

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE PARTE ECONOMICA ANNO 2020

Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente

AUTOMOBILE CLUB SONDRIO

ART. 1 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

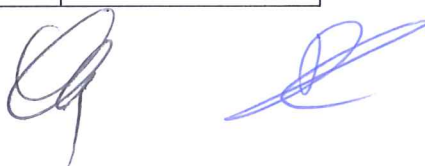
Il Fondo Trattamento Accessorio per l'anno 2020 dell'Automobile Club Sondrio ammonta ad euro 5.494,31 ed è stato costituito secondo quanto previsto dalla normativa vigente, *come di seguito riportato:*

FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020

A) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO STORICO	€ 5.546,07
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	€ 98,24
A+B FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020	€ 5.644,31
Straordinario	- € 150,00
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2020 DISPONIBILE	€ 5.494,31

ed è utilizzato come di seguito indicato:

Compensi incentivanti	€ 1.634,46
Finanziamento indennità di rischio	€ 837,50
Finanziamento passaggi economici pregresse	€ 1.268,93
Indennità di Ente	€ 1.425,72
Accantonamento di cui art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 (finanziamento indennità ente ai fini TFR)	€ 127,70
Welfare integrativo	€ 200,00
TOTALE	€ 5.494,31



La riduzione del 10% del Fondo storico anno 2004, prevista dall'art. 67 c. 5 del D.L. 112/2008, ammonta ad euro 485,00 e rappresenta per l'Ente un risparmio di gestione.

Il personale interessato alla contrattazione 2020 è pari a n. 1 unità a tempo pieno e indeterminato.

Le Parti danno atto che l'esiguo numero di personale in servizio non consente una corretta applicazione del coefficiente di merito di partecipazione individuale.

ART. 2 – INDENNITA' DI ENTE

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di Ente viene erogata, come da seguente tabella:

CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI			
INDENNITA' 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 – INDENNITA' DI RISCHIO

In applicazione dell'art. 32 del CCNL 16 febbraio 1999, le parti concordano la corresponsione di compensi finalizzati alla remunerazione di compiti che comportano rischi e disagi con esclusivo riferimento all'effettivo svolgimento delle attività individuate

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 PER FINANZIAMENTO PASSAGGI ECONOMICI PREGRESSI ALL'INTERNO DELL'AREA B (Euro 1.268,93)

B) FONDO INDENNITA' DI ENTE (come da tabella art. 2.2 C.I. 2009) (Euro 1.425,72)

C) FONDO PER COMPENSO INDENNITA' DI RISCHIO (Euro 837,50)

D) FONDO PER FINANZIAMENTO INDENNITA' ENTE AI FINI TFR (Euro 142,01)

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 nell'anno precedente 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.

E) WELFARE INTEGRATIVO (€ 200,00)

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:

- Sussidi e rimborsi;
- Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- 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:

- 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.

F) FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA (€ 1.634,46)

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

F1) PROGETTI (€ 600,00)

1. "Apertura nuova delegazione Aci Tirano"

Il progetto prevede l'apertura di una nuova delegazione indiretta a Tirano.

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.

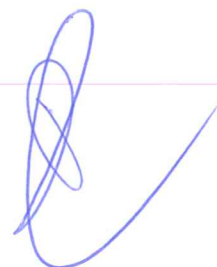
In caso di certificazione positiva, l'erogazione dovrà avvenire entro il 28 febbraio 2020.

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 (€ 1.034,46)

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 COMPENSI INCENTIVANTI = 1.034,46

1) Area segreteria/amministrazione/contabilità (budget = 500)

- 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 sulle delegazioni elaborando almeno 2 report nell'anno = 50% budget

2) Area front office- obiettivi di produzione (Budget = 534,46)

- obiettivo A: l'obiettivo prevede il raggiungimento dell'Obiettivo fissato da Federazione Aci della produzione 2020 di tessere individuali "top gamma" (gold e sistema) rispetto alla produzione 2019, per la sede di Sondrio = 50% budget
- obiettivo B: l'obiettivo prevede di effettuare almeno 750 pratiche di rinnovo patente nel 2020 = 50% budget

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

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.

Sondrio, 10 Dicembre 2020

La delegazione di parte pubblica
Il Direttore dell'A.C. Sondrio
Roberto Conforti

La delegazione sindacale

CISL/EE
PAOLO CAPUTO