

AUTOMOBILE CLUB ACIREALE



Automobile Club Acireale

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2025

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2025

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 14 Ottobre 2025, presso la Sede dell'Ente

VISTO il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il CCNL per il triennio normativo 2022/2024;

SOTTOSCRIVONO

l'allegato Contratto Collettivo Integrativo relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025.

La sottoscrizione definitiva del presente contratto ha luogo dopo il parere favorevole del Collegio dei Revisori reso in data 14/10/2025 e ratifica ed approvazione da parte del Consiglio Direttivo dell'Automobile Club Acireale a seguito di Delibera n° 9/2025 del 31/10/2025.

Acireale 04/11/2025

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE

Automobile Club Acireale
Il Direttore
Maurizio Peluso

LE DELEGAZIONI
SINDACALI

FP CISL
Loredana Davi

PREMESSA

Sono oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- i criteri per l'attribuzione dei compensi destinati a remunerare la performance e la disciplina dei residui;
- i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità e la loro consistenza;
- l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite di ricorso al lavoro straordinario;
- i criteri per il riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno delle aree;
- la determinazione del termine per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno delle aree; ;
- le progressioni tra le aree;

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- premi e trattamenti economici correlati alla performance di team e individuale e ai comportamenti organizzativi;
- differenziali stipendiali;
- trattamenti economici riconosciuti ai titolari di specifiche responsabilità;

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 14.100,69 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	7248,89
Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	0

Quote di fondo con carattere permanente:

Differenziale stipendiale annualità precedenti (art.33 c.1 CCNL 2022/2024)	€	3.711,18
Differenziale stipendiale anno in corso (art.16 CCNL 2022/2024)		1.249,90
Indennità per incarichi di specifiche responsabilità	€	0
Accanton.to di cui art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	210,72
Indennità di rischio di cui art. 50 c. 2 l. c CCNL 2019-2021	€	1.680,00

ART. 2 COMPENSI DESTINATI A REMUNERARE LA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Acireale per l'anno 2025, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance*. In coerenza con il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance della Federazione ACI.

La contrattazione integrativa destinata ai trattamenti economici correlati alla performance, di cui all'art.33 comma 2 lettere a) e b) CCNL 2022-2024, la parte prevalente del trattamento accessorio complessivo; le stesse risorse sono inoltre destinate, per una quota almeno il 30%, a finanziare i trattamenti economici correlati alla performance individuale.

L'Automobile Club Acireale distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione alle schede di assegnazione e valutazione nell'“Area Trasparenza” del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

In particolare, l'assegnazione degli obiettivi avverrà sulla base dei seguenti elementi:

A) Con riferimento agli obiettivi di team anche riferiti a performance organizzativa dell'Ente

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team, determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari ad € 5.074,23)

Tali obiettivi sono assegnati al personale sulla base di un sistema “a cascata”, che tiene conto degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI all'Ente, per il tramite del Direttore, utilizzando una scheda standard, in cui è indicata la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B) Con riferimento agli obiettivi individuali, alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi

La quota di fondo per remunerare gli obiettivi individuali, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi del personale è pari al **30%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € 2.174,66).

Oggetto di valutazione sono obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, definiti da più descrittori, stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, utili alla misurazione/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale all'interno dei team/strutture (conoscenza delle attività e dei processi di lavoro; orientamento al risultato, relazioni con il cliente esterno/interno, problem solving e lavoro di gruppo).

ART. 3 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance* di cui all'art. 2. Ai sensi dell'art. 49, c. 7 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e nel rispetto del limite di

spesa ivi indicato, l'Ente rende disponibili, in aggiunta alle risorse destinate a remunerare la performance individuale, l'eventuale quota non utilizzata, risultante a consuntivo, delle risorse relative all'anno 2024 per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

ART. 4 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Acireale in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso dettagliato, ripartisce la 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 quattro valori, dallo "0" al "3", sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 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 attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità ed al ripetersi delle circostanze:

- 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 rendere flessibile la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- indisponibilità ad attivare e sviluppare all'interno rapporti di collaborazione tra colleghi al fine di fronteggiare le attività lavorative, specialmente finalizzate a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni dovranno essere segnalati al dipendente interessato dal Direttore, entro 15 gg. dal loro verificarsi; il dipendente potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni giustificative.

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

ART. 5 ATTIVITÀ COMPORANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Acireale può attribuire al personale dell'area assistenti compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per i quali è attribuita una indennità non superiore a € 1.000 annui, sulla base dei seguenti criteri:

- presidio in autonomia di processi di lavoro;
- attività che comportano responsabilità

Per l'esercizio 2025 non è previsto l'affidamento di incarichi di specifiche responsabilità al personale dipendente.

ART. 6 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa presso l'Automobile Club Acireale e di favorire la qualità del servizio e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si determina che, anche per il 2025, l'orario di lavoro del personale dipendente è articolato in 7 ore e 12 minuti giornalieri, dal lunedì al venerdì, con pausa pranzo minima di 10 minuti e flessibilità in entrata dalle 7:30 alle 10:30.

Per l'anno 2025 è autorizzato un numero massimo di 160 ore di lavoro straordinario, comprensivo, per i due dipendenti.

ART. 7. INDENNITA' PER ATTIVITA' CHE COMPORTANO RISCHI, DISAGI ED ONERI

I compensi gravanti sul fondo destinato alla remunerazione delle condizioni di rischio di cui all'art.50 c.2 lett.d CCNL 2019-2021, spettano ai dipendenti addetti a compiti che comportano rischi o disagi con carattere di prevalenza. Non sono cumulabili tra loro né con altre indennità ed eventuali residui. Non sono trasferiti al Fondo Risorse Decentrate e vengono destinati ai risparmi di gestione. Il fondo indennità di rischio remunera le attività sotto indicate:

- Maneggio valori sportello esterno € 1,00 ora;
- Maneggi valori sportello interno € 3,35 a giorno;

ART. 8 RICONOSCIMENTO DEI "DIFFERENZIALI STIPENDIALI" ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno delle aree, non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

Come riportato nella tabella 1 del CCNL 2019-2021, la misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di attribuzioni a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, è il seguente:

Area	Importo lordo differenziale stipendiale	Num. max differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	5

L'attribuzione dei "**differenziali stipendiali**" avviene mediante procedura selettiva, di area, prevista dal CCNL 2022-2024, art. 16 comma 2 lett. a) e b), e possono parteciparvi i lavoratori che negli ultimi 2 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- A) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- B) livello di esperienza professionale maturato;
- C) titoli culturali e/o professionali detenuti;
- D) percorsi formativi frequentati;
- E) capacità e attitudini espresse (*soft skills*).

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti, con valutazione minima di 6,00 mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati:

Fattori	Punteggio massimo	Dettaglio Punteggio
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	3,00	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (100% =3,00;75%= 2,50;50% 2,00 >50% =1,00
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento	2,00	Punti 0,5 Per ogni anno o frazione di anno superiore a 6 mesi di permanenza nell'area di appartenenza
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma universitario - laurea breve o laurea trien. (1,50 punti) laurea v.o. e spec.n.o.(2,00 punti) Attestato di idoneità professionale legge n. 264/91 (punti 0,50) Diploma (1,00 punti) Specializzazione post laurea (1,00 punto) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio	2,00	0,50 punti per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo attestato di partecipazione
Capacità e attitudini espresse in termini di innovazione delle procedure amministrative, lavoro in squadra e assunzione di decisioni in autonomia	1,00	Valutazione del Direttore

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione del livello superiore è disposta nei confronti del personale in servizio e decorre dall'inizio dell'anno, in accordo con il disposto dell'art.16 comma 3 del CCNL 2022-2024.

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

- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento;
- maggiore età'

Per il 2025 è prevista l'attivazione di una procedura selettiva per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" per n° 1 Dipendente inquadrato nell'area Assistenti

ART. 8 PROGRESSIONI TRA LE AREE

Previste all'art. 17 del CCNL 2019-2021, le progressioni tra un'area e quella immediatamente superiore avvengono tramite procedura comparativa basata sulle stesse modalità previste all'art. 8 del presente documento, per il riconoscimento degli sviluppi economici all'interno delle aree.

Per il 2025 non è prevista l'attivazione di una procedura valutativa per la progressioni tra le aree.

ART. 9 LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'attuazione della normativa in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro costituisce elemento centrale del contratto integrativo. A tal fine l'Ente cura l'adozione delle opportune misure protettive, la valutazione dei rischi, l'aggiornamento del DVR e la formazione e designazione del personale incaricato dell'attuazione delle misure di legge.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dall'Ente ed è tenuto a:

- a) contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- d) segnalare immediatamente al Direttore o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e imminente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- g) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
- h) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. lgs. 81/08 o comunque disposti dal medico competente.

L'Ente organizza il servizio di prevenzione e protezione e di sorveglianza sanitaria e indice, almeno una volta all'anno, una riunione cui partecipano:

- a) il Datore di lavoro e/o il Direttore;
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente; d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,

Nella riunione è sottoposto ad esame:

- a) il documento di valutazione dei rischi;

- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori e può essere sempre convocata dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

ART. 10 DISPOSIZIONE FINALE

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in caso di introduzioni di novità normative.