



Automobile Club Treviso

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**

ANNO 2026

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
(art.40, comma 3-sexies, D.LGS. 165/2001)

PRESENTAZIONE DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PER L'EROGAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

La disciplina di riferimento per la formulazione del contratto integrativo di Ente, nelle more del rinnovo del CCNL di comparto è costituita, dal D.Lgs. 165/2001 in materia di contrattazione e trattamento accessorio del personale del Pubblico Impiego, dai CCNL 1998-2001, CCNL 2002-2005 e CCNL 2006-2009, riferito al personale degli Enti Pubblici Non Economici, nonché dalle disposizioni in materia di risorse per la costituzione del fondo per i trattamenti accessori (*ora fondo risorse decentrate*) disposte dal D.L. 112/2008 convertito, nella L. 133/2008 (art. 67 co.5) e D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010 (art.9 co.2 bis) dalla L.147/2013 (art.1 co.453-456) e dalla L.190/2014 (art.1 commi dal 254 al 256), dal D.lgs.n.75/2017 (art.23) e dal D.L.135/18 (art.11). A ciò si aggiunge quanto disposto nell'ambito del CCNL di comparto 2016-2018 (artt.76/77 e 89), del CCNL di comparto 2019-2021 (att. 14/44/49/50/52/58), e per ultimo quanto disciplinato dal CCNL del Personale di comparto Funzioni Centrali triennio 2022-2024, sottoscritto in data 27 gennaio 2025 (artt.32/33).

Sulla base delle predette disposizioni, la Delegazione di parte pubblica dell'Automobile Club Treviso e le Organizzazioni Sindacali del personale in servizio, oltre al rappresentante della RSU interna, hanno concordato, il 09.06.2026 sull'intesa inerente all'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il 2026, che, accompagnata dalla Relazione illustrativa e da quella tecnico finanziaria, è sottoposta alla certificazione dell'Organo di controllo interno.

La presente Relazione illustrativa, nel rispetto delle previsioni normative di cui all'art. 40, comma 3-sexies del D.LGS 165/20001, è formalizzata e strutturata utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili, tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'Economia e delle finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica ed, in particolare, mutuando gli indirizzi della Circolare n. 25 del 19 luglio 2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

STRUTTURA DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

- Modulo 1:** Illustrazione degli aspetti procedurali e sintetici del contenuto del contratto
- Modulo 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 – altre informazioni utili.

MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Ipotesi di contratto 09.06.2026 Contratto definitivo 11.06.2026
Periodo temporale di vigenza		01.01.2026 – 31.12.2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Direzione Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP; RSU Firmatarie dell'accordo: CISL-FP (rappresentante il 100% del personale)
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Costituzione di un fondo unico di Ente per i trattamenti accessori del personale. b) Incentivazione della produttività e del miglioramento della qualità dei servizi (compresi obiettivi assegnati) c) Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi e disagi d) Differenziali stipendiali e) Finanziamento TFR
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il 11/06/2026
		L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi in merito alla compatibilità finanziaria.
	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 a fronte del vincolo federativo in essere, ACI redige un Piano Integrato di Attività e Organizzazione di Federazione (P.I.A.O.), ai sensi art.6 D.L.80 del 9 giugno 2021 convertito con modificazioni dalla L.113/2021. Il PIAO deliberato dell'ACI, a valere anche per gli AA.CC., ingloba il Piano della Performance per il triennio 2026-2028, così come il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2026-2028. Entrambe, tengono conto delle disposizioni emanate dalla CIVIT (ora A.N.A.C) con delibera n.11/2013, che prevedono la redazione di un unico Piano programmatico riguardante sia l'Automobile Club d'Italia (ACI), Ente Federante, che gli Automobile Clubs provinciali (AA.CC), Enti federati.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 e comma 4 dell'art.55 del d.lgs.150/2009
Eventuali osservazioni : Nessuna		

MODULO 2 : Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivati da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili.

1. Illustrazione dell'articolato contrattuale

- Campo di applicazione
- Costituzione e distribuzione del fondo unico risorse decentrate
- Criteri di utilizzo del fondo risorse decentrate
- Verifica dei risultati
- Criteri e modalità di erogazione

2. Quadro di sintesi

Il fondo risorse decentrate, così come disposto dall'art.32 del CCNL di comparto sottoscritto il 27.01.2025, è determinato nell'importo complessivo di € 39.989,12, ed è utilizzato per finanziare:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Compensi diretti ad incentivare il livello di efficienza ed il miglioramento dei servizi - ex art. 77 co.2 lett.a) e b) CCNL 2016/2018 – art.50 CCNL 2019-2021- ora art.33 CCNL 2022-2024: - qualità/quantità 70% - progetto/obiettivo 30%	€ 18.509,02
Compensi per rischi e disagi – art. 33 co.2 lett.d) CCNL 2022/2024 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€ 1.500,00
Compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità – art. 33 co.2 lett.e) CCNL 2022/2024 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€ 11.200,00
Progressioni economiche all'interno delle aree di cui art.14 CCNL Differenziale 2019-2021	€ 3.750,00
Differenziale stipendiale di cui art.52, co.3 lett.a) CCNL 2019-2021	€ 3.740,49
Integrazione stipendiale tabella "G" – di cui art.52, co.4 lett.c), CCNL 2019-2021	€ 162,50
Accantonamento di cui all'art.35 co.4 CCNL 1° ottobre 2007 (TFR) – (art.58, co.2 CCNL 2019-2021)	€ 210,71
TOTALE	€ 39.072,72

3. Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita di quanto previsto dal Contratto Collettivo Integrativo 2025.

4. Valorizzazione del merito, ed incentivazione della performance (titolo III del D. Lgs. 150/2009)

Il Contratto integrativo di Ente ha recepito le linee guida del titolo III del D.Lgs. 150/2009, in coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Treviso. Il conseguimento degli incentivi è stato collegato a specifici obiettivi di settore, a livello quantitativo, e alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'Ente, mediante utilizzo di un sistema premiante individuale, privo di automatismi e secondo una logica meritocratica. La performance individuale dei dipendenti è strettamente connessa alla performance organizzativa dell'Ente.

Date le premesse, va comunque precisato che all'Ente non si applicano le disposizioni di cui all'art. 19 c. 2 e seguenti (differenziazione obbligata della premialità), poiché il numero dei dipendenti in servizio è inferiore a 8 e non sono previsti dirigenti nella pianta organica.

5. Attestazione di coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo risorse decentrate (art.14 CCNL 2019-2021)

Il fondo per l'anno 2026 finanzia le progressioni all'interno delle aree di cui all'art.14 del CCNL 2019-2021. Nel corso del 2023 si è attribuito, a seguito procedura selettiva, n.1 differenziale stipendiale area funzionari (ex C3) pari a € 2.250,00 e n.1 differenziale stipendiale area assistenti (ex B3) per € 1.250,00. Nel corso del 2024 essendo cessato dal servizio il dipendente con qualifica di Funzionario, l'importo del relativo differenziale stipendiale ritorna nella disponibilità della contrattazione integrativa come previsto dall'art. 3 del CCNL 202/2024. Nel corso del 2025 si è ritenuto di attribuire n. 1 differenziale stipendiale al personale con anzianità di servizio, ricorrendone i requisiti basilari che prevedono l'assenza di progressione economica negli ultimi 3 anni (ridotta a 2 anni in fase di contrattazione integrativa come previsto dall'art. 14 del CCNL 2019-2021). Tale attribuzione è stata preceduta da procedura selettiva comparativa attestante i requisiti richiesti dalla normativa vigente. Trattasi di n. 2 differenziali stipendiali per n. 2 dipendenti di Area assistenti (ex B3 e B1) di € 1.250,00 ciascuno. Per il dipendente con qualifica area Assistenti -ex B3 trattasi di seconda fascia. La misura annua lorda è corrisposta mensilmente per 13 mensilità, così come contemplato dall'art.14 CCNL 2019-2021, al comma 3.

6. Risultati attesi dalla sottoscrizione del CCI in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

In coerenza con il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Treviso, il fondo è destinato ad incentivare e realizzare:

- a. Produttività collettiva per il miglioramento della qualità dei servizi.
- b. Obiettivi individuali correlati al merito e all'impegno in modo selettivo e meritocratico, in relazione alle Aree operative dell'Ente.

In merito al **punto a.**, emerge un'attenzione particolare, all'interno della Contrattazione integrativa di Ente, per la produttività ed il miglioramento del livello di qualità dei servizi, che presuppone l'intendimento di garantire la remunerazione del conseguimento degli obiettivi di efficienza e di confermare e rafforzare il collegamento tra componenti premiali e prestazioni rese nell'assolvimento quotidiano e tempestivo dei compiti, che discendono dal processo lavorativo di cui ciascuna risorsa ha la responsabilità.

La quota del fondo di cui al **punto b.**, destinata al raggiungimento di determinati obiettivi, lega l'incentivazione, direttamente o indirettamente, agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, ed è suddivisa individualmente per ciascuna area di competenza, attribuendo specifici target da raggiungere, con riguardo anche alla formazione personale, quali:

AREA STRATEGICA	OBIETTIVI
<i>Area Amministrazione – Contabilità (2 risorse: 1 funzionario-1 assistente)</i>	- aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%; - rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%; - gestione delle operazioni in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 10%; - aggiornamento registri IVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 15%; - fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 15%; - aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 15%. - percorso formativo individuale piattaforma web Syllabus e/o Here we Learn almeno 40 ore – peso 15%
<i>Area Segreteria (1 assistente)</i>	- rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 25%; - preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 25%; - protocollo informatico e p.e.c. - peso 10%; - attività di supporto alla Direzione tenuto conto, soprattutto, in periodi di maggiore incidenza della attività gestionale, relativa all'abbattimento del valore tempo in termini di esecuzione delle operazioni necessarie a garantire una gestione corretta ed efficace delle attività – peso 30% - percorso formativo individuale piattaforma web Syllabus e/o Here we Learn almeno 40 ore – peso 10%

Dopo quanto illustrato, si precisa che, attraverso la Contrattazione integrativa, si intende perseguire, quale scopo ulteriore e fondamentale, l'ottenimento di sempre migliori standard di qualità nell'erogazione dei servizi, secondo i parametri dell' *accessibilità* (fisica e virtuale) ai servizi, *tempestività* (tempi di risposta alla domanda), *trasparenza* (accessibilità delle informazioni) ed *efficacia* (la reale rispondenza del servizio alle richieste dell'utente in termini di conformità, affidabilità e competenza, sia attraverso una azione di prevenzione dei rischi aziendali, che attraverso una gestione consapevole degli eventuali richiami).

Treviso, 11/06/2026

IL DIRETTORE
f.to Angelo Centola