



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA ANNO 2025

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2022/2024, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 13 agosto 2026 presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2022/2024;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visto l'art. 33 del C.C.N.L. 2022/2024, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato con deliberazione del Consiglio Generale dell'Ente nella seduta del 28 gennaio 2025, che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2025, con riferimento ai fabbisogni del personale;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 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 D. Lgs. 150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa;
- 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 l'art. 9 del "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI";
- considerato che l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo, sottoscritta in data 11 novembre 2025, è stata oggetto di rilievi formulati dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dal Dipartimento della Funzione Pubblica, recepiti dall'Amministrazione mediante la revisione del testo contrattuale;
- considerato che il testo così riformulato, corredato della prescritta documentazione, è stato nuovamente trasmesso, da ultimo, nella versione definitiva, in data 21 maggio 2026 ai competenti Organi di controllo;
- preso atto che, decorso il termine previsto dall'art. 40-bis, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, non sono pervenute ulteriori osservazioni né richieste istruttorie da parte del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica, e che, pertanto, si configura il presupposto di legge per procedere alla stipula definitiva del presente Contratto Collettivo Integrativo;

STIPULANO

Il presente Contratto Collettivo Integrativo di Ente per il personale delle aree di classificazione relativo all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2025 in attuazione del CCNL Funzioni Centrali 2022-2024 e delle disposizioni richiamate in premessa.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Annibale Ferrari *firmato*

Dott. Mauro Annibali *firmato*

D.ssa Autilia Zeccato *firmato*

D.ssa Daniela Delle Donne *firmato*

D.ssa Antonella Palumbo *firmato*

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP *firmato*

CONFINTESA FP *firmato*

CONFSAL UNSA *firmato con nota a verbale*

FLP EPNE *non firmato*

UIL PA *firmato*

FP CGIL *firmato con nota a verbale*

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente.

Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2025 - 31 dicembre 2025 e definisce, per l'anno 2025, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2025/2027.

Gli effetti economici del presente contratto decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva dello stesso, salvo quanto espressamente indicato nel testo.

Art. 1 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 16 CCNL 2022/2024)

Si rinvia all'Accordo sottoscritto il 31 dicembre 2025 nel rispetto di quanto stabilito all'art. 16, co. 2, lettere d) ed f) del CCNL 2022/2024).

Art. 2 - Utilizzo del fondo

Il fondo risorse decentrate, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2025 in € 28.645.824,05, cui va aggiunto l'importo massimo una-tantum di € 5.722.600,00, derivante dall'applicazione dell'art. 9 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 - richiamato all'art. 49 comma 4 del CCNL 2019/2021 - nonché l'eventuale quota non erogata delle risorse destinate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario (relative all'annualità 2025) non utilizzate e risultanti a consuntivo 2025 (Art. 49, co. 7 CCNL 2019/2021). Tale importo, pari al massimo a € 6.022.600,00, potrà essere ridimensionato secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2025.

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

Posizioni Organizzative (art. 17 CCNL 2022/2024)	€	1.683.100,00
Performance organizzativa/individuale - produttività (art. 33, co. 2, lett. a) CCNL 2022/2024)	€	6.640.000,00
Performance organizzativa - Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino (art. 33, co. 4 CCNL 2022/2024)	€	1.250.000,00 (*)
Valutazione comportamenti organizzativi individuali (art. 33, co. 2, lett. b) CCNL 2022/2024)	€	1.673.750,00
Indennità correlate alle condizioni di lavoro (art. 33, co. 2, lett. d e h) CCNL 2022/2024)	€	4.380.091,01
Attribuzione di nuovi differenziali stipendiali (art. 33, co. 2, lett. f) CCNL 2022/2024)	€	1.610.500,00

(*) L'importo complessivo effettivo sarà individuato secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2025 e certificato dal competente organo di controllo.



Le seguenti risorse non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 11.365.863,12 per il finanziamento del differenziale stipendiale di cui all'art. 16 CCNL 2022/2024 ed € 42.519,92 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016/2018.

Art. 3 – Posizioni organizzative e professionali

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART.17 CCNL 2022/2024
	INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
	IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ
Lett. A) RESPONSABILE DI UFFICIO PRA	14.000,00
Lett. B) VICARIO	12.600,00
Lett. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE	4.500,00
Lett. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO-RICERCHE	1.900,00

Relativamente agli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai responsabili di Automobile Club si rimanda all'allegato 1.

Art. 4 – Particolari istituti contrattuali di ACI (art. 33 comma 2 lett. d) del CCNL 2022/2024)

Le parti concordano nel riconoscimento dei seguenti istituti ex art. 33 comma 2 lett. d) del CCNL 2022/2024 e dei compensi di cui all'art. 6 lettera n) del CCI – parte normativa 2022-2024, sottoscritto in data 29 dicembre 2023:

1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 33 comma 2 lett. d) CCNL 2022/2024)

SEDE CENTRALE

1.1	Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti - 5 unità) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti - 3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per trasporto valori: limitatamente a Servizio Bilancio e Finanza, Direzione per lo Sport automobilistico e Relazioni Internazionali, Direzione Amministrazione e Patrimonio (per le attività legate al Protocollo generale dell'Ente)	€	3,60 su base giornaliera
1.3	Indennità di rischio maneggio valori correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale per il Servizio Bilancio e Finanza, che presta l'attività in presenza fisica (una posizione al giorno)	€	3,35 su base giornaliera



1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno. Limitatamente per la Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Direzione Amministrazione e Patrimonio (per le attività legate al Protocollo generale dell'Ente), massimo una posizione giornaliera per il personale che presta attività in presenza fisica per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni).	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità di disagio da riconoscere in caso di esplicita disponibilità ad essere contattati oltre l'orario di lavoro ed entro l'orario di servizio	€	5,00 su base giornaliera per i giorni di effettivo servizio da erogare su base trimestrale per un massimo di 60 giorni a trimestre (*)
1.6	Indennità oraria per turno (art. 20 commi 5 e 7 CCNL 2022/2024)		Vedi importi di cui alla seguente tabella A
1.7	Indennità di reperibilità (art. 20 CCNL 2016/2018)		Vedi importi di cui alla seguente tabella B

Tabella A	
Tipologia di turno	Maggiorazione oraria
Diurno, antimeridiano e pomeridiano (art. 20 comma 5 CCNL 2022/2024)	10%
Notturno o festivo (art. 20 comma 7 CCNL 2022/2024)	70%
Festivo-notturno (art. 20 comma 7 CCNL 2022/2024)	70%
Festivo infrasettimanale (art. 20 comma 5 CCNL 2022/2024)	100%

Tabella B		
fino a 4 ore	€	3,33
5	€	4,25
6	€	5,17
7	€	6,08
8	€	7,00
9	€	7,92
10	€	8,83
11	€	9,75
12	€	10,00

I compensi riportati in tabella di cui ai punti 1.3 e 1.4 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.2 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.7 compreso.

I compensi riportati in tabella, con esclusione di quello di cui al punto 1.5, non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 3 con riferimento alla lettera D).

I compensi riportati in tabella di cui ai punti 1.5 e 1.7 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

(*) Per giorni di effettivo servizio si intendono tutti i giorni lavorati dell'anno, con esclusione del sabato e delle domeniche e dei giorni festivi infrasettimanali. La giornata del sabato, se lavorata, ove l'articolazione dell'orario di lavoro si svolga su 6 giornate, è da ritenersi presenza a tutti gli effetti.



STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Indennità di rischio per trasporto valori: una posizione giornaliera per Uffici PRA - Aree Metropolitane/Direzioni Territoriali/ Uffici PRA Territoriali	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica, una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni)	€	3,35 su base giornaliera
1.3	Indennità correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello PRA, Tasse e URP, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello)	€	2,00 su base oraria
1.4	Indennità correlata al rischio per l'attività di cassiere principale degli Uffici PRA Territoriali per maneggio valori (una posizione al giorno per Ufficio)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità di disagio da riconoscere al personale degli Uffici PRA - Aree Metropolitane/Direzioni Territoriali/ Uffici PRA Territoriali in caso di esplicita disponibilità ad essere contattati oltre l'orario di lavoro ed entro l'orario di servizio	€	5,00 su base giornaliera per i giorni di effettivo servizio da erogare su base trimestrale per un massimo di 60 giorni a trimestre
1.6	Indennità di disagio da riconoscere al personale degli Uffici PRA - Aree Metropolitane/Direzioni Territoriali/ Uffici PRA Territoriali allocati presso uffici PRA, per l'attività lavorativa prestata presso uffici in temporanea situazione di criticità - da valutare dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione di concerto con la Direzione Gestione Sviluppo del PRA, Fiscalità Automobilistica e Servizi agli Enti Territoriali - al fine di garantire l'apertura degli stessi.	€	40,00 su base giornaliera

In riferimento all'indennità di cui al punto 1.3, si assegna un budget annuale, distribuito tra gli uffici territoriali al fine di garantire l'apertura di un numero massimo di sportelli giornalieri - per una media pari a 4 ore e 30 minuti a sportello, calcolato secondo il trend di attività effettiva, così come riportato nell'allegato 2.

Tale budget, il cui valore massimo complessivo annuo nazionale è pari a € 796.115,00, è utilizzabile nell'arco dell'anno, con una distribuzione tra le linee di lavoro PRA, Tasse e URP, da effettuare su base settimanale o mensile, ferma restando la completa e ordinaria funzionalità degli Uffici.

La contrattazione collettiva integrativa territoriale di terzo livello ex art. 7 comma 7 del CCNL 2022/2024 provvede ad adeguare alle singole realtà territoriali i criteri sopra definiti utilizzando il budget assegnato nell'ambito della quota di cui all'art. 33 comma 4 CCNL 2022/2024.

I compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.4 non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

I compensi riportati in tabella non sono cumulabili con le indennità di cui all'art. 3.



2. INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 33 comma 2 lett.d CCNL 2022/2024)

SEDE CENTRALE

2.1	Indennità correlata alla responsabilità per le attività di staff della Direzione Presidenza e Segreteria Generale, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente (massimo 5 unità)	€	180,00 su base mensile
2.2	Indennità correlata alla responsabilità per le attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per un massimo di due unità per singola Struttura (con possibilità di turnazione su base mensile)	€	70,00 su base mensile
2.3	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale appartenente alle reti territoriali della Direzione Risorse Umane e Organizzazione (formatori), della Direzione per lo Sviluppo, la Gestione, la Sicurezza dei Sistemi Informativi e l'Innovazione Digitale, della Direzione Gestione e Sviluppo del PRA, Fiscalità Automobilistica e Servizi agli Enti Territoriali (PRA e Tasse)	€	1.450,00 su base annua

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.3 non sono cumulabili tra loro né con le indennità di cui all'art. 3.

Art. 5 – Performance organizzativa, individuale e comportamenti organizzativi

La quota di retribuzione accessoria è correlata alla performance organizzativa e individuale e alla valutazione dei comportamenti organizzativi ed è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria (produttività), incentivazione speciale (collegata alla progettualità) e comportamenti organizzativi individuali.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/INDIVIDUALE

A. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA/INDIVIDUALE - PRODUTTIVITÀ

Le attività di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente relativamente all'anno 2025.

L'incentivo legato alla produttività è corrisposto in misura direttamente proporzionale alla percentuale di raggiungimento dei target e al coinvolgimento del personale assegnato al team direttamente coinvolto nelle relative attività collegate agli obiettivi assegnati, in esito alla validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.



B. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 33 comma 4 CCNL 2022/2024)

L'Amministrazione definisce le regole di attivazione e i criteri delle attività progettuali e ne viene demandato l'adeguamento, secondo quanto nello stesso specificato, alla contrattazione di terzo livello (ex art. 7 comma 7 CCNL 2022/2024) per una quota di fondo pari massimo al 40,52% delle risorse destinate alla performance in applicazione dell'art. 33 comma 4 CCNL 2022/2024.

La quota di fondo destinata al finanziamento di attività di valorizzazione della qualità del servizio reso al cittadino è pari ad un importo minimo di € 1.250.000,00 elevabile fino a un massimo di € 5.841.950,00, secondo le risultanze delle verifiche all'esito dell'approvazione del consuntivo 2025, derivanti dalle convenzioni stipulate ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997.

Ogni struttura ha cura di individuare un progetto/attività da tradurre in un obiettivo (con relativi indicatori e target) da assegnare al personale in forza alle strutture dell'Ente.

La quota di fondo, destinata al finanziamento delle attività progettuali, è articolata su budget nazionale.

L'incentivo individuale è definito, ad avvenuta certificazione del pieno raggiungimento degli obiettivi di miglioramento assegnati, in modo direttamente proporzionale alla percentuale di conseguimento di ciascun obiettivo, secondo i principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

L'incentivo speciale legato alla progettualità è erogato a consuntivo - entro il mese di luglio - in relazione ai risultati, a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

C. PERFORMANCE ORGANIZZATIVA - MIGLIORAMENTO PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

In considerazione di eventuali maggiori entrate derivanti dalla crescita del mercato dell'automotive, la quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa potrà essere incrementata per un ulteriore importo massimo pari a € 1.430.650,00 (derivante dall'applicazione dell'art. 9 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa in ACI in attuazione dell'art. 43 della L. 449/1997 e art 76 comma 4 del CCNL Funzioni Centrali 2016/2018, richiamato all'art. 49 comma 4 del CCNL 2019/2021 e corrispondente all'1% dell'importo limite per le spese relative al personale pari a € 143.065.000,00). L'obiettivo di performance organizzativa di cui al presente punto, fermo restando il completo aggiornamento su base giorno delle pratiche in scadenza (terzo giorno) in riferimento alle pratiche di convalida (DL 98,), è declinato come di seguito riportato con:

- indicatore: media annua delle percentuali giornaliere di lavorazione delle pratiche di convalida DL 98 lavorate nella giornata rispetto al numero teorico mensile delle pratiche;



- target: media percentuale annua con accesso al fondo come da seguente tabella:
 - al personale in servizio presso gli Uffici PRA - Aree Metropolitane/Direzioni Territoriali/ Uffici PRA Territoriali sulla base della media effettivamente conseguita da ogni struttura come di seguito riportato:

percentuale annua conseguita	accesso quota fondo
<u>superiore a 100%</u>	in misura direttamente proporzionale
<u>100%</u>	100%
<u>da 85% a 99.9%</u>	95%
<u>da 70% a 84.9%</u>	85%
<u>da 50% a 69.9%</u>	70%
<u>da 10% a 49.9%</u>	50%
<u>inferiore a 10%</u>	0

Nel caso di mancato aggiornamento l'accesso al fondo è previsto solo per quegli Uffici che hanno lavorato un numero di pratiche superiore al numero teorico assegnato, secondo le percentuali di lavorazione.

- al personale di Sede Centrale, in considerazione del ruolo di coordinamento e di indirizzo svolto nei confronti degli Uffici PRA, sulla base della media delle percentuali di accesso al fondo (come da tabella che precede) conseguite dalle strutture territoriali;

La quota di fondo è ripartita in budget per struttura definiti in considerazione della percentuale di accesso di cui alla tabella sopra riportata e della media annuale della forza in ruolo assegnata. Per la Sede Centrale è definito un unico budget tenendo conto della percentuale di accesso come sopra riportato.

L'incentivo individuale è definito secondo i principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla effettiva prestazione lavorativa resa, nonché del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione dei comportamenti organizzativi, viene erogata al personale delle aree - annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi correlati alla performance organizzativa assegnati - a seguito della validazione, da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione, della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.



In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00. In caso di valutazione con valore inferiore a 1 non è riconosciuto alcun premio.

La quota di fondo è erogata in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al 30% del personale valutato positivamente, viene attribuito, al personale che abbia ottenuto un punteggio pari a 16 - comunque nel limite del 30% del personale valutato positivamente, un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito (corrispondente al 40% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti ai valutati positivamente). In caso di ex aequo si terrà conto del punteggio conseguito nell'annualità precedente. In caso di ulteriore ex aequo si terrà conto della media delle ultime quattro valutazioni individuali annuali conseguite. In caso di ulteriore ex aequo si terrà conto della media delle ultime sette valutazioni individuali annuali conseguite.

Art. 6 – Gestione dei residui

Per l'anno 2025 gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione confluiscono ad incremento della quota di fondo utilizzata per il finanziamento di "attività di valorizzazione della qualità del servizio", di cui all'articolo 5.



ALL. 1

RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento ai Responsabili degli Automobile Club, al fine di consentire una maggiore flessibilità nel riconoscimento del salario accessorio, nei limiti della disponibilità di bilancio, le parti concordano nel definire l'indennità in un'unica fascia per un importo minimo pari a € 12.902,00 e massimo pari a € 29.500,00; la stessa sarà determinata su comunicazione dell'Automobile Club.

Se il Responsabile di Automobile Club non percepisce indennità deliberate da Automobile Club, i compensi, sempre corrisposti dall'Automobile Club d'Italia con rimborso da parte del locale Sodalizio, sono pari all'importo annuo di € 12.902,00.

In applicazione delle previsioni dettate dall'art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005 gli importi corrisposti dall'Automobile Club d'Italia restano a carico dell'Automobile Club che procede al rimborso.

Per l'anno 2026, l'Amministrazione si impegna a verificare la possibilità di rideterminare in aumento l'importo minimo dell'indennità attualmente pari a € 12.902,00.



STRUTTURE TERRITORIALI	BUDGET ANNUALE *
Ufficio PRA - Area Metropolitana Milano	€ 18.500,00
Ufficio PRA - Area Metropolitana Napoli	€ 14.100,00
Ufficio PRA - Area Metropolitana Roma	€ 18.800,00
Ufficio PRA - Area Metropolitana Torino	€ 15.200,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Bari	€ 10.600,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Bologna	€ 9.360,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Brescia	€ 6.800,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Cagliari	€ 9.800,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Catanzaro	€ 5.800,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Firenze	€ 8.300,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Genova	€ 7.200,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale L'Aquila	€ 5.200,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Palermo	€ 7.800,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Perugia	€ 8.100,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Salerno	€ 9.000,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Treviso	€ 7.300,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Varese	€ 7.000,00
Ufficio PRA - Direzione Territoriale Verona	€ 5.900,00
Ufficio PRA - Agrigento	€ 4.800,00
Ufficio PRA - Alessandria	€ 4.600,00
Ufficio PRA - Ancona	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Aosta	€ 5.800,00
Ufficio PRA - Arezzo	€ 4.200,00
Ufficio PRA - Ascoli Piceno	€ 6.100,00
Ufficio PRA - Asti	€ 6.000,00
Ufficio PRA - Avellino	€ 7.100,00
Ufficio PRA - Belluno	€ 2.300,00
Ufficio PRA - Benevento	€ 8.300,00
Ufficio PRA - Bergamo	€ 4.100,00
Ufficio PRA - Biella	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Bolzano	€ 3.300,00
Ufficio PRA - Brindisi	€ 5.400,00
Ufficio PRA - Caltanissetta	€ 6.300,00
Ufficio PRA - Campobasso	€ 5.700,00
Ufficio PRA - Caserta	€ 9.700,00
Ufficio PRA - Catania	€ 6.000,00
Ufficio PRA - Chieti	€ 2.600,00
Ufficio PRA - Como	€ 5.900,00
Ufficio PRA - Cosenza	€ 8.300,00



STRUTTURE TERRITORIALI	BUDGET ANNUALE *
Ufficio PRA - Cremona	€ 5.000,00
Ufficio PRA - Crotone	€ 5.600,00
Ufficio PRA - Cuneo	€ 3.600,00
Ufficio PRA - Enna	€ 3.200,00
Ufficio PRA - Ferrara	€ 6.000,00
Ufficio PRA - Foggia	€ 6.800,00
Ufficio PRA - Forlì	€ 8.300,00
Ufficio PRA - Frosinone	€ 6.300,00
Ufficio PRA - Gorizia	€ 2.600,00
Ufficio PRA - Grosseto	€ 4.200,00
Ufficio PRA - Imperia	€ 4.400,00
Ufficio PRA - Isernia	€ 2.500,00
Ufficio PRA - La Spezia	€ 6.200,00
Ufficio PRA - Latina	€ 7.300,00
Ufficio PRA - Lecce	€ 7.114,00
Ufficio PRA - Lecco	€ 5.800,00
Ufficio PRA - Livorno	€ 4.200,00
Ufficio PRA - Lodi	€ 3.400,00
Ufficio PRA - Lucca	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Macerata	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Mantova	€ 5.181,00
Ufficio PRA - Massa Carrara	€ 5.800,00
Ufficio PRA - Matera	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Messina	€ 5.500,00
Ufficio PRA - Modena	€ 4.400,00
Ufficio PRA - Novara	€ 4.000,00
Ufficio PRA - Nuoro	€ 4.700,00
Ufficio PRA - Ogliastro	€ 3.900,00
Ufficio PRA - Olbia Tempio	€ 4.800,00
Ufficio PRA - Oristano	€ 2.600,00
Ufficio PRA - Padova	€ 6.100,00
Ufficio PRA - Parma	€ 5.200,00
Ufficio PRA - Pavia	€ 6.100,00
Ufficio PRA - Pesaro-Urbino	€ 3.600,00
Ufficio PRA - Pescara	€ 6.600,00
Ufficio PRA - Piacenza	€ 3.800,00
Ufficio PRA - Pisa	€ 4.200,00
Ufficio PRA - Pistoia	€ 4.368,00
Ufficio PRA - Pordenone	€ 2.700,00
Ufficio PRA - Potenza	€ 5.900,00
Ufficio PRA - Prato	€ 5.200,00
Ufficio PRA - Ragusa	€ 3.800,00
Ufficio PRA - Ravenna	€ 6.600,00
Ufficio PRA - Reggio Calabria	€ 6.200,00



STRUTTURE TERRITORIALI	BUDGET ANNUALE *
Ufficio PRA - Reggio Emilia	€ 5.900,00
Ufficio PRA - Rieti	€ 4.900,00
Ufficio PRA - Rimini	€ 5.900,00
Ufficio PRA - Rovigo	€ 2.300,00
Ufficio PRA - Sassari	€ 6.782,00
Ufficio PRA - Savona	€ 4.600,00
Ufficio PRA - Siena	€ 4.900,00
Ufficio PRA - Siracusa	€ 4.300,00
Ufficio PRA - Sondrio	€ 3.600,00
Ufficio PRA - Taranto	€ 4.500,00
Ufficio PRA - Teramo	€ 3.700,00
Ufficio PRA - Terni	€ 5.000,00
Ufficio PRA - Trapani	€ 4.900,00
Ufficio PRA - Trento	€ 3.000,00
Ufficio PRA - Trieste	€ 7.000,00
Ufficio PRA - Udine	€ 3.870,00
Ufficio PRA - Venezia	€ 3.000,00
Ufficio PRA - Verbania	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Vercelli	€ 3.500,00
Ufficio PRA - Vibo Valentia	€ 5.700,00
Ufficio PRA - Vicenza	€ 4.700,00
Ufficio PRA - Viterbo	€ 4.500,00
TOTALE COMPLESSIVO	€ 602.575,00

* L'importo del budget è calcolato su base annuale.

L'eventuale budget aggiuntivo (pari a complessivi € 193.540,00) sarà messo a disposizione di ogni Ufficio PRA che ne faccia motivata richiesta, previa verifica - a cura della Direzione Risorse Umane e Organizzazione - dello speso del budget assegnato. La richiesta dovrà contenere elementi utili a valutare la congruità della stessa, anche in coerenza con il numero degli sportelli necessari per soddisfare il trend effettivo di prenotazioni e per coprire gli sportelli per URP e altri servizi.



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale ACI e AC



Via Marsala, 8 - 00185 Roma
infoconfsalunsa@aci.it

NOTA A VERBALE

La CONFSAL-UNSA ACI e AC sottoscrive l'ipotesi di CCI ACI - PARTE ECONOMICA 2025 - personale delle aree di classificazione, che prevede un sensibile aumento dell'importo del Fondo Risorse Decentrate rispetto al 2024 e consente a numerosi lavoratori ACI di ottenere una progressione economica.

Pertanto, non si può non notare che, specie con riferimento ai criteri stabiliti per le selezioni 2025 volte all'acquisizione del cd. differenziale stipendiale, si continua a dare, di fatto, il peso maggiore all'esperienza professionale piuttosto che anche al merito, che pure, a termini contrattuali, è il primo elemento che dovrebbe essere considerato. Con riferimento ai titoli di studio, inoltre, la CONFSAL-UNSA ACI E AC ritiene che dovrebbero essere valutati solo quelli frutto di autoformazione del dipendente e non anche quelli conseguiti su input dell'Ente senza alcuna preventiva procedura selettiva.

Ancora, in ordine all'introduzione dell'indennità giornaliera per la mobilità territoriale, si ritiene che quest'ultima debba essere effettivamente applicata solo per l'esigenza di consentire l'apertura dello sportello PRA presso gli Uffici del Pubblico Registro Automobilistico e, quindi, sempre che risulti superato il vincolo tecnico relativo alle credenziali MCTC (che sono rilasciate a livello provinciale).

Infine, spiace far rilevare che l'Ente, pur avendo assunto nel CCI del 2024 l'impegno a rivedere (in aumento) l'importo minimo dell'indennità prevista per i Responsabili di Direttore AC, ha rimandato qualsiasi decisione in merito al contratto integrativo dell'anno 2026. Con ciò, peraltro, mostrando anche incoerenza rispetto all'attenzione tangibile riservata ai Direttori (e ai Vicari) degli Uffici PRA, che pure si condivide.

Andrea Giulio Cappelli
Coordinatore Nazionale ACI e AC
CONFSAL - UNSA





NOTA A VERBALE

Roma 12 AGOSTO 2026

La **FP CGIL ACI**, nel procedere alla sottoscrizione per adesione dei Contratti Collettivi Integrativi di Ente PARTE NORMATIVA 2025/2028 E PARTE ECONOMICA 2025, precisa che la propria firma viene apposta all'esclusivo fine di garantire l'operatività del contratto e di consentire la piena partecipazione della **FP CGIL ACI** alle successive fasi di attuazione, gestione e monitoraggio degli istituti contrattuali previsti a salvaguardia di tutto il personale dell'Ente

La sottoscrizione non rappresenta un'approvazione del metodo negoziale seguito, né un'adesione incondizionata a scelte programmatiche alla cui definizione siamo rimasti estranei.

La presente nota costituisce parte integrante e inscindibile della volontà contrattuale espressa .

FP CGIL ACI
Derna Figliuolo