

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2021**

*Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente*

## **AUTOMOBILE CLUB LECCO**

ART. 1 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo per il trattamento accessorio personale non dirigente dell'Automobile Club Lecco per l'anno 2021, determinato nell'importo complessivo di **€ 21.950,80** è così composto:

A) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	€ 21.754,00
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	€ 325,80
A+B FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2021	€ 22.079,80
FONDO STRAORDINARIO	(129,00)
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2021 DISPONIBILE	€ 21.950,80

in linea con quanto stabilito nel Fondo 2017 e nel CCNL del Comparto per il triennio 2016 – 2018 ed utilizzato come di seguito indicato:

1. Quote di Fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	11.514,44
Finanziamento delle indennità di rischio	€	3.417,00
Per welfare integrativo	€	1.000,00
<b>TOTALE NATURA VARIABILE</b>	<b>€</b>	<b>13.694,58</b>

2. Quote di Fondo con carattere permanente:

Indennità di Ente	€	5.702,88
Accantonamento TFR	€	316,48
<b>TOTALE NATURA PERMANENTE</b>	<b>€</b>	<b>6.019,36</b>

Il personale interessato alla contrattazione è pari a n.4 unità a tempo indeterminato, dei quali n.2 unità part time al 60%, n.1 unità part time al 55,55%, n.1 unità part time al 72,22%.

## 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.

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

## ART. 3 - INDENNITÀ DI RISCHIO

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

Le indennità saranno erogate per le seguenti cifre:

- Maneggio valori – sportello esterno euro 1,00 giornalieri
- Maneggio valori – sportello interno euro 3,35 giornalieri
- Trasporto valori euro 3,60 giornalieri

## ART. 4 CRITERI PER L'UTILIZZO DEL FONDO

- A) FONDO LAVORO STRAORDINARIO** (€ 129,00)
- B) FONDO INDENNITÀ DI ENTE (come da tabella art. 2.2 C.I. 2009)** € 5.702,88
- C) FONDO PER COMPENSO INDENNITÀ DI RISCHIO** € 3.417,00
- D) FONDO PER FINANZIAMENTO INDENNITÀ ENTE AI FINI TFR** € 316,48

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.

#### **E) WELFARE INTEGRATIVO**

**€ 1.000,00**

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 € 250,00;
- 3) le domande dovranno pervenire entro il 31/12/2021;

#### **F) COMPENSI INCENTIVANTI**

**€ 11.514,44**

La quota del Fondo per compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento di obiettivi, assegnati in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente, in particolare con il Piano delle Attività per l'anno 2021 approvato dal Consiglio Direttivo e soprattutto con gli Obiettivi di Performance di Ente.

Per quanto gli obiettivi posti nel 2021:

1. Amministrazione/contabilità

obiettivo: Effettuare il 100% degli adempimenti di competenza in modo corretto e tempestivo secondo la vigente normativa di riferimento, proponendo eventuali procedure semplificative.

2. Segreteria

obiettivo: Aggiornare tempestivamente il sito istituzionale e la sezione Amministrazione Trasparenza. Elaborare proposte di collaborazione con Enti o privati per attività AC.

### 3. Front office

obiettivo: Incrementare il numero di pratiche/rinnovi patente svolte allo sportello rispetto all'anno precedente:

- anno 2020 n. 3024 pratiche al 31.12.2020

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.

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:

<b>LIVELLO ECONOMICO</b>	<b>PARAMETRO</b>
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**

Le voci di destinazione non utilizzate confluiscono nella produttività collettiva.

Lecco, 29.07.2021