



Automobile Club Treviso

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DELL'AUTOMOBILE CLUB TREVISO ANNO 2025

Le delegazioni dell'Amministrazione e delle sottoscritte rappresentanze sindacali si sono riunite il giorno 26 maggio 2025, alle ore 11,00, per definire la disciplina per la corresponsione del salario accessorio per l'anno 2025.

Le parti:

- visto quanto disciplinato dal D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle circolari applicative in materia di relazioni sindacali;
- visto il D.Lgs.n.150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa ed in particolare la circolare n.7 del 13.05.2010 del Dipartimento Funzione Pubblica che ne disciplina l'applicazione e le modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74;
- visti i CCNL del Comparto Enti Pubblici Non Economici e, da ultimo, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2022/2024, sottoscritto in via definitiva il 27.01.2025;
- visti in particolare gli artt. 32-33 del CCNL di Comparto attualmente in vigore, nelle more del rinnovo;
- visto il CCI dell'anno 2024 sottoscritto in via definitiva in data 28.05.2024.

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis co. 1 del D.Lgs. n° 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.L.150/09.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

Costituzione e utilizzo del fondo trattamenti accessori per il 2025

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 39.989,12(all.1) suddiviso come segue:

Quote di fondo di natura variabile:

a)	Compensi incentivanti la produttività: ➤ Fondo quantità e qualità del servizio (organizzativa) 70% € 13.597,79 ➤ Fondo obiettivi 30% € 5.827,63	€	19.425,42
b)	Compensi per particolari attività – di cui art.33, c.2, lett.d) CCNL 2022 -2024 (ex art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€	1.500,00
c)	Compensi per particolari attività – di cui art.33, c.2, lett.e) CCNL 2022 -2024 (ex art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€	11.200,00
	totale	€	32.125,42

Quote di fondo con carattere permanente:

d)	Differenziale stipendiale – di cui art.14 CCNL 2019-2021 (tabella 1) – c.d. fasce	€	3.750,00
e)	Differenziale stipendiale – di cui art.52, co.4lett.a), CCNL 2019-2021	€	3.740,49
f)	Integrazione stipendiale “tabella G”– di cui art.52, co.4 lett.c), CCNL 2019-2021	€	162,50
g)	Accantonamento di cui ex 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 s.m.i. = 6,91% dell'indennità di ente (art.58,co.2 CCNL 2019-2021)	€	210,71
	totale	€	7.863,70

Fondo per il livello di efficienza dei servizi

La gestione del fondo per i trattamenti accessori tiene conto dei programmi dell'Ente che perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza, per l'anno 2025 sono orientati all'erogazione di nuovi servizi individuati e da individuare, al miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi già svolti, al loro continuo adeguamento alle modifiche normative ed al conseguente aggiornamento organizzativo ed informatico, sempre nell'ottica di maggiore soddisfazione della clientela.

In particolare, l'anno in questione come anticipato, pur proseguendo nell'attività di implementazione nell'erogazione dei servizi consolidati, dà il via ad importanti innovazioni, coinvolgendo ciascun settore per la propria competenza e nell'insieme l'intera struttura dell'Ente con il seguente programma:

- sviluppo e promozione dell'associazionismo attraverso l'incentivazione dei prodotti associativi implementati con nuovi servizi locali;
- manutenzione ed aggiornamento del sito Internet;
- aggiornamento e adeguamento del processo contabile ai regolamenti di contabilità ed elaborazione adempimenti fiscali.

Il trattamento accessorio è destinato a remunerare e a valorizzare tutte le situazioni lavorative in cui la figura del funzionario polivalente, cioè, il dipendente che mostra flessibilità e adattabilità alle incombenze lavorative quotidiane, emerga in maniera evidente e specifica secondo parametri oggettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e la qualità dei servizi, corrispondendo ai criteri voluti dal CCNL, sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi di seguito illustrati:

Fondo per la qualità del servizio.

Le risorse assegnate a tale fondo ammontano a **€ 19.425,42**.

Al fondo affluiranno inoltre le risorse non utilizzate dagli altri fondi.

- una quota del 70% (**€ 13.597,79**) del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti. Esso è prioritariamente volto a remunerare il costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici, misurata sulla adattabilità e flessibilità del personale al risultato poc'anzi accennato volto alla valorizzazione concreta della figura del funzionario polivalente;
- il restante 30% (**€ 5.827,63**), unito ai residui degli altri fondi, verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (all.2).

La quota del fondo per la produttività collettiva e per la qualità del servizio verrà ripartita tra il personale tenuto conto dei seguenti elementi:

- valore parametrico degli stipendi in base alla scala parametrica seguente:

AREA	PARAMETRO
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	88

- valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno.

Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, corrispondente alla percentuale del 25%, 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 34%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

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

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

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- 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;
- 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 attese degli utenti.

L'Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

Acconto da corrispondere con lo stipendio del mese di **luglio** (con riferimento temporale ed economico gennaio – luglio). L'acconto sarà erogato sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell'obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti.

Il saldo verrà erogato entro il mese di **febbraio successivo** previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati relativamente a soci, assistenza, tasse, aggiornamento procedure amministrativo-contabili e corretta gestione delle attività di segreteria.

Compensi per particolari attività lavorative

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2025 ammonta complessivamente a **€12.700,00**.

Il sistema dei compensi per l'esercizio di particolari attività lavorative è strutturato nel modo seguente:

a) compensi per rischio/onerosità di cui art.33, c.2, lett.d) CCNL 2022 -2024 (ex art.49 co.1 CCNL 2019-2021)

Le parti concordano per l'anno 2025 la corresponsione di un compenso finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano rischi e onerosità. Essi vengono individuati nella seguente attività:

- maneggio e trasporto valori;
- Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, tali attività lavorative sono spesso svolte alternativamente nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso viene pertanto stabilito nella misura giornaliera di:

- **maneggio valori sportello/trasporto valori** **€ 4,00**

sulla base delle giornate di effettiva prestazione di una o più delle attività lavorative che danno luogo al compenso stesso.

b) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità di cui art.33 co.2 – lett.e del CCNL 2022/2024 -€ 11.200,00 (ex art.49 co.1 CCNL 2019-2021)).

I ruoli e le posizioni organizzative di seguito specificate assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

1	Riconoscimento per attività relative al buon funzionamento della struttura	€	2.000,00
2	Indennità aggiornamento sito web istituzionale (Pat-trasparenza) e approvvigionamenti ME.PA.	€	1.800,00
3	Indennità per attività ufficio segreteria	€	1.600,00
4	Riconoscimento per organizzazione in staff con direzione di attività sportive e di educazione stradale	€	2.000,00
5	Indennità per responsabilità servizio di Sede (amministrazione/contabilità)	€	1.800,00
6	Riconoscimento per attività in staff particolari esigenze Direzione	€	2.000,00

Tali compensi sono erogati agli aventi diritto mensilmente, per dodici mensilità.

La presente contrattazione per i compensi di cui art.33 co.2 – lett. d/e del CCNL 2022/2024- Funzioni Centrali si ritiene valida anche per l'anno successivo e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

c) Progressioni economiche all'interno delle aree di cui art.14 CCNL 2019-2021 - differenziali stipendiali di cui alla tabella 1 e di cui all'art.52 comma 1-bis del D. Lgs.165/2001.

Si ritiene di attribuire n.1 differenziale stipendiale al personale con anzianità di servizio, ricorrendone i requisiti basilari che prevedono l'assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi 2 anni e l'assenza di progressione economica negli ultimi 2 anni. Si è ritenuto di ridurre a 2 gli anni di assenza di progressione economica da considerare per l'attribuzione, come previsto dall'art. 14 CCNL 2019-2021. Tale attribuzione sarà preceduta da procedura selettiva comparativa attestante i requisiti richiesti dalla normativa vigente.

La misura annua lorda è corrisposta mensilmente per 13 mensilità, con decorrenza dal 1° gennaio 2025, così come contemplato dall'art.14 CCNL 2019-2021, al comma 3.

Nel corso del 2023 c'è stata una prima attribuzione di differenziale stipendiale, preceduta da procedura selettiva comparativa attestante i requisiti richiesti dalla normativa vigente. L'attribuzione

di differenziale, con decorrenza 1° gennaio 2023, ha riguardato 1 Assistente (ex B3) per 1.250,00€ e 1 Funzionario (ex C3) per 2.250,00€. Essendo nel 2024 cessato dal servizio il dipendente con qualifica di Funzionario, l'importo del relativo differenziale stipendiale ritorna nella disponibilità della contrattazione integrativa come previsto dall' art. 33 del CCNL 2022/2024. Per il 2025 si tratta dell'attribuzione di un secondo differenziale per 1 dipendente Area Assistenti (ex B3) e il primo differenziale per 1 dipendente Area Assistenti (ex B1).

Nello specifico si riassume la nuova distribuzione dei differenziali stipendiali:

DIFFERENZIALE STIPENDIALE – art.14 CCNL 2019-2021			
AREA	n. Dipendenti	Differenziale stipendiale	n. fasce
Assistenti (ex B3)	1	2.500,00	2
Assistenti (ex B1)	1	1.250,00	1
		3.750,00	

d) Differenziale Stipendiale di cui art.53, co.3 punto a), CCNL 2019-2021 (anno 2025).

Dall'1.11.2022, il fondo viene incrementato delle risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art.52, co.3 punto a). L'importo complessivo di € 3.740,41 scaturisce dalla differenza tra i valori della tabella C3 di cui al CCNL 2016-2018 e i valori della tabella H del CCNL 2019-2021, tenuto conto del personale cessato nel 2024, così come da prospetto sotto riportato:

DIFFERENZIALE STIPENDIALE – art.52 co.3 punto a) CCNL 2019-2021					
POSIZIONE ECONOMICA	MENSILITA' DI 13 (1)	N. DIPENDENTI (2)	IMPORTO TAB C3 ex CCNL (3)	IMPORTO TAB H CCNL 2019-2021 (4)	Differenziale stipendiale (5) = [3-4/12x (1)x(2)]
B3	13	1	22.804,65	19.351,97	3.740,41
					3.740,41

e) Integrazione stipendiale “tabella G” di cui art.52, co.4 lett.c) CCNL 2019-2021(anno 2025).

In applicazione dell'art.52, co.4 punto c) è mantenuto a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art.44, il 50% degli importi di colonna 2 della tabella "G" Enti pubblici non economici, secondo il seguente sintetico prospetto esplicativo:

INTEGRAZIONE STIPENDIALE da 1/01/2025 al 31/12/2025 art.52, co.4 lett.c) del CCNL 2019/2021				
AREA	Valori da sottrarre dall'indennità di ente complessiva, così come determinata da ex CCNL (a)	50% (compreso rateo 13^ mensilità) (b)	50% (escluso rateo 13^ mensilità) (c)	totale Colonna (c) x n.13 mensilità) (d)
Assistenti (n.1 unità)	27,08	13,54	12,50	162,50

f) Accantonamento di cui all'art.35, co.4, CCNL 1° ottobre 2007 – confermato dall'art.89, co.2 lett.g) del CCNL 2016/2018 ed a seguire dall'art.58, co.2 del CCNL 2019-2021.

L'art.6, c. 3-4, del CCNL 2009, riproduce le previsioni di cui all'art.35 del CCNL 1° ottobre 2007 e dispone per il personale destinatario del TFR, a partire dall'esercizio 2008, che un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposta in ciascun anno allo stesso personale, sia posto a carico del fondo prelevandolo di anno in anno, dal medesimo fondo. Per il 2025 l'importo ammonta a € 210,71 (6,91% di € 3.049,44).

Disciplina di gestione dei residui

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti. In caso di mancato raggiungimento di taluni obiettivi, la parte di tale compenso incentivante non corrisposta costituisce economia di gestione per l'Ente. Allo stesso modo della quota parte relativa ad un dipendente con qualifica di Area Funzionari, cessato e non ancora sostituito, che non verrà distribuita e costituirà economia di gestione.

Disciplina nuovo ordinamento professionale di cui art.7, co.6, lett. z) CCNL 2019-2021

Si conferma il sistema di classificazione definito in sede di contrattazione integrativa per l'anno 2022.

AII.1)

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
--

ANNO 2025

Risorse stabili

- Art. 76 co.2 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Fondo per la contrattazione integrativa
Importo consolidato anno 2016

€ 29.187,41

- Art. 76 co.3 lett. a) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018 (CFR. art. 89 c.5)

Incremento dello 0,49 % del monte salari anno 2015
(69.885,35 x 0.49% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2015)

€ 342,44

- Art. 76 co.3 lett. b) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Recupero RIA personale cessato

€ 0,00

- Art. 76 co.3 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Recupero Indennità di Ente personale cessato

€ 0,00

- Art. 76 co.3 lett.d) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Risorse riassorbite ai sensi art.2 c.3 D.Lgs 165/2001
Miglioramenti riconosciuti ad personam

€ 0,00

- Art. 49 co.3 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2019 - 2021

Incremento dello 0,81 % del monte salari anno 2018
(72.956 x 0.81% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2018)

€ 590,94

- Art. 32 co.1 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2022– 2024

Incremento dello 1,28 % del monte salari 2021
(71.594 x 1.28% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2021) € 916,40

- Decurtazione annua indennità di ente

Dall'1/11/2022 a carico del bilancio dell'ente - € 2.734,08

- Integrazione di cui all'art.49, co.2CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2019 - 2021

Integrazione risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere
i differenziali stipendiali di cui all'art.52 co.4 limitatamente a quelle, già
a carico dei bilanci delle amministrazioni € 2.612,10

- Incremento derivante da nuove assunzioni ai sensi art.11 D.L.135/18

Integrazione risorse necessarie a sostenere l'onere per la corresponsione
del trattamento economico accessorio n.1 dipendente assunta l'1.07.23
(quota annuale 2024) € 8.000,00

€ 38.915,21

Risorse variabili annuali

- Art. 76 co.4 lett.a) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Risorse pari al 1% dei risparmi di gestore per spese
correnti non obbligatorie € 0,00

- Art. 76 co.4 lett.b) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Risorse derivanti dalle economie realizzate da piani
di razionalizzazione della spesa, riordino amministrativo, etc. € 0,00

- Art. 76 co.4 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018 (cfr. art. 89 c.2 lett.a))

Risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione	€	0,00
- <u>Art. 76 co.4 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018</u> (cfr. art. 89 c.2 lett.b, c, d, e, f, g, h, i))		
Permanenza disposizioni precedenti senza ulteriore finanziamento	€	0,00
- <u>Art. 49 co.7 CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2019– 2021</u>		
Economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo	€	0,00
- <u>Art. 49 co.8 CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2019 - 2021</u>		
Ulteriore Incremento dello 0,22 % del monte salari anno 2018 (72.956 x 0.22% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2018)	€	0,00
- <u>Art. 32 co.1 CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2022– 2024</u>		
Incremento dello 1,28 % del monte salari 2021 (71.594 x 1.28% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2021) UNA TANTUM (rif. Annualità 2024)	€	916,40
- <u>Art. 32 co.2 CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2022– 2024</u>		
Incremento dello 0,22 % del monte salari 2021 (71.594 x 0.22% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2021)	€	157,51
<u>TOTALE FONDO DA EROGARE</u>		<u>€39.989,12</u>

All.2) Obiettivi 2025 (Fondo obiettivi –30%)

Area Amministrazione - Area Segreteria 3 risorse: 1 Area funzionari; 1 Area assistenti (ex posizione economica B3); 1 Area assistenti (ex posizione economica B1).

In conformità alle disposizioni della direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 28.11.2023 e della circolare di Federazione a firma del Segretario Generale dell'ACI n. prot.ADEC995/0000494/24 del 14.02.2024, si è ritenuto opportuno integrare gli obiettivi consolidati con la previsione di idonei percorsi formativi da parte del Personale, volti all'accrescimento delle rispettive competenze.

Area Amministrazione e contabilità: 2 risorse 1 funzionario 1 assistente

- **Aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%;**
- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%;**
- **gestione dell'operazione in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 10%;**
- **aggiornamento registri IVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 15%;**
- **fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 15%;**
- **aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 15%.**
- **percorso formativo piattaforma web Syllabus e/o Here We Learn almeno 40 ore annue – peso 15%.**

Area Segreteria 1 risorsa: 1 assistente

- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 25%;**
- **preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 25%;**
- **protocollo informatico e p.e.c. – peso 10%;**

- **attività di supporto alla Direzione tenuto conto, soprattutto, in periodi di maggiore incidenza della attività gestionale, relativa all'abbattimento del valore tempo in termini di esecuzione delle operazioni necessarie a garantire una gestione corretta ed efficace delle attività – peso 30%;**
- **percorso formativo piattaforma web Syllabus e/o Here We Learn almeno 40 ore annue – peso 10%.**

Il raggiungimento degli obiettivi, legato ai relativi pesi percentuali, sarà monitorato in corso d'anno e sarà riconosciuta e, quindi, autorizzata la erogazione del compenso incentivante previsto dal contratto integrativo di Ente, **nel mese di luglio 2025 (acconto) e nel mese di febbraio 2026 (saldo)**. L'erogazione dell'acconto e del saldo è sottoposta alla verifica del raggiungimento dei vari step di obiettivo, con apposita relazione e successiva determina di autorizzazione da parte della Direzione.

Sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo

Treviso, 26 maggio 2025

AUTOMOBILE CLUBTREVISIO
In rappresentanza dell'Amministrazione
Il Direttore
f.to Angelo Raffaele Centola

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CISL FP BL TV
f.to Sig. Carlo Alzetta

Rappresentante RSU
f.to Sig.ra Rossella Finotto

Sottoscrizione definitiva contratto integrativo

Treviso, 28/05/2025

AUTOMOBILE CLUB TREVISO
In rappresentanza dell'Amministrazione
Il Direttore
f.to Angelo Raffaele Centola

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

CISL FP TV BL
f.to Sig. Carlo Alzetta

Rappresentante RSU
f.to Sig.ra Rossella Finotto