



**AUTOMOBILE CLUB AVELLINO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE  
NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2024**

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2024**

---

Richiamata la Deliberazione di cui al verbale n° 6/2023 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 il 9 maggio 2022 è stato sottoscritto, tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni sindacali rappresentative, il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali”, relativo al triennio 2019-2021, entrato in vigore il 1° novembre 2022 in base all'art. 18, che ha stabilito l'efficacia delle nuove disposizioni “dal giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a 5 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL”;

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **22 Gennaio 2024** 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 quadriennio normativo 2019–2021 siglato in data 9 maggio 2022, in vigore dal 1° novembre 2022;

### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2024.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa ha luogo a seguito di ricezione della 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.

Avellino, 29/01/2024

**LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE**

f.to      Nicola Di Nardo

**LE DELEGAZIONI  
SINDACALI**

FPS CISL  
f.to M. Calabrese

## **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 di cui all'art. 14 c. 2 lett. a) del CCNL 2019-2021;
- 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 delle posizioni organizzative e di specifiche responsabilità;
- welfare integrativo.

### **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 € 11.258,52 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	7.247,88
	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 **€ 5.73,52**)

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 **€ 2.174,36**)

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).

***Metodologia permanente di valutazione per la produttività collettiva dei dipendenti - obiettivi 2024 - modalità di erogazione***

L'Automobile Club Avellino, 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. Leg.vo 33/2013 e della legge 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2024, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A. Obiettivi di performance di team e/o individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Avellino è pari al 70% del totale del fondo per i compensi incentivanti;

B. Risorse di performance individuale – la quota di fondo per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi è pari al 30% del totale 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 sotto riportata:

Allegato 13

SCHEMA DESCRIPTORI DI COMPORTAMENTO all. 13	
<b>COMPORTAMENTO ESPRESSO IN RELAZIONE A :</b>	<b>DESCRIPTORI DI COMPORTAMENTO</b>
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	<ul style="list-style-type: none"><li>• conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività/processi di lavoro;</li><li>• individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività/processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche;</li><li>• manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato .</li></ul>
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	<ul style="list-style-type: none"><li>• assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard qualitativi definiti;</li><li>• gestire l'incertezza e valutare rischi e opportunità;</li><li>• rispettare impegni e scadenze assegnate;</li><li>• gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.</li></ul>
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	<ul style="list-style-type: none"><li>• interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative coerenti rispetto al bisogno espresso;</li><li>• generare output di qualità per il cliente interno/esterno;</li><li>• favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno quale output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati;</li><li>• instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità dei servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno);</li><li>• contribuire a diffondere nell'organizzazione, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino.</li></ul>
PROBLEM SOLVING	<ul style="list-style-type: none"><li>• definire il problema, pianificare e formulare ipotesi;</li><li>• individuare procedure e applicarle al contesto;</li><li>• Trarre conclusioni e formulare opinioni personali.</li></ul>
LAVORO DI GRUPPO	<ul style="list-style-type: none"><li>• sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto;</li><li>• collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni;</li><li>• partecipare alle attività comuni, valorizzando i contributi altrui.</li></ul>

La “ripartizione” del fondo di produttività, disponibile per finanziare le tipologie di performance sopra indicate, sarà effettuata nel seguente modo:

1. obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI: peso 60% delle risorse disponibili per la produttività;
2. obiettivi specifici di performance di gruppo e/o individuali dell' A. C. Avellino con peso pari al 10% della quota di performance organizzativa disponibile;
3. quota di performance individuale pari al 30% del totale disponibile, per remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi;

Dettaglio obiettivi:

Per l'obiettivo di performance di cui al punto 1) in linea con quanto previsto dal vigente “sistema di misurazione e valutazione della performance” con peso complessivo uguale al 60% del totale delle somme disponibili si riporta l'allegata scheda di dettaglio:

AUTOMOBILE CLUB AVELLINO					
Scheda assegnazione obiettivi anno 2024					
Nominativo:	Obiettivi di Performance organizzativa peso 60%				
Inizio Attività	01/01/2024	Fine Attività		31/12/2024	
Obiettivo	Indicatore	Peso	Fonte	Target annuale	Target raggiunto
Concorrere al consolidamento dello sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n° Soci da produzione diretta	20%	data base soci	+ 10%	
Concorrere al consolidamento dello sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n° COL	5%	data base soci	+ 30	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative istituzionali in materia di sicurezza ed educazione stradale	Iniziative di comunicazione / divulgazione	20%	Archivio Direzione per l'educazione Stradale	3 iniziative di comunicazione	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di ACI Storico	Evento Ruote nella Storia	20%	Archivio Direzione per l'educazione Stradale	1 evento	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di ACI Storico	n° attività di promozione di ACI Storico	15%	Archivio Direzione per l'educazione Stradale	2 iniziative divulgative	
La Sicurezza Stradale	incontri con studenti delle scuole dell'infanzia e I <sup>o</sup> grado - sensibilizzazione e formazione in tema di educazione e sicurezza stradale	20%	Istituto / struttura	2 corsi	
		100%			

Per l'obiettivo di performance di cui al punto 2) con peso complessivo 10%) si riporta a quanto precisato nello stralcio della scheda sotto riportata e consegnata al personale dipendente:

AUTOMOBILE CLUB AVELLINO					
Scheda assegnazione obiettivi anno 2024					
Nominativo:	Obiettivi Specifici di Performance peso 10%				
Inizio Attività	01/01/2024	Fine Attività		31/12/2024	
Obiettivo	Indicatore	Peso	Fonte	Target annuale	Target raggiunto
Collaborazione alla predisposizione degli atti amministrativi nel rispetto delle scadenze	adempimento	33%	direzione	100%	
Gestione PCC ed aggiornamento	adempimento	33%	Portale PCC	100%	
Gestione Caselle mail istituzionale e PEC	adempimento	34%	direzione	100%	
		100%			

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 si riporta alla valutazione dei comportamenti sotto riportati, dettagliati nella scheda n. 13 sopra riportata e valutata con apposite schede (di impegno, monitoraggio e finale) come di seguito:

## scheda di impegno individuale

SCHEMA DI IMPEGNO INDIVIDUALE art.14 a RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DA METTERE IN ATTO (ad uso del Dipendente)					
Area		Nome			
Comportamento organizzativo valutato		Gradazione di Impegno Individuale			
Conseguenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Orientamento al risultato	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Problemi Solving	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Data Firma del dipendente					

## scheda di monitoraggio

SCHEMA DI MONITORAGGIO SULL'IMPEGNO INDIVIDUALE art.14 b RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MESSI IN ATTO (ad uso del Dirigente)					
Area		Nome			
Comportamento organizzativo valutato		Gradazione di Impegno Individuale			
Conseguenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Orientamento al risultato	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Problemi Solving	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Distribuita di Comportamento	<input type="checkbox"/> Minore	<input type="checkbox"/> Bassa	<input type="checkbox"/> Media	<input type="checkbox"/> Alta
Data Firma del dipendente		Data Firma del Dirigente			

## Scheda di valutazione finale:

SCHEMA DI VALUTAZIONE FINALE DI PARTE DEL Dirigente - Componenti del Team - Addestramento art.14c				
Area		Nome Dipendente		
Comportamento organizzativo valutato		Gradazione di comportamento espresso		
Conseguenza delle attività e processi di lavoro	100 <input type="checkbox"/> 20000 (10) 10000 50000 100000 150000 200000 250000 300000 350000 400000 450000 500000 550000 600000 650000 700000 750000 800000 850000 900000 950000 1000000 1050000 1100000 1150000 1200000 1250000 1300000 1350000 1400000 1450000 1500000 1550000 1600000 1650000 1700000 1750000 1800000 1850000 1900000 1950000 2000000 2050000 2100000 2150000 2200000 2250000 2300000 2350000 2400000 2450000 2500000 2550000 2600000 2650000 2700000 2750000 2800000 2850000 2900000 2950000 3000000 3050000 3100000 3150000 3200000 3250000 3300000 3350000 3400000 3450000 3500000 3550000 3600000 3650000 3700000 3750000 3800000 3850000 3900000 3950000 4000000 4050000 4100000 4150000 4200000 4250000 4300000 4350000 4400000 4450000 4500000 4550000 4600000 4650000 4700000 4750000 4800000 4850000 4900000 4950000 5000000 5050000 5100000 5150000 5200000 5250000 5300000 5350000 5400000 5450000 5500000 5550000 5600000 5650000 5700000 5750000 5800000 5850000 5900000 5950000 6000000 6050000 6100000 6150000 6200000 6250000 6300000 6350000 6400000 6450000 6500000 6550000 6600000 6650000 6700000 6750000 6800000 6850000 6900000 6950000 7000000 7050000 7100000 7150000 7200000 7250000 7300000 7350000 7400000 7450000 7500000 7550000 7600000 7650000 7700000 7750000 7800000 7850000 7900000 7950000 8000000 8050000 8100000 8150000 8200000 8250000 8300000 8350000 8400000 8450000 8500000 8550000 8600000 8650000 8700000 8750000 8800000 8850000 8900000 8950000 9000000 9050000 9100000 9150000 9200000 9250000 9300000 9350000 9400000 9450000 9500000 9550000 9600000 9650000 9700000 9750000 9800000 9850000 9900000 9950000 10000000 10050000 10100000 10150000 10200000 10250000 10300000 10350000 10400000 10450000 10500000 10550000 10600000 10650000 10700000 10750000 10800000 10850000 10900000 10950000 11000000 11050000 11100000 11150000 11200000 11250000 11300000 11350000 11400000 11450000 11500000 11550000 11600000 11650000 11700000 11750000 11800000 11850000 11900000 11950000 12000000 12050000 12100000 12150000 12200000 12250000 12300000 12350000 12400000 12450000 12500000 12550000 12600000 12650000 12700000 12750000 12800000 12850000 12900000 12950000 13000000 13050000 13100000 13150000 13200000 13250000 13300000 13350000 13400000 13450000 13500000 13550000 13600000 13650000 13700000 13750000 13800000 13850000 13900000 13950000 14000000 14050000 14100000 14150000 14200000 14250000 14300000 14350000 14400000 14450000 14500000 14550000 14600000 14650000 14700000 14750000 14800000 14850000 14900000 14950000 15000000 15050000 15100000 15150000 15200000 15250000 15300000 15350000 15400000 15450000 15500000 15550000 15600000 15650000 15700000 15750000 15800000 15850000 15900000 15950000 16000000 16050000 16100000 16150000 16200000 16250000 16300000 16350000 16400000 16450000 16500000 16550000 16600000 16650000 16700000 16750000 16800000 16850000 16900000 16950000 17000000 17050000 17100000 17150000 17200000 17250000 17300000 17350000 17400000 17450000 17500000 17550000 17600000 17650000 17700000 17750000 17800000 17850000 17900000 17950000 18000000 18050000 18100000 18150000 18200000 18250000 18300000 18350000 18400000 18450000 18500000 18550000 18600000 18650000 18700000 18750000 18800000 18850000 18900000 18950000 19000000 19050000 19100000 19150000 19200000 19250000 19300000 19350000 19400000 19450000 19500000 19550000 19600000 19650000 19700000 19750000 19800000 19850000 19900000 19950000 20000000 20050000 20100000 20150000 20200000 20250000 20300000 20350000 20400000 20450000 20500000 20550000 20600000 20650000 20700000 20750000 20800000 20850000 20900000 20950000 21000000 21050000 21100000 21150000 21200000 21250000 21300000 21350000 21400000 21450000 21500000 21550000 21600000 21650000 21700000 21750000 21800000 21850000 21900000 21950000 22000000 22050000 22100000 22150000 22200000 22250000 22300000 22350000 22400000 22450000 22500000 22550000 22600000 22650000 22700000 22750000 22800000 22850000 22900000 22950000 23000000 23050000 23100000 23150000 23200000 23250000 23300000 23350000 23400000 23450000 23500000 23550000 23600000 23650000 23700000 23750000 23800000 23850000 23900000 23950000 24000000 24050000 24100000 24150000 24200000 24250000 24300000 24350000 24400000 24450000 24500000 24550000 24600000 24650000 24700000 24750000 24800000 24850000 24900000 24950000 25000000 25050000 25100000 25150000 25200000 25250000 25300000 25350000 25400000 25450000 25500000 25550000 25600000 25650000 25700000 25750000 25800000 25850000 25900000 25950000 26000000 26050000 26100000 26150000 26200000 26250000 26300000 26350000 26400000 26450000 26500000 26550000 26600000 26650000 26700000 26750000 26800000 26850000 26900000 26950000 27000000 27050000 27100000 27150000 27200000 27250000 27300000 27350000 27400000 27450000 27500000 27550000 27600000 27650000 27700000 27750000 27800000 27850000 27900000 27950000 28000000 28050000 28100000 28150000 28200000 28250000 28300000 28350000 28400000 28450000 28500000 28550000 28600000 28650000 28700000 28750000 28800000 28850000 28900000 28950000 29000000 29050000 29100000 29150000 29200000 29250000 29300000 29350000 29400000 29450000 29500000 29550000 29600000 29650000 29700000 29750000 29800000 29850000 29900000 29950000 30000000 30050000 30100000 30150000 30200000 30250000 30300000 30350000 30400000 30450000 30500000 30550000 30600000 30650000 30700000 30750000 30800000 30850000 30900000 30950000 31000000 31050000 31100000 31150000 31200000 31250000 31300000 31350000 31400000 31450000 31500000 31550000 31600000 31650000 31700000 31750000 31800000 31850000 31900000 31950000 32000000 32050000 32100000 32150000 32200000 32250000 32300000 32350000 32400000 32450000 32500000 32550000 32600000 32650000 32700000 32750000 32800000 32850000 32900000 32950000 33000000 33050000 33100000 33150000 33200000 33250000 33300000 33350000 33400000 33450000 33500000 33550000 33600000 33650000 33700000 33750000 33800000 33850000 33900000 33950000 34000000 34050000 34100000 34150000 34200000 34250000 34300000 34350000 34400000 34450000 34500000 34550000 34600000 34650000 34700000 34750000 34800000 34850000 34900000 34950000 35000000 35050000 35100000 35150000 35200000 35250000 35300000 35350000 35400000 35450000 35500000 35550000 35600000 35650000 35700000 35750000 35800000 35850000 35900000 35950000 36000000 36050000 36100000 36150000 36200000 36250000 36300000 36350000 36400000 36450000 36500000 36550000 36600000 36650000 36700000 36750000 36800000 36850000 36900000 36950000 37000000 37050000 37100000 37150000 37200000 37250000 37300000 37350000 37400000 37450000 37500000 37550000 37600000 37650000 37700000 37750000 37800000 37850000 37900000 37950000 38000000 38050000 38100000 38150000 38200000 38250000 38300000 38350000 38400000 38450000 38500000 38550000 38600000 38650000 38700000 38750000 38800000 38850000 38900000 38950000 39000000 39050000 39100000 39150000 39200000 39250000 39300000 39350000 39400000 39450000 39500000 39550000 39600000 39650000 39700000 39750000 39800000 39850000 39900000 39950000 40000000 40050000 40100000 40150000 40200000 40250000 40300000 40350000 40400000 40450000 40500000 40550000 40600000 40650000 40700000 40750000 40800000 40850000 40900000 40950000 41000000 41050000 41100000 41150000 41200000 41250000 41300000 41350000 41400000 41450000 41500000 41550000 41600000 41650000 41700000 41750000 41800000 41850000 41900000 41950000 42000000 42050000 42100000 42150000 42200000 42250000 42300000 42350000 42400000 42450000 42500000 42550000 42600000 42650000 42700000 42750000 42800000 42850000 42900000 42950000 43000000 43050000 43100000 43150000 43200000 43250000 43300000 43350000 43400000 43450000 43500000 43550000 43600000 43650000 43700000 43750000 43800000 43850000 43900000 43950000 44000000 44050000 44100000 44150000 44200000 44250000 44300000 44350000 44400000 44450000 44500000 44550000 44600000 44650000 44700000 44750000 44800000 44850000 44900000 44950000 45000000 45050000 45100000 45150000 45200000 45250000 45300000 45350000 45400000 45450000 45500000 45550000 45600000 45650000 45700000 45750000 45800000 45850000 45900000 45950000 46000000 46050000 46100000 46150000 46200000 46250000 46300000 46350000 46400000 46450000 46500000 46550000 46600000 46650000 46700000 46750000 46800000 46850000 46900000 46950000 47000000 47050000 47100000 47150000 47200000 47250000 47300000 47350000 47400000 47450000 47500000 47550000 47600000 47650000 47700000 47750000 47800000 47850000 47900000 47950000 48000000 48050000 48100000 48150000 48200000 48250000 48300000 48350000 48400000 48450000 48500000 48550000 48600000 48650000 48700000 48750000 48800000 48850000 48900000 48950000 49000000 49050000 49100000 49150000 49200000 49250000 49			

organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all'esito, compila schede standard di misurazione di performance di team o individuale.

Del pari, dopo il 30 settembre di ogni anno, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività dei team o individuali, usando le medesime modalità riferite agli incontri del primo semestre, applicando le medesime procedure organizzative.

Al termine dell'anno il Direttore procede con la misurazione/valutazione sul raggiungimento degli obiettivi di performance del team o individuali, attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata da ogni componente di team e dal Direttore.

In concomitanza, si svolge la valutazione dei comportamenti organizzativi secondo le seguenti modalità:

I comportamenti organizzativi espressi da ciascun dipendente sono valutati attraverso la compilazione di una scheda:

1. dal direttore;
2. da ciascun dipendente dell'Ente in forma anonima;
3. da sé stesso.

Il risultato della valutazione è determinato dal direttore tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il direttore, che consegna anche l'esito della autovalutazione e della valutazione del personale; a seguito del predetto colloquio il direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

#### ***Criteri per l'assegnazione delle risorse:***

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

Entro il mese di Giugno dell'anno 2025 ovvero, non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la “performance organizzativa dell’Automobile Club Avellino”, 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.

Dettaglio operativo per l'erogazione:

- Obiettivi organizzativi di Ente: peso 60% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di raggiungimento pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- Obiettivi di gruppo o individuali: peso 10% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sino ad un grado di realizzazione dell'obiettivo pari al 51%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 51% non sarà attribuito incentivo.
- Valutazione legata al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo – peso 30% pari quote in percentuale di incentivo saranno liquidate ai dipendenti dell'Ente, sulla base di una scala di valutazione divisa in 4 giudizi: “minimo – basso – medio – alto” - per ogni giudizio sono previsti 4 livelli (da 1 a 4) con distribuzione dei valori in ordine crescente fino alla concorrenza del valore massimo di ciascun range attribuito al giudizio.

## **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. Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* non sono erogati e vengono destinati a risparmi di gestione.

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 Avellino in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso 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 ricorrono i presupposti, si articolera 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 attenere 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.

Per il 2024 non è prevista l’attivazione di procedure selettive per l’assegnazione di “differenziali stipendiali” in nessuna area di classificazione.

## **ART. 5 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

In relazione alle attuali esigenze e consistenza dell'assetto organizzativo dell'Ente, non vengono affidati incarichi di cui all'art. 16 CCNL 2007.

## **ART. 6 INDENNITÀ DI ENTE IN APPLICAZIONE ART. 26 C.C.N.L. DEL 9 OTTOBRE 2003**

Indennità di Ente a carico del fondo = € 0,00. A decorrere dal 1° novembre 2022, data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021, l'Indennità di Ente non è più a carico del fondo Risorse Decentrate ma a carico dell'Amministrazione.

## **ART. 7 COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITÀ DI CUI ALL'ART. 32 – COMMA 2 – ALINEA 5 - CCNL DEL 16 FEBBRAIO 1999**

1. Indennità di maneggio / indennità di cassa: € 1.584,00

Area	n. Dipendenti	Indennità	Giorni lavorativi	Importo / giorno	<b>Totale</b>
Assistenti	2	m. valori	220	3,60	<b>1.584,00</b>

L'indennità di maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,60 per ogni giornata di servizio a chi compie operazioni documentate con atti certi che comportano effettivo maneggio del denaro in via continuativa. Si precisa che nel compenso per maneggio valori è ricompresa la tenuta delle chiavi della cassaforte e ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo maneggio giornaliero del denaro.

2. Indennità di trasporto valori: € 216,00

Area	n. Dipendenti	Indennità	Giorni lavorativi	Importo / giorno	<b>Totale</b>
Assistenti	1	t. valori	220	3,60	<b>216,00</b>

L'indennità di trasporto valori è corrisposta nella misura di € 3,60 per ogni giornata di servizio a chi compie operazioni documentate con atti certi che comportano effettivo trasporto del denaro. Si precisa che nel compenso per trasporto valori (trasporto valori verso Banche o Posta) è ricompresa la tenuta delle chiavi della cassaforte e ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo trasporto giornaliero del denaro.

I predetti compensi non sono tra loro cumulabili nell'ambito della stessa giornata.

Eventuali risorse residue non distribuite / erogate, di cui all'art. 7 - punti 1 e 2, verranno destinate ad incrementare il fondo di *Performance*.

## **ART. 8 ORARIO DI LAVORO ED INDIVIDUAZIONE DI FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ ORARIA**

Sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali, si stabilisce quanto segue: l'orario di lavoro per tutto il personale dell'Automobile Club Avellino viene così ricompreso (orario non comprensivo dei 10 minuti di pausa):

Lunedì – Mercoledì – Giovedì - Venerdì: 7:30-14:15 (ore 6:45)

Martedì: 7:30-16:30 (ore 9:00)

Il diritto alla fruizione del buono mensa (del valore di € 15,00) matura alla effettuazione di almeno 6 ore e 30 minuti complessivi di lavoro effettivo con una pausa di durata non inferiore a 10 minuti ordinariamente collocata nella fascia compresa tra le 12:30 e le 14:00.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita:

1 ora in entrata, 1 ora in uscita. La flessibilità potrà essere recuperata integralmente non oltre il mese successivo a quello di maturazione delle ore non effettuate; in caso contrario, si procederà alla corrispondente detrazione dalla retribuzione nel mese ulteriormente successivo.

L'utilizzo delle suddette fasce temporali è lasciato alla discrezionalità dei singoli dipendenti purchè non incidi sulla regolare apertura degli sportelli; infatti, per il personale addetto alle attività di front office tale scelta deve tenere necessariamente conto del fatto che le attività di sportello devono essere avviate entro e non oltre le ore 08:30 e devono essere completate non prima delle ore 12:20, con eventuale garanzia quotidiana del servizio di trasporto valori.

I permessi orari a recupero (art. 34 CCNL 2016/2018) di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e nell'ammontare massimo di 36 ore nel corso dell'anno, possono essere concesse dal Responsabile su richiesta dell'interessato. Le ore non lavorate a tale titolo, devono essere recuperate entro l'ultimo giorno del mese successivo procedendosi, in caso contrario, alla proporzionale decurtazione della retribuzione nel mese ulteriormente successivo.

Qualora il personale sia presente in servizio oltre l'orario giornaliero di lavoro per brevi periodi di tempo utili al completamento di attività in corso (max 20 minuti), il relativo surplus di orario è computato come maggior orario e deve essere utilizzato in recupero dell'eventuale minor orario prestato nel mese a qualunque titolo.

## **ART. 9 LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI 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 incombente, 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) sottopersi 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 in continua attenzione ad ogni segnalazione giunta da:

- 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,

e) RSPP e il RLS periodicamente riportano aggiornamenti circa il documento di valutazione dei rischi e l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria.

## **ART. 10 ATTIVITÀ COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Avellino 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;
- referente dell'attività "amministrativa e contabile";
- referente dell'attività "acquisti e contratti"
- referente dell'attività di gestione del "Protocollo Informatico e PEC".

Per l'esercizio 2024 è previsto l'affidamento di incarichi di specifiche responsabilità al personale dipendente.

## **ART. 11 DETERMINAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO**

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa presso l'Automobile Club Avellino e di favorire la qualità del servizio e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, si determina che, anche per il 2024 è autorizzato un numero massimo di 20 ore di lavoro straordinario per dipendente. Nel caso in cui il direttore richieda al dipendente prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario e remunerato con il fondo per lo straordinario. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in entrata che in uscita, senza la preventiva autorizzazione scritta del direttore che deve rimanere, protocollata, agli atti dell'Ente allegata alla scheda marcattempo in uso.

E' altresì vietato al personale dipendente ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del Direttore e/o del Presidente.

## **ART. 12 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:

<b>Area</b>	<b>Importo lordo differenziale stipendiale</b>	<b>Num. max differenziali attribuibili</b>
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 2019-2021, art. 14 comma 2 lett. a) e b), e possono parteciparvi i lavoratori che negli ultimi **3 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 consecutive;
- B) livello di esperienza professionale maturato;
- C) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi con esame o test finale;
- D) titoli culturali e/o professionali detenuti;
- E) Percorsi formativi frequentati;
- F) 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 7, mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati:

<b>Fattori</b>	<b>Punteggio massimo</b>	<b>Dettaglio Punteggio</b>
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali consecutive	4	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (es.: 100%=4,00; 50%=2,00).
Livello di esperienza maturato nell’area di inquadramento e specifiche conoscenze acquisite	2	Punteggio attribuito a seguito di colloquio, condotto dal Direttore dell’Ente, finalizzato alla valutazione del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisita dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell’area e del profilo di appartenenza
Titoli culturali e professionali	2	Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,50 punti) Attestato di idoneità professionale legge n. 264/91 (1 punto) Specializzazione post laurea (1 punto) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d’ufficio	2	2,00 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	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 CCNL.

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

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

Per il 2024 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" in nessuna area.

### **ART. 13 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 per il riconoscimento degli sviluppi economici all'interno delle aree.

Per il 2024 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per progressioni tra le aree.

### **ART. 9 DISPOSIZIONE FINALE**

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2019-2021 o in caso di introduzioni di novità normative.

Avellino, 29/01/2024

Per l'Amministrazione  
f.to Dr. Nicola Di Nardo

Per le OO.SS.

FP CISL

F.to dott. Mario Calabrese

### **Allegato 1**

Facendo riferimento e seguito a quanto previsto dal CCI 2024 all'art. 10 relativamente alle attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità, nel rispetto di quanto previsto dall'art.54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Avellino ha attribuito al personale dell'area assistenti compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità per i quali è attribuita una indennità. In particolare, vengono conferiti specifiche responsabilità così come di seguito indicato con decorrenza 01/01/2024:

-Dipendente Pasquale PAGLIUCA - presidio in autonomia di processi di lavoro referente dell'attività "amministrativa e contabile – indennità riconosciuta € 999,96;

- Dipendente Mariateresa VECCHIA - presidio in autonomia di processi di lavoro referente dell'attività di gestione del Protocollo informatico e PEC- indennità riconosciuta € 999,96;

Avellino, 29/01/2024

Per l'Amministrazione  
f.to Dr. Nicola Di Nardo

Per le OO.SS.

FP CISL

F.to dott. Mario Calabrese