



AUTOMOBILE CLUB RAVENNA

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

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2024

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa a tale scopo avviate, il giorno **09 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 siglato in data 27 gennaio 2025, i cui effetti decorrono dalla data successiva alla data di stipula;

CONCORDANO

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

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa 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.

La Rappresentanza
dell'Amministrazione

f.to. Il Presidente

Gian Carlo Minardi

Le Delegazioni
Sindacali

C. I.S.L./FP

f.to Tiziano Bambini

PREMESSA

VISTO IL CCNL "Funzioni Centrali 2022-2024" del 27 gennaio 2025;

RICHIAMATO il CCNL "Funzioni Centrali 2019-2021" del 9 maggio 2022 ed in particolare gli artt. 49 e 50;

RICHIAMATO il CCNL "Funzioni Centrali" 2016-2018;

VISTO il D.lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 40 co. 3bis in base al quale "La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3";

VISTO il D. Lgs. N. 150 del 27.10.2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni";

VISTA la Legge Finanziaria 2009 (L. n. 203 del 22.12.2008) che all'art. 2 co.32, in materia di trattamento economico accessorio nella P.A., stabilisce che, indicati i criteri di priorità ai fini della corresponsione dei trattamenti accessori dei dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, i compensi vanno erogati in base alla qualità, alla produttività e alla capacità innovativa della prestazione lavorativa utilizzando anche le risorse finanziarie di cui all'art.61 co.17 del D.L. 112/2008 convertito con L. 6 agosto 2008 n.133;

VISTO l'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 che in materia di 'Salario accessorio provvede ad abrogare l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016, che richiama quale soglia massima il fondo come determinato per l'anno 2015) e dispone che "a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 abrogato";

VISTO L'art.49 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 in merito alla costituzione del Fondo Risorse Decentrate;

RICHIAMATO l'art. 76 del CCNL-Funzioni Centrali 2016/2018;

RICHIAMATO l'art. 77 co.2 del CCNL 2016/2018 che non prevede l'inserimento specifico del lavoro straordinario tra le voci di utilizzo del Fondo, e la circolare ARAN n. 16748 del 29.10.2018 secondo cui il passaggio dalla previgente disciplina contrattuale alla nuova in materia di compenso per l'orario straordinario "deve necessariamente realizzarsi ad invarianza complessiva di spesa" VISTO l'art.50 del CCNL - Funzioni Centrali 2019-2021 in merito all'utilizzo del Fondo risorse decentrate;

VISTO il D.L. n. 101 del 31 agosto 2013, convertito in L. 125/2013 con particolare riguardo all'art. 2, comma 2bis 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 dell'Automobile Club Ravenna, approvato dal Consiglio Direttivo del 31 ottobre 2022, a valere per il triennio 2023-2025;

VISTO il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Ente e la scheda di performance organizzativa di Ente per il 2024

PREMETTONO QUANTO SEGUE

L'allegata intesa disciplina il finanziamento e l'erogazione dei compensi incentivanti ed indennità da corrispondere al personale dipendente dell'Automobile Club Ravenna per il periodo 1/1/2024 – 31/12/2024;

A termini della vigente normativa viene costituito fondo unico di Ente, denominato "Fondo risorse decentrate", per i trattamenti accessori del personale, prioritariamente finalizzato a finanziare il miglioramento in termini di efficienza ed efficacia della amministrazione, per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento della qualità dei servizi, per finanziare gli sviluppi economici del personale, per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi.

Ciò premesso le parti CONCORDANO quanto segue:

1. CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato dell'Automobile Club Ravenna, costituito da un'unica risorsa con contratto a tempo pieno e indeterminato precedentemente di area B e livello economico B1 e attualmente classificato, a termini di vigente CCNL, nell'area degli ASSISTENTI.

2. DISPONIBILITA' FINANZIARIA

La disponibilità per la corresponsione dei trattamenti previsti dal presente contratto è determinata con riferimento alla normativa prevista dai Contratti Collettivi Nazionali applicabili al presente comparto.

3. COSTITUZIONE DEL "FONDO RISORSE DECENTRATE"

Preso atto di quanto disposto dall'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 - Salario accessorio, dall'art. 76 del CCNL 2016/2018 e dall'art. 49 del CCNL 2019/2021 con riguardo alla soglia massima del fondo per il trattamento accessorio del personale;

Il 'Fondo Risorse Decentrate', è costituito, come di seguito specificato:

Fondo 2016	7.700,00
CCNL Personale Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/18	
Importo destinato alle corresponsioni per ore di straordinario	-1.000,00
Incremento ex art.3 lett.b) CCNL 2016-2018 (risparmio RIA 2019)	0
Incremento ex art.3 lett.c) CCNL 2016-2018 (risparmio I.E. 2019)	0
Incremento ex art.3 lett.b) CCNL 2016-2018 (risparmio I.E. 2020)	0
Incremento ex art.3 lett.b) CCNL 2016-2018 (risparmio I.E. 2021)	0
Incremento ex art.3 lett.b) CCNL 2016-2018 (risparmio RIA 2023)	0
Decurtazione ex art. 23 DLgs 75/2017	0
Art. 89 comma 5 - incremento fondo dello 0,49% del monte salari 2015	158,43
CCNL Personale Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/21	

Incremento ex art.49 co.3 CCNL 2019-2021	231,69
Incremento ex art.49 co.8 CCNL 2019-2021	62,93
Decurtazione fondo dell'indennità di Ente	-1.425,72
Integrazione fondo per finanziamento differenziali stipendiali	1.230,84
Integrazione fondo risparmio straordinario 2024	390,00
CCNL Personale Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022/24	
Incremento ex art.32 co.1 CCNL 2022-2024	276,22
Fondo 2024	7.624,39

Il Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale ricompreso è determinato pertanto nell'importo complessivo di **euro 7.624,00**.

4.FONDO STRAORDINARIO

Il criterio utilizzato per la costituzione del Fondo straordinario segue le linee guida fornite dall'Aran in materia.

La quota dello straordinario, che deve essere "decurtata" dal Fondo, andando a costituire l'autonomo "Fondo straordinario", non è superiore alla media del costo del lavoro straordinario per il periodo 2015-2017.

Il Fondo straordinario dell'Automobile Club Ravenna è di euro 1.000,00.

Le prestazioni straordinarie, come previsto dall'art. 25 CCNL 2016-2018 del 12-2-2018, sono effettuate nella misura massima di 150 ore per ciascun dipendente annue, per fronteggiare esclusivamente situazioni lavorative che, a causa dell'urgenza degli adempimenti o delle particolari caratteristiche dell'attività svolta, non possono essere risolte nell'ambito dell'orario ordinario di lavoro.

5.INDENNITA' DI ENTE

L'art.89 CCNL 2016/2018 "Clausole speciali per gli Enti pubblici non economici" stabilisce che gli Enti continuano a corrispondere: a) l'indennità di ente di cui all'art. 35 del CCNL 1/10/2007, nei valori e secondo le discipline previgenti".

Secondo le previsioni dell'art.26 del CCNL 2002/2005 con il CCI di Ente - parte economica 2003 è stata istituita l'Indennità di Ente per il personale delle aree A, B, C, avente carattere di generalità, natura fissa e ricorrente. Tale indennità viene ridotta o sospesa nei casi previsti dalla vigente normativa relativamente alle ipotesi di riduzione del trattamento accessorio.

Come evidenziato al punto precedente, si sottolinea che, a decorrere dal 01.11.2022, ex art. 50, comma 2 del CCNL 2019-2021, l'indennità di ente non rientra più fra le indennità a carico del fondo. L'importo a carico del fondo è stato conseguentemente eliminato.

6.ACCANTONAMENTO

L'art.35 C.4 CCNL 1° ottobre 2007, prevedeva un accantonamento, a carico del fondo per i trattamenti accessori, di un importo pari al 6,91% del valore delle indennità di ente di ciascun anno, al personale destinatario della disciplina del trattamento di fine rapporto e solo fino alla data del 31.10.2022. A decorrere dal 01.11.2022, ex art. 50, comma 2 del CCNL 2019-2021, l'indennità di ente non rientra più fra le indennità a carico del fondo.

7. UTILIZZO DEL FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DEL PERSONALE - "FONDO RISORSE DECENTRATE"

Preso atto di quanto disposto dall'art. 50 del CCNL-Funzioni Centrali 2019/2021 con riguardo all'utilizzo delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa:

DESCRIZIONE	IMPORTO
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE	Euro 5.293
INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO RISCHI ED ONERI	Euro 1.100
DIFFERENZIALI STIPENDIALI	Euro 1.231
TOTALE	Euro 7.624

7.1 Fondo per la produttività collettiva e per il miglioramento dei servizi - Trattamento economico correlato alla performance organizzativa ed individuale

Il fondo è finalizzato a finanziare l'erogazione di trattamenti accessori diretti alla realizzazione di piani e progetti per il miglioramento dell'efficienza e della produttività dei servizi istituzionali definiti e calibrati, per l'anno 2024, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

L'ammontare della presente quota di fondo è di **Euro 5293,00**

L'erogazione dei citati fondi sarà correlata ad obiettivi da conseguire in specifici settori e secondo i seguenti parametri:

Area segreteria/amministrazione/contabilità

- Obiettivo A - Performance individuale: supporto alla Direzione nelle attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi come da scheda di performance organizzativa dell'AC € **3.705,00**

Produzione associativa 2024
Produzione fidelizzata
Completezza delle informazioni
Incontri e formazione della rete
Educazione Stradale
Club ACI storico

- Obiettivo B - Performance Organizzativa: valutazione delle capacità e comportamenti professionali ed organizzativi come da declaratoria delle competenze di area € **1.588,00**

7.2 Indennità Condizioni di lavoro rischi ed oneri

I compensi sono finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi ed onerosità o disagi particolarmente rilevanti con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate.

Lo stanziamento complessivo annuale è di euro 1.100,00

Si conviene di riconoscere le seguenti indennità di servizio con i relativi importi giornalieri:

- Maneggio valori sportello interno € 3,35 giornalieri;
- Trasporto valori € 3,35 giornalieri;

Le suddette indennità saranno riconosciute al personale assegnato all'esercizio delle mansioni sopracitate in via permanente e continuativa.

8. VERIFICA DEI RISULTATI

Il grado di realizzazione degli obiettivi di performance organizzativa e individuale è rilevato dai report e documentazione prodotti dall'Amministrazione entro il 31 marzo 2025. Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

9. CRITERI E MODALITÀ DI EROGAZIONE

I compensi incentivanti sono corrisposti in quote annuali, sulla base della verifica dello stato di raggiungimento degli obiettivi.

Il saldo è erogato entro il quarto mese dell'anno successivo a quello di riferimento previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti. In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

Eventuali residui nei budget si redistribuiscono uniformemente sugli altri budget all'interno dell'area di appartenenza degli stessi.

Letto, confermato e sottoscritto in Ravenna, il 09 ottobre 2025

La Delegazione di parte pubblica
Automobile Club Ravenna

Il Presidente
f.to Gian Carlo Minardi

Le Delegazioni Sindacali

C.I.S.L./FP
f.to Tiziano Bambini