

**AUTOMOBILE CLUB NOVARA**  
**SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**ANNO 2024**

Oggi 6 NOVEMBRE 2024 si sono incontrati presso la sede dell'Automobile Club Novara , in modalità remota, le OO.SS. Territoriali di Novara e l'Automobile Club Novara, a seguito di convocazione.

E' presente la delegazione trattante dell'Ente nella persona del Dott. Paolo Pinto, Direttore dell'Ente, e la delegazione trattante per il personale nelle persone di:

      F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO             FUNZIONARIO CAMPENNI' SALVATORE        
      CISL F.P. NOVARA V.C.O.             FUNZIONARIO MARCO I.L. MININI        
      FEDERAZIONE CONFSAL UNSA             FUNZIONARIO ANDREA GIULIO CAPPELLI      

Gli argomenti trattati sono stati i seguenti:

**Sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo – Trattamento Accessorio anno 2024**

Le parti, considerato che:

in data 24 ottobre 2024 è stata stipulata un'ipotesi di accordo relativo al trattamento economico accessorio per l'anno 2024;

il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 28 ottobre 2024, ha certificato la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2024, affinché le delegazioni trattanti possano procedere alla sottoscrizione definitiva;

**SOTTOSCRIVONO**

**Il Contratto Collettivo Integrativo – Trattamento economico accessorio per l'anno 2024 dell'Automobile Club Novara**, che si allega in copia e che diventa parte integrante del presente verbale.

La stipula definitiva avviene in modalità remota/telematica.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE DI AC NOVARA  
PAOLO PINTO  
(firmato in modalità telematica)

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO  
CAMPENNI' SALVATORE  
(firmato in modalità telematica)

CISL F.P. NOVARA VCO  
MARCO MININI  
(firmato in modalità telematica)

FEDERAZIONE CONFSAL UNSA  
ANDREA GIULIO CAPPELLI  
(firmato in modalità telematica)

***AUTOMOBILE CLUB NOVARA***

***CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO  
ANNO 2024***

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 24/10/2024 presso la Sede dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto egli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006–2007 ed il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio economico e normativo 2016 -2018 sottoscritto in data 12/02/2018, nonché del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2019/2021 sottoscritto in data 09/05/2022;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto per l'anno 2022;
- visto il Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Novara adottato con delibera del Consiglio Direttivo dell'Ente in data 27 ottobre 2023, per il periodo 2023-2025,
- visto il piano triennale dei fabbisogni per il periodo 2024-2026;

**CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024, determinate in applicazione del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2019/2021.

La stipula definitiva del contratto 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

IL DIRETTORE DI AC NOVARA  
PAOLO PINTO

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO  
CAMPENNI' SALVATORE

CISL F.P. NOVARA VCO  
MARCO MININI

CONFSAL-UNSA ACI E AC  
ANDREA GIULIO CAPPELLI

**TITOLO I**  
**DISPOSIZIONI GENERALI**

## **PREMESSE**

Le parti concordano sull'impegno ad individuare a partire dall'anno corrente e per il futuro le soluzioni più idonee a garantire in modo ottimale le esigenze organizzative e funzionali dell'Ente e quelle di riconoscimento e valorizzazione delle professionalità dei dipendenti, che tengano conto del lungo periodo di sospensione della contrattazione collettiva, su cui ha inciso per il passato anche la mancanza di risorse.

## **TITOLO I - PRINCIPI GENERALI**

### **ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2024-31 dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

La contrattazione integrativa, con riferimento agli istituti contrattuali rimessi a tale livello, si svolge, in linea di principio, in un'unica sessione negoziale.

A fini della valutazione della performance l'Ente ha aderito al nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP), approvato dal Consiglio Generale dell'ACI in data 21 ottobre 2020 ed approvato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Novara con Delibera Presidenziale del 24 novembre 2020 n. 71.

## **TITOLO II - SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **ART. 2 – OBIETTIVI E FINALITÀ**

Il nuovo modello classificatorio persegue la finalità di fornire alle amministrazioni del comparto Funzioni Centrali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire, ai dipendenti, un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale.

Il sistema di classificazione del personale si pone altresì l'obiettivo di rendere omogenei i diversi modelli presenti nei CCNL dei precedenti compatti confluiti nel comparto Funzioni Centrali anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane nei diversi settori della Pubblica Amministrazione.

### **ART. 3 – AREE E PROFILI PROFESSIONALI**

Il sistema di classificazione del personale è basato nelle aree Operatori (ex A), Assistenti (ex B) e Funzionari (ex C) all'interno di ciascuna area professionale in base alle

differenti competenze professionali acquisite, vi sono progressivi incrementi economici, denominati “differenziali stipendiali”.

Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

Il nuovo ordinamento professionale prevede che l'amministrazione in fase di contrattazione integrativa, definisca le famiglie professionali con un modello che tenga conto delle conoscenze generali e specialistiche nonché una dimensione comportamentale e di capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative secondo quanto previsto dal CCNL 2019 – 2021.

Il nuovo sistema di classificazione del personale (in vigore dal 1 novembre 2022) si articola come segue:

<b>AREE</b>
<b>Area Funzionari</b>
<b>Area Assistenti</b>
<b>Area Operatori</b>

### **TITOLO III - RAPPORTO DI LAVORO**

#### **ART. 4 – OBIETTIVI DI CARATTERE GENERALE**

1. Allo scopo di sviluppare la qualità dei servizi prestati al cliente, nonché la capacità di perseguire maggiori livelli di efficacia, efficienza ed economicità nell'ambito delle linee generali di sviluppo dell'ente sono adottati i sistemi di misurazione, verifica ed incentivazione della qualità dei servizi, realizzando la più ampia valorizzazione della professionalità del personale. Valore fondante e costante obiettivo generale dell'ente è inoltre l'etica quale elemento caratterizzante la politica, le sue finalità e l'attività dell'ente nelle sue diverse espressioni e quale fondamentale criterio di misurazione dell'attività amministrativa.
2. Il perseguimento di obiettivi e la misurazione dei risultati dell'azione amministrativa, costituiscono la base dei processi di rilevazione del grado di soddisfazione del cliente.

3. In tale contesto la formazione costituisce, unitamente alla valorizzazione delle competenze del personale, il presupposto per lo sviluppo di una cultura basata sulla soddisfazione del cliente e l'introduzione di prassi gestionali innovative dirette ad elevare il livello di qualità dei servizi.
4. Il conseguimento degli obiettivi viene realizzato attraverso progetti concordati e condivisi sulla base di criteri definiti in sede di contrattazione integrativa. La realizzazione di tali obiettivi è attuata indirizzando l'attività dei dipendenti al raggiungimento dei risultati attesi attraverso la loro partecipazione, il loro coinvolgimento e la loro responsabilizzazione, con la qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, attraverso le competenze dimostrate ed i conseguenti comportamenti professionali ed organizzativi.

## TITOLO IV

### IL SISTEMA PREMIANTE

#### **ART. 5 – COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI.**

##### **Premesso che**

il **Fondo storico**, ai sensi del comma 189 articolo unico della legge n.266/ 2005 l'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori non può eccedere quello previsto per l'anno 2004 :

**€ 38.480,92**

- come previsto dall'art. 67 comma 5 del D.L. n.112/2008 si procede all'abbattimento del 10% pari ad **€ 3.848,09**

**€ 34.632,83**

Fondo di partenza **€ 34.632,83**

ai sensi dell'art. 5 CCNL 2004/2005 si somma un importo pari allo 0,69% del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A,B e C per gli enti non destinatari della l. n.88 del 1989:

**€ 746,38**

ai sensi dell'art. 6 comma 2 CCNL 2004/2005 con riferimento ai dipendenti in servizio al 31/12/2005 presso ciascun ente, ai quali non si applica l'indennità di anzianità, perché in regime di trattamento di fine rapporto, la relativa quota di onere contrattuale calcolata ai fini di cui al comma 1, pari a € 4,94 pro-capite per tredici mensilità aggiunge il seguente importo:

**€ 128,44**

ai sensi dell'art. 36 comma 1 CCNL 2006/2009 si aggiunge un importo pari allo 0,16% del monte salari al 31/12/2005 (€ 84632,29) ovvero:

**€ 135,41**

ai sensi dell'art. 1 comma 2 Code Contrattuali Biennio 2006/2007  
si aggiunge lo 0,55% del monte salari al 31/12/2005 (€ 84632,29): **€ 465,48**

**Per l'anno 2018**, a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. triennio 2016 – 2018 e a decorrere dal 01/01/2018, in base all'art. 89 c. 5 il **Fondo risorse decentrate** è incrementato di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 (€ 75.875,78), equivalente a **€ 371,79**, pertanto l'importo passa a **€ 36.480,33**

**Per l'anno 2019 è stato confermato l'importo di € 36.480,33**, fermi restando gli obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club, e precisamente:

risultati connessi agli obiettivi di realizzazione delle progettualità locali e/o di miglioramento/efficientamento dei processi, e di equilibrio economico/finanziario dell'AC;

risultati connessi agli obiettivi specifici della Federazione ACI così come deliberato dagli organi centrali.

Questi elementi sono stati oggetto di valutazione ai fini della determinazione dei fondi destinati alla produttività e miglioramento del servizio.

Per l'anno 2020 è stato recepito il messaggio circolare della Direzione ACI Risorse Umane prot. ACNO/0000246/20 del 23 aprile 2020, che ha favorito un chiarimento in merito alle regole di costituzione del fondo risorse decentrate (Nota ARAN prot. 0016748 del 29.10.2018 – interpello MEF prot. 233473 del 29.10.2018), che impongono di ridurre il fondo di ente per un importo corrispondente allo stanziamento per i compensi per lavoro straordinario (utilizzo effettivo stimato per il 2020 in € 2.000,00); tale importo sarà finanziato da uno specifico conto all'uopo destinato, con conseguente invarianza complessiva di spesa; **l'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2020 è quindi pari ad euro 34.480,33**

**L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2021 è quindi pari ad euro 34.480,33**

Per **l'anno 2022** a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022, del C.C.N.L del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021 il fondo Risorse decentrate pari a € 34.480,33 viene così rideterminato:

<b>Importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2021</b>	<b>34.480,33</b>
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 75.875,78)	<i>(importo già integrato 0,00 nel CII 2018)</i>
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	<i>Tab12 78.859,00 + 689,61 tab.13 6.278,00</i>
Art.49, co. 6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00) - UNA TANTUM riferita al 2021	<b>689,61</b>
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	<i>(facoltativo – da portare 0,00 in cd)</i>

Art.49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo anno 2022 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2021 e saranno correttamente stanziate all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022)	<i>differenza tra importo straordinario pagato e 0,00 importo a budget</i>
Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)	<b>-800,05</b>
Integrazione di cui all'art. 49, co. 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni)	<b>834,41</b>
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2022</b>	<b>35.893,91</b>
L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2022 è stato quindi pari ad euro 35.893,91.	
Per l'anno 2023 a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022, del C.C.N.L del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021 il fondo Risorse decentrate pari a € 34.480,33 viene così rideterminato:	
<b>Importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2021</b>	<b>34.480,33</b>
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 75.875,78)	0,00 ( <i>importo già integrato nel CII 2018</i> )
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	<b>689,61</b> <i>Tab12 78.859,00 + tab.13 6.278,00</i>
Art.49, co. 6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00) - UNA TANTUM riferita al 2021	<b>0,00</b>
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	0,00 ( <i>facoltativo – da portare in cd</i> )
Art.49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo anno 2022 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2021 e saranno correttamente stanziate all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022)	<i>differenza tra importo straordinario pagato e importo a budget</i> 0,00
Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)	<b>-4800,00</b>
Integrazione di cui all'art. 49, co. 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni)	<b>4917,96</b>
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2023</b>	<b>35.287,90</b>
	1.134,91

L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2023 è stato quindi pari ad euro 35.287,90.

Per l'anno 2024 a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022, del C.C.N.L del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021 il fondo Risorse decentrate pari a € 34.480,33 viene così rideterminato:

<b>Importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2021</b>	<b>34.480,33</b>	
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 75.875,78)	0,00 ( <i>importo già integrato nel CII 2018</i> )	
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	<b>689,61</b> Tab12 78.859,00 + tab.13 6.278,00	
Art.49, co. 6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 85.137,00) - UNA TANTUM riferita al 2021	<b>0,00</b>	
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 85.137,00)	0,00 ( <i>facoltativo – da portare in cd</i> )	
Art.49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo anno 2022 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2021 e saranno correttamente stanziate all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022)		<i>differenza tra importo straordinario 0,00 pagato e importo a budget</i>
Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)	<b>-4800,00</b>	800,05
Integrazione di cui all'art. 49, co. 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni)	<b>4917,96</b>	1.134,91
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2024</b>	<b>35.287,90</b>	

L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente per l'anno 2024 è stato quindi pari ad euro 35.287,90.

#### **ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL 2019/2021)**

Ai sensi del art. 14 CCNL 2019 – 2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionali progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più differenziali stipendiali di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun differenziali stipendiali, da

corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella del CCNL.

Area	Misura annua londa differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250,00	5
Assistenti	€ 1.250,00	5
Operatori	€ 800,00	2

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 di cui all’art. 49 (Fondo risorse decentrate – costituzione) destinate a tale finalità.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. È inoltre condizione necessaria l’assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall’art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

Lo stanziamento complessivo all’interno del Fondo risorse decentrate è di Euro 1.250,00. L’attribuzione del “differenziale stipendiale” può essere effettuata, con decorrenza dal 1° gennaio dell’anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Ente, nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di selezione e viene effettuata attraverso una valutazione dei seguenti criteri:

• per l’anno 2024:

A (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 1) del CCNL 2019-2021) Media delle ultime tre valutazioni di performance individuale annuale conseguita con l’ applicazione del coefficiente di premialità dato dalla maggiore presenza in servizio, escludendo i periodi di ferie, secondo la seguente scala di punteggio:

- Presenze da 0 a 150 gg l’anno • 13 punti
- Presenze da 151 a 250 gg l’anno • 26 punti

B (Art. 14, co. 2, lett. d,p.to 2) del CCNL 2019-2021) Livello di esperienza lavorativa maturata e specifiche conoscenze acquisite, al fine di favorire il cambiamento dei modelli organizzativi conseguenti all’introduzione di nuovi processi e procedure anche informatiche:

- per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi – di permanenza nell’ex livello economico di appartenenza • punti 1,739 per un massimo di punti 40

Per il personale proveniente da altre Amministrazioni si tiene conto dell’anzianità maturata presso le Amministrazioni di provenienza relativa all’ultima posizione economica rivestita, secondo le tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.

C (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 3) del Titoli culturali e/o professionali:

- licenza elementare/licenza media • punti 3
- diploma • punti 4
- diploma universitario o laurea breve o • punti 10

CCNL 2019-2021)	laurea triennale	• punti 13
	• diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento)	• punti 14
	• master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360, doppia laurea (da intendersi quale intero ciclo)	• punti 15
	• dottorato di ricerca	• punti 0,97 per un massimo di punti 16,50
E (Art. 14, co. 2, lett. f) del CCNL 2019-2021)	Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 3 anni: • per ogni anno (dal quarto in poi) - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nel livello economico di appartenenza	

#### **ART. 7 - UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI**

Il **Fondo risorse decentrate** per i trattamenti economici accessori rideterminato nell'importo complessivo **di € 35.287,90** è utilizzato come di seguito indicato:

	<b>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA</b>		
A)	<b>Fondo di produzione così suddiviso:</b> <p><b>Obiettivi di Federazione: attività associativa diretta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2023 ed incrementare il numero dei soci al netto dei canali ACI Global e Sara: produzione 2024 n° 4079</li> <li>• aumento della produzione fidelizzata: produzione fidelizzata 2024 n° 656</li> <li>• Qualità delle informazioni: % caselle mail al netto dei rinnovi automatici 82,00%</li> </ul>	€ 1.250,00 € 750,00 € 750,00 <b>Totale</b> <b>€ 2.750,00</b>	
	<b>Obiettivi Locali</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento 20% Patenti 2023: 2391 (rinnovi, commissioni, duplicati) =&gt; 2869 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. in caso di incremento dal 21% al 30%</li> </ul> </li> <li>• Incremento 20% Passaggi di proprietà 2023: 1517 =&gt; 1820 <ul style="list-style-type: none"> <li>1. in caso di incremento dal 21% al 30%</li> </ul> </li> </ul>	€ 3.000,00 + € 2.000,00 € 3.000,00 + € 2.000,00 <b>Totale</b> <b>€ 10.000,00</b>	

B)	<b>Fondo per il miglioramento del servizio, soddisfacimento dei bisogni del cliente e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro destinato al finanziamento dei seguenti progetti di Federazione:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Educazione alla sicurezza stradale</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ n. 5 corsi di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza</li> </ul> </li> <li><b>Obiettivi connessi alle progettualità</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ n° 1 evento Ruote nella Storia</li> <li>➤ n° 2 attività di promozione Aci Storico</li> </ul> </li> </ul>		€ 500,00
C)	<b>Formazione del personale</b>  Partecipazione alle iniziative formative 2024 previste dal Piano di formazione		€ 3.242,34
			-----
			<b>Totale Euro</b>
			<b>€ 16.992,34</b>
D)	Performance individuale	€	<b>2.000,00</b>
E)	Differenziali stipendiali a carico del fondo	€	<b>11.235,56</b>
F)	Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti	€	<b>5.060,00</b>
	<b>TOTALE</b>	€	<b>35.287,90</b>

Il fondo per i trattamenti economici accessori segue quanto indicato dall'art. 29 comma 10 lettera e del CCNL 2019 - 2021

Il fondo potrà essere incrementato delle risorse economiche derivanti dai risparmi di spesa ordinaria a seguito dell'attivazione di sponsorizzazioni in applicazione dell'art. 43 della L. 449/97.

Ai sensi degli artt. 71 e 72 del D.L. n.112/2001 il fondo per i trattamenti economici accessori è decurtato delle somme non corrisposte in caso di assenza per malattie da uno a dieci giorni.

## **ART.8 – FONDO DI PRODUZIONE**

La gestione del fondo è legata al raggiungimento degli obiettivi da parte del personale della sede, con riferimento ai presenti in servizio alla data del 1 gennaio 2024.

Gli obiettivi – risultato sono stati parametrati sugli obiettivi di performance organizzativa dell’Ente come previsto dal sistema di misurazione e valutazione della performance dell’Automobile Club Novara, e corrisposti in seguito all’approvazione da parte dell’OIV della Relazione della Performance della Federazione e degli obiettivi locali concordati.

Il fondo è finalizzato, nell’ambito della nuova impostazione voluta dal C.C.N.L., a finanziare l’erogazione di trattamenti accessori diretti alla realizzazione di piani e progetti per il miglioramento dell’efficienza e dell’efficacia dei servizi istituzionali.

Il fondo che ammonta a **euro 12.750,00**, oltre all’eventuale incremento dei residui risultanti dai fondi ex art. 12, è articolato in budget diretti a finanziare obiettivi di produzione.

### **8.1 – Consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2023 ed incrementare il numero dei soci**

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 1.250,00**

Consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2023 ed incrementare il numero dei soci avendo come obiettivo superiore a n. 4.079 Soci.

L’accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al livello di produzione conseguito.

### **8.2 – Aumento della produzione fidelizzata**

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 750,00**

Tra gli obiettivi della Federazione vi è il contenimento della perdita della produzione di tessere fidelizzate (COL).

L’accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **656** tessere.

### **8.3 – Qualità delle informazioni**

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro **€ 750,00**

Tra gli obiettivi della Federazione, vi è il numero % di mail acquisite rispetto al numero di Soci (tessere individuali) prodotti nell’anno 2023.

L’accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore percentuale di informazioni acquisite pari ad un minimo del **82,00%**.

### **8.4 – Incremento 20% pratiche per il rinnovo delle patenti**

Il fondo ammonta a **€ 3000,00**

Obiettivo: incrementerà il numero delle pratiche relative alle patenti.

L’accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **2630** pratiche relative alle patenti.

Qualora l'incremento del numero delle pratiche relative alle patenti superi il 20%, si potrà accedere ad un ulteriore fondo di ulteriori **€ 2.000,00**, in percentuale in relazione all'incremento raggiunto dal 21 al 30%.

## **8.5 – Incremento 20% pratiche di passaggio di proprietà**

Il fondo ammonta a **€ 3000,00**

Obiettivo: incrementare il numero delle pratiche relative ai passaggi di proprietà.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **1669** pratiche relative ai passaggi di proprietà.

Qualora l'incremento del numero delle pratiche relative ai passaggi di proprietà superi il 20%, si potrà accedere ad un ulteriore fondo di ulteriori **€ 2.000,00**, in percentuale in relazione all'incremento raggiunto dal 21 al 30%.

## **ART. 9 – FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE, L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA REALIZZAZIONE DEI DIVERSI PROGETTI PROGRAMMATI DALL'ENTE**

Il conseguimento di elevati livelli qualitativi nella realizzazione delle strategie aziendali presuppone, nell'attuale contesto di accentuato cambiamento, un sistema organizzativo caratterizzato essenzialmente da iniziative progettuali.

In tal senso, coerentemente con quanto previsto dall'art. 77 del C.C.N.L. triennio 2016/2018, le parti concordano nell'istituzione di un fondo volto a finanziare la realizzazione di progetti che garantiscano il coinvolgimento di tutto il personale, tesi al miglioramento della qualità del servizio, al soddisfacimento dei bisogni del cliente ed all'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro.

I correlati obiettivi di progetto devono essere oggettivamente misurabili e verificabili.

L'erogazione avverrà a seguito del comprovato conseguimento degli obiettivi fissati secondo le seguenti modalità:

### **9.1) Attività di educazione stradale**

Il fondo ammonta a **€ 500,00**

L'accesso al fondo avverrà soltanto se vengono effettuate:

- n. 5 corsi di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza

### **9.2) Promozione ACISTORICO**

Il fondo ammonta a **€ 500,00**

L'accesso al fondo avverrà in caso di organizzazione di:

- n° 1 evento Ruote nella Storia
- n° 2 attività di promozione Aci Storico

## **ART. 10 – FORMAZIONE DEL PERSONALE**

Partecipazione alle iniziative formative 2024 previste dal Piano di formazione

Il fondo ammonta a **€ 3.242,34**

L'accesso al fondo avverrà soltanto in caso di partecipazione da parte del personale alle iniziative formative 2024 previste dal Piano di formazione

## **ART. 11 – PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)**

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2024, pari ad un importo di **€ 2.000,00** è volta al riconoscimento economico della performance individuale.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti presso l'Automobile Club Novara 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.

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 organizzativa 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° giorno del mese di aprile, con riferimento all'anno precedente.

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 dalla contrattazione integrativa.

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 minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa in proporzione al punteggio effettivamente conseguito. L'Importo da erogare, **per ciascun dipendente**, sarà calcolato in percentuale rispetto al valore conseguito e secondo la tabella di seguito indicata:

VALORI	%	IMPORTO
1	6,25	31,25
2	12,5	62,5
3	18,75	93,75
4	25	125
5	31,25	156,25
6	37,5	187,5
7	43,75	218,75
8	50	250
9	56,25	281,25
10	62,5	312,5
11	68,75	343,75
12	75	375
13	81,25	406,25
14	87,5	437,5
15	93,75	468,75
<b>16</b>	<b>100</b>	<b>500</b>

I valori con numeri decimali saranno arrotondati 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 in euro della tabella vengono rapportati alle presenze incentivanti dell'anno 2024 sulla base del numero delle giornate lavorative dello stesso anno.

Si evidenzia che essendo presenti quattro dipendenti, a ciascuno viene attribuito un importo massimo di Euro 500,00, in caso di raggiungimento di un punteggio pari a 16.

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:



## **ART. 12 - MODALITA' DI CORRESPONSIONE**

I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti al personale in un'unica soluzione a conclusione del periodico processo di verifica dei risultati e in seguito alla validazione della Performance organizzativa della Federazione da parte dell'OIV.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, si terrà conto della presenza del personale.

## **ART. 13 – DIFFERENZIALI STIPENDIALI A CARICO DEL FONDO**

I differenziali stipendiali potranno essere assegnati al personale di ruolo dell'Automobile Club Novara, in applicazione di quanto previsto dall'art 14 del CCNL comparto Funzioni Centrali del 09/05/2022, entrato in vigore il 01/11/2022.

## **ART. 14 - COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA', ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI.**

In applicazione dell'art. 32 comma 2 linea 5 del C.C.N.L. 1999 (normativo 1998 – 2001 economico 1998 – 1999), le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Lo stanziamento complessivo risulta di euro **5.060,00**.

<b>Compensi per rischio:</b>		
Maneggio valori	€	5,00 giornalieri
Trasporto valori	€	5,00 giornalieri

Eventuali residui andranno ad incrementare il fondo annuale di produttività come da art. 7.c.3

I predetti compensi non sono cumulabili tra loro.

## **ART.15 - PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

L'art. 50 comma 2 lettere a) e b) del CCNL triennio 2019 – 2021 prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa abbiano il seguente utilizzo:

premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale, come indicato dall'art. 50 comma 3 si stabilisce che la limitata quota massima di personale valutato sia pari a 4 unità. In aggiunta a quanto specificatamente previsto per l'incentivazione della performance individuale (art. 8), anche per la performance organizzativa, il coefficiente di premialità che viene preso in considerazione sarà dato dalla maggiore presenza in servizio, escludendo i periodi di ferie.

## **ART.16 - VERIFICA DEI RISULTATI**

La verifica sulla produttività raggiunta sarà effettuata entro il 30 giugno 2025 secondo le seguenti modalità:

### **PROGETTI DI PRODUZIONE:**

Per quanto riguarda i punti **8.1 8.2 8.3 8.4 8.5** sulla base delle risultanze dei prospetti riepilogativi dei programmi Socio Web e Pratiche Light dal 01/01/2024 al 31/12/2024.

### **PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE:**

#### **Punto 9.1**

Realizzazione delle attività di Educazione Stradale, come risultante dal monitoraggio finale della Performance organizzativa dell'Ente 2024

#### **Punto 9.2**

Eventi promozionali per ACISTORICO: documentazione probatoria

### **FORMAZIONE**

Formazione del personale: attestati di partecipazione

## **ART. 17 – GESTIONE DEI RESIDUI**

Per l'anno 2024 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, costituiscono economia di spesa.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

IL DIRETTORE DI AC NOVARA  
PAOLO PINTO  
(FIRMATO)

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

F.P. C.G.I.L. NOVARA VCO  
CAMPENNI' SALVATORE

CISL F.P. NOVARA VCO  
MARCO MININI

CONFSAL-UNSA ACI E AC  
ANDREA GIULIO CAPPELLI