

AUTOMOBILE CLUB VARESE

**Accordo integrativo per l'erogazione del
fondo per i trattamenti accessori del
personale - anno 2026
(Art. 40 c. 3-sexies d.lgs 165/01)
Relazione illustrativa**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

La relazione illustrativa al Contratto Integrativo 2026 dell'Automobile Club Varese è redatta utilizzando gli schemi previsti dalla circolare n.25/2012 del Ministero Economia e Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato.

La relazione è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (modulo I);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto (modulo II).

MODULO I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione		Ipotesi di accordo 31.03.2026 Certificazione Revisori 15.04.2026 Sottoscrizione contratto 17.04.2026
Periodo temporale di vigenza		01.01.2026 - 31.12.2026
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Fabrizio Turci - (Direttore); Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FPS CISL – UILPA – CISAL FIALP – USB PI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): UIL FP – FPS CISL
Soggetti destinatari		n. 6 dipendenti a tempo indeterminato - non dirigenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Costituzione e utilizzo del Fondo b) Indennità di rischio c) Criteri per l'utilizzo del Fondo d) Progetti e obiettivi assegnati alle Aree/risorse
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.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - (Deliberazioni: Consiglio Generale ACI del 23.01.2020) <i>Con nota prot. n.1982/13 del 28/8/2013 la Direzione Segreteria dell'ACI comunicava che con delibera n.11/2013 CiVIT stabiliva che ACI ed AC Provinciali possano predisporre un unico Piano della Performance, un'unica Relazione della Performance ed un unico Programma triennale della trasparenza.</i>

divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2025/2027, redatto ai sensi delle previsioni del D.lgs. 150/2009 e dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80 convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n.113. (Consiglio Generale ACI del 28.01.2025)</p> <p><i>Con nota prot. n.1982/13 del 28/8/2013 la Direzione Segreteria dell'ACI comunicava che con delibera n.11/2013 CIVIT stabiliva che ACI ed AC Provinciali possano predisporre un unico Piano della Performance, un'unica Relazione della Performance ed un unico Programma triennale della trasparenza.</i></p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sito www.varese.aci.it - sezione "Amministrazione trasparente > Disposizioni generali > Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza" presenta link alla sezione Performance del sito ACI</p>
	<p>La Relazione della Performance sarà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p>
Eventuali osservazioni	

MODULO II – Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ammontare complessivo delle risorse destinate al Trattamento Accessorio del personale per l'anno 2026 è stato costituito per un importo pari a €.66.327,19, secondo quanto previsto dal CCNL del Personale del Comparto Funzioni Centrali in vigore, sottoscritto per il triennio 2022-2024 in data 27 gennaio 2025.

L'importo del fondo tiene conto delle esternalizzazioni fatte nei precedenti anni. Una parte del FRD 2026 pari a €.8.413,73 (11,26% del totale) viene accantonata e non distribuita ai fini di allineare il trattamento accessorio erogato dall'Ente alle determinazioni della Federazione ACI in materia ed in considerazione della contrazione delle risorse umane effettivamente in forza determinatesi nel corso dell'ultimo triennio.

1. Quota di fondo con carattere permanente

Differenziali stipendiali	€.	8.800,00
Totale quote permanenti	€.	8.800,00

Una parte del Fondo è destinata a finanziare le progressioni economiche pregresse, confluite nella voce "Differenziali stipendiali" e l'attribuzione di differenziali stipendiali a seguito di procedura ex art. 16 CCNL Funzioni Centrali 2022-2024.

2. Quota di fondo di natura variabile

Compensi incentivanti			
A) Performance individuale	€.		11.858,16
B) Performance organizzativa	€.		27.669,03
Indennità per incarichi di posizione organizzativa e/o Compensi per incarichi di responsabilità	€.		13.500,00
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999	€.		4.500,00
		Totale quote variabili	€. 57.527,19

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento di obiettivi e progetti, assegnati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in particolare con il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione della Federazione ACI triennio 2025-2027, approvato con Delibera del Consiglio Generale del 28 gennaio 2025.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è destinata per il 30% alla performance individuale e per il 70% alla performance organizzativa.

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere:

- A. Performance individuale;
- B. Performance organizzativa.

A. Al personale appartenente ad ogni Area individuata (Area Segreteria/Personale, Area Collegamenti esterni, Area Coordinamento, Area Assistenza Automobilistica) sono stati assegnati degli obiettivi specifici. Il grado di realizzazione è rilevato dalla relazione prodotta dal Direttore dell'AC. La liquidazione è determinata per area di inquadramento.

B. In analogia a quanto stabilito da ACI negli obiettivi assegnati per l'anno 2026, viene fissato in

Vedi All.1 – Obiettivi AC Varese 2026

La liquidazione in questo caso sarà commisurata alle presenze in servizio, alla qualifica rivestita ed alla valutazione delle competenze (schede personali).

I risultati attesi rientrano nell'ambito delle politiche/mission dell'ACI, in particolare di sviluppo dell'attività associativa, rafforzamento del ruolo e delle attività istituzionali e di ottimizzazione organizzativa.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

In relazione alle attuali esigenze organizzative e di servizio dell'Ente, al personale inquadrato nell'area Funzionari effettivamente in servizio possono essere attribuiti incarichi a termine di natura organizzativa o professionale che, pur rientrando nell'ambito delle funzioni di appartenenza, richiedano lo svolgimento di compiti di maggiore responsabilità e professionalità, anche implicanti iscrizione ad albi professionali, per i quali è attribuita una specifica indennità di posizione organizzativa.

In particolare, il compenso mensile attribuito ai titolari dei suddetti incarichi viene definito in €.541,67 mensili per ogni mese di lavoro effettivo; l'importo dell'indennità di posizione organizzativa come sopra determinato assorbe la retribuzione per le prestazioni di lavoro straordinario.

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento da parte del Direttore dell'AC e a revoca, con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista, secondo i seguenti criteri: per inosservanza delle direttive

contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

INCARICHI DI RESPONSABILITA'

In relazione alle attuali esigenze dell'assetto organizzativo dell'Ente, al personale possono essere riconosciute indennità correlate alle condizioni di lavoro, ed in particolare alle responsabilità, di seguito indicate:

- Responsabilità di Area Segreteria e Personale;
- Responsabilità di Area Assistenza Automobilistica;

Il conferimento delle suddette indennità è soggetto a valutazione annuale e a eventuale revoca, con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista, in caso di risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che implicano il venir meno delle specifiche condizioni di lavoro e della correlata responsabilità alle quali le indennità sono legate.

La valutazione delle indennità avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari.

Il compenso di cui sopra verrà corrisposto per dodici mensilità: detta quota è finalizzata al riconoscimento economico del peso della responsabilità nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente.

In particolare, il compenso annuo attribuito ai titolari della responsabilità viene definito come da tabella che segue:

	Compenso di ruolo
Area Funzionari	€ 166,67 mensile per 12 mensilità
Area Assistenti	€ 150,00 mensile per 12 mensilità
Area Operatori	€ 100,00 mensile per 12 mensilità

COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

Compiti che comportano rischi o disagi

Nel prospetto sotto riportato vengono indicati i compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori	€	3,35
Trasporto valori	€	3,62
Indennità reperibilità	€	3,33

DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, compreso quelli di cui al punto A dei Compensi incentivanti, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

L'eventuale residuo derivante dal mancato integrale utilizzo della quota destinata ai compensi incentivanti costituisce risparmio di gestione.

IL DIRETTORE

F.TO FABRIZIO TURCI