La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 6 novembre 2026 alle ore 15:30 presso la Sede legale dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il CCNL per il triennio normativo 2025–2027 siglato in data 6 agosto 2026, i cui effetti decorrono dalla data successiva alla data di stipula;

VISTO il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato dal Consiglio Generale in data 28 gennaio 2026 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2026;

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. 7, commi 2 e 3, del "*Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo*" per il triennio 2026/2028, approvato dal Consiglio Direttivo dell'Ente nella seduta del 27 ottobre 2025, ai sensi dell'art. 2, comma 2 bis, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, nella Legge 30 ottobre 2013, n. 125;

CONSIDERATO che:

- in data 02/10/2026 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo di Ente - parte economica 2026 per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo;
- il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa Certificazione degli oneri sono stati effettuati dal Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 40 – bis comma 1 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 55 comma 1 del D. Lgs. 150/2009, giusto verbale del 20/10/2026;
- il Consiglio Direttivo dell'Ente con propria deliberazione assunta nella seduta del 30/10/2026 nell'approvare l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo in argomento

autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dello stesso;

CONCORDANO

di procedere alla sottoscrizione definitiva dell'allegato Contratto Collettivo Integrativo – parte economica 2026 – per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo

Le parti si riservano di riaprire il confronto in occasione di nuove disposizioni contrattuali o di legge, nonché di pareri / direttive Ministeriali / sentenze, che riguardano tutti o specifici punti del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Ascoli Piceno, il 6 novembre 2026

LA RAPPRESENTANZA DELL' AMMINISTRAZIONE	LE DELEGAZIONI SINDACALI
F.to. Dr. Stefano Vitellozzi	F.to Dr. Giovanni Tartaglia CISL FP
	_____
	_____
	_____
	_____

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
- PARTE ECONOMICA ANNO 2026 -

***

PREMESSA

Sono oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica:

- i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per l'anno 2026 per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo per il personale dipendente in forza all'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo e classificato nelle Aree funzionali;
- i criteri per l'attribuzione dei compensi destinati a remunerare la performance e la disciplina dei residui;
- l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite di ricorso al lavoro straordinario;
- i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità e la loro consistenza di cui all'art. 54 del CCNL 2019-2022;
- formazione;
- linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

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;
- compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi;

Art. 1
Oggetto e durata del contratto integrativo

Il presente contratto collettivo integrativo di Ente si applica a tutto il personale dipendente delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in servizio effettivo e disciplina l'utilizzo delle risorse economiche demandate alla contrattazione integrativa.

Il presente contratto concerne il periodo temporale **1 gennaio 2026 - 31 dicembre 2026** e definisce, per l'anno 2026, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
L'efficacia del contratto perdura sino a scadenza ma i suoi effetti possono essere ultrattivati,

previo accordo tra le parti, in attesa della stipula del successivo Contratto Integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

Art. 2

Costituzione ed utilizzo del "Fondo risorse decentrate"

Il "Fondo Risorse Decentrate", costituito con Determinazione del Direttore n. 638 del 21/09/2026 ai sensi del vigente CCNL 2025-2027 e delle norme che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2026 nell'importo complessivo di **€ 12.465,00.** La quota di fondo disponibile alla contrattazione per l'unica risorsa in servizio (Area Assistenti – ex B2) dell'Ente per l'anno 2026 ammonta ad **€ 10.000,00**.
Il totale del Fondo costituito per il trattamento accessorio nell'anno 2025 è stato calcolato nel modo di seguito indicato:

Fondo anno 2016 certificato	€ 11.901,70
Incrementi ex art. 76 CCNL 2016/2018 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2017 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2018 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2019 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2020 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2021 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2022 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2023 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2024 comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2025 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2017 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2018 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2019 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2020 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2021 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2022 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2023 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2024 comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2025 comma 4 lett. d) rateo mesi R.I.A. cessati nel 2025 comma 4 lett. d) rateo mesi indennità di ente cessati nel 2025	€ 0,00
Importo Fondo anno 2026 (pre-decurtazione)	€ 11.901,70
Decurtazione derivante da applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 75/2017 per il quale il Fondo 2026 non può comunque superare l'importo del Fondo 2016	€ 0,00
Importo base FONDO ANNO 2026	€ 11.901,70
Decurtazione straordinario	€ 0,00
Incremento ex art.89, comma 5 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 26.069)	€ 127,74
Incremento ex art.49, comma 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 8.567)	€ 69,39
Incremento ex art.49, comma 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 8.567)	€ 18,85
Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)	- € 1.263,24

Integrazione di cui all'art. 49, comma 2 CCNL 2019/2021: risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni	€ 1.088,75
Integrazione di cui all'art. 32, comma 1 CCNL 2022/2024: 1,28% del monte salari 2021 (€ 23.954) per il 2025	€ 306,61
Integrazione di cui all'art. 32, comma 2 CCNL 2022/2024: 0,22% del monte salari 2021 (€ 23.954)	€ 52,70
Integrazione di cui all'art. 37, co. 1 CCNL 2025-2027: 0,17% del monte salari 2023 (€ 29.546) per il 2025 (una tantum in quanto CCI 2025 già sottoscritto)	€ 50,23
Integrazione di cui all'art. 37, co. 1 CCNL 2025-2027: 0,38% del monte salari 2023 (€ 29.546) per il 2026	€ 112,27
TOTALE FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE *(previsto per le n. 2 risorse in area Assistenti in dotazione organica)*	**€ 12.465,00**
TOTALE FONDO DISPONIBILE PER IL PERSONALE EFFETTIVAMENTE IN SERVIZIO	**€ 10.000,00**

Il fondo per il trattamento accessorio è utilizzato come di seguito indicato:

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti destinati a remunerare la *performance*	€ 4.379,97
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€ 1.000,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€ 902,50
Compensi per prestazioni straordinarie	--
Finanziamento delle turnazioni	--
TOTALE	**€ 6.282,47**

Quote di fondo con carattere permanente (indisponibili):

Differenziali stipendiali già finanziato in precedenti annualità (art. 33 CCNL 2022-2024)	€ 3.717,53
Indennità di Ente a carico del Fondo	--
TOTALE	**€ 3.717,53**

TOTALE RISORSE DISPONIBILI ANNO 2026	**€ 10.000,00**

Art. 3
Compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale

La quota prevalente del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per l'anno 2026, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo "Sistema di misurazione e valutazione della performance" (SMVP) adottato dall'Ente con delibera del Consiglio Direttivo del 17 dicembre 2020. Si dà atto, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica (una unità), di non poter prevedere, per il corrente anno, compensi per la differenziazione del premio individuale (art. 78 CCNL 2016/2018).

L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2026 è pari ad **€ 4.379,97**.

L'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, distribuirà le risorse destinate a compensare la performance secondo principi di merito e differenziazione, dando altresì pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D. Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

Per l'anno 2026, l'erogazione dei compensi incentivanti sarà differenziata nel seguente modo:

A. Obiettivi di team anche riferiti a **performance organizzativa** dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo. Le risorse destinate a tali obiettivi sono pari al **90%** del totale del fondo per i compensi incentivanti (**€ 3.941,98 su € 4.379,97**).

Gli obiettivi di performance sono assegnati individualmente o a team di lavoro sulla base di un sistema c.d. "a cascata", che tiene conto sia degli obiettivi di performance organizzativa assegnati annualmente dall'ACI sia obiettivi specifici e di armonizzazione aziendale riferiti al solo Automobile Club, utilizzando apposite schede in cui la denominazione e la descrizione delle attività con i relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

B. Obiettivi di **performance individuale** legati alle competenze ed ai comportamenti professionali ed organizzativi attesi. Le risorse destinate a remunerare le competenze dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi sono pari al **10%** del totale del totale fondo per i compensi incentivanti (**€ 437,99 su € 4.379,97**).

I comportamenti organizzativi sono definiti da più descrittori, utili alla misurazione / valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente all'interno dei team / strutture secondo la scheda allegata al SMVP di seguito riportata:

SCHEDA DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO (all. 13 del SMVP)	
COMPORTAMENTO ESPRESSO IN RELAZIONE A :	DESCRITTORI DI COMPORTAMENTO
CONOSCENZA DELLE ATTIVITA' E DEI PROCESSI DI LAVORO	conoscere e rispettare norme e procedure informatiche nell'ambito delle proprie attività/processi di lavoro;
	individuare gli interlocutori interni idonei a fornire il necessario apporto nella gestione delle attività/processi di lavoro anche in termini di procedure informatiche;
	manifestare gradi di autonomia e conoscenze informatiche rispetto al processo di lavoro presidiato.
ORIENTAMENTO AL RISULTATO	assicurare la gestione del tempo in relazione alle priorità individuate, nel rispetto degli standard qualitativi definiti;
	gestire l'incertezza e valutare rischi e opportunità;
	rispettare impegni e scadenze assegnate;
	gestire carichi di lavoro commisurati alle proprie capacità.
RELAZIONI CON IL CLIENTE ESTERNO/INTERNO	interpretare correttamente le esigenze del cliente interno/esterno e fornire le risposte organizzative coerenti rispetto al bisogno espresso;
	generare output di qualità per il cliente interno/esterno;
	favorire cambiamenti utili al miglioramento della soddisfazione del cliente interno/esterno quale output della capacità di ascolto, analisi e selezione dei bisogni manifestati;
	instaurare relazioni di qualità con il cliente interno/esterno generando qualità dei servizi resi (all'esterno) e clima aziendale positivo (all'interno);
	contribuire a diffondere nell'organizzazione, e in particolare presso i propri colleghi la cultura dell'orientamento al cittadino.
PROBLEM SOLVING	definire il problema, pianificare e formulare ipotesi;
	individuare procedure e applicarle al contesto;
	trarre conclusioni e formulare opinioni personali.
LAVORO DI GRUPPO	sviluppare e consolidare i rapporti professionali sulla base del dialogo e dell'ascolto;
	collaborare con gli altri condividendo azioni e motivazioni;
	partecipare alle attività comuni, valorizzando i contributi altrui.

La ripartizione del fondo destinato a finanziare le tipologie di performance sopra indicate, pari ad **€ € 4.379,97** sarà effettuata come segue:

OBIETTIVI	RIPARTIZIONE FONDO PER COMPENSI INCENTIVANTI *Totale risorse disponibili € 4.379,97*
1. Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo assegnati annualmente dall'ACI.	Peso**: 40%** € 1.751,99
2. Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'A.C.	Peso**: 50%** € 2.189,99
3. Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.	Peso**: 10%** € 437,99

DETTAGLIO OBIETTIVI 2026:

1. ***OBIETTIVI DI PERFORMANCE ORGANIZZATIVA DELL'AUTOMOBILE CLUB ASCOLI PICENO – FERMO ASSEGNATI ANNUALMENTE DALL'ACI***
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **40% -** importo relativo **€ 1.751,99**).

   Tali obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2026, in linea con quanto previsto dal vigente "Sistema di misurazione e valutazione della performance" sono riportati nell'allegata scheda esplicativa (Allegato 1).

2. ***OBIETTIVI SPECIFICI DI PERFORMANCE INDIVIDUALI DERIVANTI DAGLI OBIETTIVI ORGANIZZATIVI DELL'A.C.***
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **50%** - importo relativo **€ 2.189,99**).

   Tali obiettivi per l'anno 2026 riguardano **quattro aree operative e gestionali**:

   2.1. Formazione e crescita professionale*:*
   Grado di partecipazione alle iniziative formative 2026 previste nel Piano formativo individuale (Allegato 2)
   (*sub-peso 15% - importo € 328,50*). Obiettivo: 100%.

   2.2. Area consulenza automobilistica*:*
   Cura e sviluppo attività di consulenza automobilistica
   (*sub-peso 30% - importo € 657*). Obiettivo: n. pratiche > 2.100.
   Al personale dipendente è richiesto di supportare l'Ente nell'erogazione dei servizi di consulenza automobilistica presso la sede di Ascoli Piceno e nell'esatta esecuzione degli adempimenti connessi al disbrigo delle pratiche automobilistiche.

***2.3. Area amministrazione**:*
Regolare svolgimento degli adempimenti amministrativo/contabili
(*sub-peso 20% - importo € 438,00*). Obiettivo: 100%.
Al personale dipendente è richiesto il corretto e tempestivo inserimento dati nel sistema gestionale contabile GSAweb2 e nella Piattaforma di Certificazione dei Crediti del MEF (PCC) in connessione e supporto ai servizi erogati all'AC dalla Società in house "Mobility Service Srl".

***2.4. Area commerciale**:*
Raccolta coupon ACI/SARA
(*sub-peso 10% - importo € 219,00*). Obiettivo: >600.
Al personale dipendente è richiesto di raccogliere delle anagrafiche tra gli utenti interessati a ricevere comunicazioni inerenti la propria patente e la propria posizione assicurativa.

***2.5. Area progetti sicurezza ed educazione stradale**:*
Realizzazione diretta di corsi di educazione alla mobilità sicura e sostenibile in presenza o a distanza, con livello di gradimento complessivo uguale a 3 o superiore (in una scala da 1 a 5)
(*sub-peso 25% - importo € 657*). Obiettivo: n. 3 corsi (60%), n. 4 corsi (80%), n. 5 corsi (100%).
Al personale è richiesta la cura e realizzazione dei corsi di educazione stradale verso l'utenza individuata (bambini, giovani, adulti) attraverso l'utilizzo dei moduli formativi ACI, con feedback positivo da parte dei destinatari.

3. *OBIETTIVI DI PERFORMANCE INDIVIDUALE LEGATI AL LIVELLO DI CAPACITÀ E DI COMPORTAMENTO PROFESSIONALE ED ORGANIZZATIVO ATTESO.*
(peso complessivo dei compensi incentivanti: **10%** - importo relativo **€ 437,99**).

Per quanto riguarda il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance individuale di cui al punto 3), finalizzato a remunerare le capacità dimostrate ed i comportamenti professionali ed organizzativi, si farà riferimento alla valutazione soggettiva di competenza del Direttore nei confronti delle competenze del personale, declinate per area di appartenenza, sulla base dei comportamenti attesi dettagliati nella "scheda descrittori di comportamento" sopra menzionata. Il processo di valutazione si svolge attraverso l'ausilio di apposite schede previste dal SMVP (di impegno, monitoraggio e finale) come segue:

SCHEDA DI IMPEGNO INDIVIDUALE all. 14 a
RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI DA METTERE IN ATTO (ad uso del Dipendente)

Area
Nome

Comportamento espresso in relazione a:	**Descrittore**	**Gradazione di Impegno Individuale**			
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Orientamento al risultato	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Problem Solving	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐

Data
Firma del dipendente ----------

SCHEDA DI MONITORAGGIO SULL' IMPEGNO INDIVIDUALE all. 14 b
RISPETTO AI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI MESSI IN ATTO (ad uso del Dirigente)

Area
Nome

Comportamento espresso in relazione a:	**Descrittore**	**Gradazione di Impegno Individuale**			
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Orientamento al risultato	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Relazione con il cliente Esterno/Interno	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Problem Solving	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐
Lavoro di Gruppo	Vedi scheda Descrittori di Comportamento	**Minimo** ☐	**Basso** ☐	**Medio** ☐	**Alto** ☐

Data
Firma del dipendente Firma del Dirigente

SCHEDA DI VALUTAZIONE FINALE DA PARTE DI: Dirigente – Componenti del Team – Autovalutazione **all. 16b**

Area B
Nome Dipendente

Comportamento espresso in relazione a:	**Peso**	**Gradazione di comportamento espresso**				**totale**
Conoscenza delle attività e processi di lavoro	**15**	**Minimo (1)**	**Basso (2)**	**Medio (3)**	**Alto (4)**	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 3	1 2 3 4	
Orientamento al risultato	**15**	**Minimo (1)**	**Basso (2)**	**Medio (3)**	**Alto (4)**	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Relazione con il cliente Esterno/Interno	**30**	**Minimo (1)**	**Basso (2)**	**Medio (3)**	**Alto (4)**	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Problem Solving	**15**	**Minimo (1)**	**Basso (2)**	**Medio (3)**	**Alto (4)**	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
Lavoro di Gruppo	**25**	**Minimo (1)**	**Basso (2)**	**Medio (3)**	**Alto (4)**	
		1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	

NOTE

Data **Firma Dirigente**	**Data** **Firma Dipendente**

Art. 4

Procedura del sistema di assegnazione, monitoraggio infrannuale e valutazione finale dei comportamenti organizzativi.

Il sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, attraverso la compilazione di una scheda standard d'impegno, ciascun dipendente dichiari il livello contributo che, per ciascun tipo di comportamento, ritiene di poter mettere in campo nel conseguimento degli obiettivi di performance assegnati.

Le risultanze della scheda non sono vincolanti ai fini della misurazione/valutazione finale, ma costituiscono una sorta di "patto" sul contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi di performance e stimolo a mettere in campo i migliori talenti individuali.

Dopo il **30 giugno** di ogni anno, il Direttore, sulla base della osservazione, basata su dati e fatti, relativi ad eventi significativi, tiene incontri di monitoraggio riferiti al primo semestre, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati e dei comportamenti organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all'esito, compila la relativa scheda standard di monitoraggio.

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 finale sul raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, di team o individuali assegnati, attraverso la compilazione della relativa scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali. La scheda è firmata dal dipendente o 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.

Art. 5
Criteri per l'erogazione dei compensi incentivanti:

A norma degli artt. 8 e 9 del D. Lgs. n. 150/2009, l'assegnazione e la misurazione degli obiettivi conferiti al dipendente per l'anno 2026 sono riassunte nell'apposita scheda (Allegato 3) prevista dal "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente e già consegnata al dipendente, a cui si può far riferimento per tutto quanto non riportato nel presente atto.
Ad ogni sezione della scheda in parola è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati sia pari a 100; il peso di ciascuna sezione è stato ulteriormente suddiviso tra i singoli obiettivi riportati all'interno delle sezioni medesime.
Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC.
Per la fase di valutazione finale del grado di conseguimento dei target assegnati, entro il mese di Settembre dell'anno 2027, ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione finale per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo", il Direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati ai dipendenti, con la compilazione della scheda di valutazione finale (Allegato 4) in linea con il vigente "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance".
Il punteggio complessivo espresso in percentuale, determinato quale somma dei punteggi ponderati delle tre sezioni, rappresenterà il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, in proporzione al quale verrà erogato il relativo compenso incentivante di questa quota del fondo.

L'erogazione avverrà secondo le seguenti modalità:

1) **Obiettivi di performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo assegnati annualmente dall'ACI.**
   *(peso complessivo dei compensi incentivanti: **40% -** importo relativo **€ 1.751,99**)*

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sino ad un grado di raggiungimento pari o superiore al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito compenso. In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**40%**) determinerà la quota da erogare al personale.

2) **Obiettivi specifici di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'A.C.**
   *(peso complessivo dei compensi incentivanti: **50%** - importo relativo **€ 2.189,99**).*

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sino ad un grado di raggiungimento pari o superiore al 50%. Per gradi di raggiungimento dell'obiettivo inferiori al 50% non sarà attribuito obiettivo. In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**50%**) determinerà la quota da erogare al personale.

3) **Obiettivi di performance individuale legati al livello di capacità e di comportamento professionale ed organizzativo atteso.**
*(peso complessivo dei compensi incentivanti: **10%** - importo relativo **€ 437,99**)*

Quote in percentuali di incentivo saranno liquidate al personale dipendente sulla base di una scala di valutazione suddivisa in **4 fasce di giudizio**: "*minimo – basso – medio – alto*". Ad ogni fascia di giudizio corrispondono **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. In funzione del livello di giudizio finale conseguito dal dipendente in sede di valutazione finale di pertinenza del Direttore, la quota di fondo sarà erogata come segue:

- ✓ per valutazioni con giudizio "alto" (livello 4): 100% della quota riservata;
- ✓ per valutazioni con giudizio "medio" (livello 3): 80 % della quota riservata;
- ✓ per valutazioni con giudizio "basso" (livello 2): 30% della quota riservata.
- ✓ non saranno assegnate/erogate quote a fronte di un giudizio di valutazione individuale "minimo" (livello 1).

In caso di accesso al fondo, il peso dell'obiettivo (**10%**) determinerà la quota da erogare al personale.

I compensi destinati a remunerare la performance di cui al presente accordo saranno erogati in **un'unica soluzione**, a seguito di verifica dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed in percentuale di raggiungimento degli stessi, entro il mese di Settembre dell'anno 2027, ovvero non appena ricevuta dalla Federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la "performance organizzativa dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo".

Eventuali somme che dovessero residuare dai compensi incentivanti concorreranno a determinare economie di bilancio.

Art. 6
Compensi di cui all'art. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi o disagi:

Maneggio valori effettuato allo sportello / trasporto valori.	**€ 3,61 giornalieri**

L'ammontare complessivo delle risorse del fondo nel 2026 destinate alla remunerazione di compiti che comportano rischi o disagi è pari ad **€ 902,50** ed è determinato come di seguito specificato:

Area	n. dipendenti	indennità	giorni lav. pres.	importo	Totale
Assistenti (ex B2)	1	Maneggio e trasporto valori	250	€ 3,61	**€ 902,50**

L'indennità di maneggio valori è corrisposta nella misura di € 3,61 per ogni giornata di

servizio a chi compie operazioni documentate con atti certi che comportano effettivo maneggio del denaro in via continuativa. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo maneggio giornaliero del denaro. In tale compenso è ricompresa anche la remunerazione di trasporto valori verso Banche e Posta, nonché la tenuta delle chiavi della cassaforte e/o armadio blindato ed ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito.

La quota del fondo destinata a finanziare il maneggio e trasporto valori verrà erogata con cadenza mensile, previa verifica della sussistenza dei presupposti sopra citati.

Le eventuali somme residue concorreranno a determinare economie di bilancio.

Art. 7
Compensi per prestazioni straordinarie

Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, di non mettere a disposizione risorse finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario.
Nel caso in cui il direttore richieda al dipendente, con atto scritto, prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore) da fruire, previo raccordo con il direttore, entro e non oltre il mese successivo. 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 marcatempo 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.

Art. 8
Indennità di Ente

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. 9
Attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2019-2021, l'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo 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;

- attività che comportano responsabilità.

Per l'esercizio 2026 è previsto l'affidamento alla dipendente dell'area assistenti di compiti che comportano l'assunzione di specifiche responsabilità con l'attribuzione di una indennità annua complessiva lorda di **€ 1.000,00**.

La quota del fondo destinata a finanziare l'assunzione di specifiche responsabilità verrà erogata su base annua in unica soluzione.

Art. 10
Formazione

La formazione, l'aggiornamento continuo del personale, l'investimento sulle conoscenze, sulle capacità e sulle competenze delle risorse umane costituiscono un fattore di successo importante e al tempo stesso una leva fondamentale nelle strategie di cambiamento, di miglioramento continuo delle amministrazioni pubbliche e quindi dei servizi resi ai cittadini. L'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo, alla luce delle Direttive del Ministro per la Pubblica Amministrazione pervenute negli ultimi anni in materia di formazione obbligatoria del Personale, coerentemente a quanto previsto dal PIAO di Federazione ACI – Triennio 2026-2028, nonché dal "Piano della formazione del personale dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo 2026-2028" approvato con Delibera del Presidente n. 5/26 del 19/02/2026, a margine di apposito incontro per la ricognizione dei Fabbisogni Formativi tenuto con il personale dipendente , ha predisposto i piani formativi individuali definiti ed assegnati per l'anno in corso, il cui completo svolgimento è previsto fra gli obiettivi di performance individuale del presente CCI.

Art. 11
Linee di indirizzo in materia di salute e 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) sottoporsi 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 e indice, almeno una volta all'anno, una riunione cui partecipano:

- il Datore di lavoro e/o il Direttore
- il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP);
- il medico competente;
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS),

Il RSPP e il RLS periodicamente riportano aggiornamenti circa:

a) il documento di valutazione dei rischi;
b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
d) i programmi di informazione e formazione dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Art. 12
Sistema di Welfare

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2025-2027 e 34 del CCNL 2022-2024, l'Ente al fine di favorire il miglioramento della qualità della vita e consentire il contemperamento tra le esigenze personali e lavorative eroga forme di welfare integrativo ai dipendenti in conformità alle indicazioni Federali. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle disponibilità già previste, per le medesime finalità, dall'art. 27, comma 2 del CCNL Enti pubblici non economici del 14 febbraio 2001, nonché, per la parte non coperta da tali risorse, mediante utilizzo di quota parte del Fondo risorse decentrate.
Al riguardo, si concorda che tali risorse verranno utilizzate per l'adesione alla polizza base ASDEP (c/o INPS) per assicurare ai dipendenti le prestazioni previste dalla polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale – art. 34 comma 1 lettera e) CCNL 2022-2024.

Art. 13
Disposizioni finali

Gli istituti del presente contratto si considerano validi fino a nuove sottoscrizioni e potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2025-2027 o in caso di introduzioni di novità normative.

ALLEGATI:

- Allegato 1: Scheda obiettivi di performance organizzativa;
- Allegato 2: Piano Formativo Individuale;
- Allegato 3: Scheda obiettivi di performance individuale;
- Allegato 4: Scheda di valutazione finale;