa di Ente:

- € 14.070,00 Differenziali stipendiali condizioni economiche storiche Art. 77 co.1 CCNL 2016-2018 (Differenziali stipendiali ex art. 50 CCNL 2019-2021);
- € 2.250,00 Differenziali stipendiali art. 16 CCNL 2025-2027 (ex art. 16 CCNL 2022-2024);
- € 105,36 Quota TFR Fondo Art. 58 c.2 CCNL 2019-2021 (ex art. 89 c.2 lettera g) del CCNL 2016-2018.

TITOLO II
POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART.1 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2026, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

ART.17 CCNL 2025/2027 INDENNITA' DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	**Importo annuo per 13 mensilità**
Responsabile dell'Area Segreteria e Affari Generali	**€. 4.345,00**
Responsabile dell'Area URB (Ufficio Ragioneria e Bilancio)	**€. 4.345,00**
Responsabile dell'Area Soci e Ufficio Sportivo	**€. 1.200,00**

Le parti convengono, ai sensi dell'art. 17 comma 3, di elevare il limite massimo di cui al comma 2 in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2026.
Si rileva la necessità di adeguare le posizioni organizzative del Responsabile dell'Area Segreteria e Affari Generali e dell'Area URB per garantire l'efficacia dell'azione amministrativa, nel rispetto dei limiti di spesa del fondo del salario accessorio.
L'importo di incremento unitario pari a € 900,00 è giustificato dalla gestione di eventi straordinari legati all'organizzazione del Centenario dell'Ente: allestimenti/patrocini/coordinamento con Prefettura/Forze dell'Ordine ed Enti Locali e gestione del Budget straordinario.

Il conferimento, la valutazione, nonché la revoca degli incarichi rimangono, in linea con quanto previsto dall'art. 17 del CCNL 2025/2027.

In particolare detti incarichi possono essere revocati, con atto scritto e motivato, dal soggetto che li ha conferiti, anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Automobile Club l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

I compensi sono corrisposti mensilmente per tredici mensilità.

Le indennità di cui al presente articolo sono cumulabili con quelle previste dal successivo Titolo 3.

TITOLO III
IL SISTEMA PREMIANTE

ART.1 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DELL'AUTOMOBILE CLUB CUNEO

Le parti riaffermano il ruolo imprescindibile dello sviluppo ed attuazione di sistemi di riconoscimento economico selettivo sia a livello di Area che riguardo all'apporto fornito da ciascun dipendente, per il miglioramento dell'efficienza e della qualità dei servizi resi, soprattutto in termini di coerenza degli stessi alle esigenze ed al grado di soddisfazione dell'utenza.

Le parti concordano quindi nel riconoscimento, con effetto dal 1°gennaio 2026, di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano specifici rischi e disagi di seguito indicati e definiti ai sensi dell'art. 38 del CCNL 2025/2027.

La complessiva somma a disposizione è pari a **€ 4.500,00**

1) INDENNITA' CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 38 CCNL 2025/2027)

Maneggio valori	€	5,00 giornalieri
Trasporto valori	€	5,00 giornalieri
Apertura uffici mattino e pomeriggio	€	3,00 giornalieri

La presente contrattazione per le indennità del presente articolo si ritiene valida anche per gli anni successivi, a valere sui budget di competenza futura.

ART. 2 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Lo sviluppo continuo nella gestione del processo di erogazione del servizio, fondato sulla ottimizzazione del supporto informativo, rende prioritario l'accento sul valore aggiunto reso dagli operatori attraverso l'adozione di sistemi di incentivazione della produttività, fondati sulla valutazione oggettiva dei comportamenti, tesi al riconoscimento differenziato del livello di conseguimento degli obiettivi affidati e dell'apporto reso.

Elevati standard di qualità del servizio prevedono, quale presupposto indefettibile, una situazione di complessiva efficienza funzionale e di costante aggiornamento di tutte le attività di competenza degli Uffici.

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, 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, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nella macro area di appartenenze, senza tralasciare la continua ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate e dell'attenzione ai fruitori dei servizi dell'Ente.
In tal senso assume indubbio rilievo, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti la produttività, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

La gestione della quota di fondo incentivante la produttività per l'anno 2026 è articolata come segue:

SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (corresponsione annuale)

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, 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, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.
La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti 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, con riferimento a:

- Obiettivi di livello quantitativo
- Obiettivi di livello qualitativo
- Attuazione progetti

L'entità qualitativa e quantitativa degli obiettivi prevedono che il sistema incentivante si articoli su più linee. Il fondo per compensi incentivanti viene ripartito secondo le specifiche macroaree in cui sono articolate le strutture dell'Ente, sulla base del personale in servizio presso le stesse e delle qualifiche rivestite come di seguito:

Macro area Segreteria e Affari Generali
Macro area URB
Macro area Soci e Sportivo
Macro area Assistenza Automobilistica

I *budget* saranno erogati a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della macro area nonché alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata. Gli esiti della predetta corresponsione del compenso incentivante la produttività sono oggetto di informativa con le Organizzazioni Sindacali.

In caso di trasferimento nel corso dell'anno da un settore ad un altro, saranno presi in considerazione i coefficienti dei vari servizi in ragione dei rispettivi dodicesimi di presenza in servizio.

Il budget – pari a € 23.014,47 - viene così ripartito:

1	**Obiettivi quantitativi – 60%**	**€ 13.326,88**
2	**Obiettivi qualitativi – 40%**	**€ 8.884,59**
3	**Attività progettuali**	**€ 803,00**

La coerenza del grado di realizzazione con l'obiettivo annuale è verificata dal Direttore dell'Ente.

Eventuali cause di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore, previa informativa alle OO.SS. territoriali.

Il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata da ciascuna macro area nel rispondere con efficienza e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali nel particolare momento storico che ci troviamo a vivere.

In tal senso assume indubbio rilievo ai fini della definizione del parametro di accesso alla quota di fondo, l'apporto reso quotidianamente dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

A – Budget Obiettivi quantitativi – pari a € 13.326,88 – è articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello d'inquadramento.

L'accesso alle predette quote avviene in relazione al raggiungimento degli obiettivi conseguiti da ciascuna macroarea.

L'eventuale parziale raggiungimento degli obiettivi di macroarea determina la riduzione, in percentuale, dell'importo stanziato.

La percentuale di raggiungimento degli obiettivi di macroarea, rispetto al target assegnato, sarà riportato sulla scheda di valutazione finale della performance di area.

Gli obiettivi quantitativi, assegnati al personale a livello di macro area, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

AREA SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Aggiornamento tempestivo dei Registri: Verbali riunioni del Consiglio Direttivo e Assemblee	Registro Verbali riunioni del Consiglio Direttivo - entro 2 gg. dall'approvazione del verbale Registro Verbali Assemblee dei Soci - simultaneo	Registri Ufficiali	100%

AREA RAGIONERIA E BILANCIO (URB)

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Garantire la tempestività dei pagamenti nelle transazioni commerciali	Tempi medi di pagamento delle fatture commerciali, con esclusione dei pagamenti effettuati mediante compensazione finanziaria delle rispettive posizioni creditorie	Amminist. Traspar. A.C.C.	< 30 gg. 100% >30 gg. 0%

AREA SOCI E SPORT

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Concorrere al consolidamento e allo sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n° soci produzione Sede e Delegazione diretta (al netto delle tessere FacileSarà – ACIGlobal e Ready2GO)	Data Base Soci	n° 2.740 Tessere ACI

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti e in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

B – Budget Obiettivi qualitativi – pari € 8.884,59 - è articolato in budget annuale in relazione alle presenze in servizio e al rispettivo livello.

La predetta quota è volta al riconoscimento economico del coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore in relazione all'impegno ed ai comportamenti individuali, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti in materia di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa.

I parametri del coefficiente di merito individuale per l'attribuzione degli incentivi sono determinati come di seguito indicato:

- 0.0 in caso di grave demerito nella prestazione lavorativa o in presenza di comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio o alle necessità operative atte a garantire il corretto andamento dei servizi;
- 0.50 nel caso di una prestazione lavorativa in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza che determini impatti negativi sull'andamento dell'attività dei processi operativi interdipendenti;
- 0.85 nel caso di una prestazione lavorativa che abbia determinato un parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati, sia con riferimento al processo di competenza che al livello di performance della macro area;
- 1.0 nel caso di una prestazione lavorativa in linea con gli obiettivi assegnati;
- 1.2 nel caso di prestazione lavorativa che abbia determinato significative ottimizzazioni nella qualità/efficienza dei servizi e riduzione dei costi.

Detta valutazione verrà effettuata dal Direttore con provvedimento motivato, scritto e comunicato al dipendente.

Ove venga attribuito un parametro inferiore a 1.0, il Direttore dovrà preventivamente darne notifica all'interessato; avverso il provvedimento è ammesso il ricorso al Direttore dell'Ente nel termine di 30 giorni.

Il Direttore, sentito il dipendente che può avvalersi dell'assistenza di una Organizzazione sindacale, decide entro il termine di 30 giorni dal ricevimento del ricorso. Trascorso inutilmente detto termine il ricorso si intende accolto.

I parametri del coefficiente di merito individuale sopra richiamati restano in vigore sino al 31.12.26.

Gli obiettivi qualitativi, assegnati al personale a livello di macroarea, ai fini della misurazione e valutazione, sono i seguenti:

AREA SEGRETERIA E AFFARI GENERALI

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Aggiornamento Sito web con particolare riferimento all'area "Amministrazione Trasparente"	Aggiornamento secondo le tempistiche di pubblicazione obbligatorie	Relazione Direzione	nessun rilievo 100% per ogni rilievo - 10%

AREA UFFICIO RAGIONERIA E BILANCIO (URB)

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Osservanza scadenze	Interventi effettuati senza rilievi	Relazione direzione	Nessun rilievo 100% per ogni rilievo – 10%

AREA SOCI E SPORT

Obiettivi	Indicatore	Fonte	Target assegnato
Esaustività della prestazione erogata	Numeri correzioni effettuate / numero tessere emesse	Report statistico	Valore 1 = < 5%

Il mancato raggiungimento degli obiettivi annui di Macroarea determina un residuo che verrà ripartito tra il personale in servizio delle Macroaree performanti, in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica più avanti indicata.

C. ATTIVITA' PROGETTUALI (corresponsione annuale) - €. 803,00

Il budget è volto a remunerare, per esigenze organizzative e gestionali dell'Ente, l'impegno del personale nell'organizzazione e nello svolgimento delle attività relative agli eventi di carattere istituzionale dell'Ente nel corso del 2026 – Un secolo di Storia: 100 anni dell'Automobile Club Cuneo.

Nel suddetto budget confluisce l'incremento ai sensi dell'Art. 49 co.8 CCNL 2019/2021 di un importo pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2018 (€ 183.192,00) pari a € 403,00 e ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCNL triennio 2022/2024 che prevede un incremento pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 (€ 181.771,00) pari a € 400,00.

Il raggiungimento del grado di realizzazione di dette attività sarà rilevato dalla relazione annuale prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget tenendo conto del regime contrattuale.
Ai fini della definizione dell'incentivo individuale l'assegnazione avverrà a favore del personale che effettivamente avrà partecipato alle suddette attività, dividendo l'importo complessivo per il numero degli eventi svolti e assegnando il relativo importo pro-quota al personale che ha partecipato allo svolgimento dell'evento stesso.

D - Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino (ex comma 3 art. 1 coda contrattuale biennio economico 2006-2007) – pari a € 740,48 - verranno erogate in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto richiamata come di seguito:

Obiettivi	Indicatori	Fonte	Target
Customer satisfaction rilevazione attraverso questionario al front-office	% giudizi positivi	Report statistico	Risultati positivi della *customer satisfaction* >al 60%

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalla relazione annuale – Report - prodotta dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.
Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'Automobile Club Cuneo.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui al precedente art. 1, pari ad un importo di **€ 10.180,69**, è volta al riconoscimento economico della **performance individuale.**
Di tale importo €. 5.090,35 è volto al riconoscimento economico della valutazione dei comportamenti organizzativi e la restante quota pari ad €. 5.090,34 è volta a riconoscimento della performance individuale relativa alla formazione come più avanti descritta.
Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti in AC Cuneo quali:
- Il Sistema di misurazione e valutazione della performance di federazione, che contiene la declaratoria dei comportamenti organizzativi ritenuti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'Ente;
- la mappatura dei processi utilizzata per costruire il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, cui agganciare i comportamenti oggetto di valutazione della performance individuale;
- il Piano di Formazione del Personale.

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La quota del fondo (sopra indicata) destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance individuale relativa ai comportamenti organizzativi assegnati.
Gli stessi comportamenti sono oggettivabili attraverso descrittori graduati al fine di quantificare l'adeguatezza o meno del comportamento messo in atto rispetto a quello atteso.
All'interno di ogni graduazione di comportamento espresso, inoltre, sono indicate, in una scala da 1 a 4, ulteriori sfumature di giudizio.
La valutazione è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata ad ogni dipendente entro e non oltre il 15 marzo 2027, con riferimento all'anno precedente.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota del fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:
1. il valore minino della valutazione finale è pari a 1;

2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.
La quota è suddivisa in proporzione al punteggio effettivamente conseguito. L'importo da erogare sarà calcolato in percentuale rispetto al valore conseguito e secondo la tabella di seguito indicata:

VALORI	%
1	6,25
2	12,5
3	18,75
4	25,00
5	31,25
6	37,50
7	43,75
8	50,00
9	56,25
10	62,50
11	68,75
12	75,00
13	81,25
14	87,50
15	93,75
16	100

Nel caso di valori con numeri decimali, si procederà ad arrotondare il risultato al valore intero successivo se per valori decimali uguali o superiori a 0,5, al valore intero precedente nel caso di valori decimali inferiori a 0,5. I valori della tabella vengono rapportati alle presenze incentivanti dell'anno 2026 sulla base del numero delle giornate lavorative dello stesso anno.
Al fine dell'attribuzione del coefficiente in questione, sono individuati i seguenti comportamenti organizzativi, con particolare riferimento all'orientamento al cambiamento, ai quali corrispondono i parametri di misurazione a fianco di ognuno riportato:

ASSEGNAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE ANNO 2026																
SCHEDA C - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E IMPEGNO INDIVIDUALE																
AREA:																
DIPENDENTE:																
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	**minimo**				**basso**				**medio**				**alto**			
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Orientamento al risultato	**minimo**				**basso**				**medio**				**alto**			
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Relazione con il cliente esterno/interno	**minimo**				**basso**				**medio**				**alto**			
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Problem solving	**minimo**				**basso**				**medio**				**alto**			
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PUNTEGGIO ATTRIBUITO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Lavoro di gruppo	**minimo**				**basso**				**medio**				**alto**			
GRADAZIONE DI COMPORTAMENTO	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PUNTEGGIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Note																
Cuneo, IL DIRETTORE									Cuneo, IL DIPENDENTE							

Le risultanze della valutazione sono oggetto di informazione con le OO.SS.

In caso di attribuzione di un parametro uguale a 1, il valutato ha la possibilità di inoltrare al Direttore la richiesta di revisione motivata per l'eventuale ottenimento di un riesame mirato da riconoscere entro i limiti della percentuale massima definita.

Gli eventuali residui confluiranno nel budget relativo agli **obiettivi qualitativi di cui al punto B** del paragrafo sopra rubricato "**SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA'".**

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale si tiene conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

FORMAZIONE

La quota del fondo (sopra indicata) destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, riferibile alla formazione effettuata, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base del piano della formazione annuale e della scheda personale di assegnazione di formazione.
La valutazione è effettuata dal Direttore dell'Ente con cadenza annuale e comunicata ad ogni dipendente entro e non oltre il 15 marzo 2027, con riferimento all'anno precedente.

Avrà accesso alla quota del fondo il solo personale che avrà effettuato nell'anno 2026 una formazione minima di 40 ore pro-capite.

Gli eventuali residui confluiranno nel budget relativo agli **obiettivi qualitativi di cui al punto B** del paragrafo sopra rubricato "**SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA". Dalla suddivisione del suddetto residuo, restano comunque esclusi i soggetti che non abbiamo raggiunto una formazione minima di 40 ore nel corso dell'anno 2026.**

L'Automobile Club d'Italia ha definito apposite Linee Guida per l'adozione dell'intelligenza artificiale le quali recano criteri, regole operative e norme di comportamento da osservare nell'utilizzo dell'IA all'interno dell'Ente. Il personale è tenuto a uniformarsi alle disposizioni in esse contenute, per concorrere a un uso ordinato dell'intelligenza artificiale, coerente con la missione istituzionale dell'Ente.

ART. 3 – PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

L'importo da destinare alla remunerazione dello straordinario, detratto dal fondo come dalle indicazioni fornite dall'ARAN e dal MEF (Ufficio IGOP) a partire dall'annualità 2019, è pari ad €. 7.000,00.

Tale importo costituisce l'importo annuo massimo spendibile per straordinario, in virtù del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del d. lgs 75/2017.

A ciascun dipendente è consentito un numero massimo di ore di straordinario pari a n. 90 ore pro capite annue. E' esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione all'effettuazione delle prestazioni stesse. Il Direttore e/o il responsabile dell'unità funzionale, in base alle motivazioni che legittimano o, comunque, giustificano il ricorso allo straordinario, in relazione alle esigenze di servizio, dispone l'autorizzazione.

Per specifiche ed eccezionali esigenze organizzative il Direttore può autorizzare il personale coinvolto a superare la soglia di n. 90 ore annue nel limite della capienza del relativo fondo.

Le prestazioni di lavoro straordinario come sopra definite, sono finanziate dall'apposito conto di budget dell'Ente come sopra indicato.

ART. 4 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2026 le somme non erogate per mancato conseguimento degli obiettivi, nonché gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione, oltre alle risorse derivanti da economie delle voci stipendiali del Fondo trattamento accessorio, confluiscono, su base annua, nel budget relativo agli obiettivi qualitativi **di cui al punto B** del paragrafo sopra rubricato "**SISTEMA PREMIANTE LA PRODUTTIVITA".**

ART. 5 – RISORSE VARIABILI

Tra le risorse variabili, nel rispetto del complessivo limite di spesa di cui all'art. 23 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017, è compresa l'eventuale quota non erogata delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo, limitatamente all'anno di riferimento, in cui si è verificato l'avanzo.

Le parti concordano di redistribuire tale quota secondo i parametri definiti al precedente art. 4.
Tra le risorse variabili sono compresi i seguenti importi che confluiscono nel budget di cui al punto C) della presente ipotesi:

- ai sensi del comma 8, art. 49, CCNL Funzioni Centrali 2019/2021, l'importo pari ad €. 403,00;

- ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCNL triennio 2022/2024 che prevede un incremento pari allo 0,22% del monte salari dell'anno 2021 (€ 181.771,00) pari a € 400,00;

- ai sensi dell'art. 37 c.1 del CCNL triennio 2025/2027 che prevede un incremento pari allo 0,17% del monte salari dell'anno 2023 (€ 187.319,00) pari a € 318,00 – UNA TANTUM – Annualità 2025.

****

I compensi di cui al presente Titolo III, saranno corrisposti al personale previa verifica del grado di realizzazione degli obiettivi e più precisamente a consuntivo l'anno successivo dopo l'ottenimento del documento di validazione della Performance da parte dell'OIV di appartenenza.
Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica:

SCALA PARAMETRICA

NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE CCNL 2022 - 2024	PREVIGENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	VALORE PARAMETRICO
AREA FUNZIONARI	(ex C5)	170
	(ex C4)	170
	(ex C3)	155
	(ex C2)	140
	(ex C1)	140
AREA ASSISTENTI	(ex B3)	115
	(ex B2)	115
	(ex B1)	110

TITOLO IV

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

ART. 1 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (ART. 16 CCNL 2025_2027)

Le parti concordano di avviare nel corso del 2026 una procedura per l'attribuzione di un differenziale stipendiale all'interno delle Aree, ai sensi dell'Articolo 16 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2025-2027 e sulla base del documento di intenti programmatici (Allegato A), in funzione delle risorse certe stanziate in bilancio per un importo pari a € 2.250,00, come di seguito specificato:

- Area Funzionari – previste n. 1 progressioni su n. 3 potenziali beneficiari, pari al 33,33%.

La misura annua lorda del "differenziale" per ciascuna Area del sistema classificazione, nonché il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, sono stabiliti nella tabella 1 del CCNL 2019-2021.

In applicazione dell'art. 23 del d.lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata, non superiore al 50%, della platea dei potenziali beneficiari per area di classificazione, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziate in bilancio con decorrenza 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del presente Contratto integrativo di Ente.

Le parti convengono, inoltre, che, nel corso del triennio 2026-2028, verranno assegnati n. 3 differenziali complessivi, secondo i criteri stabiliti nell'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2025 - 2027 e sulla base del documento di intenti programmatici (Allegato A).

Allegato A

AUTOMOBILE CLUB CUNEO

DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PROGRAMMAZIONE 2026 – 2028

In applicazione di quanto previsto dall'art. 16 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2025-2027 le parti convengono che nel corso del triennio vengano assegnati n. 3 differenziali stipendiali nell'Area Funzionari secondo la cronologia di seguito indicata:

- 2026 n.1 differenziale stipendiale
- 2027 n.1 differenziale stipendiale
- 2028 n.1 differenziale stipendiale

Come previsto dall'Art.16 del CCNL 2025-2027 – comparto Funzioni Centrali, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area – attivata annualmente in relazione alle risorse del Fondo risorse decentrate destinate a tale finalità - nel rispetto delle modalità e dei criteri stabiliti nel CCNL, in particolare:
i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

1) Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite – 40%
2) Anzianità di servizio – 20%
3) Esperienza professionale maturata -20%
4) Titolo di studio -20%

Allegato B)

AUTOMOBILE CLUB CUNEO

DIFFERENZIALI STIPENDIALI – PROGRAMMAZIONE 2026 – 2028

CRITERI DI CALCOLO DEL PUNTEGGIO

ART. 16 CCNL COMPARTO FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

1) Media ultime 3 valutazioni proporzionale	Proporzionale (media ultime valutazioni) * 40/100

2) Anzianità di servizio	Punti 0,5 anno - o frazione superiore a 6 mesi - fino ad un max di 20

3) Anzianità di ruolo	Punti 0,5 anno – o frazione superiore a 6 mesi - fino ad un max di 20

4) Diploma	Punti 3
Laurea triennale	Punti 4
Laurea magistrale o vecchio ordinamento	Punti 6
Master	Punti 3
Dottorato	Punti 4
	20