

AUTOMOBILE CLUB NOVARA
SOTTOSCRIZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
ANNO 2025

Oggi 7 novembre 2025 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:

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 22 ottobre 2025 è stata stipulata un'ipotesi di accordo relativo al trattamento economico accessorio per l'anno 2025;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale del 30 ottobre 2025, ha certificato la compatibilità finanziaria dell'ipotesi di contratto integrativo per l'anno 2025, affinché le delegazioni trattanti possano procedere alla sottoscrizione definitiva;

SOTTOSCRIVONO

Il Contratto Collettivo Integrativo – Trattamento economico accessorio per l'anno 2025 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)

RSU
ALESSANDRA ROSA
(firmato in modalità telematica)

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

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

CONFSAL-UNSA ACI E AC
ANDREA GIULIO CAPPELLI
(firmato in modalità telematica)



AUTOMOBILE CLUB NOVARA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2025

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 22 ottobre 2025 presso la Sede dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto agli 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, e del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – comparto Funzioni Centrali, triennio 2022/2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025;
- visto il Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto per l'anno 2024;
- 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 2025-2027;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025, determinate in applicazione del C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali relativo al triennio 2022/2024.

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

RSU
ALESSANDRA ROSA

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

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 2025-31 dicembre 2025 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 FINALITA'

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 comparti 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 2022 – 2024.

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

AREE
Area Funzionari
Area Assistenti
Area Operatori

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. 4 – COSTITUZIONE FONDO UNICO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI DEL PERSONALE DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE – ANNO 2025

Ai fini della costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2025, che risulta pari ad € **38.449,01**, la disciplina di riferimento è costituita da:

- Art. 23 del d. lgs. 75/2017, con il quale si stabilisce che a partire dall'anno 2018 l'ammontare complessivo dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa non può eccedere quello previsto per l'anno 2016, al netto di eventuali aumenti contrattualmente previsti;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali per il triennio normativo 2016/2018;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali per il triennio normativo 2019/2021
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali per il triennio normativo 2022/2024
- “Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI” adottato dal Consiglio Generale dell'Automobile Club d'Italia ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, del D.L. 101 del 31 agosto 2013, con il quale si stabilisce che gli ordini, i collegi professionali e gli enti aventi natura associativa si adeguano, tenuto conto delle relative peculiarità con propri regolamenti, ai principi posti a base delle disposizioni di legge concernenti in generale le pubbliche amministrazioni;

In base alle disposizioni di cui sopra si assume come riferimento il Fondo economico accessorio anno 2016 che risulta essere pari a € **36.108,54**.

Le predette risorse economiche vengono integrate dagli importi di seguito indicati:

- ◆ l'art. 76 c. 3 lett. b) del CCNL triennio 2016/2018, richiamato all'art. 49 c. 1 del CCNL 2019/2021, che prevede il rilascio al fondo risorse decentrate degli importi pari al risparmio per la mancata erogazione della retribuzione individuale di anzianità del personale cessato dal servizio per gli anni dal 2017, non è applicabile (non vi sono state cessazioni dal 2017);
- ◆ l'art. 76 c. 3 lett. c) del CCNL triennio 2016/2018, richiamato all'art. 49 c. 1 del CCNL 2019/2021, che prevede il rilascio al fondo risorse decentrate degli importi pari al risparmio per la mancata erogazione dell'indennità di Ente del personale cessato dal servizio per gli anni dal 2017, non è applicabile (non vi sono state cessazioni dal 2017);
- ◆ l'art. 76 c. 4 lett. d) del CCNL triennio 2016/2018, richiamato all'art. 49 c. 1 del CCNL 2019/2021, che prevede il rilascio al fondo risorse decentrate degli importi pari al risparmio per la mancata erogazione della retribuzione individuale di anzianità e dell'indennità di ente del personale cessato dal servizio nell'anno 2024 relativamente ai ratei calcolati sulla base delle mensilità residue dopo la cessazione, non è applicabile (non vi sono state cessazioni dal 2024);
- ◆ € **384,07** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 89 c. 5 del CCNL triennio 2016/2018 che prevede un incremento del fondo a decorrere dall'1 gennaio 2018 di un importo pari allo 0,49% del monte salari al 31/12/2015 relativo al personale non dirigente, pari a € **78.382,00**;
- ◆ € **689,61** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 49 c. 3 del CCNL triennio 2019/2021 che prevede un incremento del fondo a decorrere dall'1 gennaio 2021 di un importo pari allo 0,81% del monte salari al 31/12/2018 relativo al personale non dirigente, pari a € **85.137,00**;
- ◆ € **1.449,82** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 32 c. 1 del CCNL triennio 2022/2024 che prevede un incremento del fondo a decorrere dall'1 gennaio 2024 di un importo pari allo 1,28% del monte salari al 31/12/2021 relativo al personale non dirigente, pari a € **113.267,00**;
- ◆ € **1.449,82** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 32 c. 1 del CCNL triennio 2022/2024 quale incremento del fondo *una tantum* con riferimento all'annualità 2024 di un importo pari allo 1,28% del monte salari al 31/12/2021 relativo al personale non dirigente, pari a € € **113.267,00** ;
- ◆ € 0 in applicazione delle previsioni di cui all'art. 49 c. 8 del CCNL triennio 2019/2021 che prevede un incremento del fondo di un importo pari allo 0,22% del monte salari al 31/12/2018 relativo al personale non dirigente, pari a € **85.137,00**;
- ◆ € **249,19** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 32 c. 2 del CCNL triennio 2022/2024 che prevede un incremento del fondo di un importo pari allo 0,22% del monte salari al 31/12/2021 relativo al personale non dirigente, pari a € **113.267,00**;
- ◆ € **4.917,96** in applicazione delle previsioni di cui all'art. 49, co. 2 CCNL triennio 2019/2021 che prevede che le 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 dell'amministrazione, siano a carico del Fondo Risorse Decentrate dell'Ente;

Il fondo è **inoltre decurtato** come di seguito riportato:

- per un importo pari a € **2.000,00** utile al finanziamento del lavoro straordinario, in quanto, non gravando più sul Fondo Risorse Decentrate dell'Ente, è finanziato da uno specifico conto all'uopo destinato;
- per un importo pari a € **4.800,00** utile al finanziamento dell'indennità di Ente, in quanto, non gravando più sul Fondo Risorse Decentrate dell'Ente, è finanziata da uno specifico conto all'uopo destinato.

Per quanto sopra il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 risulta essere pari a € € 38.449,01.

FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI 2025 - A.C. Novara	
Fondo anno 2016	36.108,54
ARTICOLO 76 CCNL 2016/2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2017	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2019	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2020	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2021	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2022	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2023	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2024	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2017	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2018	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2019	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2020	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2021	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2022	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2023	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2024	
comma 4 lett. d) rateo mesi R.I.A. cessati nel 2024	
comma 4 lett. d) rateo mesi indennità di ente cessati nel 2024	
IMPORTO FONDO ANNO 2025 PRE-DECURTAZIONE	
Decurtazione derivante da applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 75/2017 per il quale il Fondo 2025 non può comunque superare l'importo del Fondo 2016	
IMPORTO BASE FONDO ANNO 2025	36.108,54
Decurtazione straordinario	2.000,00
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (pari a € 78.382,00)	384,07
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (pari a € 85.137,00)	689,61
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (pari € 85 137,00)	0
Art.32, co. 1 CCNL 2022/2024: 1,28% del monte salari 2021 (pari € 113.267,00)	1.449,82
Art.32, co. 1 CCNL 2022/2024: 1,28% del monte salari 2021 (pari € 113.267,00) - UNA TANTUM (rif. Annualità 2024)	1.449,82
Art.32, co. 2 CCNL 2022/2024: 0,22% del monte salari 2021 (pari € 113.267,00)	249,19
Decurtazione indennità di ente (in quanto a carico del bilancio dell'amministrazione)	4.800,00
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)	4.917,96
IMPORTO FONDO ANNO 2025	38.449,01

ART. 6 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 16 CCNL 2022/2024)

Ai sensi del art. 16 CCNL 2022 – 2024, 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 1 del CCNL 2019-2021, come richiamato dal CCNL 2022-2024:

Area	Misura annua lorda 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.

Nel 2025 non sono previste progressioni economiche all'interno delle aree.

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

Il **Fondo risorse decentrate** per i trattamenti economici accessori rideterminato nell'importo complessivo di **€ 38.449,01** è utilizzato come di seguito indicato:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA				
A)	Fondo di produzione così suddiviso:			
	Obiettivi di Federazione: attività associativa diretta			
	• consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2024 ed incrementare il numero dei soci al netto dei canali ACI Global e Sara: produzione 2025 n° 4.319	€ 1.250,00		
	• aumento della produzione fidelizzata: produzione fidelizzata 2025 n° 641	€ 750,00		
	• Qualità delle informazioni: % caselle mail al netto dei rinnovi automatici 92,00%	€ 750,00		
				Totale
				€ 2.750,00
	Obiettivi Locali			
	• Incremento 18% Patenti 2024: 2.426 (rinnovi, commissioni, duplicati) => 2.863	€ 3.000,00		
	1. in caso di incremento dal 18,01% al 30%	+ € 3.575,00		
• Incremento 18% Passaggi di proprietà 2024: 1.564 => 1.877	€ 3.000,00			
1. in caso di incremento dal 18,01% al 30%	+ € 3.575,00			
			Totale	
			€ 13.150,00	

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:		
	<p>Educazione alla sicurezza stradale</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ n. 5 corsi di educazione alla mobilità sicura e sostenibile per varie tipologie di utenti, in presenza o a distanza 		€ 500,00
	<p>Obiettivi connessi alle progettualità</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ n° 1 evento Ruote nella Storia ➤ n° 2 attività di promozione Aci Storico 		€ 500,00
C)	Formazione del personale Partecipazione alle iniziative formative 2025 previste dal Piano di formazione		€ 3.722,28
			----- Totale Euro
			€ 20.622,28
D)	Performance individuale	€	2.000,00
E)	Differenziali stipendiali a carico del fondo	€	10.766,73
F)	Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti	€	5.060,00
	TOTALE	€	38.449,01

Il fondo per i trattamenti economici accessori segue quanto indicato dall'artt. 32-33 del CCNL 2022 – 2024.

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 2025.

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 15.900,00**, 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. 4.319 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 **641** 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 **92,00%**.

8.4 – Incremento 18% pratiche per il rinnovo delle patenti

Il fondo ammonta a **€ 3.000,00**

Obiettivo: incrementerà il numero delle pratiche relative alle patenti.

Il premio verrà attribuito in proporzione all'obiettivo numerico raggiunto e non alla percentuale di incremento. L'accesso al fondo avverrà in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **2.863** pratiche relative alle patenti.

Qualora l'incremento del numero delle pratiche relative alle patenti superi il 18%, si potrà accedere ad un ulteriore fondo di ulteriori € **3.575,00**, in percentuale in relazione all'incremento raggiunto dal 18,01% al 30%.

8.5 – Incremento 18% pratiche di passaggio di proprietà

Il fondo ammonta a € **3.000,00**

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

Il premio verrà attribuito in proporzione all'obiettivo numerico raggiunto e non alla percentuale di incremento. L'accesso al fondo avverrà in relazione al valore di produzione da conseguire e pari a **1.877** pratiche relative ai passaggi di proprietà.

Qualora l'incremento del numero delle pratiche relative ai passaggi di proprietà superi il 18%, si potrà accedere ad un ulteriore fondo di ulteriori € **3.575,00**, in percentuale in relazione all'incremento raggiunto dal 18,01% 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'artt. 32-33 del C.C.N.L. triennio 2022-2024, 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 in proporzione al numero di corsi effettuati rispetto all'obiettivo:

- 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 proporzione al numero di eventi ed attività effettuate rispetto all'obiettivo

- 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 € **3.722,28**

L'accesso al fondo avverrà soltanto in caso di partecipazione da parte del personale alle iniziative formative 2025 previste dal Piano di formazione.

Il premio verrà attribuito in proporzione alle ore frequentate.

ART. 11 – PERFORMANCE INDIVIDUALE (corresponsione annuale)

Una quota di fondo di cui all'art. 1 del CCI 2025, 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 oggettivamente 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
16	100	500

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 2025 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:

SCHEDA DI VALUTAZIONE OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE 2024 COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI E IMPEGNO INDIVIDUALE																	
Area:																	
Dipendente:																	
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO																	
	minimo				basso				medio				alto				Totale
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				Totale
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				Totale
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				Totale
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				Totale
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	
TOTALE COMPLESSIVO																	
Note:																	
Novara, il _____ Il Direttore _____								Novara, il _____ il Dipendente _____									

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.

Non è prevista, nel 2025, l'assegnazione di nuovi differenziali stipendiali.

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**.

Compensi per rischio:		
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

Gli artt. 32 e 33 del CCNL triennio 2022 – 2024 prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa abbiano il seguente utilizzo:

premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale, 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, 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 2026 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 01/01/2025 al 31/12/2025.

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 2025

Punto 9.2

Eventi promozionali per ACISTORICO: documentazione probatoria

FORMAZIONE

Formazione del personale: attestati di partecipazione

ART. 17 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2025 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

RSU
ALESSANDRA ROSA

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

CONFSAL-UNSA ACI E AC
ANDREA GIULIO CAPPELLI