



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE  
DELL' AUTOMOBILE CLUB TREVISO  
ANNO 2020**

Le delegazioni dell'Amministrazione e delle sottoscritte rappresentanze sindacali si sono riunite il giorno 18 novembre 2020, alle ore 10.30, per definire la disciplina per la corresponsione del salario accessorio per l'anno 2020.

Le parti:

- visto quanto disciplinato dal D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle circolari applicative in materia di relazioni sindacali;
- visto il D.Lgs.n.150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa ed in particolare la circolare n.7 del 13.05.2010 del Dipartimento Funzione Pubblica che ne disciplina l'applicazione e le modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74;
- visti i CCNL del Comparto Enti Pubblici Non Economici e, da ultimo, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016/2018, sottoscritto in via definitiva il 12.02.2018;
- visti in particolare gli artt. 76-77-89 del CCNL di Comparto attualmente in vigore, nelle more del rinnovo;
- visto il CCI dell'anno 2019 sottoscritto in via definitiva in data 16.12.2019

**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 co. 1 del D.Lgs. n° 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.L.150/09.

**LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE**

**LE DELEGAZIONI  
SINDACALI**

## Costituzione e utilizzo del fondo trattamenti accessori per il 2020

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € **29.529,85** (all.1) suddiviso come segue:

### Quote di fondo di natura variabile:

<b>a)</b>	Compensi incentivanti la produttività: ➤ Fondo quantità e qualità del servizio (organizzativa) 70% € 10.051,37 ➤ Fondo obiettivi 30% € 4.307,74	€	14.359,11
<b>b)</b>	Compensi per particolari attività – di cui art.77, c.2, lett.c) CCNL 2016 -2018	€	1.500,00
<b>c)</b>	Compensi per particolari attività – di cui art.77, c.2, lett.d) CCNL 2016 -2018	€	7.500,00
	<b>totale</b>	<b>€</b>	<b>23.359,11</b>

### Quote di fondo con carattere permanente:

<b>e)</b>	Finanziamento passaggi economici all'interno delle aree di classificazione	€	3.186,28
<b>f)</b>	Indennità di ente	€	2.877,96
<b>g)</b>	Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 = 6,91% dell'indennità di ente	€	106,50
	<b>totale</b>	<b>€</b>	<b>6.170,74</b>

### Fondo per il livello di efficienza dei servizi

La gestione del fondo per i trattamenti accessori tiene conto dei programmi dell'Ente che perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza, per l'anno 2020 sono orientati all'erogazione di nuovi servizi individuati e da individuare, al miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi già svolti, al loro continuo adeguamento alle modifiche normative ed al conseguente aggiornamento organizzativo ed informatico, sempre nell'ottica di maggiore soddisfazione della clientela.

In particolare l'anno in questione come anticipato, pur proseguendo nell'attività di implementazione nell'erogazione dei servizi consolidati, dà il via ad importanti innovazioni, coinvolgendo ciascun settore per la propria competenza e nell'insieme l'intera struttura dell'Ente con il seguente programma:

- sviluppo e promozione dell'associazionismo attraverso l'incentivazione dei prodotti associativi implementati con nuovi servizi locali;;
- manutenzione ed aggiornamento del sito Internet;
- aggiornamento e adeguamento del processo contabile ai regolamenti di contabilità ed elaborazione adempimenti fiscali.

Il trattamento accessorio è destinato a remunerare e a valorizzare tutte le situazioni lavorative in cui la figura del funzionario polivalente, cioè, il dipendente che mostra flessibilità e adattabilità alle incombenze lavorative quotidiane, emerga in maniera evidente e specifica secondo parametri oggettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e la qualità dei servizi, corrispondendo ai criteri voluti dal CCNL, sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi di seguito illustrati:

### Fondo per la qualità del servizio.

Le risorse assegnate a tale fondo ammontano a **€ 14.359,11**.  
Al fondo affluiranno inoltre le risorse non utilizzate dagli altri fondi.

- una quota del 70% del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti. Esso è prioritariamente volto a remunerare il costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici, misurata sulla adattabilità e flessibilità del personale al risultato poc'anzi accennato volto alla valorizzazione concreta della figura del funzionario polivalente;
- il restante 30%, unito ai residui degli altri fondi, verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (all.2).

La quota del fondo per la produttività collettiva e per la qualità del servizio verrà ripartita tra il personale tenuto conto dei seguenti elementi:

- valore parametrico degli stipendi in base alla scala parametrica seguente:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C3	141,04
B3	125,11

- giorni di presenza in funzione del conseguimento dell'obiettivo;
- valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno.

Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, corrispondente alla percentuale del 25%, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 – nessuna decurtazione;
- 1 – decurtazione del 15%;
- 2 – decurtazione del 34%;
- 3 – mancata attribuzione compenso incentivante.

L'eventuale decurtazione insisterà sul periodo di riferimento nel corso del quale è stato riscontrato l'evento negativo.

Le circostanze rilevanti ai fini della valutazione del merito partecipativo possono attenersi alle seguenti ipotizzate situazioni isolatamente o cumulativamente prese; la graduazione degli interventi è strettamente correlata alla gravità e al ripetersi delle circostanze:

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di attese degli utenti.

L'Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

1° acconto da corrispondere con lo stipendio del mese di **giugno** (con riferimento temporale gennaio – maggio); 2° acconto da corrispondere con lo stipendio del mese di **dicembre** (con riferimento temporale giugno-novembre). Gli acconti vengono erogati sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell'obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti.

Il saldo verrà erogato entro il mese di **febbraio successivo** previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati relativamente a soci, assistenza, tasse, aggiornamento procedure amministrativo-contabili e corretta gestione delle attività di segreteria.

### **Compensi per particolari attività lavorative**

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2020 ammonta complessivamente a **€ 9.000,00**.

Il sistema dei compensi per l'esercizio di particolari attività lavorative è strutturato nel modo seguente:

#### **a) compensi per rischio/onerosità di cui all'art.77 co.2 – lett.c) del CCNL 2016/2018 (€ 1.500,00)**

Le parti concordano per l'anno 2020 la corresponsione di un compenso finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano rischi e onerosità. Essi vengono individuati nella seguente attività:

- maneggio e trasporto valori;

Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, tali attività lavorative sono spesso svolte alternativamente nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso viene pertanto stabilito nella misura giornaliera di:

- **maneggio valori sportello/trasporto valori** **€ 4,00**

sulla base delle giornate di effettiva prestazione di una o più delle attività lavorative che danno luogo al compenso stesso.

#### **b) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art.77 co.2 – lett.d del CCNL 2016/2018 (€ 7.500,00)**

I ruoli e le posizioni organizzative di seguito specificate assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

1	Indennità per responsabilità servizio di Sede (amministrazione /contabilità)	€	2.500,00
2	Riconoscimento per attività in staff particolari esigenze Direzione	€	2.000,00
3	Riconoscimento per attività relative al buon funzionamento della struttura	€	1.700,00
4	Indennità aggiornamento sito web istituzionale (Pat-trasparenza) e approvvigionamenti ME.PA.	€	1.300,00

Tali compensi sono erogati agli aventi diritto mensilmente, per dodici mensilità.

La presente contrattazione per i compensi di cui all'art. 77 co.2 – lett.c/d - CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 si ritiene valida anche per l'anno successivo e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

### **Fondo per i passaggi economici**

Il fondo per l'anno 2020 è determinato in **€ 3.186,28** ed è costituito da un importo di € 1.028,06, destinato a finanziare la progressione economica di un elemento dalla posizione B2 alla posizione B3, avvenuta nell'anno 2006, e da € 2.158,22 finalizzati a remunerare il passaggio interno nell'area C, dalla posizione C1 alla C3, che si è perfezionato con la definizione della procedura concorsuale conclusa nel 2005.

Tali voci trovano applicazione nella conferma di cui all'art.76 co.4 – lett.g che si ricollega all'art.89, co.2 lett.a) limitatamente agli Enti pubblici non economici.

### **Passaggi all'interno delle aree (artt. 12 e 13 lett. a) del CCNL 1° ottobre 2007**

La progressione economica all'interno di ciascuna area si realizza attraverso una procedura di selezione che prevede una prova valutativa diretta ad accertare l'idoneità e la professionalità dei candidati.

Alle selezioni può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato, inquadrato nell'area cui fa riferimento la selezione ed aver maturato almeno due anni di anzianità nella posizione economica precedente.

L'Amministrazione, informate le Organizzazioni Sindacali rappresentative, avvia la procedura di selezione adottando il relativo bando.

La procedura concorsuale consiste in:

- un percorso formativo di qualificazione/aggiornamento articolato in un numero variabile di moduli di formazione;
- una prova valutativa al termine del percorso formativo, disciplinata nei singoli bandi di selezione.

La selezione sarà effettuata da una apposita Commissione.

La Commissione procederà alla valutazione dei sotto indicati titoli nei confronti dei candidati che avranno superato la prova valutativa:

- anzianità nella posizione di provenienza, ulteriore, rispetto a quella richiesta per accedere alla nuova posizione.
- titoli di studio e/o professionali (diplomi di specializzazione post/laurea, diplomi di laurea, diplomi di maturità quadriennali/quinquennali) ulteriori rispetto a quelli richiesti come requisiti di ammissione.

La Commissione formulerà la graduatoria generale di merito sulla base delle risultanze della prova valutativa e dei titoli. Ai predetti titoli, secondo quanto specificato nei bandi di selezione, sarà attribuito un peso percentuale nel complesso non superiore al 30% del punteggio in base al quale è formata la graduatoria.

In relazione alla posizione rivestita nella predetta graduatoria con determina del Direttore e, previa presa d'atto del Consiglio Direttivo, sarà dichiarato vincitore un numero di candidati pari ai posti a selezione.

I passaggi da un livello economico a quello immediatamente successivo avvengono, come stabilito dall'art. 13 del C.C.N.L. 2006/2009, con decorrenza fissa dal 1° gennaio di ciascun anno per tutti i lavoratori.

Per l'anno 2020 non sono previsti sviluppi economici all'interno delle aree B e C.

#### **Indennità di ente**

In applicazione dell'art. 26 CCNL 9 ottobre 2003, l'indennità di ente viene complessivamente definita in € 3.732,29, di cui € 854,33 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione. Pertanto, l'ammontare finanziato dal fondo ammonta a complessivi **€ 2.877,96**.

Si riporta di seguito la tabella (tratta dalla Nota tecnica inviata dalla Direzione RU agli AC nel marzo 2009 ed ancora attuale) che distingue, per ciascuna delle aree di inquadramento, le quote di indennità di ente a carico del Fondo ed a carico dell'Amministrazione:

<b>CCNL PERSONALE COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI Biennio economico 2008-2009</b>			
<b>INDENNITA' DI ENTE (per 12 mensilità) da 1/1/2009</b>			
<b>e confermato dall'art.89, co.2, del CCNL 2016/2018</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

**Accantonamento di cui all'art.35, co.4, CCNL 1° ottobre 2007 – confermato dall'art.89, co.2 lett.g) del CCNL 2016/2018.**

L'art.6, c. 3-4, del CCNL 2009, riproduce le previsioni di cui all'art.35 del CCNL 1°ottobre 2007 e dispone per il personale destinatario del TFR, a partire dall'esercizio 2008, che un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposta in ciascun anno allo stesso personale, sia posto a carico del fondo prelevandolo di anno in anno, dal medesimo fondo.

Nello specifico, si riferisce ad una unità a part-time.

**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 ai compensi incentivanti e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti. In caso di mancato raggiungimento di taluni obiettivi, la parte di tale compenso incentivante non corrisposta costituisce economia di gestione per l'Ente.

All.1)

<b>COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO</b>
----------------------------------------------------------------------------

**ANNO 2020**

*Risorse stabili*

- <u>Art. 76 c.2 CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018</u>	
Fondo per la contrattazione integrativa	
Importo consolidato anno 2017	€ 29.187,41
- <u>Art. 76 c.3 lett. a) CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018 ( CFR. art. 89 c.5)</u>	
Incremento dello 0,49 % del monte salari anno 2015 ( 69.885,35 x 0.49% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2015 )	€ 342,44
- <u>Art. 76 c.3 lett. b) CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018</u>	
Recupero RIA personale cessato	€ 0,00
- <u>Art. 76 c.3 lett.c ) CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018</u>	
Recupero Indennita' di Ente personale cessato	€ 0,00
- <u>Art. 76 c.3 lett.d ) CCNL Comparto Funzioni Centrali</u> <u>Triennio 2016 - 2018</u>	
Risorse riassorbite ai sensi art.2 c.3 D.Lgs 165/2001	
Miglioramenti riconosciuti ad personam	€ 0,00
	<hr/>
	<b>€ 29.529,85</b>



*Risorse variabili annuali*

- Art. 76 c.4 lett.a ) CCNL Comparto Funzioni Centrali  
Triennio 2016 - 2018  
Risorse pari al 1% dei risparmi di gestore per spese  
correnti non obbligatorie € 0,00
  
- Art. 76 c.4 lett.b ) CCNL Comparto Funzioni Centrali  
Triennio 2016 - 2018  
Risorse derivanti dalle economie realizzate da piani  
di razionalizzazione della spesa, riordino amministrativo , etc. € 0,00
  
- Art. 76 c.4 lett.c ) CCNL Comparto Funzioni Centrali  
Triennio 2016 - 2018 ( cfr. art. 89 c.2 lett.a))  
Risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o  
da processi di riorganizzazione € 0,00
  
- Art. 76 c.4 lett.c ) CCNL Comparto Funzioni Centrali  
Triennio 2016 - 2018 ( cfr. art. 89 c.2 lett.b, c, d, e, f, g, h, i ) )  
Permanenza disposizioni precedenti senza ulteriore  
finanziamento € 0,00

**TOTALE FONDO DA EROGARE** € **29.529,85**

---

All.2)

**Obiettivi 2020** (Fondo obiettivi –30%)

**Area Amministrazione - Area Segreteria** 2 risorse: 1 C3; 1 B3

- **Aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%;**
- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%;**
- **gestione delle operazioni in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 5%;**
- **aggiornamento registri IVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 10%;**
- **fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 10%;**
- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 10%;**
- **preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 10%;**
- **protocollo informatico e p.e.c. - peso 5%;**
- **aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 20%.**

Il raggiungimento degli obiettivi, legato ai relativi pesi percentuali, sarà monitorato in corso d'anno e sarà riconosciuta e, quindi, autorizzata la erogazione del compenso incentivante previsto dal contratto integrativo di Ente, nei mesi di giugno (1° acconto) dicembre 2020 (2° acconto); febbraio 2021 (saldo). L'erogazione del 1°, 2°acconto e del saldo è sottoposta alla verifica del raggiungimento dei vari step di obiettivo, con apposita relazione e successiva determina di autorizzazione da parte della Direzione.

**Sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo**

Treviso, 18.11.2020

AUTOMOBILE CLUB TREVISO  
In rappresentanza dell'Amministrazione  
Il Direttore  
F.to Angelo Raffaele Centola

-----

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL  
F.to Sig.ra Marta Casarin

-----

FP CISL

-----

UIL PA

-----

Rappresentante RSU  
F.to Sig.ra Rossella Finotto

-----

**Sottoscrizione definitiva contratto integrativo**

Treviso, **23.11.2020**

AUTOMOBILE CLUB TREVISO  
In rappresentanza dell'Amministrazione  
Il Direttore  
F.to Angelo Raffaele Centola

-----

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL  
F.to Sig.ra Marta Casarin

-----

FP CISL

-----

UIL PA

-----

Rappresentante RSU  
F.to Sig.ra Rossella Finotto

-----