



Automobile Club Rieti

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO  
INTEGRATIVO DI ENTE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER  
L'ANNO 2025**

**Contratto collettivo integrativo di Ente personale non dirigente  
(aree) Parte economica – Anno 2025  
Relazione illustrativa**

**Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

(Scheda 1.1 – Allegato alla Circolare RGS n° 25/2011)

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>14/11/2025</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2025</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		- Parte Pubblica <b>Direttore ad Interim AC Dott. Riccardo Alemanno</b>  - Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>FP-CISL, RSU</b>  Organizzazioni sindacali firmatarie: <b>FP-CISL</b>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente dell'Automobile Club Rieti
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse del Fondo Risorse Decentrate – Anno 2025.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei Revisori dei Conti) <b>SI</b>
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
		È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza <b>SI, dall'AC Rieti</b>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009 e della legge n. 190/2012 <b>SI</b>		
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n° 150/2009 <b>SI, dall'ACI</b>
<b>Eventuali osservazioni: NESSUNA</b>		

**Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato 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) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Le norme legislative e contrattuali che legittimano i seguenti ambiti di contrattazione sono rappresentate dai CCNL del Comparto Funzioni Centrali e dalla legislazione vigente in materia di contrattazione e di spese per il personale degli Enti pubblici non economici non inclusi nel conto consolidato della PA (secondo l'elenco redatto annualmente dall'ISTAT):

- articolo 1 Identifica l'importo complessivo del Fondo (le Parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'Amministrazione). Vengono altresì esposte e quantificate le singole voci di utilizzo dello stesso Fondo.
- articolo 2 Fissa i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finalizzate all'incentivazione del personale misurata secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della *Performance* (SMVP).
- articolo 3 Disciplina la gestione dei residui delle somme destinate a remunerare la performance.
- articolo 4 Disciplina i criteri in materia di coefficienti di merito partecipativo individuale.
- articolo 5 Stabilisce i compensi finalizzati alla remunerazione degli incarichi di posizione organizzativa e professionale.
- articolo 6 Stabilisce i compensi finalizzati all'assunzione di specifiche responsabilità.
- articolo 7 Stabilisce l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite massimo individuale di lavoro straordinario.
- articolo 8 Disciplina le modalità e i tempi per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" all'interno delle aree.
- articolo 9 Disciplina le "famiglie professionali" e le rispettive competenze.
- articolo 10 Stabilisce le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- articolo 11 Disposizioni finali.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il fondo Risorse Decentrate disponibile per l'anno 2025 è stato determinato nell'importo complessivo di € **7.834,92** ed è utilizzato come di seguito indicato:

	Compensi destinati a remunerare la performance (art. 33 c. 2 lett. a) e b) CCNL 2022-2024)		7.230,56
	Accantonamento di cui all'art. 35, comma 4, CCNL 1° ottobre 2007 (6,91% della indennità di ente)		105,36
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa e di specifiche responsabilità (art. 33, c. 2, lett. e, g)		1.000,00

## **C) Effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al d.lgs. n. 150/2009. In particolare, nell'erogazione dei fondi di incentivazione della performance ai dipendenti trova applicazione il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato dall'AC Roma con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 4 del 19 marzo 2019, recependo lo schema approvato dall'ACI con deliberazione del Consiglio Generale del 19 dicembre 2018 e integrato con deliberazione del Consiglio Direttivo n. 51 del 30 dicembre 2020, recependo le modifiche adottate dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 21 ottobre 2020.

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo**

Il sistema di progressioni finanziate dal fondo rispetta i criteri di cui all'art. 32 del d. lgs. n. 150/2009. Tutti i dipendenti sono soggetti al sistema di assegnazione di obiettivi e valutazione sul loro raggiungimento, elementi di cui si tiene conto in sede di erogazione del fondo incentivante.

#### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Dal momento che è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* riconducibili alla pianificazione effettuata per l'anno di riferimento, dalla sottoscrizione del contratto integrativo si attende un miglioramento della *performance* dell'Ente con positivo impatto in termini di funzionalità dell'organizzazione interna, raggiungimento efficace, efficiente ed economico degli obiettivi istituzionali e di bilancio e soddisfazione dei destinatari dei servizi erogati.

IL DIRETTORE  
F.to Riccardo Alemanno