



Prot. n° ACDA 290/0000190/25 del 26/06/2025

AUTOMOBILE CLUB AVELLINO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2024

in attuazione CCNL Funzioni Centrali 2022/2024

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2024

Richiamata la Deliberazione di cui al verbale n° 6/2023 – punto 5 - del 20/12/2023 del Consiglio Direttivo dell'AC del Avellino con la quale il Direttore è stato delegato alla negoziazione sindacale e all'assunzione degli atti consequenti;

Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 1998/2001;

Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002/2005;

Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2004/2005;

Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;

Visto l'art. 20 della Legge 23 dicembre 1999 n. 448;

Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2008/2009;

Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018

Visti il D.lgs. n° 165/2001 ed il D.lgs. N° 150/2009;

Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021;

Considerato che in data 27 gennaio 2025, concluse le procedure di controllo, l'Aran e le parti sindacali hanno sottoscritto in via definitiva il testo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2022/2024;

Vista la necessità, di integrare / modificare la costituzione e ripartizione del Fondo previsto dal CCI di Ente per l'anno 2024, approvato in data 22 Gennaio u.s., alla luce del CCNL 2022/2024 - Comparto Funzioni Centrali periodo 2022/2024 sottoscritto in via definitiva il 27 Gennaio 2025;

Considerato che in data 19 Giugno u.s. (prot. n° 183/25) l'Amministrazione e le OOSS hanno siglato l'ipotesi di CCI per l'anno 2024;

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate il giorno **26/06/2025** 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 Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro – Comparto Funzioni Centrali periodo 2022/2024;

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa alla costituzione e ripartizione del Fondo che viene sottoscritta in via definitiva in quanto l'Ente ha ricevuto la certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 di cui al verbale n° 3/2025 del 20 Giugno u.s. Il Presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

f.to Nicola Di Nardo

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

FPS CISL
f.to

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;

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 delle posizioni organizzative e di specifiche responsabilità;

Oggetto e durata del Contratto Decentrato Integrativo

Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree Funzionari, Assistenti, Operatori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° Gennaio 2024 – 31 Dicembre 2024 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 11.841,51 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	7.830,87
	Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	0

Quote di fondo con carattere permanente:

	Differenziale stipendale	€	0
	Art. 54 CCNL 2019/2021 Indennità per incarichi di specifiche responsabilità	€	1.999,92
	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	€	1.800,00

ART. 2 COMPENSI DESTINATI A REMUNERARE LA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Avellino per l'anno 2024, 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*.

Il fondo della *performance* rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 54, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Avellino 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 o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance.

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team, anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e della qualità del contributo assicurato alla performance, determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a **€ 5.481,61**)

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 **€ 2.349,26**)

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 DISPOSIZIONE FINALE

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2022/2024 o in caso di introduzioni di novità normative.

Avellino, 26/06/2025

F.to Il Responsabile
Dr. Nicola Di Nardo

Per le OO.SS. Cisl FP

Mario Calabrese