

AUTOMOBILE CLUB DEL PONENTE LIGURE

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione ipotesi		18/03/2026
Periodo temporale di vigenza		Anno 2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direttore Parte firmataria : N°1 dipendente in servizio
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Integrativo di Ente, parte economica 2026
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.	Art. 8, c.6, CCNL 2019-2021: l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica è stato inviato all'organo di controllo il 19/03/2026
		.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	In considerazione della particolare struttura e natura dell'ACI e degli AC e a fronte del vincolo federativo in essere, ACI redige un Piano Integrato di Attività e Organizzazione di Federazione (art. 6 D.L. 80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla L. 113/2021). Quanto precede tenuto conto di: • Delibera CIVIT n. 11/2013 che si è espressa in senso favorevole all'adozione di un unico Piano di performance ed un unico OIV di Federazione; • Art. 2 c. 2 bis del D.L. 101/2013 convertito con modificazioni dalla L. 125/2013 che ha riconosciuto agli enti a base associativa una specifica potestà di adeguamento ai principi posti dal D.Lgs 150/2009 in ragione delle proprie peculiarità ed in quanto non gravanti sulla finanza pubblica; • Immedesimazione della mission istituzionale di ACI con quella degli AC i quali concorrono all'attuazione nel territorio di riferimento delle iniziative e dei progetti deliberati a livello di Federazione, nonché ridotto dimensionamento dell'assetto Organizzativo degli AC tutti con dotazione organica inferiore alle 50 unità. È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
Eventuali osservazioni: con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 8 di cui al verbale n. 1 della seduta del 27 marzo 2019, l'ACPL ha aderito al sistema di valutazione e misurazione della performance dell'ACI, Ente federante. Sono stati recepiti gli aggiornamenti con atto consiliare n. 4 del 18/12/2020. Gli obiettivi, oggetto del presente CCI, sono stati assegnati dalla Direzione al dipendente dell'Ente con nota Prot. 192/2025 del 13/02/2025.		

Modulo 2

Illustrazione dell'articolo del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

a) l'accordo prevede

l'erogazione delle quote di fondo aventi carattere di certezza e stabilità, ma non disponibili alla contrattazione collettiva:

- indennità di Ente
- Quote del fondo accantonate per personale distaccato

l'erogazione delle quote del fondo aventi carattere di certezza e stabilità e regolate specificamente dal contratto integrativo:

- compensi incentivanti
- compensi per l'esercizio di compiti che comportano rischi e disagi
- compensi per prestazioni di lavoro straordinario
- compensi per incarichi di responsabilità ex art. 16 CCNL 1/10/2007

b) modalità di utilizzo delle quote del fondo di natura contrattuale

Fondo di Produttività Collettiva € 3.759,23 Progetti per attività anno 2026

Definizione obiettivi Anno 2024 Struttura	Codice attività	Attività	Obiettivi	Peso indicatori	Target
<u>Sede operativa Sanremo:</u> Coordinamento Sedi Operative ACPL (Imperia, Savona, Sanremo) per attività associative, fidelizzazione, implementazione data base archivi, aggiornamento normativo, procedure e applicativi Partecipanti: Mario Maiolino	5a	Produzione tessere associative: Dato 2025 n. 5.186 soci di sportello (PL001/002-003-008) (*) Obiettivo 2026: Totale soci 5.320	>134	30%	100%
	5b	Produzione nuove tessere fidelizzate (PL001/002-003-008)	>100	20%	
	6	Formazione (°°)	40 ore di formazione su piattaforma PA Syllabus	50%	

(°) per soci di sportello si intende la produzione delle sedi ACPL, codici PL001/002-003-008, canali Sportello, rid, aci point, internet con esclusione dei canali Ready2Go e Facile Sarà, quali risultanti dalle tabelle consuntive ricevute dall'account della Direzione Territorio e Network ACI nel mese di gennaio 2026

(°°) Formazione: vedi nota ACI DSPC n. 424/2025 del 12 febbraio 2025 allegata ed indirizzata ai Direttori di Automobile Club in applicazione del PIAO relativamente alla formazione obbligatoria dei dipendenti degli AACC

Nella definizione degli obiettivi si è tenuto conto degli obiettivi di performance di Ente legati alla produzione associativa e assegnati per il 2026 al Direttore dalla Sede Centrale ACI

L'Ente aderisce al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance (SMVP) dell'ACI, aggiornato nella sua ultima versione con atto consiliare n. 4 del 18 dicembre 2020.

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata al fondo di produttività e sarà distribuita all'unico dipendente in servizio.

I target saranno monitorati dalla Direzione e valutati proporzionalmente al grado di raggiungimento degli obiettivi.

La corresponsione del saldo del fondo per i compensi incentivanti sarà corrisposta nel corso del 1^ semestre dell'anno successivo sulla base del verbale direttivo da emettere entro il medesimo periodo.

Il Fondo di cui all'art. 3 del presente CCI destinato alla produttività collettiva è pari a totali € 3.759,23 e sarà distribuito secondo il grado di raggiungimento dei risultati e con le seguenti modalità:

Struttura sede operativa Sanremo: – budget assegnato € 3.759,23 (euro tremilasettecentocinquanove/23)

Al progetto partecipa l'unico dipendente insediato nella sede operativa di Sanremo ed il budget assegnato sarà ripartito sulla base delle presenze effettivamente prestate, in ragione del tempo, pieno o parziale, di occupazione dello stesso.

L'obiettivo del progetto è suddiviso in tre sotto-obiettivi (Produzione tessere associative – peso relativo 30%, Produzione nuove tessere fidelizzate – peso relativo 20%, Formazione – peso relativo 50%) e consiste nel coordinare, monitorare con lo scopo di mantenere/incrementare la produzione associativa e rinnovi automatici degli sportelli dedicati presso le tre sedi operative, e nella formazione.

Compensi che comportano rischi, disagi ed oneri

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 1998/2001 si conferma la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi per ogni giornata di effettiva prestazione, nella seguente misura:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------|
| • Compenso per Maneggio valori/Cassa | € 5,00 giornalieri |
| • Compenso per Trasporto valori | € 3,50 giornalieri |
| • Cassiere Principale | € 3,60 giornalieri |

Compensi per prestazioni di lavoro straordinario

Le prestazioni straordinarie saranno autorizzate dal Direttore solo in caso di impellenti e improcrastinabili situazioni lavorative e in emergenza. Si precisa che il numero annuo massimo delle ore straordinarie individuali in ogni caso non può superare il limite delle 200 ore previsto dall'art. 25 – Lavoro straordinario e riposi compensativi - del vigente CCNL con applicazione dell'art. 69 – Struttura della retribuzione, di cui al Titolo VIII (Trattamento economico). Pertanto nel presente accordo non sono previste maggiorazioni al citato limite orario.

Su richiesta del dipendente, le prestazioni di lavoro straordinario di cui al presente articolo, debitamente autorizzate, possono, in alternativa, qualora non remunerate, dare luogo a corrispondente riposo compensativo, da fruirsì a giorni entro il termine massimo di 4 mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio. Per quanto indicato nell'art. 2 – Costituzione del Fondo del presente CCI, le somme per la remunerazione dello straordinario sono state stanziare in una voce di bilancio dedicata, in quanto non afferiscono più al Fondo per le risorse decentrate.

Effetti abrogativi impliciti: non previsti.

Meritocrazia e premialità: come si evince dalle attività programmate e dagli indicatori e target assegnati, i compensi saranno erogati solo a completamento delle stesse ed in proporzione agli obiettivi raggiunti in base al grado di partecipazione dei dipendenti interessati, rilevato dal Direttore.

Progressioni economiche: per la presente contrattazione non sono previste progressioni economiche orizzontali.

Imperia 18/03/2026

IL DIRETTORE
F.to Massimo Gazzano