

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2018**

*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 2018, determinato nell'importo complessivo di **€ 22.079,80**, 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 2018	€ 22.079,80

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

Quote di Fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti	€	9.109,77
Compensi per prestazioni straordinarie	€	129,00
Finanziamento delle indennità di rischio	€	3.649,00
Per welfare integrativo	€	1.000,00
<b>TOTALE NATURA VARIABILE</b>	<b>€</b>	<b>13.887,77</b>

Quote di Fondo con carattere permanente:

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione – ANNO 2008	€	1.003,16
Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione – ANNO 2015	€	1.233,70
Indennità di Ente	€	5.536,44



Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 [finanziamento dell'Indennità di Ente ai fini del TFR]	€	418,73
<b>TOTALE NATURA PERMANENTE</b>	€	<b>8.192,03</b>

Il personale interessato alla contrattazione 2018 è pari a n.5 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 73,22% e n.1 unità part time al 83,33% (in utilizzo parziale presso altro Ente).

#### 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>INDENNITA' 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 - INDENNITA' 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  
effettuato allo sportello esterno € 1,00 orario
- Maneggio valori

effettuato allo sportello interno €. 3,35 giornalieri

- Trasporto valori €. 3,60 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 (n. 10 ore)

(€uro 129,00)

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.

**B1) FONDO PER FINANZIAMENTO PASSAGGI ECONOMICI (€ 1.003,16)**

**ALL'INTERNO DELL'AREA B effettuati nel 2008**

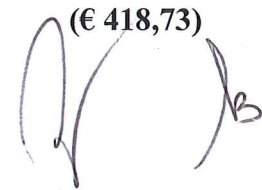
**B2) FONDO PER FINANZIAMENTO PASSAGGI ECONOMICI (€ 1.233,70)**

**ALL'INTERNO DELL'AREA B previsti nel 2015**

**C) FONDO INDENNITA' DI ENTE (come da tabella art. 2.2 C.I. 2009) (€ 5.536,44)**

**D) FONDO PER COMPENSO INDENNITA' DI RISCHIO (€ 3.649,00)**

**E) FONDO PER FINANZIAMENTO INDENNITA' ENTE AI FINI TFR (€ 418,73)**



E' 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 ed il corrispondente valore deve essere contabilizzato come accantonamento per TFR da corrispondere al personale quando cesserà dal servizio.

#### **F) 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, verrà definito dalla Direzione un disciplinare, inviato a tutti i dipendenti entro il 31.07.2018, che 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 2018 dovranno pervenire entro il 30/09/2018, quelle per il secondo semestre 2018 entro il 28/02/2019.

#### **G) COMPENSI INCENTIVANTI**

**(€ 9.109,77)**

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 2018 e del Piano delle Attività per l'anno 2018 approvato dal Consiglio Direttivo.



Tale Fondo viene suddiviso in **due parti**:

## G1) PROGETTI (€ 4.125,00)

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”;

2. PROGETTO “Evento Aci Golf”

Il progetto prevede l'organizzazione dell'Evento “Aci Golf” presso il Golf Club Lecco di Annone (LC), nell'ambito del calendario nazionale “Aci Golf”;

3. PROGETTO “Fidelizzazione soci”

Il Progetto prevede lo sviluppo delle tessere “COL” ovvero con addebito sul c/c. Per il 2018 il n. dei contratti previsto è 405 (comprensivo delle tessere aziendali);

4. PROGETTO “Percentuale mail acquisite nel 2018 rispetto alla produzione 2017”.

Il progetto prevede l'incremento della % di email acquisite rispetto alla produzione diretta associativa. Per il 2018 l'obiettivo è del 63,18%.

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 700,00 e partecipano n. 1 dipendente, al progetto n. 2 viene destinato l'importo di euro 1.200,00 e partecipano n. 2 dipendenti, al progetto n. 3 viene destinato l'importo di euro 1.125,00 e partecipano n. 3 dipendenti, al progetto n. 4 viene destinato l'importo di euro 1.100,00 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 2019.

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(€ 4.984,77)**

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.

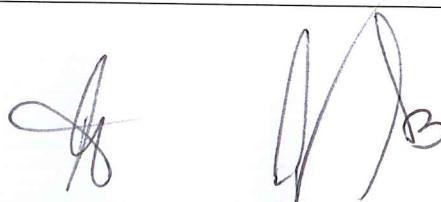
QUOTA FONDO PER OBIETTIVI = 4.984,77

### 1) Area segreteria/amministrazione/contabilità (Budget = 1.950,00)

- 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 front office- obiettivi di produzione (Budget = 3.034,77)

- obiettivo A: prevede l'incremento % della produzione 2018 di tessere individuali "top gamma" (gold e sistema) rispetto alla produzione 2017 al netto dei canali Acì Global e Sara. E' ripartito in misura paritaria tra la sede di Lecco e la delegazione diretta = 100% 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 terzo 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. 4 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

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

Lecco, 18/12/2013

Per le OO.SS Territoriali

F.to CISL FP MBL

F.to UILPA Lecco

Assente CIGL FP Lecco

Direttore ad interim

AC Lecco

F.to Barbara Aguzzi