

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente

AUTOMOBILE CLUB COMO

ART. 1 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

Per quanto riguarda l'importo del Fondo, in linea con quanto previsto dalla circolare n. 2/2018 congiunta del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, che consente alle Amministrazioni che procedono ad assunzioni a tempo indeterminato di incrementare il Fondo del trattamento accessorio di un valore non superiore a quello medio pro-capite del fondo precedente, calcolato utilizzando i dati desumibili dalla rilevazione Conto Annuale (tabelle 1 e 13 al netto di eventuali arretrati), con riferimento alla specifica area di inquadramento.

Alla luce di quanto sopra l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale per l'anno 2020 è così composto:

| | |
|---|--------------|
| A) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PREGRESSO | € 32.406,24 |
| B) Incremento importi pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 ai sensi dell'art. 89 co 5 del CCNL del Comparto Triennio 2016/2018 | € 193,42 |
| C) Incremento per specifiche disposizioni di legge -- come da Circolare n. 2/2018 del Ministero per la Semplificazione e Pubblica Amministrazione e MEF -- nuove assunzioni | € 9.837,00 |
| A+B+C TOTALE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020 | € 42.436,66 |
| D) Straordinario | - € 1.500,00 |
| FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020 DISPONIBILE (A+B+C-D) | € 40.936,66 |

La riduzione del 10% del Fondo storico anno 2004, prevista dall'art. 67 c. 5 del D.L. 112/2008, ammonta ad euro 3.555,68 e rappresenta per l'Ente un risparmio di gestione.

L'art.7 comma 2 del Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa dell'A.C. Como per il triennio 2020/2022, prevede che la riduzione delle spese del personale riconducibili alle voci del conto economico B9), in misura non inferiore al 10% nel triennio 2020/2022, non si applica nella fattispecie di invarianza nelle presenze di personale nel periodo del 2020/2022 rispetto al 2010 o per eventuali nuove assunzioni intervenute dal 2010 (n.4 nuove assunzioni per AC Como).

Il Fondo complessivo, pari alla somma di euro 40.936,66 per l'anno 2020, è utilizzato come di seguito indicato:

1. Quote di Fondo di natura variabile:

| | | |
|--|----------|------------------|
| Compensi incentivanti | € | 27.762,00 |
| Finanziamento delle indennità di rischio | € | 2.473,43 |
| Per welfare integrativo | € | 800,00 |
| TOTALE NATURA VARIABILE | € | 31.035,43 |

2. Quote di Fondo con carattere permanente:

| | | |
|--|----------|-----------------|
| Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione | € | 2.650,44 |
| Indennità di Ente | € | 5.702,88 |
| Speciali incarichi art.77 co 2° | € | 1.200,00 |
| Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 | € | 347,91 |
| [finanziamento dell'Indennità di Ente ai fini del TFR] | | |
| TOTALE NATURA PERMANENTE | € | 9.901,23 |

Il personale interessato alla contrattazione 2020 è pari a n. 3 unità a tempo pieno indeterminato di cui n.1 nuova unità dal 01.08.2020, e n. 1 unità a tempo parziale ed indeterminato.

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene erogata tenuto conto della tabella sotto riportata e della % di part time.

| CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | | | |
|---|----------------|--------------------------|--------|
| INDENNITÀ DI ENTE (per 12 mensilità) | | | |
| AREA | a carico fondo | a carico amministrazione | totale |
| Area A | 90,25 | 23,93 | 114,18 |
| Area B | 118,81 | 35,33 | 154,14 |
| Area C | 140,83 | 41,75 | 182,58 |

ART. 3 - INDENNITÀ DI RISCHIO

Sono corrisposte le indennità di maneggio valori previste dalla normativa vigente.

Le indennità saranno erogate per le seguenti cifre:

- Maneggio valori euro 2,69 giornalieri per i giorni di effettivo svolgimento della mansione.

ART. 4 CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO

A) FONDO PER FINANZIAMENTO PASSAGGI ECONOMICI (€ 2.650,44)

ALL'INTERNO DELL'AREA B PREGRESSI

Nel corso del 2018 sono stati effettuati i passaggi di livello economico da B1 a B2 per n.2 risorse, le parti concordano nell'applicazione di quanto definito dalla federazione ACI Italia in materia di profili professionali e di criteri e procedure per gli sviluppi economici nelle Aree, adeguato alle esigenze dell'Automobile Club.

C) FONDO INDENNITÀ DI ENTE (come da tabella art. 2.2 C.I. 2009) (€ 5.702,88)

D) FONDO PER COMPENSO INDENNITÀ DI RISCHIO (€ 2.473,43)

E) FONDO PER FINANZIAMENTO INDENNITÀ ENTE AI FINI TFR (€ 347,91)

È stato introdotto dall'art. 35 del CCNL 1° ottobre 2007, per finanziare l'inserimento dell'indennità di ente nella base di calcolo utile ai fini del TFR.

Si applica solo per gli Enti che hanno in servizio personale destinatario del Trattamento di Fine Rapporto (TFR), in quanto assunti a partire dal 1° gennaio 2001. L'importo da destinare è pari

al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposta in ciascun anno allo stesso personale destinatario del TFR.

Il predetto importo viene reso indisponibile alla contrattazione integrativa e il corrispondente valore deve essere contabilizzato come accantonamento per TFR da corrispondere al personale quando cesserà dal servizio.

F) WELFARE INTEGRATIVO (€ 800,00)

In linea con l'art. 77 lett. h del CCNL di Comparto vengono previste "misure di welfare integrativo" in favore del personale secondo la disciplina di cui all'art.80, tra i quali:

- a) Sussidi e rimborsi;
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- c) Contributi a favore di attività culturali ricreative e con finalità sociali.

Per quanto riguarda i requisiti di ammissione e le modalità di formazione delle graduatorie, si terrà conto di quanto segue:

- 1) dei medesimi criteri definiti in materia da ACI Italia;
- 2) la somma massima complessiva destinata al singolo dipendente per tutte le tipologie è pari ad € 200,00;
- 3) le domande per il primo semestre 2020 dovranno pervenire entro il 30/09/2020, quelle per il secondo semestre 2020 entro il 28/02/2021.

G) SPECIALI INCARICHI art.77 co.2 lett.d) (€ 1.200,00)

In linea con quanto previsto all'art.77 co.2 lettera d) del CCNL di Comparto per il Triennio 2016/2018 è prevista una indennità correlata allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità, anche di natura professionale.

II) COMPENSI INCENTIVANTI (€ 27.762,00)

Nella definizione degli Obiettivi/Progetti si è tenuto conto degli Obiettivi di Performance di Ente definiti sulla base di quanto assegnato da Aci Italia al Direttore per l'anno 2020 e del Piano delle Attività per l'anno 2020 approvato dal Consiglio Direttivo.

Tale Fondo viene suddiviso in due parti:

HI) PROGETTI (€ 10.500,00)

Le Parti concordano i seguenti Progetti:

1. PROGETTO "Campagna InformAci-Etv"

Il progetto prevede una campagna informativa relativa alla diffusione dei temi sulla sicurezza stradale e alla promozione dell'Autoscuola ACIReady2go, all'interno della rubrica "Angoli" della Tv locale Espansione TV(progetto locale n.1);

2. PROGETTO "Rinnova la patente con un clic"

Il progetto prevede la prenotazione dal sito www.como.aci.it del servizio di rinnovo patente presso la sede. L'obiettivo è di almeno 150 prenotazioni per l'anno 2020;

3. PROGETTO "Controllo di gestione"

Il Progetto prevede la realizzazione di report mensili dell'andamento dell'attività dell'Ente, suddivisi per attività e unità;

4. PROGETTO "Organizzazione 39° Rally Trofeo ACI Como"

Il progetto prevede l'organizzazione del 39° Rally Trofeo AciComo, finale nazionale ACI Sport.

Le parti concordano di valutare la produttività individuale nell'ambito degli obiettivi raggiunti da ciascun partecipante ai progetti.

Al progetto n. 1 viene destinato l'importo di euro 1.000,00 e partecipano n. 1 dipendente, al progetto n. 2 viene destinato l'importo di euro 2.000,00 e partecipano n. 2 dipendenti, al progetto n. 3 viene destinato l'importo di euro 1.000,00 e partecipano n. 1 dipendenti, al progetto n. 4 viene destinato l'importo di euro 6.500,00 e partecipano n. 4 dipendenti.

Il Direttore effettua la propria valutazione assegnando un punteggio, da 1 a 5, che tiene conto dell'apporto, della qualità e della autonomia dei singoli dipendenti. La ripartizione avviene tra i dipendenti che hanno partecipato al progetto in maniera proporzionale al punteggio ottenuto.

Il progetto e i suoi obiettivi quantitativi e qualitativi devono essere comunicati preventivamente al dipendente.

In caso di certificazione positiva, l'erogazione dovrà avvenire entro il 28 febbraio 2021.

A conclusione del progetto il Direttore definisce la valutazione e comunica al dipendente il risultato finale. In caso di esito parzialmente raggiunto o non raggiunto, il dipendente ha facoltà di fornire le proprie motivazioni, alla luce delle quali il Direttore potrà rivedere la propria valutazione, fatta salva la facoltà del lavoratore di esperire ricorso ai sensi della normativa vigente.

Le parti danno atto che l'esiguo numero di personale in servizio non consente una corretta applicazione del coefficiente di merito partecipativo individuale. Infatti, l'applicazione di tale coefficiente andrebbe ad evidenziare una percentuale troppo alta, in netta contraddizione con lo spirito della norma.

112) OBIETTIVI

(€ 17.262,00)

La quota del fondo 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 adottato dall'Ente.

La gestione di tale quota di fondo è articolata nei seguenti budget di Ufficio/Area operativa; detti budget sono distribuiti tra il personale assegnato agli stessi Uffici/Aree operative tenendo conto -- salvo diversa indicazione riportata nel presente CCI - del grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, misurato secondo i corrispondenti indicatori.

QUOTA FONDO PER OBIETTIVI = 17.262,00

1) Area amministrazione/contabilità (budget = € 4.335,00)

- obiettivo A: effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento = 50% budget

- obiettivo B: supportare la Direzione nell'attività di controllo elaborando almeno 4 report nell'anno = 50% budget

2) Area Segreteria/Educazione e Sicurezza Stradale - obiettivi di produzione (budget = € 4.500,00)

- obiettivo A: eventi sulla Sicurezza Stradale rivolti a bambini e adulti (n. 2 eventi) = 20% budget

- obiettivo B: manutenzione e aggiornamento sito area trasparenza e anticorruzione = 80% budget

3) Area Assistenza Automobilistica - obiettivi di produzione (budget = € 8.472,00)

- obiettivo A: produzione n. 750 patenti = 50% budget

- obiettivo B: produzione n. 1.500 pratiche = 50% budget

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato dalle relazioni periodicamente prodotte dal Direttore dell'AC, comprese le relazioni trimestrali sulla performance.

In caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo, la somma non erogata rappresenta un risparmio di gestione.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

I compensi incentivanti sono corrisposti in quote trimestrali, sulla base della verifica dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti.

Il saldo è erogato entro il secondo mese dell'anno successivo a quello di riferimento previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta si tiene conto delle presenze incentivanti ed è presa a riferimento la seguente scala parametrica applicata in ACI:

| LIVELLO ECONOMICO | PARAMETRO |
|-------------------|-----------|
| C5 | 100,00 |
| C4 | 89,50 |
| C3 | 86,60 |
| C2 | 86,50 |
| C1 | 86,00 |
| B3 | 82,00 |
| B2 | 79,50 |
| B1 | 79,20 |
| A3 | 79,00 |
| A2 | 70,00 |
| A1 | 70,00 |

Per la corresponsione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva per il miglioramento dei servizi si tiene conto dei giorni di presenza effettiva.

Le Parti concordano che sono altresì da considerarsi presenza effettiva i seguenti istituti:

- ferie;
- permessi per i dipendenti portatori di handicap grave di cui all'art. 33, comma 6, legge 104/92;
- astensione obbligatoria per maternità e astensione anticipata nonché permessi per allattamento;
- permessi per testimonianze rese per motivi di ufficio;
- permessi per donazione di sangue;
- riposi compensativi;
- permessi brevi;
- infortuni sul lavoro.

ART. 5 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli utilizzi del fondo, il relativo residuo rappresenta un risparmio di gestione.

Como, 11.12.2020

LA RAPPRESENTANZA
DELL'A.C. COMO

R. D. ...

LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI TERRITORIALI