



Contratto collettivo integrativo personale delle aree dell'Automobile Club d'Italia sui criteri di utilizzo del fondo anno 2020

In data si sono riuniti:

Per la parte datoriale:

Dr. Luigi Ventura

D.ssa Daniela Delle Donne

D.ssa Antonella Palumbo

D.ssa Autilia Zeccato

Per la parte sindacale:

CISL FP

FP CGIL

UIL/PA

FED. CONFSAL UNSA

CONFINTESA FP

FLP

USB

Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegato Contratto collettivo integrativo.

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto collettivo integrativo annuale si applica al personale delle aree di classificazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato in servizio presso l'Ente.

2. Il presente contratto concerne il periodo temporale 1 gennaio 2020 - 31 dicembre 2020 e definisce, per l'anno 2020, i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa del Fondo risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo, già definiti nel Contratto Collettivo Integrativo di Ente parte normativa per il triennio 2019/2021, stipulato in data 27 settembre 2021.

TITOLO I

IL SISTEMA PROFESSIONALE

Le parti concordano di avviare nel corso dell'anno 2020 le procedure per il conferimento di posizioni di sviluppo economico nel rispetto delle esigenze organizzative e

professionali delle strutture centrali e periferiche, in funzione delle risorse certe stanziare in bilancio e comunque per uno speso complessivo annuo non superiore a € 300.000,00, come definito nel protocollo sottoscritto in data 30/12/2019 e come di seguito specificato:

- area C – previste n. 170 progressioni su n. 1857 potenziali beneficiari, pari al 9,15%;
- area B - previste n. 35 progressioni su n. 647 potenziali beneficiari, pari al 5,41%.

In applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, il numero delle progressioni, per una quota limitata della platea dei potenziali beneficiari, è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziare in bilancio con decorrenza dal primo gennaio dell'esercizio dell'approvazione definitiva della graduatoria.

TITOLO II RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 1 Utilizzo del fondo

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per la contrattazione integrativa, determinato dall'Ente ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2020 in € 27.326.753,33, ivi compreso l'importo una-tantum di € 1.743.034,00, derivante dal riporto di risorse dall'annualità 2019 ex art. 43 l. 449/97 e art. 76 comma 4 del richiamato CCNL.

2. Il fondo disponibile di cui al comma 1 è destinato ai seguenti utilizzi:

Posizioni Organizzative	€	358.250,00
Performance organizzativa	€	5.091.522,04
Attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino	€	2.344.423,65
Performance individuale	€	1.280.691,22
Sistema indennitario e compensi per particolari compiti	€	1.054.800,12
<ul style="list-style-type: none"> ● indennità correlate alle condizioni di lavoro ● indennità correlate allo svolgimento di attività implicanti particolari responsabilità 	€	2.844.733,48

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente: € 4.051.704,14 per indennità di Ente (per l'anno 2020 l'indennità di Ente viene definita in complessivi € 5.156.726,28); € 10.250.922,86 per gli sviluppi professionali così suddivisi : € 300.000,00 per il finanziamento delle nuove progressioni con decorrenza 1° gennaio 2020 ed € 9.950.922,86 per il finanziamento delle progressioni già effettuate; € 49.705,82 per accantonamento ex art. 89 comma 2 CCNL 2016-2018.

Art. 2 – POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete, con effetto dal 1° gennaio 2020, la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

	ART.17 CCNL 2006/2009	ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018
	INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ SPECIFICA
	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ
Let. A) RESPONSABILE DI UNITÀ TERRITORIALE	2500	5770
Let. B) VICARIO	2250	5370
Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE	2500	//
Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO-RICERCHE	1500	//

Relativamente agli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai responsabili di Automobile Club si rimanda all'allegato 1.

ART. 3 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI

Le parti concordano nel riconoscimento, con effetto dal 1° gennaio 2020, dei compensi di cui alla lettera n) del CCI 2019/2021 parte normativa, nonché dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c) e d) del CCNL 2016/2018:

1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO (art. 77 comma 2 lett.c)

SEDE CENTRALE

1.1	Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti - 5 unità) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti - 3 unità)	€	5,00 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per trasporto valori: limitatamente a Ufficio Amministrazione e Bilancio, Direzione per lo Sport automobilistico, Centro Servizi Affari Generali	€	3,60 su base giornaliera

1.3	Indennità di rischio maneggio valori correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale per l'Ufficio Amministrazione e Bilancio, che presta l'attività in presenza fisica (una posizione al giorno)	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica (massimo una posizione giornaliera per massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto nonché, limitatamente per la Direzione per l'Educazione Stradale, la Mobilità e il Turismo, la Direzione Attività Associtative e Gestione e Sviluppo reti ed il Centro Servizi Affari Generali, massimo una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa)	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018)		vedi CCI 2019/2021 parte normativa

I compensi riportati in tabella di cui ai punti da 1.3 a 1.5 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata.

Il compenso previsto al punto 1.2 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.1 a 1.5 compreso.

STRUTTURE PERIFERICHE

1.1	Indennità di rischio per trasporto valori: una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale	€	3,60 su base giornaliera
1.2	Indennità di rischio per maneggio valori effettuato allo sportello esterno dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale, da corrispondere sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello limitatamente ai mesi di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2020.	€	1,00 su base oraria
1.3	Indennità di rischio per maneggio valori sportello interno al personale che presta l'attività in presenza fisica una posizione giornaliera per la gestione della piccola cassa (pagamenti/riscossioni) e per un massimo di 7 giorni al mese utili alla contabilizzazione e distribuzione dei buoni pasto	€	3,35 su base giornaliera
1.4	Indennità di rischio per maneggio valori Cassiere principale (una posizione giornaliera dell'Area metropolitana/Direzione territoriale/ Ufficio Territoriale) limitatamente alle mensilità di gennaio, febbraio, marzo e aprile 2020.	€	3,35 su base giornaliera
1.5	Indennità di rischio correlata all'attività, prestata in presenza fisica, di sportello esterno PRA e Tasse, come individuati dal protocollo nazionale sulla sicurezza del 6 maggio e smi definiti	€	2,00 su base oraria

	per il periodo emergenziale derivante dalla pandemia da COVID-19, da riconoscere al personale delle strutture territoriali ACI a partire dal mese di Maggio (riconosciuta sulla base dell'effettivo orario di apertura dello sportello)		
--	---	--	--

I compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.5 compreso non sono cumulabili tra loro nell'ambito della stessa giornata né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

Il compenso previsto al punto 1.1 è cumulabile con tutti i compensi di cui ai punti da 1.2 a 1.5 compreso, ma non con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art. 2 del presente CCI.

2. INDENNITÀ CORRELATE ALLO SVOLGIMENTO DI ATTIVITÀ IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 77 comma 2 lett.d)

SEDE CENTRALE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Affari Generali (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di Responsabilità del Centro Servizi Cartografico (massimo 1 unità)	€	6,61 su base giornaliera
2.3	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria nell'ambito della Direzione Presidenza e Segreteria Generale con delega ai Servizi Delegati, caratterizzata dalla necessità di assicurare un costante supporto funzionale ai Vertici dell'Ente (massimo 4 unità)	€	11,50 su base giornaliera (*)
2.4	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria dei Direttori Centrali, dei Direttori Servizi Centrali e dei Direttori degli Uffici non incardinati in Direzioni/Servizi Centrali per complessive due unità per singola Struttura	€	5,00 su base giornaliera (*)
2.5	Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale (formatori, rete Territoriale Servizio Gestione Pra, Servizio Gestione Tasse e DSII)	€	1.450,00 su base annua
2.6	Attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'esecuzione caratterizzata da continuità funzionale svolta nell'ambito del Servizio Patrimonio (massimo 7 unità) e al responsabile del procedimento per l'acquisto dei buoni pasto (1 unità)	€	300,00 su base annua
2.7	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento nonché di Responsabile dell'esecuzione, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica	€	150,00 su base annua

	responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per struttura)	
--	---	--

(*) con esclusione delle giornate lavorate in modalità agile tra il 01/03/2020 e il 30/06/2020

I compensi di cui ai punti da 2.1 a 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di cui all'art. 2 del presente CCI.

STRUTTURE PERIFERICHE

2.1	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale, con funzioni di coordinamento (per un massimo di 13 unità totali)	€	6,61 su base giornaliera (*)
2.2	Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale (per un massimo di 13 unità totali)	€	5,66 su base giornaliera (*)
2.3	Al personale che opera in qualità di Responsabile Unico di Procedimento, è riconosciuta una indennità annuale in ragione della specifica responsabilità attribuita, per gare con importi superiori a € 30.000,00 (massimo 1 unità per Struttura)	€	150,00 su base annua
2.4	Indennità di responsabilità correlata allo svolgimento dell'attività di cassiere principale degli Uffici territoriali (una posizione al giorno per Ufficio) da riconoscere dalla mensilità di maggio 2020	€	3,35 su base giornaliera

(*) con esclusione delle giornate lavorate in modalità agile tra il 01/03/2020 e il 30/06/2020

I compensi di cui ai punti 2.1 e 2.2 e 2.4 non sono né cumulabili tra loro né con l'indennità di responsabilità specifica di cui all'art.2 del presente CCI.

ART. 4 – PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

La quota di retribuzione accessoria correlata alla performance organizzativa e individuale è costituita dalle seguenti componenti: incentivazione ordinaria (produttività), incentivazione speciale (collegata alla progettualità) e performance individuale (comportamenti organizzativi).

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

A. INCENTIVAZIONE ORDINARIA - PRODUTTIVITÀ

Le attività di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente relativamente all'anno 2020.

L'incentivo legato alla produttività è corrisposto in proporzione alla percentuale di raggiungimento dei target collegati agli obiettivi assegnati; con cadenza trimestrale sono effettuate le verifiche sul grado di raggiungimento degli obiettivi. In esito a dette verifiche,

nel limite del 60% della quota annuale destinata alla performance, sarà corrisposto un pagamento pro-quota per ciascuno dei quattro trimestri del piano budget, rispettivamente nei mesi di maggio, agosto, novembre e febbraio dell'anno successivo. La rimanente quota di fondo per la performance è corrisposta a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

B. INCENTIVAZIONE SPECIALE - ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progetto annuale ex art. 77 comma 4 CCNL 2016/2018)

A seguito della dichiarazione dello stato emergenziale deliberato dal Consiglio dei Ministri in data 29 gennaio 2020, nonché dei vari DPCM che si sono susseguiti, si è stravolto lo scenario lavorativo di tutte le organizzazioni, nel senso che le attività sono ordinariamente svolte con modalità di lavoro agile, con piani di turnazione o rotazione dei dipendenti e flessibilità dell'orario di lavoro.

L'Amministrazione e le OO.SS., unitariamente, sono state costantemente impegnate nella definizione di accordi e protocolli finalizzati alla regolazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus covid-19 negli ambienti di lavoro.

In questo contesto, l'Amministrazione ha comunque avviato attività progettuali di cui all'art. 77 comma 4 del CCNL 2016/2018, per le quali, considerato lo stato emergenziale in atto, si è provveduto alla contrattazione di secondo livello.

La quota di fondo destinata al finanziamento di attività di valorizzazione di qualità del servizio reso al cittadino è pari ad € 2.344.423,65, di cui € 1.743.034,00 derivanti dalle convenzioni stipulate con le Regioni per la gestione dell'attività Tasse automobilistiche, ai sensi dell'art. 43 della L. 449/1997, secondo quanto di seguito riportato:

B.1 SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI

INDAGINE DI CUSTOMER SATISFACTION

L'intero processo recepisce gli standard previsti dal Dipartimento della Funzione Pubblica. L'accesso al budget assegnato avviene ove l'Ufficio abbia fatto registrare un numero positivo di giudizi medi per singolo quesito del numero di questionari somministrati.

Tale attività ha un peso percentuale all'interno del budget pari al 40%.

In caso di parziale raggiungimento verrà effettuata una corrispondente proporzionale decurtazione del parametro di accesso.

B.2 UNITÀ TERRITORIALI, SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI

FORMAZIONE ON-LINE

A fronte di un inedito scenario lavorativo, nel quale lo Smart Working è diventato temporaneamente la modalità ordinaria di lavoro, si è voluto cogliere l'opportunità per agire

sulle competenze e sulla motivazione di tutto il Personale attraverso la leva strategica della formazione.

Allo scopo, è stato ideato il progetto “Formazione on-line” caratterizzato da un compendio di iniziative formative “straordinarie” nella metodologia on line attraverso un Piano di Formazione, appositamente “coniato” in versione Smart Learning, per rendere possibile la fruizione in capo a tutti i destinatari, consentendo così una reinterpretazione del processo di apprendimento individuale.

Con la finalità di creare momenti utili per approfondire competenze e strumenti di lavoro o migliorare conoscenze in tema di cultura aziendale e gestione del cambiamento, si è avviato un processo di coinvolgimento progressivo delle strutture di riferimento.

Sono costituiti, pertanto, dei team interdirezionali chiamati a co-progettare ed erogare percorsi formativi on line, per agevolare il lavoro agile e garantire nel contempo il continuo aggiornamento professionale e lo sviluppo di competenze in modalità digitale.

Tale collaborazione interdirezionale mette in campo specialisti interni delle varie discipline al fine di condividere contenuti didattici e metodologici, elementi cardine della progettazione formativa.

A quella interna si affianca la formazione a cura di società esterne in grado di offrire percorsi formativi on line.

L'attività ha un peso pari al 30% .

L'obiettivo si intende raggiunto quando la formazione coinvolge il 100% del personale.

RILEVAZIONE COMPETENZE AGILI

Al fine di indagare il livello di acquisizione e di consolidamento delle skill di tipo digitale legate allo Smart Working e all'uso efficace delle piattaforme di collaboration e strumenti tecnologici, l'Ente si è dotato di un sistema in grado di condurre un'analisi su tali variabili.

La conseguenza di tali riflessioni è stata la nascita del Progetto “Rilevazione delle competenze ‘agili’ in Smart Learning”, che si propone di:

- analizzare l'impatto della nuova modalità organizzativa del lavoro in Smart Working;
- misurare il gradimento della formazione erogata a distanza durante il periodo emergenziale;
- dotarsi di una base dati su cui condurre l'analisi dei fabbisogni formativi - anche in riferimento agli eventuali gap di competenze digitali nell'uso delle piattaforme e degli strumenti tecnologici a supporto del lavoro agile - al fine di costruire piani di sviluppo differenziati personalizzati o per competenze professionali.

Si tratta di un intervento di self-assessment attraverso un questionario, destinato a tutto il Personale, per la rilevazione della situazione attuale, con la finalità di supportare ACI nella definizione delle future azioni di miglioramento.

Pertanto, il questionario è stato idealmente diviso in tre parti e gli ambiti oggetto di indagine sono stati i seguenti:

- 1) SMART WORKING, con la finalità di sondare la percezione del partecipante rispetto all'organizzazione del lavoro in Smart Working, in termini di adeguatezza degli strumenti e dei processi, nonché di rilevare il gradimento circa l'attività fruita in

Smart Learning e le eventuali ulteriori esigenze formative ritenute prioritarie dai partecipanti.

- 2) **COMPETENZE DIGITALI E DIGITAL MINDSET** con l'obiettivo di verificare le competenze digitali che la persona ha avuto modo di sviluppare nella propria esperienza personale e l'attitudine/approccio al digitale, che possono essere opportunamente attivati nel contesto organizzativo e che, quindi, impattano indirettamente anche sulla sfera professionale.
- 3) **COMPETENZE DI DIGITAL COLLABORATION**, con la scopo di indagare le competenze digitali legate allo Smart Working e all'uso efficace delle piattaforme di collaborazione digitale e per rilevare eventuali gap in merito a un set di competenze propedeutiche all'adeguato utilizzo di strumenti a supporto del lavoro agile.

L'attività ha un peso pari al 30%

L'obiettivo si intende raggiunto con la somministrazione del questionario a tutto il personale e la compilazione dello stesso da almeno il 70% della forza in ruolo coinvolta.

B.3 UNITÀ TERRITORIALI

SPORTELLO VIRTUALE ACI

L'emergenza epidemiologica da COVID 19 e la conseguente necessità di limitare il lavoro in presenza e, contestualmente, di garantire l'erogazione all'utenza di tutti i servizi possibili da parte dei dipendenti che prestano attività lavorativa in modalità agile ha comportato, da parte dell'Ente, l'immediata riorganizzazione dei processi lavorativi, in modo tale da limitare il lavoro in presenza e consentire l'erogazione di tutti i servizi possibili da parte dei dipendenti.

Il processo prevede l'erogazione, mediante mail o PEC, di tutti i servizi, comprese numerose formalità PRA, che non richiedono necessariamente, ai sensi della normativa speciale d'istituto, la richiesta agli sportelli fisici degli Uffici Territoriali del Pubblico Registro Automobilistico da parte di utenza - privata, titolata (es: avvocati, curatori fallimentari) e professionale, opportunamente e preventivamente informata.

Sul sito web istituzionale dell'Ente (nonché anche sui siti degli Uffici PRA) sono pubblicate precise istruzioni per richiedere i servizi mediante mail o PEC, con anche le modalità per effettuare il pagamento degli importi dovuti per legge (da corrispondere mediante PagoPA).

Nelle disposizioni interne è stato espressamente previsto l'obbligo della protocollazione in entrata e in uscita (a servizio erogato) di tutte le richieste pervenute.

L'attività ha un peso pari al 40%

L'obiettivo s'intende raggiunto ove siano riscontrate il 100% delle richieste pervenute.

Gli Uffici hanno accesso al 100% del budget assegnato ad avvenuta certificazione del pieno conseguimento degli obiettivi di miglioramento stabiliti.

Le attività richiedono il coinvolgimento di tutto il personale.

La quota di fondo in parola è articolata su budget di unità organizzativa. Tali budget, costituiti in base alla forza in ruolo al 1° gennaio 2020, sono oggetto di ridefinizione con cadenza trimestrale.

L'incentivo individuale è definito nell'ambito del budget di sede, nel pieno rispetto dei principi normativamente stabiliti di selettività, differenziazione e corrispettività rispetto alla prestazione lavorativa resa, nonché tenendo conto del regime contrattuale (tempo pieno o part-time).

Ai fini della definizione dell'incentivo individuale, nell'ambito del budget di sede si fa riferimento all'effettiva prestazione dell'attività lavorativa nonché al regime contrattuale (tempo pieno o part-time) e si prende a riferimento la scala parametrica a parametro unico.

Qualora l'Ufficio ritenga che il parziale o mancato conseguimento degli obiettivi definiti sia da attribuire a situazioni di criticità eccezionali e non prevedibili, il Dirigente di riferimento dovrà con immediatezza, sentite le RSU e OO.SS. territoriali, inviare alla Direzione Centrale Risorse Umane, idonea documentazione che sarà oggetto di esame tra Amministrazione, sentite le OO.SS. nazionali.

L'incentivo speciale legato alla progettualità è erogato a consuntivo in relazione ai risultati, a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI

PERFORMANCE INDIVIDUALE - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi assegnati a seguito della validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione della relazione annuale sulla performance, nonché della prescritta certificazione del presente CCI.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa su base nazionale in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% della forza in ruolo totale su base nazionale, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,4 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

ART. 5 – GESTIONE DEI RESIDUI

Per l'anno 2020 gli eventuali residui economici degli istituti disciplinati dalla presente contrattazione confluiscono ad incremento della quota di fondo utilizzata per il finanziamento di "attività di valorizzazione della qualità del servizio", di cui all'articolo 4 lett. B).

ALL. 1

RESPONSABILI DI AUTOMOBILE CLUB

In riferimento ai Responsabili degli Automobile Club, al fine di consentire una maggiore flessibilità nel riconoscimento del salario accessorio, nei limiti della disponibilità di bilancio, le parti concordano nel definire l'indennità in un'unica fascia per un importo minimo pari a € 12.902,00 e massimo pari a € 29.500,00; la stessa sarà determinata su comunicazione dell'Automobile Club.

In riferimento ai titolari posizione organizzativa con incarico di preposto di Automobile Club di livello dirigenziale ricoperto con incarico ad interim, di cui all'accordo sottoscritto in data 13 settembre 2016 dall'amministrazione e dalle OO.SS. rappresentative nazionali, in mancanza di diversa comunicazione da parte del locale Sodalizio il compenso è definito all'interno della fascia di cui al paragrafo precedente.

Per tutta la durata dell'incarico, in capo allo stesso dipendente, resta corrisposto il medesimo trattamento deliberato dal locale Sodalizio ove più favorevole, a meno di intervenute modifiche agli assetti organizzativi dell'Ente.

Se il Responsabile o titolare di incarico di preposto di Automobile Club non percepisce indennità deliberate da Automobile Club, i compensi, sempre corrisposti dall'Automobile Club d'Italia con rimborso da parte del locale Sodalizio, sono pari all'importo annuo di € 12.902,00.

In applicazione delle previsioni dettate dall'art. 28 del C.C.N.L. 2002/2005 gli importi corrisposti dall'Automobile Club d'Italia restano a carico dell'Automobile Club che procede al rimborso.