

AUTOMOBILE CLUB VARESE

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE 2025

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale delle aree professionali degli Operatori, degli Assistenti e dei Funzionari con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Varese, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., a seguito di processi di mobilità.

Le parti prendono atto che nella pianta organica dell'Ente non sono attualmente previste posizioni di Elevata Professionalità.

Art. 2

Durata

Il presente contratto ha validità per il periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2025, salvo le diverse decorrenze espressamente previste.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

Art. 3

Disponibilità finanziaria

Il Fondo Risorse Decentrate è costituito con le risorse previste dall'art. 49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, incrementato in ragione di quanto previsto all'art. 32 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

Sono individuate e verificate le risorse che costituiscono il Fondo Risorse Decentrate ed in tale sessione negoziale si procede, con contrattazione collettiva integrativa a definire criteri e procedure di utilizzazione del Fondo stesso, nell'ambito delle finalità previste dall'art. 33 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

Nell'ambito della contrattazione di cui al comma 2 si provvede a individuare le somme destinate al finanziamento dei differenziali stipendiali relativi alle progressioni economiche all'interno dell'area e alla norma ex art. 18 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021; quelle necessarie a remunerare le Posizioni Organizzative e Professionali, le indennità per specifiche responsabilità e particolari condizioni di lavoro; quelle relative ai compensi per la performance organizzativa e individuale.

CAPO II
Trattamento Economico
Accessorio

Art. 4
Retribuzioni accessorie

Ai sensi della normativa in vigore il Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2025 ammonta complessivamente a €. 82.437,22.

L'importo del fondo tiene conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni. Una parte del FRD 2025 pari a €. 6.958,48 (8,44% del totale) viene accantonata e non distribuita ai fini di allineare il trattamento accessorio erogato dall'Ente alle determinazioni della Federazione ACI in materia ed in considerazione della contrazione delle risorse umane effettivamente in forza determinatesi nel corso dell'ultimo triennio.

Dette risorse sono destinate a promuovere il miglioramento dell'efficacia ed efficienza dei servizi ed a tal fine utilizzate:

Parte FRD a carattere variabile

Performance organizzativa	€	29.196,57
Performance individuale	€	12.414,10
Posizioni organizzative	€	6.500,00
Compensi per incarichi di responsabilità	€.	8.800,00
Indennità per maneggio e trasporto valori	€.	6.000,00
Totale (parziale)	€.	62.910,67

Parte FRD a carattere stabile

Differenziali stipendiali	€.	12.568,07
Totale da distribuire	€.	75.478,74

Art. 5
Compensi per rischi e/o disagi

Per lo svolgimento prevalente di compiti che comportino effettivi rischi o disagi sono attribuite, dal Direttore, le seguenti indennità giornaliere:

Tipo indennità	Importo €.
Maneggio valori	2,69 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza
Trasporto valori	3,62 su base giornaliera - per ogni giorno di effettiva presenza

Art. 6

Compensi per responsabilità e/o professionalità

In applicazione dell'art.50, comma 2, lettera d) del vigente CCNL, le parti concordano che, in considerazione dello svolgimento di particolari funzioni comportanti determinate responsabilità da parte del personale dell'Ente, allo stesso verrà attribuito un compenso di importo mensile, da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, pari a €.100,00 per il personale dell'area Operatori, €.150,00 per il personale dell'area degli Assistenti e €.166,67 per il personale dell'area dei Funzionari, relativamente ai compiti seguenti:

Operatori

- Ufficio segreteria e personale: Collegamento con enti esterni.

Assistenti

- Ufficio segreteria e personale: Gestione degli adempimenti relativi al personale.
- Ufficio Soci e Tasse: Servizio di cassa.

Funzionari

- Ufficio Coordinamento: Gestione delle pratiche provenienti dalle delegazioni.
- Ufficio Assistenza Automobilistica: supervisione attività esterne.

In caso di assenza superiore a 45 giorni o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre il compenso verrà attribuito al sostituto.

I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo.

Art. 7

Indennità per posizioni organizzative

In applicazione dell'art.17 del vigente CCNL – CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 – le parti prendono atto che per il 2025 è previsto n. 1 incarico di natura organizzativa che richiede compiti di maggiore responsabilità, al quale viene attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa, di importo mensile pari a €.541,67 da corrispondere per ogni effettivo mese di lavoro, dove per mese effettivo di lavoro si intende la presenza per un numero di giorni lavorativi pari alla metà più 1, non rientrando nella base di conteggio le ferie e i permessi a recupero, per le seguenti funzioni:

- Coordinamento Uffici Segreteria, Personale e Amministrazione.

L'importo dell'indennità di posizione organizzativa come determinato sopra assorbe la retribuzione per le prestazioni di lavoro straordinario.

In caso di assenza superiore a 45 giorni lavorativi o di modifica del regime contrattuale (part-time) il Responsabile conserva la titolarità, mentre il compenso verrà attribuito al sostituto, qualora lo stesso sia stato individuato.

I compensi sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo.

Art. 8

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa ed individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell' Automobile Club Varese per l'anno 2025, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance, adottato dall'Automobile Club Varese con delibera del Consiglio Direttivo del 11 febbraio 2019 e aggiornato con delibera del Presidente del 7 dicembre 2020.

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2025 è pari a €. 41.610,67.

Art. 9

Valutazione della performance organizzativa e individuale, obiettivi e modalità di erogazione

L'Automobile Club Varese, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, ha affinato le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'area "trasparenza" del sito internet istituzionale nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2025, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A - Obiettivi di performance organizzativa derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Varese – l'importo è pari al 70% della quota del fondo riservata ai compensi incentivanti. Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI sia degli obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club Varese, utilizzando apposite schede in cui verranno indicate la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale (vedi scheda Allegato A);

B - Obiettivi di performance individuale - la quota di fondo per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi è pari al 30% del totale fondo per i compensi incentivanti. I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente all'interno dei team/strutture (vedi scheda Allegato B).

La "ripartizione" del FRD, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, sarà effettuata secondo la seguente modalità:

1. Obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI, peso 60% delle risorse disponibili per la retribuzione di performance; le parti concordano che una quota

dell'importo complessivo destinato alla retribuzione della performance organizzativa pari a €1.000,00 pro-capite venga destinata a titolo di welfare integrativo ai sensi dell'art.34 del CCNL Funzioni Centrali triennio 2022-2024. Il trattamento di welfare integrativo verrà erogato in proporzione al raggiungimento degli obiettivi e alle presenze e verrà erogato mediante l'attivazione di una piattaforma di welfare.

2. Obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell'A.C. Varese, con peso pari al 10% delle risorse disponibili per la retribuzione di performance;
3. Performance individuale, pari al 30% delle risorse disponibili per la retribuzione di performance, per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi.

Dettaglio obiettivi:

Per gli obiettivi di performance di cui ai punti 1. e 2., in linea con quanto previsto dal vigente "sistema di misurazione e valutazione della performance" con peso complessivo uguale al 70% del totale delle somme disponibili, si riporta l'allegata scheda di dettaglio (Allegato A).

Per quanto riguarda la valutazione sul grado di raggiungimento degli obiettivi di performance di cui al punto 3. con peso complessivo pari al 30% finalizzato a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, specificati nel documento allegato (Allegato B), si riporta alla valutazione dei comportamenti operata dal Direttore dell'Ente e formalizzata in schede di valutazione sottoscritte dal direttore e dai Dipendenti valutati.

Art. 10

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione

Il sistema di valutazione prevede l'assegnazione ai Dipendenti dell'Ente, da parte del Direttore, nella prima parte dell'anno, degli obiettivi di performance organizzativi e individuali.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi e individuali, attraverso la compilazione di una scheda standard, denominata scheda finale (Allegato C), riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni Dipendente e dal Direttore.

Il grado di conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e l'erogazione del relativo importo incentivante discende dal conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa assegnati al Direttore dell'Ente da ACI e ratificati dal Consiglio Direttivo dell'Ente; il grado di coinvolgimento individuale relativamente alla performance organizzativa dell'Ente è misurato con un punteggio da 1 – minimo – a 5 – massimo – commisurato alla valutazione in centesimi espressa dal Direttore dell'Ente; la suddetta misurazione avrà ad oggetto i comportamenti organizzativi del Valutato, così come specificati nell'Allegato B; la valutazione conseguita dal Dipendente determinerà l'entità della somma erogata a titolo di performance individuale secondo la seguente scala:

1 (valutazione inferiore o uguale al 50%): nessun incentivo;

- 2 (valutazione superiore al 50% e inferiore o uguale al 70%): 20% della somma stanziata;
- 3 (valutazione superiore al 70% e inferiore o uguale al 80%): 40% della somma stanziata;
- 4 (valutazione superiore al 80% e inferiore o uguale al 90%): 60% della somma stanziata;
- 5 (valutazione superiore al 90%): 100% della somma stanziata.

La valutazione della performance individuale si basa sui comportamenti organizzativi espressi da ciascun Dipendente ed è formalizzata attraverso la compilazione della relativa sezione della scheda di valutazione finale.

Il risultato è trasmesso al Valutato mediante invio della scheda finale che dovrà essere dallo stesso controfirmata per accettazione; in caso di mancata accettazione la valutazione è oggetto di confronto tramite colloquio con il Direttore; a seguito del predetto colloquio il Direttore può confermare o modificare la valutazione.

Art. 11

Disciplina del Piano organizzativo per il lavoro agile

Le parti prendono atto che il Piano organizzativo per il lavoro agile è stato oggetto di apposita delibera da parte del Consiglio Direttivo dell'Ente, anche a seguito delle previsioni normative specifiche adottate per disciplinare la prestazione lavorativa resa dai dipendenti pubblici. Le parti concordano sulla necessità di effettuare un'attività di monitoraggio, in collaborazione con le organizzazioni sindacali, per individuare soluzioni e attività che possano essere eseguite in modalità agile.

Art. 12

Criteri per l'assegnazione delle risorse

Come indicato nelle schede sopra richiamate, ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati sia uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso percentualmente tra singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Entro il mese di giugno dell'anno 2026 ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Varese", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.

L'erogazione degli incentivi avverrà secondo i seguenti dettagli operativi:

- **Obiettivi organizzativi di Ente:** peso 60% pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado minimo di raggiungimento pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.
- **Obiettivi specifici di gruppo o individuali:** peso 10% pari quote *in percentuale* di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di minimo realizzazione dell'obiettivo pari al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito incentivo.

Ai fini dell'erogazione degli emolumenti, sono presi a riferimento i criteri di corresponsione di cui alla scala parametrica che segue:

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

In particolare, il riconoscimento economico è connesso al contributo offerto da ciascun individuo e pertanto alla capacità dimostrata nel rispondere con efficacia e tempestività alle istanze dei portatori di interesse privati ed istituzionali. Convenzionalmente l'apporto fornito si basa sulle ore lavorative annue (giorni lavorativi annui al netto di ferie e festività) e alla rispettiva area di appartenenza.

- **Obiettivi di performance individuale** - peso 30% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base della valutazione operata dal Direttore in riferimento alle competenze organizzative dimostrate, così come descritte nell'Allegato B al presente contratto.

I compensi destinati a remunerare la performance organizzativa, di cui al presente accordo, saranno erogati sempre a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati e in percentuale di raggiungimento degli stessi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV, a partire dal mese di giugno dell'anno 2026. Le parti concordano che il pagamento verrà suddiviso in due rate, da corrispondere nei primi mesi utili, dopo la validazione da parte del competente organismo.

Per quanto riguarda la remunerazione della performance individuale, verrà erogata, dopo la valutazione da parte della Direzione, nel primo mese utile.

Art. 13

Progressioni economiche all'interno delle Aree

Attualmente non sono previste procedure per l'attribuzione di differenziali stipendiali nel corso dell'anno. Le organizzazioni sindacali propongono l'attivazione della procedura per l'attribuzione di n.1 differenziale stipendiale per l'Area Funzionari e n.1 per l'area Assistenti con le modalità e i criteri previsti dal CCNL Funzioni Centrali 2019-2021, art. 14 comma 2. L'ente si impegna a fornire adeguata informativa alle organizzazioni sindacali.

Art. 14

Criteri e procedure per l'attribuzione di differenziali stipendiali (P.E.O.)

Le progressioni economiche all'interno di ciascuna Area sono finalizzate al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.

In coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, art. 16, comma 2, lett. d), i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- a. media delle ultime tre valutazioni individuali – peso 60%;

b. esperienza professionale maturata – peso 40%.

Il punteggio per ciascuno dei criteri di valutazione verrà determinato secondo la seguente specificazione:

Criteri	Punteggio massimo	Attribuzione punteggio
Media delle ultime tre valutazioni individuali	6	Classe di valutazione – Punteggio
		< 80 0
		80,01 – 90 1
		90,01 – 92 2
		92,01 – 94 3
		94,01 – 96 4
		96,01 – 98 5
98,01 – 100 6		
Livello di esperienza maturato nell'Area di inquadramento	3	0,20 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi
Livello di esperienza complessivo	1	0,10 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi

In caso di parità di punteggio si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri:

- c. maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- d. maggiore anzianità complessiva di servizio;
- e. maggiore età.
- f.

Alla presente procedura possono partecipare soltanto i dipendenti in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrati nell'Area Assistenti da almeno tre anni e che negli ultimi tre anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

Non sono ammessi i dipendenti destinatari, negli ultimi due anni antecedenti il 31 dicembre 2024, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

L'attribuzione del differenziale stipendiale è disposta con decorrenza dal 1° gennaio 2025 ai sensi dell'art.16 del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024, comma 3.

Art. 15

Disciplina di gestione dei residui

Eventuali economie maturate sulle voci "differenziali stipendiali" e indennità rischi e disagi, confluiranno su base annua in una unica quota volta al riconoscimento della performance organizzativa conseguita dagli Uffici dell'Ente e verranno ripartite tra il personale in servizio in base alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sopra richiamata. Detti residui verranno erogati, unitamente agli altri saldi, a seguito di validazione della relazione della performance da parte dell'OIV.

L'utilizzo di eventuali residui nella gestione della quota del fondo utilizzata per la performance organizzativa sarà oggetto di confronto tra le parti.

Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni di legge e/o contrattuali, nonché di pareri / direttive ministeriali e/o sentenze che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Per le organizzazioni sindacali territoriali:

- CISL – F.TO NUNZIO PRATICÒ

Per la RSU:

- F.TO MARCO LOMBARDI
- F.TO MANUELA MOTTA
- F.TO MICHELA MOTTA

Per l'ente:

- F.TO FRANCESCO MUNNO