

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE
PARTE ECONOMICA ANNO 2020

L'Amministrazione, nella persona del Direttore Dott. Stefano Vasini, e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 30 luglio 2020, alle ore 9,00 presso la Sede dell'Ente,

VISTI il d. lgs. n° 165/2001 ed il d. lgs. n° 150/2009

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Enti pubblici non economici e, da ultimo, il CCNL per il triennio 2016 – 2018;

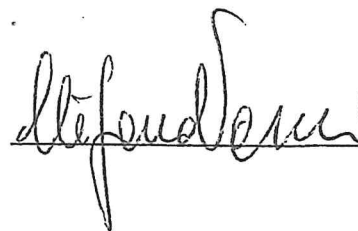
VISTO il protocollo d'intesa sottoscritto in data 2.3.2020,

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2020.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. n° 165/2001.

L'automobile Club Parma
Il Direttore - Dott. Stefano Vasini



Le Delegazioni Sindacali di categoria:

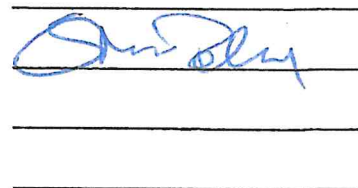
Rappresentanza Sindacale Unitaria –

C.G.I.L./FP -

U.I.L./P.A. – Sig. PATERA STEFANO

C.I.S.L./FP –

C.I.S.A.L.-FIALP



ART. 1 — CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA E DURATA

1. Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree A, B e C, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
2. L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2020 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

ART. 2 — FINANZIAMENTO ED UTILIZZO DEL FONDO PER I TRATTAMENTI ACCESSORI DI ENTE

L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e individuale mediante risorse del proprio bilancio secondo le modalità e termini previsti dal nuovo CCNL che conferma le vigenti modalità di finanziamento del Fondo, risalenti all'art. 31 del CCNL 1998/2001, nonché gli incrementi storicizzati di cui ai successivi rinnovi contrattuali:

(art. 4 c.3 del CCNL 2000/2001, art. 25 del CCNL 2002/2005, art. 5 c.1 del CCNL 2004/2005, art. 36 c.1 e art. 1 c.3 del CCNL 2006/2009, art. 89 del CCNL 2016/18) e nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 1 c. 189 e 191 della legge 266/2005 (finanziaria 2006), ora sostituito dall'art. 67 DL 112/2008. Art. 76, 77, 78 del CCNL 2016/2018.

- L'art. 9 c.2-bis della DL 78/2010 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2011, l'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Queste disposizioni sono state pienamente rispettate dall'Automobile Club Parma.

- L'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Poiché L'Ente ha approvato il "Regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa" per il periodo 1/1/2017 – 31/12/2019, non è soggetto a tali riduzioni.

Il Fondo "storico" viene rideterminato, per l'anno in corso, a seguito delle dimissioni volontarie di un dipendente in data 31/7/2019 e viene altresì incrementato degli importi fissi previsti dai CCNL (Parte economica).

Di seguito la specifica della composizione del fondo:

Fondo storico	14.045,30
0,69% Monte salari 2003 (art. 5 ccnl 8/5/2006)	1.075,71
0,16% Monte salari 2005 (art. 36 CCNL 1/10/2007)	187,17
0,55% Monte salari 2005 (art. 1 c.2 Contratto 18/2/09)	643,39
0,49% Monte salari 2015 (art.89 CCNL 2016/18)	563,62
Incrementi risparmi RIA personale cessato al 31.12.2019	17.157,76
TOTALE	33.672,95

Arrotondato ad € 33.60000,00 (Trentatremilaseicento).



ART. 3 - COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 33.600,00, è utilizzato come di seguito indicato.

DETERMINAZIONE FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO 2020		
	FONDO 2010	€ 69.900,00
	Riparametrazione a seguito diminuzione del personale (-42,77%)	€ - 29.900,00
	Riduzione per eliminazione voce	€ - 6.400,00
	TOTALE FONDO 2020	€ 33.600,00

Il fondo trattamento accessorio, come sopra determinato, è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo con carattere permanente:

A	Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	0,00
B	Indennità di Ente	€ 2.852,00
C	Compensi di cui all'art. 32 c. 2 CCNL 16 febbraio 1999	€ 5.300,00

Quote di fondo di natura variabile:

D	Compensi incentivanti (fondo produttività)	€ 25.038,00
E	Indennità per rischi e disagi (cassa, porta valori)	€ 110,00
F	Compensi per prestazioni straordinarie	€ 300,00

ART. 4 – FINANZIAMENTO DEI PROFILI PROFESSIONALI ALL'INTERNO DELLE AREE

Dall'anno in corso la quota del fondo relativa ai compensi di cui alla lettera "A", destinata a finanziare gli sviluppi economici all'interno delle Aree, viene azzerata e attribuita a carico della voce Stipendi del Budget.

ART. 5 – INDENNITA' DI ENTE

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente, di cui alla lettera "B", viene complessivamente definita in € 4.498, di cui € 1.015 a carico dell'Ente, per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

ART. 6 – COMPENSI DI CUI ALL'ART. 32 c. 2, alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999

a) Compiti che comportano specifiche responsabilità

La quota di fondo destinata alle indennità di cui alla lettera "C" è riservata al personale a cui sono affidati speciali incarichi.

Al fine di remunerare le attività di seguito indicate, caratterizzate da complessità gestionale ed onerosità della prestazione, le parti convengono sull'attivazione dei seguenti compensi:

Attività di tenuta della contabilità	€ 2.800 annue
Fattorini/Autisti/Centralinisti	€ 0 annue
Responsabilità attività intermediario assicurativo	€ 1.500 annue

8

[Handwritten signature]

Attività in posizione di staff con il Direttore con funzioni di coordinamento per la realizzazione degli obiettivi affidati alla struttura

Indennità per impegno individuale	€ 1.000 annue
-----------------------------------	---------------

ART. 7 - COMPENSI INCENTIVANTI – FONDO DI PRODUTTIVITÀ

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti, di cui alla lettera "D", 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.
L'andamento di detti progetti è monitorato periodicamente.

Eventuali cause di criticità, connesse ad intervenute modifiche organizzative necessarie alla realizzazione dei progetti, saranno debitamente segnalate e documentate dai responsabili dei vari settori. Dette situazioni saranno valutate dall'Amministrazione e verificate con le OO.SS. rappresentative.

Il compenso sarà erogato tenendo conto delle attività di competenza e sulla base della massima disponibilità e collaborazione al fine di rispondere in tempi ristretti e nel miglior modo possibile ai bisogni dei clienti.

La Direzione valuterà il grado di raggiungimento dell'obiettivo degli uffici al fine della corresponsione della parte di incentivo di cui trattasi, informandone le OO.SS.

Nella valutazione circa l'attribuzione dei compensi, elemento qualificante sarà considerato il risultato complessivo del bilancio dell'Ente.

Il budget, compreso lo straordinario per eventi eccezionali e non prevedibili, dovrà inoltre essere utilizzato da ciascun Direttore come da procedure contrattuali previste con le RSU e OO.SS. territoriali.

Tale budget costituisce primaria leva economica per la realizzazione degli interventi che si riterrà opportuno adottare per il conseguimento dei propri obiettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività dovrà rispondere ai criteri voluti dal nuovo CCNL e pertanto dovrà essere subordinata al raggiungimento di obiettivi definiti sotto il profilo della qualità e della quantità e all'esercizio di funzioni di particolare e specifica professionalità.

8



CRITERI DI RIPARTIZIONE

FONDO PRODUTTIVITA' 2020

€ 25.038,00

L'importo previsto sarà distribuito a tutto il personale dipendente dall'Automobile Club Parma, proporzionalmente ai giorni lavorati nell'anno, sulla base del mantenimento dei risultati per l'anno 2019 per singola attività.

- Obiettivi associativi

€ 10.000,00

- a) Il prezzo medio di vendita delle tessere Sistema e Gold (della sede, della delegazione diretta di Parma 3 e di Parma 2 dovrà essere di € 73,00 per la tessera Sistema (CSA/DIP/FAM/SMA/ISOC) e di € 93,00 per le tessere Gold (GDI/GFA/GMA/GSO).
€ 1.000,00
- b) La produzione complessiva di tessere associative riferite agli uffici di Sede, Parma 2, Parma 3 e Autoscuola (comprehensive di tessere club e driver), al netto dei canali ACI Global e Sara dovrà non essere inferiore a n. 6500 soci.
€ 5.000,00
- c) Le tessere associative contrattualizzate dalla rete vendita diretta con bollo facile dovranno raggiungere almeno di 2664 unità
€ 3.000,00
- d) Percentuale di raccolta di e-mail acquisite nel 2019 e relativa alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici) pari o superiore al 80%.
€ 1.000,00

- Obiettivi assistenza automobilistica

€ 10.000,00

- a) L'obiettivo è quello di assicurare un aumento non inferiore ad € 5.000, rispetto al 2019, dell'importo provvisorio complessivamente fatturato dall'Ente e dalle società collegate nel corso dell'anno 2020.
€ 8.000,00
- b) La percentuale di utilizzo procedure "Documento Unico" al 31/12/2020 per gli uffici di sede, Parma 2 e Parma 3 deve essere del 100%
€ 2.000,00

- Obiettivi Amministrativi

€ 5.038,00

Premesso che la corretta tenuta della contabilità e degli adempimenti amministrativi connessi alla gestione del personale rientrano tra le ordinarie attività d'ufficio del settore e sono sempre state correttamente assicurate dal personale preposto, si provvedono ad indicare alcuni ulteriori obiettivi quantificanti:

- a) Report semestrale alla Direzione che evidenzi l'andamento economico dell'A.C. Parma e della società in house con proiezione a consuntivo dei risultati e conseguente aggiornamento dinamico del budget di previsione
€ 3.000,00
- b) Margine operativo lordo (valore della produzione, meno costi della produzione, più ammortamenti e svalutazioni, più accantonamenti per rischi, più altri accantonamenti) positivo
€ 1.000,00
- c) 100% dei dati da pubblicare in tema di anticorruzione
€ 1.038,00

TOTALE € 25.038,00

La verifica della produttività raggiunta sarà effettuata dall'Amministrazione con le OO.SS. entro il 28 febbraio 2021 sulla base dei risultati delle varie attività dell'Ente.

8



ART. 8 – MODALITÀ DI CORRESPONSIONE

L'erogazione del fondo avverrà in relazione ai giorni di effettiva presenza in servizio del personale dipendente, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai fini della corresponsione degli emolumenti connessi al sistema incentivante definito con il presente contratto, è presa a riferimento la sotto indicata scala parametrica concordata:

Livello economico	Parametro
C4	190,00
C3	167,24
C2	147,03
C1	147,03
B3	128,60
B2	128,60
B1	117,09
A3	113,36
A2	113,36
A1	109,09

Anche per il 2019, come stabilito dall' accordo con le OO.SS. del 18/3/19, si è mantenuto il sistema di erogazione previsto dal precedente C.C.I che prevede 2 acconti nell'anno in corso, nei mesi di luglio e novembre, ed il rimanente saldo suddiviso nei mesi di marzo e aprile 2020, in relazione al certificato conseguimento degli obiettivi relativi.

Per l'anno 2019, al fine di consentire nei termini previsti l'erogazione degli acconti si è provveduto alla determinazione di un importo forfetario sulla base di quanto erogato nell'anno precedente.

ART. 9 – INDENNITA' PER RISCHI E DISAGI

La quota di fondo destinata ai compensi di cui alla lettera E è finalizzata alla remunerazione di compiti che comportano rischi.

Maneggio valori/Cassa effettuato allo sportello	€	3,00 giornalieri
Trasporto valori	€	4,50 giornalieri

ART. 10 - COMPENSI PER PRESTAZIONI STRAORDINARIE

Per ciò che concerne la voce straordinario il principio ispiratore, così come fra l'altro prevede la normativa in vigore, sarà quello che il lavoro straordinario deve rispondere a specifiche, non programmabili e inderogabili esigenze di funzionamento delle strutture dell'Ente.

Pertanto il ricorso al lavoro straordinario non può costituire fattore ordinario di programmazione di lavoro. Nella ripartizione delle ore di straordinario tra le strutture si terrà conto della necessità di interventi di mantenimento e miglioramento dei servizi, nonché della razionalizzazione e verifica dell'impiego delle risorse umane. A tal fine si procederà alla distribuzione del relativo Budget, previsto alla lettera F, per struttura tenendo in considerazione il numero di dipendenti presenti ed il contributo dato al raggiungimento degli obiettivi dell'Amministrazione.

Le prestazioni di lavoro straordinario non possono superare il limite individuale di 10 ore annue "pagabili".



ART. 11 - 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 al fondo di produttività.

ART. 12 — NORME FINALI E TRANSITORIE

1. Dalla data di entrata in vigore del presente accordo, si intendono disapplicati gli atti negoziali e le disposizioni. O le parti di essi, in contrasto con lo stesso.
2. Per quanto non espressamente previsto dal presente accordo per la materia dallo stesso disciplinata, si rinvia ai contratti collettivi nazionali e alle leggi vigenti nel tempo per il personale del comparto Enti Pubblici non Economici;
3. In casi di difficoltà applicative riscontrate le parti si impegnano a procedere, in tempi brevi, ad eventuali interpretazioni autentiche del presente C.C.I.

Sottoscritto il 30 luglio 2020

