RELAZIONE ILLUSTRATIVA
al Contratto Collettivo Integrativo decentrato per il personale non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo
Parte economica 2026

(*Art. 40, comma 3 – sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e Circolare del Dipartimento della ragioneria dello Stato n. 25 del 19 Luglio 2012*)

***

Come da indicazioni contenute nella Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012, la presente *Relazione Illustrativa*, accompagnata dalla *Relazione tecnico/finanziaria*, correda il Contratto Collettivo Integrativo decentrato per l'anno 2026 per il personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo, sottoscritto, in via preliminare, il 02/10/2026.

In tale contesto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria si collocano in modo organico, affinché la costituzione dei fondi, la relativa negoziazione in sede integrativa ed il processo di controllo siano anch'essi realizzati su basi uniformi e coerenti: nei confronti del pubblico (attraverso la pubblicità sul proprio sito web), nei confronti dei propri organi di controllo (attraverso appunto la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria basate su "schemi standard") ed, infine, nei confronti dei soggetti preposti al monitoraggio della contrattazione integrativa - Corte dei Conti, Funzione Pubblica, MEF (attraverso la rilevazione del Conto Annuale).

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del Decreto Legislativo n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

In conformità con il citato schema, la presente relazione illustrativa è composta da **2 distinti moduli**:

1) *Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda 1.1)*;

2) *Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili*.

Per la compilazione dei moduli sopra elencati si fa riferimento, oltre che alle istruzioni della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale di Stato: n. 25 del 19 luglio 2012, alla circolare n. 8 del 2 febbraio 2015, alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 8, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010, nonché alle lettere circolari: n. 1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011.*

Decorrenze); n. 7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).

MODULO 1 - ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa sottoscritta il 02/10/2026. La sottoscrizione definitiva dell'accordo avverrà dopo la verifica del Collegio dei Revisori dei Conti e la ratifica dell'Organo di indirizzo dell'Ente.
Periodo temporale di vigenza		1 gennaio 2026 / 31 dicembre 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): – *Direttore: Dr. Stefano Vitellozzi.* Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): – *FP CGIL, CISL FP, UIL PA,CONFSAL UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP* Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): – *CISL FP*
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo e gestione delle risorse economiche relative al fondo per il trattamento accessorio. Definizione dei criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate ed individuazione degli strumenti di premialità. In sintesi: a) oggetto e durata del contratto; b) costituzione e utilizzo fondo risorse decentrate; c) compensi incentivanti la performance; d) compensi di cui all'art. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999; e) compensi per prestazioni straordinarie; f) indennità di ente; g) attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità; h) modalità di erogazione.
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	La Certificazione dell'Organo di controllo interno è stata acquisita in data 20/10/2026. Il Collegio dei Revisori dei Conti, a tal proposito, non ha avanzato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il **Piano della Performance** previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato dall'ACI (Federazione). In tema di applicazione del D. Lgs. 150/2009 agli Automobile Club Provinciali si rinvia alla delibera Civit n. 11/2013 del 20 Febbraio 2013. Con delibera del Presidente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo n. 3/26 del 10 febbraio 2026 (ratificata dal Consiglio Direttivo dell'Ente con delibera assunta nella seduta del 26/03/2026) sono stati recepiti gli obiettivi di performance organizzativa per l'anno 2026.
		Il **Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza** è stato adottato dall' A. C. Ascoli Piceno - Fermo.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 e della Legge 190/2012.
		La **Relazione sulla Performance dell'ACI e degli A.C.P.** è stata validata dall'OIV – Organismo Indipendente di Valutazione - ai sensi dell'articolo 14, comma 4, lettera C, del d.lgs. n. 150/2009 – ed è visionabile sul sito web dell'ACI www.aci.it
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

1) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale

Il Contratto Collettivo Integrativo dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo – parte economica – anno 2026 è stato redatto nel rispetto dei vincoli imposti dal Decreto Legislativo n. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio dei dipendenti della Pubblica Amministrazione e dalle successive modifiche e integrazioni apportate dal Decreto Legislativo n. 150/2009.

Inoltre si è tenuto conto:

- dei 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 per il personale degli Enti Pubblici non economici di cui alla Legge 70/75;
- delle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori di cui al D.L. n. 112/2008 convertito con Legge del 6 Agosto 2008 n. 133 - art. 67 comma 5;
- dell'art. 7, 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;
- delle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori di cui al DL 78/2010 convertito nella L. 122/2010 (art. 9 co.2 bis e 17), dell'art. 23 del D.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017, e, da ultimo, dell'art. 1 co. 436-441 L.145/2018;
- dai provvedimenti deliberati dagli Organi dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo in materia.

Infine si è tenuto conto delle circolari del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato:

- n. 12 del 15 aprile 2011 – prot. n. 0035819;
- n. 8 del 2 febbraio 2015, scheda tematica G3 "contrattazione integrativa" – prot. n. 7845;
- n. 20 dell'8 maggio 2015 prot. n. 39875;

Per quanto concerne la *costituzione del fondo* per i trattamenti accessori, nel presente documento si riporta, nella tabella descrittiva che segue, uno schema di sintesi esplicativo:

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, pertanto, è stato determinato in ragione del numero dei dipendenti effettivamente in servizio nell'anno 2026, nonché in funzione della Programmazione del fabbisogno di personale. Nel corso dell'anno 2026 inoltre l'Ente non prevede di effettuare assunzioni e pertanto la somma ridotta non è stata stanziata nell'apposito capitolo di Budget previsionale. Per quanto sopra detto, la quota non utilizzabile riferita al trattamento accessorio dell'unità vacante in area Assistenti pari a € 2.465,00 diventa un'economia di bilancio ed è destinata al miglioramento del saldo di bilancio dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo, senza poter essere utilizzata.
Per maggiori dettagli al riguardo, si rimanda all'apposito allegato della Relazione tecnico - finanziaria che illustra i riferimenti normativi e di contratto applicati.

2) Modalità di utilizzo delle risorse accessorie e risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali – altre informazioni utili

Il fondo per il trattamento accessorio per il personale non dirigente dell'Automobile Club Ascoli Piceno – Fermo – consistente in n. 1 unità lavorativa dell'area Assistenti (ex B2) è determinato per l'anno 2026 nell'importo complessivo di **€ 10.000,00** in linea con quanto previsto dalla normativa di riferimento ed è utilizzato come di seguito indicato:

Modalità di ripartizione del fondo per il trattamento accessorio

uote 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**

COMPENSI INCENTIVANTI LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

La quota prevalente del fondo è destinata ai compensi incentivanti del personale dipendente dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo per l'anno 2026, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo n. 165/2001, come modificato dal Decreto Legislativo n. 150/2009, ed è volta a valorizzare l'effettiva premialità all'impegno profuso per il conseguimento degli obiettivi di performance di seguito indicati, in coerenza con le disposizioni di legge ed il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" adottato dall'Ente e validato dall'OIV.

Gli Istituti del salario accessorio finanziato con il C.C.I. in parola di cui al "fondo", parte economica 2026, ed in particolare le risorse di cui al fondo incentivante la produttività, sono tutte correlate al raggiungimento di risultati individuali in linea con il **Piano Triennale della Performance** adottato dalla Federazione ACI in ottemperanza alla delibera 11/2013 emanata dalla CiVIT, ora ANAC e, quindi, comprensivo, in forma sintetica, anche dei dati relativi agli Automobile Club ed alle iniziative locali, redatto ai sensi dell'art 10 del Decreto legislativo 150/2009 - ed integrato con gli **obiettivi di performance organizzativa** dell'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo recepiti con delibera del Presidente dell'Ente n. 3/26 del 10 febbraio 2026.

Alla c.d. "produttività" è destinata una somma definita, la cui erogazione massima sarà subordinata all'effettivo raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai dipendenti e solo in presenza di un miglioramento dell'attività lavorativa con ricadute positive sia sul Bilancio dell'A.C. che sulla qualità dei servizi offerti all'utenza motorizzata provinciale.

Il compenso che sarà corrisposto al dipendente dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione che lo stesso conseguirà a fine anno, in ragione degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati.

L'utilizzo del fondo tiene in considerazione tutte le voci previste dalla normativa, e per la quota destinata al "*sistema premiale*" persegue tutti gli aspetti innovativi della c.d. "riforma Brunetta" e s.m.e.i., nonchè del "*Sistema di misurazione e valutazione della performance*" adottato dall'Automobile Club Ascoli Piceno - Fermo con delibera del Consiglio Direttivo del 17 dicembre 2020.

In particolare, infatti, per la valutazione e ripartizione del fondo per i trattamenti accessori al personale dipendente, verranno utilizzati i criteri stabiliti nel "Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance" adottato dall' A. C. e validato dall'OIV, applicati sul raggiungimento degli obiettivi assegnati al personale in base al disposto del Decreto Legislativo n. 150/2009.

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 quanto sopra esposto, si attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

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 alla remunerazione della performance organizzativa ed individuale per l'anno 2026 è pari ad **€ 4.379,97**.

Per l'anno 2025, 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 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**

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 del team o individuali, 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.

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 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.

COMPENSI PER 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.

COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 C. 2, ALINEA 5 CCNL 16 FEBBRAIO 1999

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

L'ammontare complessivo delle risorse del fondo nel 2025 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.

COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

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.

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE DI CLASSIFICAZIONE E DIFFERENZIALI STIPENDIALI

Le progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono finalizzate al riconoscimento del maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza.
Secondo la nuova disciplina di cui all'art. 16 (Progressioni economiche all'interno delle aree) del CCNL 2022/2024 e dell'art. 52 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) del CCNL 2019-2021, le risorse per finanziare dette progressioni di carattere economico sono stanziate nel presente contratto e verranno appostate tra le somme non disponibili per la contrattazione a carattere permanente, come segue:

n. dipendenti	Area	Mensilità	Titolo	Importo mensile	Totale
1	Assistenti (ex B2)	13	Differenziali stipendiali (art 50 CCNL 2019-2021)	€ 285,96	**€ 3.717,53**

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.

Ascoli Piceno, il 20/10/2026

IL DIRETTORE
Dr. Stefano Vitellozzi