

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE CCNL 2022-2024 ANNO 2025

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, si sono riunite il giorno 24/10/2025 alle ore 09.00 per definire la disciplina per la corresponsione del salario accessorio per l'anno 2025.

- Visto il C.C.N.L. del Comparto Enti Pubblici Non Economici e da ultimo il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2022/2024 sottoscritto in via definitiva il 27.01.2025
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal Dlgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – che detta gli indirizzi applicativi del Dlgs. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva integrativa e le modifiche introdotte dal D.Lgs 25 maggio 2017 n.74;
- Vista la L.125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art.2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- Visto il "regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI" approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 27 ottobre 2022 e vigente per il periodo 2023-2025;

CONCORDANO

Sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025, determinate in applicazione del CCNL per il personale degli enti pubblici non economici richiamate in premessa.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti art. 8 comma 6 CCNL 2022/2024

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE
F.to Luca Sangiorgio

Direttore Dottor Luca Sangiorgio

LE DELEGAZIONI
SINDACALI
F.to Giampaolo La Porta

CISL FP

CONFSAL UNSA

FLP

CONFINTESA FP

R.S.U

In data 24/10/2025 Il Collegio dei Revisori dei conti dell'Automobile Club Vicenza, preso atto della compatibilità economica finanziaria dell'accordo e delle risorse disponibili nel budget annuale dell'Ente, ha dato la necessaria certificazione positiva ai sensi dell'art.40-bis c.1 del D.lgs. n. 165/2001

Dr. Antonio Gennarelli
Presidente
Collegio dei Revisori dei Conti
f.to Antonio Gennarelli

TITOLO I PREMESSE

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del DLGS. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

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

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE (Art. 16 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022 – 2024)

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.

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 nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. È inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto; si è ritenuto di ridurre a 2 gli anni di assenza di progressione economica da considerare per l'attribuzione come previsto dall'art.17 CCNL 2022-2024.

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 ciascun candidato ammesso alla selezione sarà attribuito il punteggio in base ai criteri riportati nella tabella seguente.

A (Art.14, co. 2; lett. d, p.to 1 del CCNL 2019-2021)	Media delle ultime tre valutazioni annuali conseguite, con riferimento ai comportamenti organizzativi, secondo la seguente scala di punteggio	
	<ul style="list-style-type: none"> Valore medio valutazione da 1 a 25% Valore medio valutazione oltre 25% e fino a 50% Valore medio valutazione oltre 50% e fino a 75% Valore medio valutazione oltre 75% e fino a 100% 	Punti 13 Punti 26 Punti 35 Punti 45

B (ART. 14, co.2, lett. d, p.to 2) del CCNL 2019/2021	Livello di esperienza lavorativa maturata e specifiche conoscenze acquisite, al fine di favorire il cambiamento dei modelli organizzativi conseguenti all'introduzione di nuovi processi e procedure anche informatiche	
	<ul style="list-style-type: none"> Per ogni anno – o frazione di anno superiore a 6 mesi – di permanenza nell'ex livello economico di appartenenza 	Punti 1,739 per un massimo di punti 40
C (ART. 14, co.2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2019/2021	<p>Titoli culturali e/o professionali:</p> <ul style="list-style-type: none"> Licenza elementare/licenza media Diploma Diploma universitario o laurea breve o laurea triennale Diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento) Master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360 Dottorato di ricerca 	Punti 3 Punti 4 Punti 10 Punti 13 Punti 14 Punti 15
D (ART. 14, co.2, lett. F) del CCNL 2019/2021	<p>Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:</p> <ul style="list-style-type: none"> Per ogni anno (dal settimo in poi) – o frazione di anno superiore a 6 mesi – di permanenza nel livello economico di appartenenza 	Punti 0,097 per un massimo di punti 1.65

Per l'anno 2025 viene concordato l'attribuzione di n. 1 differenziali stipendiali per l'area funzionari dell'importo di euro 2.250,00.

La misura annuale londa è corrisposta mensilmente per 13 mensilità con decorrenza 1° gennaio 2025, così come contemplato dall'art.17 comma 2 del CCNL 2022-2024.

TITOLO II **RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO**

ART .1 - UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 20.447,21 è utilizzato come di seguito indicato.

	Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 9.447,21 Compensi incentivanti per progetti € 1.500,00	€	10.947,21
	Indennità di posizione organizzativa	€	3.500,00
	Compensi di cui all'art.33 c.2 lett.d) CCNL 2022-2024 (rischi, maneggio denaro)	€	1.500,00
	Differenziale stipendiale anno 2023	€	2.250,00
	Differenziale stipendiale anno 2025	€	2.250,00

TITOLO III **ART. 2 - POSIZIONE ORGANIZZATIVA**

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, ad una dipendente in area funzionario viene affidato il seguente incarico, di cui all'art. 17 del CCNL 2022/2024, che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa:

Indennità di posizione organizzativa		
1	Vicario	€ 3.500,00

Il conferimento nonché la revoca dell'incarico avviene secondo quanto disciplinato dall'art. 17 del CCNL 2022/2024.

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance del dipendente destinatario dell'incarico.

Il compenso è corrisposto mensilmente per tredici mensilità.

TITOLO IV IL SISTEMA PREMIANTE

ART. 3 - COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance individuale adottato dall'Ente.

A) QUOTA FONDO PER PROGETTI: € 1.500,00

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 1.500,00 viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

Determinazione di progetto incentivante per l'anno 2025

OBIETTIVI	INDICATORI	TARGET
Assistenza e supporto attività commerciale ACI POINT	Mantenimento della compagine associativa	n. 1200
Collaborazione e supporto nella attività di educazione stradale	Controllo svolgimento attività	Report alla Direzione

Il fondo produttività a progetto è erogato al personale secondo quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 2022/2024

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una relazione prodotta dal Direttore dell'AC. Il fondo produttività a progetto è erogato nel mese di febbraio 2026.

B) COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 9.447,21 destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente.

La gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "quote di fondo di natura variabile" ed eventuali residui di cui al succ. art. 8) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi predetti.

Peraltro, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70% dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.

In particolare, la quota del fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa nei seguenti target da raggiungere:

OBIETTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI FEDERAZIONE		
Attività	Obiettivo	Peso
Sicurezza stradale	Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale	10%
OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIAТИVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE		
Mantenimento della compagine sociale	Supporto alle attività per il mantenimento della compagine associativa e per il consolidamento dei soci fidelizzati	20%
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI		
Aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione trasparente	Aggiornamento sito nei termini previsti a supporto della Direzione	25%
Migliorare la formazione e la crescita del capitale umano	Partecipazione alle iniziative di formazione concordate per l'anno 2025 (40 ore)	15%
Segreteria	Protocollo informatico e PEC	10%
Area amministrativa e contabile	Attività di supporto	20%

Il saldo sarà erogato entro il mese di marzo 2026 previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

ART. 4 - COMPENSI PER PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2025 ammonta complessivamente a euro 1.500,00.

Il sistema dei compensi per l'esercizio di particolari attività lavorative è strutturato nel modo seguente:

Compensi per rischio/onerosità di cui art.33, c. 2, lett. d) CCNL 2022-2024

Le parti concordano per l'anno 2025 la corresponsione di un compenso finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano rischi e onerosità così individuati:

Indennità di rischio maneggio valori - sportello interno - euro 4,00

Il compenso viene stabilito nella misura giornaliera sulla base delle giornate di effettiva prestazione della attività lavorativa che dà luogo al compenso stesso. Tale compenso è erogato mensilmente per dodici mensilità.

La presente contrattazione per i compensi di cui art. 33 co. 2 – lett. d del CCNL 2022/2024- Funzioni Centrali, si ritiene valida anche per l'anno successivo e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

ART.5 - DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

ART. 6 - CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'AC 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 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 15%;
- 2 - decurtazione del 34 %;
- 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:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio;
- prestazioni lavorative in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

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

ART. 7 - MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del d.lgs. 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del d.lgs.81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato.

L'Ente, aggiorna, ai sensi dell'art. 29 del citato d.lgs., periodicamente, in corrispondenza delle condizioni in esso previste, il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti

ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di video terminali o in relazione a mutamenti sopravvenuti che sono potenzialmente suscettibili di determinare nuove e diverse esposizioni a rischio dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 175 del d.lgs. 81/2008, il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano del lavoro ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

In particolare il Medico Competente provvede ad attuare e programmare il piano di sorveglianza sanitaria.

Secondo le disposizioni del d. lgs. 81/2008, l'Ente consulta i rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del citato d.lgs.

ART. 8 - ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Le parti concordano di organizzare la gestione del lavoro agile/da remoto nel momento in cui ci sia una istanza da parte dei dipendenti.