

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2019

Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente

AUTOMOBILE CLUB COMO

ART. 1 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo per il trattamento accessorio personale non dirigente dell'Automobile Club Como per l'anno 2019, determinato nell'importo complessivo di € 32.599,66, è così composto:

A) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO STORICO	€ 32.406,24
B) Incremento ai sensi dell'art.76 co 3 del CCNL del Comparto Triennio 2016-2018 dal 01.01.2018	€ 193,42
A+B) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2019	€ 32.599,66

In linea con quanto stabilito nel Fondo 2018 e nel CCNL del Comparto per il triennio 2016-2018, e utilizzato come di seguito indicato:

Quote di Fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	21.335,31
Compensi per prestazioni straordinarie	€	1.500,00
Finanziamento delle indennità di rischio	€	1.973,43
Per welfare integrativo	€	600,00
TOTALE NATURA VARIABILE	€	25.408,74

Quote di Fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€	2.650,44
Indennità di Ente	€	4.277,16
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	263,32

	[finanziamento dell'Indennità di Ente ai fini del TFR]		
	TOTALE NATURA PERMANENTE	€	7.190,92

Il personale interessato alla contrattazione 2019 è pari a n. 2 unità a tempo pieno indeterminato e n. 1 unità a tempo parziale ed indeterminato.

ART. 2

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 in relazione alle risorse disponibili nel Fondo di Ente per i trattamenti accessori del personale.

ART. 4 CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO

A) FONDO PRESTAZIONI LAVORO STRAORDINARIO (€ 1.500,00)

Lo stanziamento deve intendersi in senso globale. Esso è utilizzato per sopperire a specifiche esigenze per le quali non è possibile l'utilizzo del normale orario lavorativo.

La Direzione assegnerà all'occorrenza, ad ogni settore un congruo numero di ore necessarie per il regolare svolgimento delle attività di competenza.

Alla luce di quanto sopra non sono consentite prestazioni di lavoro straordinario da parte di settori o persone non autorizzate.

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

ALL'INTERNO DELL'AREA B PREGRESSE

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) (€ 4.277,16)

D) FONDO PER COMPENSO INDENNITÀ DI RISCHIO (€ 1.973,43)

E) FONDO PER FINANZIAMENTO INDENNITÀ ENTE AI FINI TFR (€ 263,32)

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 (€ 600,00)

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 2019 dovranno pervenire entro il 30/09/2019, quelle per il secondo semestre 2019 entro il 28/02/2020.

G) COMPENSI INCENTIVANTI

(€ 21.335,31)

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 2019 e del Piano delle Attività per l'anno 2019 approvato dal Consiglio Direttivo.

Tale Fondo viene suddiviso in due parti:

G1) PROGETTI

(€ 8.000,00)

Le Parti concordano i seguenti Progetti:

1. PROGETTO "Zero Alcol Zero problemi...per una guida responsabile"
Il progetto prevede l'organizzazione nelle scuole secondarie di un corso sui rischi legati all'abuso di alcol ed un evento di presentazione della campagna "Zero Alcol Zero problemi...per una guida responsabile" (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 50 prenotazioni per l'anno 2019;
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 Trofeo ACI Kart"
il progetto prevede l'organizzazione del Trofeo ACI Kart presso la struttura a tema motoristico Driver Como. Si tratta di una gara di Kart aperta a tutti i soci ACI, suddivisa in quattro classi in base alla tipologia di piloti: piloti professionisti, piloti esperti, piloti cadetti e piloti principianti. (progetto locale n.2)

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 1.000,00 e partecipano n. 1 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 5.000,00 e partecipano n. 3 dipendenti.

Nel caso di progetto con la partecipazione di un solo dipendente ed in caso di parziale o mancato raggiungimento dell'obiettivo, la somma non erogata verrà in destinata in uguale misura agli altri due progetti, mantenendo la stessa logica di distribuzione.

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 2020.

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.

F2) OBIETTIVI

(€ 13.335,31)

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 = 13.335,31

1) Area amministrazione/contabilità (budget = € 4.335,31)

- 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: corsi sulla Sicurezza Stradale rivolti a bambini e adulti (n. 800 persone sensibilizzate) = 20% budget

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

3) Area Assistenza Automobilistica- obiettivi di produzione (budget = € 4.500,00)

- 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 altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e verrà distribuito uniformemente sui vari budget.

Como, 22.07.2019

LA RAPPRESENTANZA
DELL'A.C. COMO

LE RAPPRESENTANZE
SINDACALI TERRITORIALI