

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine della trattativa, iniziata il giorno 23/06/2025 presso la Sede dell'Ente,

- visti il d.lgs. n. 165/2001 e il d.lgs. n. 150/2009;
- visto il C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016-2018 ed in particolare: l'art. 76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate", che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2019-2021, sottoscritto il 9 gennaio 2022, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 6 aprile 2022 ed in particolare: l'art. 49 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e l'art. 50 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, ed in particolare: l'art. 32 "Fondo risorse decentrate: incrementi" e l'art. 33 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- visto l'art. 52 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale" che stabilisce le modalità di remunerazione associate al nuovo sistema di classificazione;
- visto il documento di costituzione del Fondo di Ente per i trattamenti accessori 2024.

Tutto ciò premesso e considerato le parti, come sopra rappresentate

### STIPULANO

il presente contratto integrativo – parte normativa e parte economica per l'anno 2025 – per il personale in forza all'Ente e classificato nelle Aree funzionali e

### CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025, determinate in applicazione delle Funzioni centrali citato in premessa.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis, c. 1, del d.lgs. n. 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

LE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI

\_\_\_\_\_  
dott. Leopoldo Zuanelli Brambilla

\_\_\_\_\_  
CGIL

\_\_\_\_\_  
rag. Giorgio Giovanelli

\_\_\_\_\_  
CISL  
(Giuseppe Pallanch)

\_\_\_\_\_  
UIL

## CONTRATTO INTEGRATIVO DI ENTE

### SEZIONE 1 – PARTE NORMATIVA – PRINCIPI GENERALI

#### ANNO 2025

- Visto il C.C.N.L. delle Funzioni centrali per il triennio normativo ed economico 2016/2018 ed in particolare: l'art. 76 intitolato "Costituzione del Fondo risorse decentrate", che disciplina le modalità di costituzione del Fondo e l'art. 77 intitolato "Utilizzo risorse decentrate", che regola le modalità di utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 89 del medesimo C.C.N.L., che detta clausole speciali per gli Enti pubblici non economici;
- Visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2019/2021, sottoscritto il 5 gennaio 2022, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 6 aprile 2022 ed in particolare: l'art. 49 "Fondo risorse decentrate: costituzione" e l'art. 50 "Fondo risorse decentrate: utilizzo", che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- visto il C.C.N.L. del comparto Funzioni Centrali per il periodo 2022-2024, sottoscritto il 27 gennaio 2025, ed in particolare: l'art. 32 "Fondo risorse decentrate: incrementi" e l'art. 33 "Fondo risorse decentrate: utilizzo" che regolano le modalità di costituzione ed utilizzo del Fondo;
- Visto l'art. 52 "Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale", che stabilisce le modalità di remunerazione associate al nuovo sistema di classificazione;
- Preso atto che il fondo risorse decentrate dell'Automobile Club Trento per l'anno 2024 era pari ad Euro 18.688,14;
- Visto il documento di Costituzione del fondo per l'anno 2025;
- 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;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal d.lgs. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Considerata la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Visto il d.l. n. 101 del 31 agosto 2013, coordinato con legge di conversione 125 del 30 ottobre 2013, n. 125, recante Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni, che agli artt. 2 e 2-bis detta una specifica disciplina per gli Enti aventi natura associativa;
- Preso atto del "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa triennio 2023-2025", adottato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Trento nella seduta del 31 ottobre 2022;
- Considerato il documento programmatico "Piani di attività per il triennio 2024-2026" approvato dal Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Trento con delibera del 26 ottobre 2023, che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi dell'ACI e dell'AC Trento, con particolare riferimento all'annualità 2024;
- Visto il Contratto Collettivo Integrativo AC Trento dell'anno 2024;

- Preso atto che, ai sensi dell'art. 40, c. 3-ter del d.lgs. 165/2001: *“Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis”*;
- Tenuto conto delle linee guida contenute nel Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance della Federazione ACI, come modificato con deliberazione del Consiglio Generale del 21 ottobre 2020, e che AC Trento ha recepito;
- Viste le modifiche apportate al citato Sistema di Valutazione della Performance in conseguenza della già manifestata adesione all'OIV di ACI e considerato che le stesse sono state recepite ed integrate nell'accordo relativo alla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo di Ente relativo all'anno 2020 con la specifica che, di detto sistema di valutazione, sono recepiti i principi generali e le regole di impostazione complessiva, per quanto compatibili con la consistenza organica numericamente limitata dell'Ente;
- Considerato che il C.C.N.L. Funzioni Centrali, ai sensi dell'articolo 76, c. 2, lett. c, 2016-2018, dispone che il fondo sia incrementato di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, c. 3, del d.lgs. 165/2001;

le parti concordano di procedere alla definizione delle procedure di contrattazione del fondo risorse decentrate di Ente e definizione delle modalità di utilizzo dello stesso.

Tutto ciò premesso e considerato, la delegazione datoriale rappresentata dal Direttore dell'Automobile Club Trento dott. Leopoldo Zuanelli Brambilla e dal rag. Giorgio Giovanelli, giusta delibera del Presidente n. 139 del 07 dicembre 2022, ha elaborato il presente documento, che disciplina la parte normativa e le modalità di costituzione ed utilizzo delle risorse economiche per l'anno 2025, determinate in applicazione del C.C.N.L. del comparto degli Enti pubblici non economici per il triennio normativo ed economico 2022-2024.

La sottoscrizione definitiva del presente documento avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis, c. 1, del d.lgs. n. 165/2001.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL'AMMINISTRAZIONE

---

dott. Leopoldo Zuanelli Brambilla

---

rag. Giorgio Giovanelli

LE ORGANIZZAZIONI  
SINDACALI

---

CGIL  
(Luigi Diaspro)

---

CISL  
(Giuseppe Pallanch)

---

UIL  
(Antonio Licciardello)

## PREMESSE

Il presente contratto si applica al personale non Dirigente dell'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato ed in servizio effettivo presso l'Ente. La parte normativa è relativa al periodo anno 2025. Il presente contratto sostituisce i contratti integrativi precedenti.

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 ed accrescere professionalità, competenze e conoscenze del personale dell'Ente.

In particolare, la piena realizzazione degli obiettivi di *performance* organizzativa di Ente come stabiliti dagli Organi ACI:

- ✓ Obiettivi di progettualità della Federazione: Ready2go, ACI Storico ed educazione stradale;
- ✓ Obiettivi riferiti al miglioramento dei processi e della qualità: utilizzo procedura applicativo GEDI, anticorruzione e trasparenza;
- ✓ Obiettivi economici/patrimoniali e finanziari: miglioramento dell'equilibrio di bilancio;
- ✓ Obiettivi sull'attività associativa: incremento produzione associativa, fidelizzata e indirizzi e-mail acquisiti nell'anno.

Per procedere al conseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa ed al continuo miglioramento degli standard quali/quantitativi nell'erogazione dei servizi resi a Soci ed utenti, viene adottato un sistema, da tempo applicato nell'Ente, articolato in una gestione di attività e progetti, di carattere annuale o pluriennale, una conseguente assegnazione degli obiettivi (a livello di ufficio ed individuali) 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 offerti;
- ✓ incentivazione all'impegno e alla qualità, ai sensi dell'art. 45, c. 3, del d.lgs. 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 d.lgs. 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.

La peculiare natura dell'Automobile Club Trento impone che il personale dipendente offra il proprio contributo sia al consolidamento dell'Ente, come interlocutore delle Istituzioni e dei cittadini sui temi della mobilità, sia all'attività di promozione associativa, che, infine, alla cura dei rapporti con la rete dei propri affiliati.

È pertanto indispensabile un'ottima conoscenza dei processi di lavoro, accompagnata da quelle conoscenze, capacità e competenze (anche trasversali) così come delineate dal Sistema di Misurazione e valutazione della performance, quali l'orientamento al risultato, la capacità di relazione ed il *problem solving* e la capacità di lavorare in *team*, che risultano fondamentali per assicurare autonomia operativa e professionalità nella gestione delle diverse situazioni.

Inoltre, l'accordo integrativo di Ente costituisce strumento prioritario per l'attuazione delle linee strategiche definite a livello federativo e di quelle dettate dal Consiglio di AC Trento.

Il sistema contrattuale, infatti, non può che essere coerente con gli obiettivi fissati a livello federativo e locale, in quanto delinea il complesso delle leve gestionali fondamentali per il loro conseguimento: risorse umane, trattamento economico di produttività, sistema incentivante, qualità e comunicazione.

Il trattamento economico di produttività, inoltre, oltre a garantire l'aggiornamento costante degli Uffici, è strumento essenziale per supportare il "cambiamento" e perciò continua ad essere ispirato a regole di distribuzione delle risorse tese a riconoscere meriti individuali e non in modo generalizzato ed indifferenziato.

Per quanto precede, si conferma la scelta di affiancare alla valutazione dell'impegno "quotidiano" l'assegnazione di specifici progetti, che richiedono, oltre a una chiara definizione dei processi e dei ruoli, anche uno sforzo per il necessario autonomo coordinamento organizzativo. In tale contesto trova attuazione quanto previsto dalle norme, e recepito nei contratti collettivi nazionali, in termini di performance individuale attraverso l'assegnazione di coefficienti di partecipazione individuale alla realizzazione delle progettualità specifiche dell'Ente. Il coefficiente di partecipazione individuale incide in maniera diretta sulla ripartizione dei compensi legati alla performance individuale.

In termini di operatività concreta, quindi, il maggiore impegno è incentrato su alcuni progetti, che richiedono sforzo organizzativo, consuntivazione dei risultati raggiunti e raffronto con i target assegnati e gli obiettivi prefissati.

I progetti annuali e pluriennali sono declinati nella parte economica del presente contratto.

## ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Gli effetti del presente Contratto Collettivo Integrativo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo verifica da parte dell'organo di controllo dell'Automobile Club Trento, ed hanno effetto nei confronti del personale in servizio effettivo, a qualsiasi titolo ed a tempo indeterminato, alla data di inizio validità del contratto stesso, o immesso in servizio in data successiva, purché entro la validità del contratto stesso; l'efficacia del contratto perdura sino a scadenza ma i suoi effetti possono essere ultra attivati, previo accordo tra le parti, in attesa della stipula del successivo Contratto Integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

La contrattazione integrativa si svolge in linea di principio in un'unica sessione negoziale.

## ART. 2 – VALORIZZAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La formazione, fattore fondamentale di arricchimento professionale, assume un ruolo prioritario per la valorizzazione del patrimonio culturale dell'Ente e per la realizzazione delle iniziative di carattere strategico che l'Ente intende porre in essere per valorizzare la propria funzione pubblica/istituzionale.

L'accordo integrativo offre opportunità e occasioni per riconoscere l'arricchimento delle competenze dei dipendenti, privilegiando il sistema di lavoro per gruppi e soprattutto per attività definite e con obiettivi verificabili in tempi prestabiliti.

Per questo si ritiene necessario agire anche sulla crescita delle risorse umane attraverso incontri di aggiornamento e confronto, affiancamenti e quant'altro potrà essere messo in atto con le risorse disponibili per poter rendere i comportamenti organizzativi coerenti con gli obiettivi assegnati.

## ART. 3 – NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Il titolo III del nuovo CCNL 2019-2021 (sottoscritto in data 09/05/2022), rubricato "Ordinamento professionale", prevede che l'Amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, definisca le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale.

Il sistema di classificazione si basa sull'analisi delle caratteristiche individuali e sulle competenze dei lavoratori, nell'ottica dello sviluppo e dell'adeguamento alle esigenze dei processi dell'Ente, ed è improntato a criteri di flessibilità ed articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari

Il modello scelto, orientato alla polifunzionalità dei ruoli, prevede una dimensione professionale (conoscenze generali e specialistiche), nonché una dimensione comportamentale e di capacità (comportamenti e capacità richiesti per il loro efficace svolgimento) necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. 2019-2021. Ciascun profilo di competenza si articola in due dimensioni: conoscenze generali e specialistiche e competenze comportamentali.

## ART. 4 – CONOSCENZE GENERALI E SPECIALISTICHE

Nella tabella che segue sono riportate, suddivise per categoria di inquadramento contrattuale, le conoscenze generali e specialistiche identificate quali elementi essenziali del patrimonio di competenze del personale dell'Automobile Club Trento.

Tabella 1 – Conoscenze generali e specialistiche del Personale

Conoscenze generali per l'Area delle Elevate Professionalità	Conoscenze generali per l'Area dei Funzionari (categoria di inquadramento contrattuale ex C)	Conoscenze generali per l'Area degli Assistenti (categoria di inquadramento contrattuale ex B)	Conoscenze generali per l'Area degli Operatori (categoria di inquadramento contrattuale ex A)
Elevate conoscenze giuridiche Elevate conoscenze economico - contabili Elevate conoscenze di organizzazione del lavoro Elevate conoscenze informatiche Elevate conoscenze in tema di comunicazione e marketing Elevate conoscenze del funzionamento dell'Ente	Conoscenze giuridiche Conoscenze economico - contabili Conoscenze di organizzazione del lavoro Conoscenze informatiche Conoscenze in tema di comunicazione e marketing Conoscenze del funzionamento dell'Ente	Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione di alcune fasi dei processi lavorativi Conoscenze economico - contabili Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza Conoscenze del funzionamento dell'Ente	Conoscenze di base sulle disposizioni metodologiche e professionali che regolano le attività di lavoro di pertinenza Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza Conoscenze del funzionamento dell'Ente

#### ART. 5 – COMPETENZE COMPORTAMENTALI (competenze di tipo “soft”)

Sulla base della significativa e profonda indagine del 2020 fatta dall'ACI (quale Ente federante) che ha dato importanti informazioni circa la capacità dell'Ente di individuare le competenze distintive presenti all'interno, Automobile Club Trento, per analogia ed in considerazione delle affinità con il mondo della Federazione, ritiene che il modello delle competenze di tipo *soft* di ACI basato su cinque aree di macro-competenze di tipo, ciascuna delle quali suddivisa in tre competenze distintive, sia significativo ed attuale e, pertanto, estendibile anche per tutto il personale dell'Ente.

Tabella 2 - Comportamenti organizzativi comuni a tutto il Personale

MACRO AREE DI COMPORAMENTO	COMPORAMENTI OSSERVATI
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	Competenze digitali e tecnologiche
	Apprendimento e autoapprendimento
	Autonomia nel presidio di attività/ processo
Orientamento al risultato	Gestione del tempo
	Valutazione dei rischi e delle opportunità

	Pianificazione e organizzazione del proprio lavoro
Relazioni con il cliente interno/esterno	Orientamento alle relazioni
	Autocontrollo e gestione dello stress
	Orientamento al servizio
<i>Problem solving</i>	Individuazione del problema
	Formulazione ipotesi
	Capacità di applicare le soluzioni ai contesti
Lavoro di gruppo	Cooperazione
	Gestione del conflitto
	Negoziazione

#### ART. 6 – SISTEMA PROFESSIONALE

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi, sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti sia in termini di professionalità, l'Amministrazione procede con cadenza annuale alla verifica della disponibilità in relazione ai fabbisogni stessi. Nell'ambito della classificazione operata dall'articolo 13 del C.C.N.L. 2019-2021, stante anche l'elevato grado di interdipendenza tra le funzioni svolte dal personale dell'Automobile Club, le parti si danno atto che il personale in servizio presso l'Ente appartiene **ad un'unica famiglia professionale individuata quale operatore unico addetto a mansioni impiegate dell'Automobile Club con profilo amministrativo-gestionale**. Per quanto precede, stante quanto indicato dal C.C.N.L. 2019-2021, il sistema di articolazione in famiglie professionali è orientato alla polifunzionalità dei ruoli e richiede una dimensione professionale articolata in conoscenze generali e specialistiche atte all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative. Inoltre, le specifiche attività richieste nell'ambito dello svolgimento della prestazione lavorativa tipica della realtà degli Automobile Club, in relazione all'ampia e diffusa multidisciplinarietà delle attività che rappresentano la mission dell'Ente, richiedono il possesso di una gamma di competenze e conoscenze trasversali difficilmente sintetizzabili ma, che a titolo di esempio non esaustivo, spaziano dalle nozioni di diritto amministrativo, alle conoscenze in campo informatico, ragionieristico, contabile, assicurativo, associativo, sulla normativa che regola gli aspetti amministrativi dei veicoli e della documentazione necessaria per la circolazione e la guida degli stessi, sulla normativa specifica dello sport automobilistico, sulla normativa che regola gli appalti pubblici e la materia di trasparenza, anticorruzione, trattamento e protezione dati personali, in materia di educazione e sicurezza stradale, controllo di gestione.

Per svolgere adeguatamente i compiti assegnati, inoltre, sono previsti in alcuni dei casi sopra elencati specifici titoli abilitativi, attestati, iscrizione ad albi professionali.

Al fine di sintetizzare le principali caratteristiche e competenze specifiche della famiglia professionale di addetto alle mansioni impiegate dell'Automobile Club corrispondente al profilo amministrativo-gestionale, viene stilata la tabella riportata alla pagina successiva.

Tabella 3 - Competenze tecnico-specialistiche e relazioni e relativo grado di possesso

Competenze tecnico-specialistiche e relazionali e relativo grado di possesso				
	Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
Elevate Professionalità	Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente. Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità.			
	Conoscenze idonee a presidiare i processi lavorativi di pertinenza. Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione.			
	Conoscenze della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento. Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.			
	Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati. Capacità di gestire i conflitti e di attivarsi ai fini della negoziazione.			
Funzionari		Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente. Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità.		
		Conoscenze idonee a presidiare i processi lavorativi di pertinenza. Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione.		
		Conoscenze della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento. Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.		
		Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati. Capacità di gestire i conflitti e di attivarsi ai fini della negoziazione.		
Assistenti			Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente. Capacità di gestire i tempi di lavoro sulla base delle priorità e degli obiettivi da raggiungere, con valutazione dei rischi e delle opportunità.	
			Conoscenze idonee a presidiare fasi dei processi lavorativi di pertinenza. Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione.	
			Conoscenze della normativa e della contrattualistica, estese anche oltre il contesto di riferimento. Capacità di individuare problemi/criticità e di formulare ipotesi di soluzione.	
			Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi presidiati.	
Operatori				Conoscenza del contesto di riferimento interno ed esterno all'Ente. Capacità di comprendere le esigenze del cliente interno/esterno, adoperandosi per il raggiungimento della relativa soddisfazione.
				Conoscenze tecnico-normative idonee a presidiare le attività di pertinenza.
				Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate alle attività di pertinenza.

In relazione a quanto precede, di seguito le caratteristiche e le aree di competenza che identificano la famiglia professionale amministrativo-gestionale tipica del personale dell'Ente. Questa famiglia professionale raggruppa coloro i quali, compatibilmente con l'area di classificazione di appartenenza, svolgono attività all'interno del processo di erogazione dei servizi interni ed esterni dell'Automobile Club Trento, assicurandone l'espletamento in una logica di integrazione operativa e funzionale.

Nella specie, si fa riferimento agli ambiti che afferiscono a quanto segue:

- Assistenza automobilistica (PRA, Tasse, Documento Unico e patenti);
- Contratti e procedure di acquisto;
- Risorse umane;
- Educazione stradale, mobilità e turismo;
- Finanza e contabilità;
- Attività associative ed assicurative;
- Sport automobilistico;
- *Governance* e controllo di gestione;
- Supporto agli Organi;
- Trasparenza, anticorruzione e protezione dati personali;
- Pianificazione;
- Gestione del patrimonio immobiliare;
- Supporto organizzativo e segreteria;
- Protocollo e archivio;
- Innovazione tecnologica e sicurezza informatica;
- Analisi e progettazione dei processi aziendali;
- Igiene, salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- Comunicazione e mezzi di comunicazione sociale;
- Organizzazione di eventi;
- Formazione;
- Informazione.

#### ART. 7 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale appartenente all'Area dei Funzionari, titolare di incarico di posizione organizzativa, compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista e di seguito riportata:

- Rapporti con i Centri delegati ACI sul territorio provinciale: € 3.500,00 annuali.

Qualora, conformemente all'articolo 54 del C.C.N.L. 2019-2021, l'incarico di posizione organizzativa di cui sopra risulti vacante, nel caso in cui esso sia oggetto di attribuzione di specifica responsabilità a personale dell'area degli Assistenti, l'importo dell'indennità di specifica responsabilità accessoria sarà pari ad € 2.000,00 annuali.

#### ART. 8 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La gestione delle quote di fondo è articolata come segue:

##### A. PRODUTTIVITÀ

Le attività/obiettivo di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la *performance* organizzativa di Ente, relativamente all'anno di riferimento.

L'importo complessivo della quota di fondo viene definito nell'atto di costituzione del fondo.

I budget sono erogati a tutto il personale in servizio a tempo determinato, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura, tenendo conto, per il personale delle Aree della seguente scala parametrica:

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

La misura di partecipazione individuale alle attività/obiettivo enucleate nei progetti approvati in sede di contrattazione integrativa costituisce, anche ai sensi del Nuovo Sistema di Valutazione della *performance* in ACI, cui l'Ente ha aderito con delibera del Consiglio direttivo, il criterio di riparto e remunerazione della *performance* individuale. Il coefficiente massimo di impegno individuale è 1. L'assegnazione delle risorse, oltre che dal suddetto coefficiente di impegno individuale, è proporzionato al grado di raggiungimento dell'obiettivo del singolo progetto.

#### ART. 9 – INDENNITÀ CONNESSE A PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI

Le parti concordano nel riconoscimento dei seguenti istituti ex art. 77, c. 2, lett. c), d) e g), del C.C.N.L. 2016-2018.

Detti compensi sono identificati e definiti negli importi e nel relativo finanziamento in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente – parte economica – per ogni anno riferimento:

Maneggio valori/cassa interna	importo giornaliero
Trasporto valori	importo giornaliero

Detti compensi non sono frazionabili e nemmeno cumulabili.

#### ART. 10 – PAUSA E PERIODO DI FERIE

Al fine di garantire il recupero delle energie psicofisiche e per l'eventuale consumazione del pasto, è riconosciuta una pausa di minimo 30 e massimo 60 minuti.

Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi, previa autorizzazione. Esse sono fruito nel rispetto di turni prestabiliti, assicurando al dipendente che ne faccia richiesta il godimento di due settimane continuative nel periodo 1. giugno-30 settembre. In caso di indifferibili esigenze di servizio o di motivate esigenze di carattere personale, le ferie eventualmente residue possono essere fruito entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di maturazione. Le ferie non possono essere fruito ad ore.

## ART. 11 – RILEVAZIONE DELL'ORARIO, RITARDI, LAVORO STRAORDINARIO, BANCA DELLE ORE E FLESSIBILITÀ

Il rispetto dell'orario di lavoro è assicurato mediante controlli e rilevazioni di tipo automatico. Il ritardo sull'orario di ingresso comporta l'obbligo di recupero del minor orario prestatato entro il mese successivo a quello in cui si è verificato il ritardo. In caso di mancato recupero, fermo restando quanto previsto in sede disciplinare, viene operata la proporzionale decurtazione della retribuzione e del trattamento accessorio.

Al dipendente sono riconosciuti i permessi orari retribuiti previsti dal contratto collettivo integrativo.

Durante i predetti permessi orari al dipendente spetta l'intera retribuzione, ivi compresa l'indennità di posizione organizzativa e la retribuzione di posizione, esclusi compensi per le prestazioni di lavoro straordinario e le indennità che richiedono lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono volte a fronteggiare situazioni eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Direttore. Sono escluse forme generalizzate di autorizzazione.

Al fine di facilitare la conciliazione tempi di vita-lavoro è istituita la banca delle ore per la gestione delle ore derivanti dal lavoro straordinario o supplementare, nei limiti di quanto previsto dall'art. 27 C.C.N.L. 2016-2018.

L'istituto permette di accantonare, su di un "conto" individuale, un numero di ore prestate in più oltre il normale ordinario, nel limite complessivo annuo individuale pari a 100 ore, riproporzionate in relazione al tempo contrattuale. Il dipendente può richiedere che nel suddetto conto-ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate superiore a 20 minuti. L'utilizzo come riposo compensativo del monte ore individuale avviene compatibilmente alle esigenze di servizio, anche con riguardo al numero di lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione.

Le parti concordano, nei limiti di quanto previsto dall'art. 26 del C.C.N.L. 2016-2018, che per tutti i dipendenti, nell'ambito delle azioni positive rivolte alla maggiore conciliazione vita-lavoro, potrà essere prevista, compatibilmente con le esigenze di servizio e nel rispetto dei turni dei lavoratori impegnati in attività di *front office*, una flessibilità giornaliera da utilizzare, fino ad un massimo di 1 ora giornaliera complessive, da fruirsi in entrata o in uscita.

La flessibilità deve essere recuperata integralmente non oltre il mese successivo a quello cui si riferiscono le ore non effettuate. L'eventuale mancato recupero determina la corrispondente detrazione sulla retribuzione del mese ulteriormente successivo.

Nel caso di fruizione nella stessa giornata di flessibilità e permessi orari a recupero, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio per almeno la metà dell'orario effettivo giornaliero.

## ART. 12 – DISCIPLINA DEL PIANO ORGANIZZATIVO PER IL LAVORO AGILE

Le parti prendono atto che la disciplina del lavoro prestatato in modalità agile è stata oggetto di apposita regolamentazione da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente (da ultimo nella seduta del 26.10.2023), anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici. In considerazione dell'intervenuto disposto introdotto dall'art. 39 del C.C.N.L. 2019-2021, le parti si danno atto che non sussistono, allo

stato attuale, condizioni per le quali la prestazione lavorativa debba essere erogata in modalità agile in modo continuativo e strutturale. Resta ferma la possibilità di ricorrere alla prestazione erogata in modalità agile, alle condizioni indicate dal C.C.N.L. 2019-2021, in occasione di particolari e contingenti situazioni di carattere eccezionale.

## SEZIONE 2 PARTE ECONOMICA – IL SISTEMA PREMIANTE COSTITUZIONE DEL FONDO

### ART. 1 – COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato a seguito di apposita ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33 del C.C.N.L. 2022-2024 ed allegata al presente contratto, è costituito nell'importo complessivo **di Euro 20.007,65** e utilizzato come di seguito indicato.

#### Quote di fondo di natura variabile:

<i>Performance</i> organizzativa art 50, c. 2, lett. a (nella misura massima della metà per ciascun dipendente)	€	6.949,37
<i>Performance</i> individuale art. 50, c. 2, lett. b (nella misura massima della metà per ciascun dipendente)	€	2.978,31
Indennità di posizione organizzativa art. 50, c. 2, lett. g	€	3.500,00
Indennità condizioni di lavoro art. 50, c. 2, lett. d	€	825,00
Totale parziale	€	14.252,68

#### Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziali condizioni economiche storiche art. 77, c. 1	€	0
Differenziali stipendiali art. 50, c. 2, lett. f, C.C.N.L. 2019-2021	€	5.754,97
Progressioni economiche all'interno delle aree – art. 14 CCNL 2019-2021	€	0
Indennità di Ente carico fondo periodo gennaio-ottobre 2022	€	0
Quota annuale TFR fondo art. 89, c. 2, lett. g	€	0
Totale parziale	€	5.754,97

Il limite massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario viene fissato in 150 ore e detto importo, in relazione al rispetto degli obblighi di legge ed al fine di garantire la neutralità finanziaria dell'operazione, costituisce tetto massimo da non superare, salvo motivate ed imprevedibili esigenze funzionali, per l'anno in corso e per le successive tornate contrattuali. A tal proposito si evidenzia che l'ammontare complessivo del fondo è stato rideterminato al ribasso espungendo l'importo corrispondente alla media degli importi erogati a titoli di compenso per lavoro straordinario nel triennio 2017-2019 pari ad Euro 1.548,10. Detto importo

tiene conto delle aliquote spettanti alle rispettive qualifiche funzionali. Tenuto conto, inoltre, della ridotta consistenza numerica dell'organico dell'Ente, il limite finanziario che l'Amministrazione sosterrà per remunerare le prestazioni di lavoro straordinario verrà adeguato, fermo restando il tetto *pro capite* massimo di 150 ore, in caso di inserimento di nuove risorse nell'organico dell'Ente.

## ART. 2 – MODALITÀ E CRITERI DI CORRESPONSIONE

Anche per l'anno 2025 il sistema incentivante della produttività vuole assicurare il miglioramento del livello di efficienza dell'Ente, sia con riguardo alla qualità e quantità dei risultati che alla tempestività nelle risposte.

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

### 1. DETERMINAZIONE OBIETTIVI DI BASE

Un'efficiente organizzazione dell'ufficio, l'aggiornamento di tutte le aree di attività ed il miglioramento dei risultati di performance dell'Ente sono il principale parametro da prendere in esame per questo anno.

La corresponsione della relativa somma (Euro 2.978,31, nella misura massima della metà per ciascun dipendente) viene effettuata a parametro unico e suddivisa tra tutti i dipendenti in servizio alla data di sottoscrizione del presente contratto ed è subordinata alla verifica positiva e congruità dell'elaborazione dei piani di intervento e dei programmi di realizzazione dei progetti di Ente fissati dal presente contratto.

### 2. PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE

In relazione alla necessità di migliorare l'efficienza e l'efficacia dei servizi resi vengono identificati e immediatamente attivati alcuni rilevanti progetti per i quali si stanziava un importo complessivo di Euro 6.949,37, nella misura massima della metà per ciascun dipendente).

### 3. EROGAZIONE COMPENSI

I compensi incentivanti verranno erogati in due *tranche* in relazione al livello di conseguimento degli obiettivi definiti. Con la corresponsione della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 50% dell'importo assumendo a base il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente accordo (parametrato in base ai mesi di servizio previsti per l'anno in corso). È ammissibile, a discrezione dell'Ente, l'erogazione di un secondo acconto, nella misura massima del 30% (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati).

Il saldo del compenso incentivante sarà corrisposto a consuntivo l'anno successivo, dopo la verifica dei risultati ottenuti nei vari settori dall'Ente e secondo quanto risulta dalla Relazione della *performance* validata dall'OIV, ripartendolo in misura proporzionale al coefficiente di partecipazione individuale ai progetti definito dai capiprogetto, in contraddittorio con i singoli

partecipanti, come previsto dal NSVP, ed eventualmente con intervento conciliativo del Direttore in caso di mancato accordo sulla definizione del grado di apporto individuale. Resta inteso che la corresponsione degli importi connessi ai compensi incentivanti avverrà in modo proporzionale, oltre che al grado di raggiungimento del risultato ed al coefficiente di impegno individuale, anche ai mesi di effettivo impegno del lavoratore sul progetto.

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

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

Pertanto, i dipendenti a cui è attribuita la posizione organizzativa con il relativo compito di coordinamento ai sensi dell'art. 7 del presente accordo, nonché i responsabili dei progetti, dovranno presentare alla Direzione i report periodici e segnalare eventuali scostamenti o criticità che possano compromettere il risultato finale.

### ART. 3 – CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'AC Trento in presenza di circostanze di particolare rilievo, di seguito dettagliate, od in caso di esito infruttuoso della procedura conciliativa prevista dal NSVP come specificato all'articolo 4 del presente contratto, può intervenire sui criteri di ripartizione della quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 35%;
- 3 – mancata attribuzione del compenso incentivante.

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

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- inosservanza dell'orario lavorativo;
- insufficiente rendimento dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa stabiliti dal contratto collettivo nazionale o dal presente contratto integrativo;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopraelencate situazioni vanno segnalati entro sette giorni al dipendente interessato, che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni, determinando la sospensione del provvedimento. Avverso le riduzioni del compenso individuale il dipendente, entro dieci giorni dalla notifica del provvedimento, può ricorrere al Direttore che, sentite le OO.SS. rappresentative, decide entro trenta giorni.

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

#### ART. 4 – COMPENSI PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI OD ONERI

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Tali compensi sono cumulabili tra loro.

##### **Compensi per rischio/onerosità**

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

#### ART. 5 – COMPENSI PER INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area Funzionari può essere affidato il seguente incarico, di cui agli artt. 16 ss. del C.C.N.L. 1. ottobre 2007, per il quale è previsto il compenso a fianco indicato:

- Rapporti con i Centri delegati ACI sul territorio provinciale: € 3.500,00 annuali

Qualora, conformemente all'articolo 54 del C.C.N.L. 2019-2021, l'incarico di posizione organizzativa di cui sopra risulti vacante e sia pertanto oggetto di attribuzione di specifica responsabilità a personale dell'area degli assistenti, l'importo dell'indennità di specifica responsabilità accessoria pari ad € 2.000,00 annuali.

#### ART. 6 – DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo sarà considerato risparmio di gestione per l'Ente.

**SEZIONE 3**  
**FONDI PER IL FINANZIAMENTO**  
**DI INIZIATIVE A CARATTERE PROGETTUALE**

**ART. 1 – PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO PER L'ENTE**

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

**A) Ideazione, organizzazione e gestione dei nuovi archivi della sede sociale      2 persone**

Con riferimento alla nuova sede dell'Ente, si rende necessario organizzare, sistemare e gestire gli spazi adibiti ad archivio, sia per quanto riguarda il materiale del sodalizio che per quanto concerne quelli degli altri soggetti presenti nel complesso immobiliare. Con l'occasione, si rende altresì indispensabile pensare alla logistica all'interno della struttura, con particolare riferimento agli spazi comuni.

Totale progetto € 2.749,37.

*Risorse coinvolte:* due.

**B) Sistema di qualità AC Trento      2 persone**

La Certificazione di qualità ISO 9001, rilasciata all'Ente ormai da svariati anni, richiede di essere mantenuta – sia per il prestigio conferito al sodalizio che per le agevolazioni anche economiche ad essa collegate. Sarà pertanto necessario continuare nella applicazione di modalità operative coerenti con il sistema di qualità, per migliorare il servizio reso all'utenza e confermare la certificazione. È inoltre in corso l'accreditamento per il sistema CAF/CEF per il miglioramento continuo dell'organizzazione, che richiederà il coinvolgimento delle risorse interne.

Totale progetto € 2.200,00.

*Risorse coinvolte:* due.

**C) Presenza agli eventi dell'AC Trento      2 persone**

L'Ente organizza, promuove e patrocina numerosi eventi e manifestazioni sul territorio provinciale, che abbisognano di essere adeguatamente presenziate e nel caso gestite. Al personale è richiesto, oltre alla presenza attiva nei limiti delle proprie disponibilità, di garantire un supporto nelle fasi di allestimento, svolgimento e termine degli eventi in questione.

Totale progetto € 2.000,00.

*Risorse coinvolte:* due.

**ART. 2 – REMUNERAZIONE DEI PROGETTI DI PARTICOLARE RILIEVO**

In occasione del pagamento della prima mensilità utile successiva alla sottoscrizione del presente contratto, a titolo di acconto (eventualmente soggetto a conguaglio passivo in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi finali assegnati) verrà erogato il 50% dell'importo.

Il saldo sarà corrisposto dopo la verifica dei risultati ottenuti dall'Ente, dopo la validazione della Relazione della performance da parte dell'OIV.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo assegnato, le somme non erogate andranno a risparmio di gestione e non andranno ad incrementare la quota destinata ai compensi incentivanti.