



AUTOMOBILE CLUB VERCELLI

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2023

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 15 settembre 2023 presso la Sede dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto del comparto Funzioni Centrali per il quadriennio normativo 2006/2009 e biennio economico 2006 – 2007 ed il C.C.N.L. relativo al triennio economico e normativo 2016 -2018 sottoscritti in data 12/02/2018;
- visto il I Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto il 29 dicembre 1999;

CONCORDANO

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022 determinate in applicazione del C.C.N.L. per il personale degli Enti Pubblici non economici relativo al triennio 2019/ 2021 del C.C.N.L.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 8 del C.C.N.L. per il triennio 2019-2021.

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

Il Presidente Eugenio Castelli

Il Direttore Emilio Ingenito

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CISL

Marco Minini

FP CGIL

RDB CUB PI

FP UIL

FP CISAL

RSU Lorenza Crosio

TITOLO I
DISPOSIZIONI GENERALI



TITOLO 1 - PRINCIPI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo ha validità per il periodo 1° gennaio 2023-31 dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione 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 19.12.2018 ed aggiornato in data 21.10.2020, approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente in data 26.03.2019 delibera n. 2/2019 e aggiornato per le problematiche legate all'emergenza sanitaria Covid-19 in data 9.11.2020 con delibera del Presidente n. 3/2020, ratificata dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 15.12.2020 delibera n. 13/2020.

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 FAMIGLIE PROFESSIONALI

Dal 01.11.2022 cambia il sistema di classificazione del personale ed è suddiviso nelle seguenti aree:

Operatori (ex A)

Assistenti (ex B)

Funzionari (ex C)

All'interno di ciascuna area professionale, in base alle differenti competenze professionali acquisite, vi sono progressivi incrementi economici denominati "differenziali stipendiali".

Le aree sono individuate mediante declaratorie che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento nell'area medesima. Le stesse corrispondono a livelli



omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative.

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

Il nuovo sistema di classificazione del personale si articola come segue:

AREE	Differenziali Stipendiali
Area Funzionari	N. 5 differenziali attribuibili
Area Assistenti	N. 5 differenziali attribuibili
Area Operatori	N. 2 differenziali attribuibili

A valle di quanto esposto, è stata definita una tassonomia di famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali ricondurre i profili professionali definiti dall'Ente.

La famiglia professionale comprende lavori, approcci professionali e competenze con comuni orientamenti e finalità.

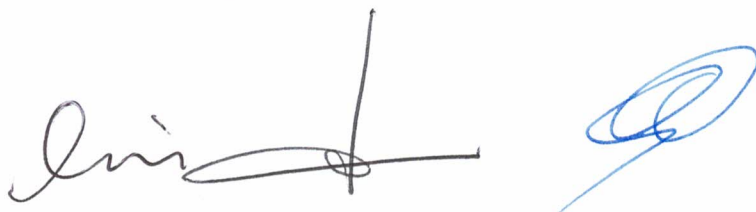
In particolare, si possono evidenziare le famiglie professionali che seguono:

- Famiglia professionale amministrativo - gestionale
- Famiglia professionale tecnico - specialistica

Il personale dell'AC Vercelli è classificato in famiglie professionali caratterizzate da cultura e valori omogenei, conoscenze peculiari, competenze chiave e specifica collocazione organizzativa; esse rappresentano il patrimonio distintivo dell'organizzazione e consentono la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane centrato sulle competenze, in grado di accrescere la capacità di apprendimento e di sviluppo del sistema organizzativo dell'Ente.

Le famiglie professionali sono caratterizzate da obiettivi, ambiti di responsabilità e competenze come di seguito indicato:

- Famiglie amministrativo-gestionali: comprendono profili professionali che,



operando in logica processiva/progettuale e/o consulenziale, contribuiscono all'erogazione dei servizi attraverso lo svolgimento di attività professionali specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento organizzativo;

- Famiglie tecnico-specialistiche: raggruppano profili che, annoverando personale detentore di un know-how tecnico, si distinguono per la caratterizzazione specialistica del contributo professionale offerto.

Di seguito una tabella esplicativa, recante nota delle famiglie professionali attualmente esistenti in AC Vercelli e della loro collocazione alla luce del nuovo sistema di inquadramento di cui al CCNL 2019-2021.

Tabella inquadramento del Personale AC Vercelli

COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEI FUNZIONARI
Famiglia Tecnico - Specialistica	
Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI
Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI 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 e valutazione della Performance, 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. La fissazione 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 di team ed individuali anche riferiti a performance organizzativa della struttura di appartenenza, di progetto o di studio viene realizzato 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 e comportamenti professionali ed organizzativi.

TITOLO IV

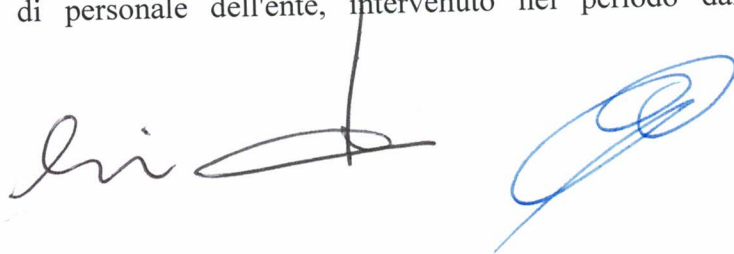
IL SISTEMA PREMIANTE

SEZIONE 1 – COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

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

Premesso che

Ai sensi dell'art. 4 commi 3, 4 e 10 del C.C.N.L. del 14/03/2001 (Biennio Economico 2000 – 2001), richiamato e confermato dall'art. 25 del C.C.N.L. del 09/10/2003, tenuto conto della rilevante riduzione di personale dell'ente, intervenuto nel periodo dal 01/01/1993 al



31/12/2007, a seguito del processo di riorganizzazione dell'ufficio di assistenza automobilistica dell'ente, dovuto alle mutate esigenze di mercato nel frattempo intervenute a seguito dell'impatto del nuovo quadro normativo nel settore ed in osservanza al principio di adeguamento delle regole pattizie alle mutate circostanze organizzative dell'ente e considerata l'avvenuta esternalizzazione di alcune attività, adottata dall'ente al fine di assicurare una efficiente gestione dei servizi, si è provveduto a rideterminare il fondo di ente per i trattamenti economici accessori per attualizzarlo alla situazione della vigente pianta organica del personale dipendente .

Pertanto il fondo di ente per i trattamenti economici accessori, aggiornato con le risorse finanziarie previste dall'art 36 del C.C.N.L. del 01/10/2007 ed ammontante per l'anno 2008 ad euro 57.173,94, i cui dati di calcolo sono meglio precisati nel prospetto che segue, è con decorrenza dalla sottoscrizione del contratto collettivo integrativo 2008, riproporzionato in **euro 30.400,00.**

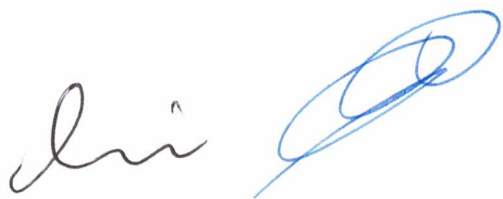
Tale importo diviene il nuovo fondo di ente per i trattamenti economici accessori e sarà comunque soggetto agli adeguamenti previsti sulla base delle risorse finanziarie disposte dai contratti collettivi nazionali di lavoro che saranno stipulati successivamente al contratto collettivo integrativo 2008 e nel rispetto della normativa vigente.

In seguito al nuovo C.C.N.L per il triennio 2016 – 2018 ex. art. 76 il fondo assume la denominazione **Fondo risorse decentrate.**

Prospetto di calcolo del Fondo risorse decentrate per i trattamenti economici accessori.

Criteri di determinazione delle risorse finanziarie ex art 31 C.C.N.L. del 16/02/99:

a) 250 ore lavoro straordinario pro capite anno 1993 ridotte di una percentuale pari al 15%	€ 22.494,92.
b) erogazione indennità anno 1993:	€.=====.
c) indennità funzionale e speciale anno 1993:	€ 1.810,90.
d) quota monte salari anno 1993:	€ 4.293,25.
 totale:	 € 28.599,07.
 - rivalutazione del 3,50%:	 € 1.496,32.
- incremento dello 0,4% del monte salari 1993:	€ 1.184,34.
- incremento dello 0,22 % del monte salari 1995 (art.3 lett. c) del C.C.N.L.1996/97):	€ 499,39.
- incremento dello 0,95 % del monte salari 1995 a decorrere dal 1° luglio 1997, (art.3 lett. c) del C.C.N.L.1996/97):	€ 2.156,45.
- incremento dello 0,77 % del monte salari 1995:	€ 1.747,86.
 - importo pari allo 0,80 % della retribuzione mensile complessiva, al netto degli incrementi di cui alla tabella D bis, da imputare su base annua per tredici mensilità:	 € 623,48.



- importo pari al 7,5 % della retribuzione mensile, con esclusione dei tabellari e degli importi relativi all'indennità integrativa speciale, a decorrere dal 31 dicembre 1999 e a valere dal mese successivo, da imputare su base annua per tredici mensilità: € 2.543,90.

TOTALE GENERALE: € 38.850,81.

-importo pari allo 0,57 % del monte salari dell'anno 1999 (486.199.961.) del personale ricompreso nelle Aree A, B e C: € 1.431,27.

- le risorse derivanti dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità, comprese le eventuali maggiorazioni, fruita dal personale ricompreso nelle Aree A, B e C, comunque cessato dal servizio a decorrere dall'01/01/00 e fino al 31/12/2003, che con decorrenza dall'esercizio successivo restano attribuite al fondo, in via permanente: € 7.370,37.

-importo derivante dall'utilizzo dei risparmi della retribuzione individuale di anzianità calcolata sull'anno di cessazione dal servizio e da utilizzare nell'esercizio successivo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento del dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre la tredicesima, le frazioni di mese superiori a quindici giorni: €. =====

- importo non superiore all'1,5% del monte salari dell'anno 1999 del personale ricompreso nelle Aree A, B e C, nel rispetto dei vincoli di bilancio degli enti: € 3.766,51.

- importo ex art. 25, comma 2° pari a € 15,90 pro-capite per tredici mensilità per gli enti non destinatari della l.n.88 del 1989 con decorrenza dal 01/01/2003 € 1.446,90.

-Fondo storico: ai sensi del comma 189 articolo unico della legge n.266/ 2005 l'ammontare complessivo del fondo per i trattamenti accessori non può eccedere quello previsto per l'anno 2004: € 52.865,86.

- ai sensi del comma 191 articolo unico della stessa legge il fondo per i trattamenti accessori è aumentato degli "importi fissi" previsti dai contratti collettivi nazionali che non risultino già confluiti nel fondo dell'anno 2004.

- importo pari allo 0,69% del monte salari dell'anno 2003 del personale ricompreso nelle aree A, B e C per gli enti non destinatari della l. n.88 del 1989 con decorrenza dal 31/12/2005: € 958,28.



- importo pari allo 0,16% del monte salari 31/12/2005
del personale non destinatario della l.n.88 del 1989
con decorrenza dal 01/01/2008:

€. 194,05.

- risorse derivanti dall'utilizzo del risparmio della retribuzione
individuale di anzianità del personale cessato successivamente
al 31/12/2004 che con decorrenza dall'esercizio successivo restano
attribuite al fondo in via permanente euro 3.155,75

€.3.155,75.

(1.544,92 + 1.610,83) :

Totale: €. 57.173,94.

Il fondo dell'importo di euro 57.173,94, viene riproporzionato
con il contratto collettivo integrativo 2008 stipulato in data 10/11/2008
in euro **30.400,00.**

€. 30.400,00.

Il fondo così rideterminato essendo di importo inferiore all'importo
del fondo storico di euro **52.865,86.** non è soggetto
alla riduzione del 10% del fondo medesimo prevista dall'art. 67,
comma 5 del D.L. n.112/2008.

Il fondo rideterminato di euro 30.400,00 verrà, come previsto
dall' accordo collettivo integrativo 2008, incrementato
degli "importi fissi" previsti dai contratti collettivi nazionali.

- importo pari allo 0,55% del monte salari 2005 non destinatario
della l.n.88 del 1989:

€.1.216,35.

Totale: €. 31.616,35.

A seguito del rilievo, formulato dal Collegio dei Revisori dei Conti nel verbale della seduta
del 19/10/2009, circa l'eccessivo importo di euro 31.616,35 attualmente destinato al
trattamento economico accessorio rispetto al numero dei dipendenti in servizio, si conviene di
congelare l'importo di euro 11.616,35 e di finanziare il contratto collettivo integrativo 2010
con il rimanente importo di euro **20.000,00.**

Per l'anno 2011, visto l'andamento economico dell'Ente, che risente delle criticità finanziarie
nazionali ed internazionali, e nell'ottica di una diminuzione generale della spesa pubblica si è
deciso un'ulteriore diminuzione del 5% dell'importo destinato a finanziare il contratto
collettivo integrativo 2011, congelando l'importo di **euro 12.616,35** e destinando il rimanente
importo di **euro 19.000,00** al finanziamento del C.C.I. dell'Ente.

Per l'anno 2012, visti i risultati economici e di esercizio dell'anno 2011 rimasti praticamente
allineati su quelli del 2010, si decide di confermare l'importo di **euro 19.000,00** per il
finanziamento del C.C.I. dell'Ente.



Per l'anno 2013, attesa la necessità per l'Ente di corrispondere un compenso per l'attività di trasporto valori, effettuata dai dipendenti, si decide di incrementare la voce destinata ai compiti che comportano specifiche responsabilità, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti di € 600,00, passando dagli attuali € 2.400,00 a € 3.000,00.
L'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente è pari a **euro 19.600,00**

Per l'anno 2014, in considerazione del pensionamento di un dipendente di livello B 3, a partire dal mese di giugno 2014, sono stati adeguati i valori sia delle indennità previste, sia i compensi per lavoro straordinario, indennità di ente ed il compenso di impegno individuale che rientra nel fondo di produzione ed è stato adeguato l'importo relativo ai passaggi economici all'interno delle aree professionali.
Pertanto l'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente è pari a **euro 15.700,00**

Per l'anno 2015, in considerazione del pensionamento di un dipendente di livello B 3, a partire dal mese di giugno 2014, sono stati adeguati i valori sia delle indennità previste, sia i compensi per lavoro straordinario, indennità di ente ed il compenso di impegno individuale che rientra nel fondo di produzione ed è stato adeguato l'importo relativo ai passaggi economici all'interno delle aree professionali.
Pertanto l'importo destinato al finanziamento del C.C.I dell'Ente è pari a **euro 13.650,00**

Per l'anno 2016, visti i risultati economici e di esercizio 2015 in linea con quelli degli anni precedenti, con una chiusura positiva del bilancio di esercizio e relativo aumento del patrimonio netto dell'Ente, si ritiene di mantenere invariato l'importo destinato al finanziamento del C.C.I. dell'Ente pari a euro **13.650,00**

Per l'anno 2017, visti i risultati economici e di esercizio 2016 in linea con quelli degli anni precedenti, con una chiusura positiva del bilancio di esercizio e relativo aumento del patrimonio netto dell'Ente, si ritiene di mantenere invariato l'importo destinato al finanziamento del C.C.I. dell'Ente pari a euro **13.650,00**.

Per l'anno 2018, a seguito della sottoscrizione del C.C.N.L. triennio 2016 – 2018 e a decorrere dal 01/01/2018 art. 89 c. 5 il **Fondo risorse decentrate** è incrementato, di un importo pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 equivalente a € 298,00 e diminuito di € 1200,00 necessarie per finanziare il lavoro straordinario come previsto dall'art. 12 pertanto l'importo passa a **€ 12.748,00**

Per l'anno 2019, si conferma l'importo di **€ 12.748,00** fermo restando gli obiettivi di performance organizzativa dell'AC e precisamente:

1. risultati connessi agli obiettivi di realizzazione delle progettualità locali e/o di miglioramento/efficientamento dei processi, e di equilibrio economico/finanziario dell'AC;
2. risultati connessi agli obiettivi specifici della Federazione ACI così come deliberato dagli organi centrali.

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

Per l'anno 2020, in considerazione della pandemia ed emergenza sanitaria Covid-19, fermo restando le risorse destinate alla produttività ma ritardandone gli obiettivi, in quanto non è possibile confermare e migliorare i valori degli anni precedenti, si ritiene, attesa la necessità per l'Ente, di corrispondere un compenso per l'indennità di rischio dovuta a contatto e

presenza in ufficio in periodo di emergenza sanitaria, dei dipendenti e incrementare la voce destinata ai compiti che comportano specifiche responsabilità, oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti di €1200,00, passando dagli attuali € 2009,84 a € 3209,84.
L'importo destinato al finanziamento del C.C.I. dell'Ente è pari a **€ 13.948,00**

Per l'anno 2021 in considerazione che persiste lo stato di emergenza sanitaria in vigore fino al 31/12/2021, poiché le attività lavorative tipiche dell'Ente, non contemplano la possibilità di effettuarle in modalità agile ma esclusivamente in presenza, e considerata la necessità per l'Ente di corrispondere un compenso per l'indennità di rischio da Covid-19 dovuta a contatto per la presenza in ufficio, si ritiene di mantenere, fino a che non venga dichiarata la fine dello stato di emergenza, l'incremento di € 1.700,00 nella voce destinata ai compiti che comportano specifiche responsabilità, oneri, rischi o disagi a partire dal 1 gennaio 2021, aumentando per il 2021 l'importo di € 500,00 con un importo finale di € 3.709,84.
L'importo destinato al finanziamento del C.C.I. dell'Ente è pari a **€ 14.448,00**

Per l'anno 2022 a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022, del C.C.N.L. del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019/2021 il fondo Risorse decentrate pari a € 14.448,00 viene così rideterminato:

- la voce destinata all'indennità di rischio da Covid è corrisposta per il 2022 fino a fine emergenza (1° aprile) e quindi ridotta di **€ 1100**.
- La voce destinata all'indennità di Ente a carico del Fondo viene ridotta di **€ 490,28**, in quando una parte di detta indennità viene trasportata al di fuori del fondo in quando serve ad aumentare il differenziale stipendiale.
- L'art. 49 comma 3 CCNL 2019 – 2021 prevede che il fondo venga incrementato di un importo annuo lordo pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL e pari ad **€ 532,52** per l'anno 2021 in quanto previsto retroattivamente al comma 6 ed **€ 532,52** per l'anno 2022.
- Il fondo viene incrementato per esigenze organizzative e gestionali di un importo pari allo 0,22 del monte salari 2018 previsto dall'art. 49 al comma 8 per un importo pari a **€ 144,63**.
- Il fondo viene incrementato ex art.50 c.2 lettera f) del differenziale stipendiale e pari ad **€ 949,83**

Il fondo così rideterminato ammonta per l'anno 2022 ad **€ 15.017,22**

Per l'anno 2023 a seguito della sottoscrizione avvenuta il 9 maggio 2022 del C.C.N.L. del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021, il fondo Risorse decentrate pari a € 15.017,22 del 2022 viene così rideterminato:

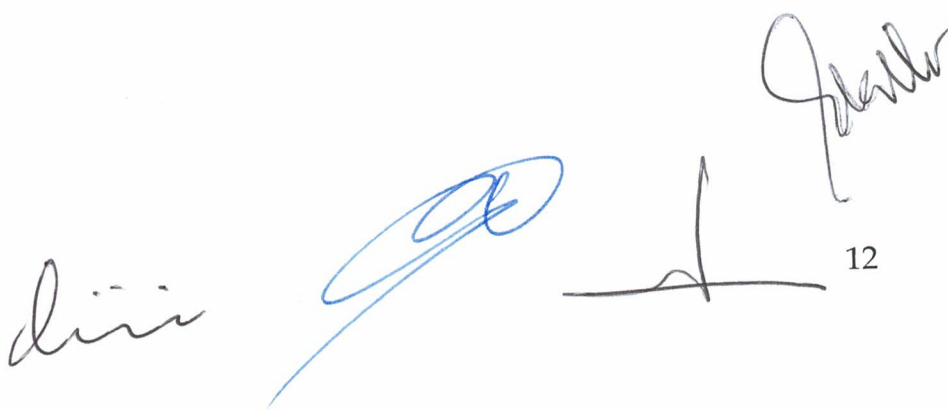
- L'importo a carico del fondo collegato alla corresponsione dell'indennità di Ente è pari a **€ 0,00** per l'anno 2023 in quanto la stessa con il C.C.N.L. del comparto delle Funzioni Centrali triennio 2019-2021 è completamente a carico dell'Ente.
- L'art. 49 comma 3 CCNL 2019-2021 prevedeva che il fondo venisse incrementato di un importo annuo lordo pari allo **0,81%** del monte salari dell'anno 2018 relativo al personale destinatario del presente CCNL. Tale importo, pari ad **€ 532,52** è confermato per il 2023.
- Il fondo è stato incrementato nel 2022 per esigenze organizzative e gestionali di un importo pari allo **0,22%** del monte salari 2018 previsto dall'art. 49 al comma 8 per un importo pari a **€ 144,63** che viene confermato anche per il 2023.

- Il fondo è incrementato della voce relativa alla **prima** progressione economica per una risorsa umana dell'area C per un importo annuo lordo per tredici mensilità pari a **€ 2.250,00** come previsto dal C.C.N.L. 2019-2021, art. 14, tabella 1.
- L'importo di **€ 2.496,26** va a finanziare il differenziale stipendiale storico per una risorsa inquadrata nell'area C3 all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 per tredici mensilità.
- L'importo di **€ 88,62** va a finanziare il differenziale stipendiale storico per una risorsa inquadrata nell'area C3 all'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 per un periodo di 15 giorni, in quanto una risorsa ha cessato il rapporto di lavoro per mobilità volontaria a partire dal 16 gennaio 2023.
- Il fondo di produttività viene ritarato su una risorsa presente per i dodici mesi del 2023 e su una risorsa per 15 giorni del 2023 in quanto ha cessato il rapporto di dipendente dell'Ente per mobilità volontaria in un altro ente. L'importo così riproporzionato è pari ad **€ 2.122,47**.
- Per quanto riguarda la voce remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti, questa viene riproporzionato secondo la modalità del comma precedente ed è pari ad **€ 970,00**

Il fondo così rideterminato ammonta per l'anno 2023 ad **€ 7.927,35**

ART. 6 - UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI

Il **Fondo risorse decentrate** per i trattamenti economici accessori rideterminato nell'importo complessivo di **€ 7.927,35** ed è utilizzato come di seguito indicato:



B)	Fondo per il miglioramento del servizio, soddisfacimento dei bisogni del cliente e ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro destinato al finanziamento dei seguenti progetti: Obiettivi economico finanziari Migliorare gli equilibri di bilancio EBITDA Margin AC (rapporto tra MOL e Valore della Produzione) positivo Obiettivo raggiunto al 100 se indicatore è >= al 100% del valore risultante dal budget 2022 Obiettivo raggiunto al 75% se indicatore è tra 75,0% e 99,9% di detto valore Obiettivo raggiunto al 50% se indicatore è tra 50,0% e 74,9% di detto valore Obiettivo raggiunto al 25% se indicatore è tra 25,0% e 49,9% di detto valore Obiettivo non raggiunto se indicatore è minore al 25% di detto valore.	Totale € 424,49 (peso relativo 20%) € 424,49	
C)	Remunerazione compiti che comportano specifiche responsabilità ovvero oneri o disagi particolarmente rilevanti	€	970,00
D)	Differenziale Stipendiale a carico del fondo	€	2.584,88
E)	Passaggi economici all'interno delle aree professionali 1° differenziale stipendiale attribuibile	€	2.250,00
	TOTALE	€	7.927,35

SEZIONE 2 – FONDI DI PRODUZIONE

ODUZIONE

14

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 2023. Gli obiettivi – risultato sono stati parametrati sugli obiettivi di performance organizzativa dell'Ente come previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dell'Automobile Club Vercelli, e convalidati in seguito all'approvazione da parte dell'OIV della Relazione della Performance 2023 della Federazione e dagli obiettivi locali concordati con le organizzazioni sindacali aziendali.

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 € **2.122,47** oltre all'eventuale incremento dei residui risultanti dai fondi ex art. 11, è articolato in budget diretti a finanziare obiettivi di produzione commerciale.

• **7.1 – Numero soci da produzione diretta**

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro € **700,43**

Consolidare le tessere sociali rispetto al valore conseguito nel 2022 ed incrementare il numero dei soci avendo come obiettivo superiore a n. **1600** soci.

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

7.2 – Numero soci fidelizzati

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro € **233,47**

Tra gli obiettivi della Federazione riparametrati con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance, calati nella performance degli AC per il 2023, vi è il consolidamento della produzione fidelizzata anno 2022. (COL) e l'incremento della produzione.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore di produzione da conseguire che è pari a **335** tessere.

7.3 – Percentuale mail dei soci acquisite nel 2023

Il fondo legato a questo obiettivo ammonta a euro € **233,47**

Tra gli obiettivi della Federazione, calati nella performance degli AC per il 2022, vi è il numero % di mail acquisite rispetto al numero di Soci (tessere individuali) prodotti nell'anno 2022.

L'accesso al fondo avverrà in modo percentuale in relazione al valore percentuale di informazioni acquisite pari ad un minimo del **75,30%**.



SEZIONE 3

FONDI PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

ART. 8 – FONDO PER IL MIGLIORAMENTO DEL SERVIZIO, IL SODDISFACIMENTO DEI BISOGNI DEL CLIENTE E L'OTTIMIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E LA REALIZZAZIONE DEI DIVERSI PROGETTI PROGRAMMATI DALL'ENTE

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

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

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

In caso di parziale o mancato raggiungimento degli obiettivi di progetto i residui della quota di budget non utilizzata andranno ad incrementare il fondo annuale di produttività di cui all'art. 7

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

A) Educazione alla sicurezza stradale:

Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza, educazione stradale

- 5 iniziative di comunicazione/divulgazione e 3 corsi.

Il fondo ammonta a € 424,49

B) ACI Storico

L'accesso al fondo avviene percentualmente alla realizzazione di:

- N. 2 attività di promozione di ACI Storico per € 74,28
- 1 evento "Ruote nella Storia" organizzato direttamente o indirettamente (peso relativo 30%) target assegnato: realizzazione per € 31

C) Obiettivi Economico-Finanziari

Il fondo ammonta ad € 424,49

L'obiettivo consiste nel migliorare gli equilibri di bilancio pertanto l'accesso al fondo avverrà se il rapporto tra il MOL e Valore della Produzione risulta positivo

Migliorare gli equilibri di bilancio

EBITDA Margin AC (rapporto tra MOL e Valore della Produzione) positivo

Obiettivo raggiunto al 100 se indicatore è $\geq$ al 100% del valore risultante dal budget 2022

Obiettivo raggiunto al 75% se indicatore è tra 75,0% e 99,9% di detto valore

Obiettivo raggiunto al 50% se indicatore è tra 50,0% e 74,9% di detto valore

Obiettivo raggiunto al 25% se indicatore è tra 25,0% e 49,9% di detto valore

Obiettivo non raggiunto se indicatore è minore al 25% di detto valore.

Obiettivi: realizzazione di progetti che apportano un miglioramento all'immagine dell'Ente, dal punto di vista quali/quantitativo, nei confronti dell'utenza e della collettività, e dei progetti inseriti all'interno della Performance Organizzativa della Federazione, come previsto dal D.L. 150/2009, i progetti che rientrano nell'ottica federativa dell'adesione alle Campagne della Sicurezza Stradale, quali i corsi di Educazione Stradale tenuti nelle scuole dell'infanzia e delle primarie, organizzazione di conferenze sul tema della Sicurezza Stradale, e nell'ambito associativo organizzazione di incontri, al fine di premiare i soci del sodalizio. Obiettivi che sono assegnati dalla Federazione, come previsto dal nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

ART. 9 - 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 la presente Contrattazione Collettiva Integrativa, si terrà conto della presenza del personale, nonché della sotto riportata scala parametrica concordata.

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
Area Funzionari	100,00
Area Assistenti	85,00
Area Operatori	75,20

Conseguentemente all'applicazione del nuovo sistema di classificazione del personale in riferimento al CCNL 2019-2021, dal 1° novembre 2022, ai fini della corresponsione degli

emolumenti connessi al sistema incentivante definito con la presente Contrattazione Collettiva Integrativa, si terrà conto della seguente scala parametrica:

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75

ART. 10 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE;

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL 2019 – 2021, al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale 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 “differenziale stipendiale”, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area del sistema di classificazione, nella tabella del CCNL.

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.

Lo stanziamento complessivo all'interno del fondo risorse decentrate è di **euro 4.834,88**

Attualmente il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il Triennio 2023 – 2025 approvato con Delibera n. 15/2021 del Consiglio Direttivo è come da tabella

Classificazione	Tetto di spesa dei fabbisogni espresso in migliaia	F.R al 01/01/2022	Possibili cessazioni	Assunzioni a vario titolo programmate dopo il 01/01/2023	Fabbisogno 2023	Costo Fabbisogno 2023
Area Operatori	0	0	0	0	0	0
Area Assistenti	0	0	0	0	3	€ 117.921
Area Funzionari	€ 93.550	2	0	0	2	€ 93.550
Totale	€ 93.550	2	0	0	5	€ 211.471

**ART. 11 - COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA',
ONERI, RISCHI O DISAGI PARTICOLARMENTE RILEVANTI.**

In applicazione dell'art. 32 del C.C.N.L. '99, a linea 5, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.
Lo stanziamento complessivo risulta di euro € 970,00.

Compensi per rischio:		
Rischio Covid-19 maneggio valori	€	3,35 giornalieri A partire dal 1° gennaio 2022 e fino a fine emergenza (1° aprile 2022) sanitaria il valore diventa 7,35 giornaliero
Trasporto valori	€	3,60 giornalieri

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

I predetti compensi sono cumulabili tra loro.

ART.12 – PREMI E TRATTAMENTI ECONOMICI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

L'art. 50 comma 2 lettera a) e b) del CCNL triennio 2019 – 2021 prevede che le risorse destinate alla contrattazione integrativa abbiano il seguente utilizzo:
premi e trattamenti economici correlati alla performance individuale come indicato ex art. 50 c.3 e si stabilisce che la limitata quota massima di personale valutato sia pari a 2 unità.
Il coefficiente di premialità che viene preso in considerazione sarà dato dalla maggiore presenza in servizio, escludendo i periodi di ferie.

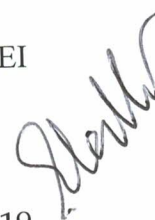
ART.13 - VERIFICA DEI RISULTATI

La verifica sulla produttività raggiunta sarà effettuata entro il 30 giugno 2024 secondo le seguenti modalità:

PROGETTI DI PRODUZIONE:

Per quanto riguarda i punti 7.1 7.2 7.3 sulla base delle risultanze dei prospetti riepilogativi dei programmi Socio Web, Pratiche Light e dal 01/01/2023 al 31/12/2023.

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



Punto A

Realizzazione delle attività di Educazione Stradale come risultante dal monitoraggio finale della Performance organizzativa dell'Ente 2023.

Punto B

Realizzazione di due eventi come da documentazione e iniziative di comunicazione sulle attività di ACI Storico

Punto C

Controllo degli obiettivi previsti tramite risultato Bilancio di Esercizio 2022

LA RAPPRESENTANZA
DELL'AMMINISTRAZIONE

firmato

Eugenio Castelli
Emilio Ingenito



LE DELEGAZIONI
SINDACALI

firmato

CISL FP
RSU

Marco Minini
Lorenza Crosio

