



## AUTOMOBILE CLUB VICENZA

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DIPENDENTE DELL'AUTOMOBILE CLUB DI VICENZA – ANNO 2025**

(Articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

La presente relazione illustrativa è redatta in base a quanto indicato nelle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n.7, 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) e secondo lo schema previsto dalla circolare n. 25/2012 del MEF.

#### **Modulo 1 – illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge.**

Nel prospetto che segue si riporta una sintetica descrizione degli elementi costitutivi del contratto (data di sottoscrizione; durata; parti; oggetto) e l'attestazione del rispetto dell'iter procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa (obblighi ex articolo 11, comma 9, articolo 10, comma 5 e articolo 14, comma 6 del D.lgs 150/2009; acquisizione della certificazione dell'organo di controllo interno sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'art.40-bis, comma 1, del D.lgs n. 165/2001; resa su entrambe le relazioni, tecnica e illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) e su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative).

Modulo 1 - Scheda 1.1

<b>Data di sottoscrizione</b>		24 ottobre 2025
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2025
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Direttore dell'Automobile Club Vicenza Dr.Luca Sangiorgio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CISL, CONFESAL UNSA, FLP, USB PI, CONFINTESA FP Organizzazioni sindacali firmatarie. FP CISL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) Salario accessorio di parte stabile b) Salario accessorio di parte variabile c) inquadramento differenziale stipendiale
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Il Collegio dei Revisori dell'Ente ha espresso parere favorevole in data 24 ottobre 2025
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	L'Automobile Club Vicenza ha adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI  L'Automobile Club Vicenza ha adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI  L'Automobile Club Vicenza ha assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito istituzionale? SI, sul sito <a href="http://www.vicenza.aci.it">www.vicenza.aci.it</a>
	<b>Eventuali osservazioni</b>	

## Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di accordo prevede l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, in linea con quanto previsto dal ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del d. lgs n. 150/2009) e si colloca all'interno di un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'ACVI, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine i risultati attesi vengono messi in correlazione con gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno 2023, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; delibera CIVIT n. 89/2010). La parte variabile del fondo viene destinata a remunerare l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente; una quota variabile verrà attribuita in base a criteri generali dettagliatamente descritti nell'ipotesi di accordo e secondo il grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Altrettanto determinante nell'elaborazione dell'ipotesi di contratto gli ottimi risultati in termini di efficienza, efficacia ed economicità mantenuti nel tempo dall'Automobile Club Vicenza nonostante la crisi del settore di riferimento.

I dati di Bilancio ed i risultati di performance dimostrano il buon posizionamento dell'Automobile Club Vicenza relativamente a tutte le attività presidiate, sia nel campo istituzionale (numero di associati e relativo tasso di fidelizzazione) sia in quello commerciale (Assistenza Automobilistica, assicurazione, riscossione tasse, ecc). tale attività è svolta al fine di assicurare omogeneità e coerenza in termini di qualità dei servizi resi, di soddisfazione del cliente, correttezza e tempestività degli adempimenti amministrativi, nonché rigore e puntualità di quelli contabili.

Al fine di remunerare adeguatamente le specificità della situazione, la ripartizione del Fondo ha tenuto conto di una pluralità di valutazioni: il costante aumento degli adempimenti amministrativo/contabili per le Pubbliche Amministrazioni, nonché i risultati raggiunti sia complessivi che su specifici progetti.

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 20.447,21.

Quote di fondo di natura variabile:

	Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 9.447,21	€	10.947,21
	Compensi incentivanti per progetti € 1.500,00	€	
	Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	3.500,00
	Compensi di cui all'art. 33 c.2 lett.d) CCNL 2022-2024 (rischi turno e maneggio denaro)	€	1.500,00
	Differenziale stipendiale anno 2023	€	2.250,00
	Differenziale stipendiale anno 2025	€	2.250,00

## COMPENSI INCENTIVANTI

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

### a. QUOTA FONDO PER PROGETTI € 1.500,00

#### **Obiettivi progettuali:**

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 1.500,00 viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

#### DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI INCENTIVANTI – 2025

OBIETTIVI	INDICATORI	Target
Sviluppo, assistenza e supporto attività commerciale ACIPOINT	Mantenimento compagine associativa ACIPOINT	n. 1.200
Collaborazione e supporto nelle attività di educazione stradale	Verifiche periodiche	Report alla Direzione

Il fondo produttività a progetto è erogato al personale secondo quanto previsto dall'art. 33 del CCNL 2022-2024.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una relazione o determina prodotta dal Direttore dell'AC. Il fondo produttività a progetto è erogato nel mese di febbraio 2026.

### b. COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 9.447,21 destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente.

Premesso che, ai sensi dell'art. 19 c.6 D.Lgs.150/2009 (Criteri di differenziazione delle valutazioni), non sarebbe applicabile all'Automobile Club Vicenza, che dispone di una dotazione organica non superiore alle 8 unità, la disciplina ivi prevista in merito alla differenziazione delle valutazioni e conseguentemente di trattamento accessorio, la gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente (non individuali), misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "quote di fondo di natura variabile" ed eventuali residui di cui al succ. art. 8) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi predetti. Peraltra, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70% dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.

In particolare la quota del fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa per area di competenza nei seguenti target da raggiungere:

OBIETTIVI CONNESSI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI FEDERAZIONE		
Sicurezza stradale	Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale	10%
OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIAТИVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE		
Mantenimento della compagine sociale	Supporto alle attività per il mantenimento della compagine associativa e per il consolidamento dei soci fidelizzati	20%
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI		
Aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione trasparente	Aggiornamento sito nei termini previsti a supporto della Direzione	25%
Migliorare la formazione e la crescita del capitale umano	Partecipazione alle iniziative di formazione concordate per l'anno 2025 (40 ore)	15%
Segreteria	Protocollo informatico e PEC	10%
Area amministrativa e contabile	Attività di supporto	20%

#### c. INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, ad una dipendente inquadrata nell'area C viene affidato il seguente incarico, di cui all'art. 16 del CCNL 2006/2009, che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa:

Indennità di posizione organizzativa		
1	Vicario	€ 3.500,00

Il conferimento nonché la revoca dell'incarico avviene secondo quanto disciplinato dall'art. 17 del CCNL 2006/2009,

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance del dipendente destinatario dell'incarico.

Il compenso è corrisposto mensilmente per dodici mensilità.

#### d. COMPENSI DI CUI ALL'ART. 33 c. 2 lett.d) CCNL 2022-2024

Le parti concordano la corresponsione dei seguenti compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi per complessivi € 1.500,00.

Maneggio valori – sportello interno	€	4,00 giornalieri
-------------------------------------	---	------------------

e. PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE  
(Art. 16 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2022 – 2024)

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più “differenziali stipendiali” di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati.

Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. È inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto; si è ritenuto di ridurre a 2 gli anni di assenza di progressione economica da considerare per l'attribuzione come previsto dall'art.17 CCNL 2022-2024.

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

A ciascun candidato ammesso alla selezione sarà attribuito il punteggio in base ai criteri riportati nella tabella seguente

<b>A</b> (Art.14, co. 2; lett. d, p.to 1 del CCNL 2019-2021)	Media delle ultime tre valutazioni annuali consecutive, con riferimento ai comportamenti organizzativi, secondo la seguente scala di punteggio	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valore medio valutazione da 1 a 25%</li> <li>• Valore medio valutazione oltre 25% e fino a 50%</li> <li>• Valore medio valutazione oltre 50% e fino a 75%</li> <li>• Valore medio valutazione oltre 75% e fino a 100%</li> </ul>	Punti 13 Punti 26 Punti 35 Punti 45
<b>B</b> (ART. 14, co.2, lett. d, p.to 2) del CCNL 2019/2021	Livello di esperienza lavorativa maturata e specifiche conoscenze acquisite, al fine di favorire il cambiamento dei modelli organizzativi conseguenti all'introduzione di nuovi processi e procedure anche informatiche	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per ogni anno – o frazione di anno superiore a 6 mesi – di permanenza nell'ex livello economico di appartenenza</li> </ul>	Punti 1,739 per un massimo di punti 40
<b>C</b> (ART. 14, co.2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2019/2021	Titoli culturali e/o professionali:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Licenza elementare/licenza media</li> <li>• Diploma</li> <li>• Diploma universitario o laurea breve o laurea triennale</li> <li>• Diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento)</li> <li>• Master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360</li> <li>• Dottorato di ricerca</li> </ul>	Punti 3 Punti 4 Punti 10  Punti 13  Punti 14  Punti 15
<b>D</b> (ART. 14, co.2, lett. F) del CCNL 2019/2021	Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per ogni anno (dal settimo in poi) – o frazione di anno superiore a 6 mesi – di permanenza nel livello economico di appartenenza</li> </ul>	Punti 0,097 per un massimo di punti 1.65

Per l'anno 2025 viene concordato l'attribuzione di n. 1 differenziali stipendiali per l'area funzionari dell'importo di euro 2.250,00.

La misura annuale linda è corrisposta mensilmente per 13 mensilità con decorrenza 1° gennaio 2025, così come contemplato dall'art.17 comma 2 del CCNL 2022-2024.

f. DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

Si attesta che nel Budget 2026, approvato dagli Organi dell'ente con verbale del 23 ottobre 2025, risultano stanziate le somme corrispondenti.

Non vi sono effetti economici in termini di costi del personale che trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei Fondi per la contrattazione integrativa.

Vicenza, 24 ottobre 2025

Il Direttore  
Automobile Club Vicenza  
Dr. Luca Sangiorgio