

# **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE** **PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

*Trattamento Economico Accessorio Personale non Dirigente*

## **AUTOMOBILE CLUB SONDRIO**

### ART. 1 – COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO

Il Fondo Trattamento Accessorio per l'anno 2022 dell'Automobile Club Sondrio ammonta ad euro 5.863,59 ed è stato costituito secondo quanto previsto dalla normativa vigente, *come di seguito riportato:*

#### FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022

A) FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO PREGRESSO di cui art. 49 co. 1 CCNL triennio 2019/2021	€ 5.644,31
B) Incremento <b>una tantum</b> per l'anno 2021, pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018, ai sensi art. 49 co. 6 del CCNL triennio 2019/2021	€ 184,64
C) Incrementi importi pari allo 0,81% del monte salari dell'anno 2018, ai sensi art. 49 co. 3 del CCNL triennio 2019/2021 e secondo l'allegata tabella D	€ 184,64
A+B+C    TOTALE    FONDO    TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022	€ 6.013,59
Straordinario	- € 150,00
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2022 DISPONIBILE	€ 5.863,59

ed è utilizzato come di seguito indicato:

Compensi incentivanti	€ 1.763,54
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)	€ 127,81
Welfare integrativo	€ 200,00
Progressione tra le Aree prima applicazione nuovo ordinamento professionale, ai sensi art. 18 co. 6	€ 240,09
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.863,59</b>

Il personale interessato alla contrattazione 2022 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.

Si è tenuto conto di quanto previsto nel Contratto Nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021 sottoscritto in data 09.05.2022 presso l'ARAN.

#### ART. 2 – INDENNITA' DI ENTE

In applicazione dell'art. 58 CCNL per il triennio 2019/2021, "clausole speciali per gli enti pubblici non economici, l'indennità di Ente viene erogata come da importi di cui all'art.35 del CCNL 01.10.2007 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 - Operatori</b>	90,25	23,93	114,18
<b>Area B - Assistenti</b>	118,81	35,33	154,14
<b>Area C- Funzionari</b>	140,83	41,75	182,58



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. 55 del CCNL 2019/2021 di Comparto vengono previste "misure di welfare integrativo" in favore del personale 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;

#### **F) FONDO PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA**

**(€ 1.763,54)**

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

##### **F1) PROGETTI (€ 600,00)**

1. progetto digitalizzazione processi aziendali, di gestione risorse umane e documentazione sicurezza

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 2023.

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.

Le parti danno atto che l'esiguo numero di personale in servizio non consente una corretta applicazione del coefficiente di merito partecipativo individuale. Infatti, l'applicazione di tale coefficiente andrebbe ad evidenziare una percentuale troppo alta, in netta contraddizione con lo spirito della norma.

## **F2) OBIETTIVI (€ 1.163,54)**

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 = 1.163,54

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 = 663,54)

- obiettivo A: l'obiettivo prevede il raggiungimento dell'Obiettivo fissato da Federazione Aci della produzione 2022 di tessere al netto "FacileSarà" rispetto alla produzione 2021, per la sede di Sondrio = 50% budget
- obiettivo B: l'obiettivo prevede di effettuare almeno 750 pratiche di rinnovo patente nel 2022 = 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 e di una scala parametrica che tiene conto del nuovo sistema di classificazione e dei differenziali stipendiali.

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.

I compensi legati alla performance organizzative e individuale verranno erogati, previa verifica, con la seguente cadenza: acconto a luglio, acconto a ottobre, saldo definitivo a febbraio 2023.

#### **ART. 4 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

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

Sondrio, 24 novembre 2022

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

F.to La delegazione sindacale  
CSIL FP – Paolo Caputo