



AUTOMOBILE CLUB MATERA

AUTOMOBILE CLUB MATERA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2022

Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 1998/2001;
Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2002/2005;
Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2004/2005;
Visto il C.C.N.L. Del comparto degli Enti Pubblici non Economici per il quadriennio 2006/2009;
Visto l'art. 20 della Legge 23 dicembre 1999 n. 448;
Visto il C.C.N.L. del Comparto degli Enti Pubblici non Economici, biennio economico 2008/2009;
Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2016-2018
Visti il D.lgs. n° 165/2001 ed il D.lgs. N° 150/2009;
Visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali, triennio 2019-2021;
Considerato che il 9 maggio 2022 è stato sottoscritto, tra l'A.R.A.N. e le Organizzazioni sindacali rappresentative, il “Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale del comparto Funzioni Centrali”, relativo al triennio 2019-2021, entrato in vigore il 1° novembre 2022 in base all'art. 18, che ha stabilito l'efficacia delle nuove disposizioni “dal giorno 1 del mese successivo ad un periodo dilatorio pari a 5 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente CCNL”;
La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 22 Gennaio 2022 presso la Sede dell'Ente,

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022.
La sottoscrizione definitiva della presente intesa ha luogo a seguito di ricezione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Matera, 22/01/2022

LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE
f.to Donato Luongo

LE DELEGAZIONI SINDACALI
FPS CISL
f.to Roberto Taratufolo

PREMESSA

Sono oggetto del presente Contratto Collettivo Integrativo di Sede Unica:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei compensi destinati a remunerare la performance e la disciplina dei residui;
- c) l'articolazione dell'orario di lavoro e il limite di ricorso al lavoro straordinario;
- d) i criteri per il riconoscimento dei differenziali stipendiali all'interno delle aree;
- e) la determinazione del termine dei differenziali stipendiali all'interno delle aree di cui all'art. 14 c. 2 lett. a) del CCNL 2019-2021;
- f) i criteri per l'attribuzione di posizioni organizzative e la loro consistenza;
- g) i criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità e la loro consistenza;
- h) l'individuazione delle famiglie professionali e delle rispettive competenze professionali;
- i) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
- j) linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI

Le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, sono destinate ai seguenti utilizzi:

- a) premi e trattamenti economici correlati alla performance di team e individuale e ai comportamenti organizzativi;
- b) indennità di Ente;
- c) differenziali stipendiali;
- d) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- e) welfare integrativo.

ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 14.177,86 è utilizzato solo per l'importo di € 7.178,00.

Compensi destinati a remunerare la <i>performance</i>	€	1979,51
Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	€.	2,496,26
Indennità di Ente	€.	0
Differenziale stipendiale e recupero 50% riduzione I.E	€.	101,16
Compensi per differenziazione del premio individuale (art.78 CCNL 2016-2018)	€	0,00
Accanton.to di cui art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€	116,77
Indennità di rischio di cui art.50 e 21 CCNL 2019-2021	€	1076

ART. 2 COMPENSI DESTINATI A REMUNERARE LA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Matera per l'anno 2022, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di *performance*, in coerenza con il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance", approvato dall'AC Matera in data 05 Aprile 2019 recependo lo schema approvato dall'ACI con deliberazione del Consiglio Generale del 19 dicembre 2018 e integrato con le modifiche adottate dal Consiglio Generale dell'ACI nella seduta del 21 ottobre 2020.

Il fondo della *performance* rispetta le prescrizioni dell'art. 40, comma 3 bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 54, comma 1, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, costituendo una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo.

L'Automobile Club Matera distribuirà le risorse destinate a compensare la *performance* secondo principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione alle schede di assegnazione e valutazione nell'"Area Trasparenza" del sito Internet istituzionale, nel rispetto del D.Lgs. 33/2013 e della legge n. 190/2012.

In particolare, l'assegnazione degli obiettivi avverrà sulla base dei seguenti elementi:

A) Con riferimento agli obiettivi individuali, che si traducono per l'anno in corso, al solo raggiungimento degli obiettivi soci assegnati dalla Direzione Centrale ACI alla direzione di Matera.

La quota di fondo per remunerare gli obiettivi individuali, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi del personale è pari al **100%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **1.979,51**)

Oggetto di valutazione sono obiettivi individuali e comportamenti organizzativi, definiti da più descrittori, stabiliti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, utili alla misurazione del raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Metodologia permanente di valutazione per la produttività dei dipendenti- obiettivi 2022 – modalità di erogazione.

L'Automobile Club Matera, tenuto conto, tra l'altro, della consistenza della propria dotazione organica, ha affinato le linee guida per la distribuzione delle risorse destinate a compensare la performance secondo i principi di merito e differenziazione, dando pubblicazione delle schede di assegnazione e valutazione nell'area trasparenza del sito internet istituzionale nel rispetto del D.Leg.vo 33/2013 e della legge 190/2012, come di seguito riportato.

Per l'anno 2022, l'erogazione dei compensi sarà differenziata per:

A) Obiettivi di performance individuali derivanti dagli obiettivi organizzativi dell'Automobile Club Matera pari al 70% del totale del fondo per i compensi incentivanti;

Per quanto attiene ai comportamenti organizzativi utili alla misurazione valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale dipendente è stata preparata la sottostante scheda che non verrà applicata per l'anno in corso ma avrà valenza dal prossimo anno:

La ripartizione del fondo di produttività, disponibile per finanziare le varie tipologie di performance, sarà effettuata nel seguente modo:

1. obiettivi specifici di performance individuali dell'A.C. Matera con peso pari al 100% della quota di performance organizzativa disponibile;

Dettaglio obiettivi:

Per l'obiettivo di performance di cui al punto 1) in linea con quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della performance con peso complessivo uguale al 100% del totale delle somme disponibili si riporta l'allegata scheda di dettaglio:

AUTOMOBILE CLUB MATERA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2022					
Nominativo: Musacchio Maria Giovanna			Obiettivi di performance Organizzativa peso 100%		
Inizio Attività: 01/01/2022			Fine attività 31/12/2022		
Obiettivo	Indicatore	Peso	Fonte	Target annuale	Risultato obiettivi
Concorrere al consolidamento dello sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n° Soci da produzione diretta	40,00%	Data base soci	2170 Totali A.C. Produzione personale nuovo Target : 70	
Concorrere al consolidamento dello sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n. Tessere COL	5,00%	Data base soc	165 Totali A.C. Produzione personale nuovo Target : 5	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di ACI storico	N° attività di promozione di ACI Storico	1,00%	Archivio Direzione per l'educazione stradale	N. 2 Target personale : Pubblicare sui Social almeno 5 attività di promozione	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di ACI storico	Evento Ruote nella Storia	24,00%	Archivio Direzione per l'educazione stradale	N. 1 Partecipare attivamente alla organizzazione e svolgimento dell'attività	
Sicurezza Stradale	incontri con studenti delle scuole dell'infanzia e 1° grado - sensibilizzazione e formazione in tema di educazione e sicurezza stradale	30,00%	Istituto/Struttura	Target personale: Tenere almeno 2 corsi presso scuole di ogni ordine e grado	

Per l'anno 2023, gli obiettivi di performance saranno assegnati al personale dipendente nelle forme di

rito entro il mese di ricezione degli obiettivi di Ente trasmessi da ACI, sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente adottato con delibera Presidenziale n. 2/2020 del 09 Novembre 2020.

Procedura del sistema di assegnazione e valutazione e monitoraggio infrannuale

Il Sistema di valutazione prevede che, ad inizio anno, ricevuti dall'ACI gli obiettivi assegnati all'Ente tramite il Direttore, vengano assegnati a ciascun dipendente gli obiettivi di performance organizzativa, individuale e di team attraverso una scheda. Inoltre, con riferimento ai comportamenti organizzativi, attraverso la compilazione di una scheda standard, ciascun dipendente dichiara il livello di contributo che, per ciascun descrittore di comportamento, ritiene di poter mettere in campo nel conseguimento degli obiettivi di performance assegnati.

Le risultanze della scheda non sono vincolanti ai fini della misurazione/valutazione finale, ma costituiscono una sorta di "patto" sul contributo individuale per il raggiungimento degli obiettivi di performance e qualità, nonché stimolo a esprimere i migliori talenti individuali.

Dopo il **30 giugno** di ogni anno, il Direttore, sulla base della osservazione, basata su dati e fatti, relativi ad eventi significativi, tiene incontri di monitoraggio riferiti al primo semestre, al fine di valutare lo stato di avanzamento degli obiettivi di performance assegnati e dei comportamenti organizzativi espressi dai singoli o dai team di lavoro; all'esito, trasmette a ciascun dipendente schede standard di misurazione di performance di team o individuale.

Del pari, dopo il **30 settembre**, il Direttore procede con il secondo turno di monitoraggio delle attività dei team o individuali, usando le medesime modalità riferite agli incontri del primo semestre, applicando le medesime procedure organizzative.

Dopo il termine dell'anno, il Direttore procede con la misurazione/valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, di team o individuali assegnati, attraverso la compilazione di una scheda standard, riportando eventuali considerazioni finali.

In concomitanza, viene eseguita la valutazione sulle competenze dimostrate e sui comportamenti professionali ed organizzativi, attraverso una scheda standard, compilata, in relazione a ciascun dipendente:

1. dal Direttore;
2. da ciascun dipendente dell'Ente in forma anonima;
3. da sé stesso.

Il risultato della valutazione è determinato dal Direttore, tenendo in debito conto le risultanze delle valutazioni. Il risultato finale è trasmesso al valutato ed è oggetto di confronto in occasione del colloquio di feedback con il Direttore, che mostra anche l'esito della autovalutazione e della valutazione del personale; a seguito del predetto colloquio il Direttore può confermare o modificare il risultato delle schede.

Criteri per l'assegnazione delle risorse:

Come evidenziato nella scheda sopra riportata, ad ogni sezione è stato assegnato un peso differenziato in modo che la somma complessiva dei pesi assegnati è uguale a 100; il peso di ogni singola sezione viene poi suddiviso in percentuale tra i singoli obiettivi riportati all'interno di ciascuna sezione.

Si ribadisce che per quanto attiene l'anno 2022 vi è un unico obiettivo per l'unico dipendente ed è relativo al miglioramento della compagine sociale, educazione stradale, attività sport/auto storiche e promozione prodotti ACI sui canali social.

Entro il mese di giugno dell'anno 2023, ovvero, non appena ricevuta dalla federazione ACI la scheda di valutazione per quanto attiene la performance organizzativa dell'A.C. Matera, il direttore verificherà il grado di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati al dipendente, con la compilazione delle schede finali di rendicontazione per gli obiettivi sopra esplicitati.

ART. 3 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri impieghi del fondo, il relativo residuo non viene erogato e la corrispondente somma viene destinata a risparmi di gestione.

Eventuali residui del fondo destinato a remunerare la *performance* non sono erogati e vengono destinati

a risparmi di gestione.

ART. 4 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE

Il Direttore dell'Automobile Club Matera in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appreso dettagliato, ripartisce la quota del fondo per compensi incentivanti sulla base di coefficienti di merito partecipativo individuale. Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, ove ne ricorrano i presupposti, si articolerà su quattro valori, dallo "0" al "3", sulla base della seguente scala parametrica:

- 0 - nessuna decurtazione;
- 1 - decurtazione del 40%;
- 2 - decurtazione del 70 %;
- 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 ed al ripetersi delle circostanze:

- imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e rendere flessibile la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- indisponibilità ad attivare e sviluppare all'interno rapporti di collaborazione tra colleghi al fine di fronteggiare le attività lavorative, specialmente finalizzate a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni dovranno essere segnalati al dipendente interessato dal Direttore, entro 15 gg. dal loro verificarsi; il dipendente potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni giustificative.

L'attribuzione di coefficienti negativi non influisce sulla valutazione del soggetto ai fini dell'eventuale partecipazione a concorsi o selezioni né assume valenza sotto profili disciplinari.

ART. 5 INCARICHI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

In relazione alle attuali esigenze e consistenza dell'assetto organizzativo dell'Ente, non vengono affidati incarichi di cui all'art. 16 CCNL 2007.

ART. 6 INDENNITÀ DI ENTE IN APPLICAZIONE ART. 26 CCNL DEL 09 OTTOBRE 2003

Indennità di Ente a carico del fondo = €0,00 A decorrere dal 01 Novembre 2022, data di entrata in vigore del CCNL 2019-2021, l'indennità di Ente non è più a carico del fondo Risorse Decentrate ma a carico dell'Amministrazione.

ART. 7 INDENNITÀ PER COMPITI CHE COMPORTANO RISCHI O DISAGI

Le parti concordano i seguenti criteri per il riconoscimento e la corresponsione di indennità correlate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, rischi o disagi, secondo quanto previsto dall'art. 32 c. 2, alinea 5 del CCNL del 16 febbraio 1999:

1. Indennità di maneggio/indennità di cassa

Maneggio valori/Cassa cambio effettuati allo sportello esterno	€1,00 orario	Totale : € 1.076,00
--	--------------	---------------------

ART. 8 ARTICOLAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO E DETERMINAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO

Al fine di perseguire obiettivi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa presso l'Automobile Club e di favorire la qualità del servizio e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, l'orario di lavoro per tutto il personale dell'Automobile Club Matera viene così ricompreso:

Lunedì – Mercoledì – Venerdì : 08:00 – 14:00

Martedì-Giovedì : 08:00- 14:00 – 15:00:18:00

Per l'erogazione del buono pasto previsto solo per le giornate di Martedì e Giovedì (del valore di € 7,00) è obbligatoria una pausa giornaliera di 10 minuti che verrà detratta dall'orario svolto. E' inoltre prevista una flessibilità in entrata dalle 7:30 alle 8:30.

Per l'anno 2022 non viene autorizzato lavoro straordinario al dipendente.

ART. 9 RICONOSCIMENTO DEI “DIFFERENZIALI STIPENDIALI” ALL'INTERNO DELLE AREE

Gli sviluppi economici all'interno di ciascuna area sono finalizzati al riconoscimento del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza. L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” si configura come progressione economica all'interno delle aree, non determina l'attribuzione di mansioni superiori. Come riportato nella tabella 1 del CCNL 2019-2021, la misura annua lorda di ciascun “differenziale stipendiale” e il numero massimo di attribuzioni a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area, è il seguente:

Area	Importo lordo differenziale stipendiale	Num. max differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250	5
Assistenti	€ 1.250	5
Operatori	€ 800	5

L'attribuzione dei “differenziali stipendiali” avviene mediante procedura selettiva di area prevista dal CCNL 2019-2021, art. 14 comma 2 lett. a) e b), e possono parteciparvi i lavoratori che negli ultimi **2 anni** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previsti dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

I “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- A) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- B) livello di esperienza professionale maturato;
- C) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi con esame o test finale;
- D) titoli culturali e/o professionali detenuti;
- E) capacità e attitudini espresse (*soft skills*).

L'attribuzione del livello economico superiore viene effettuata con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria definita sulla base della somma dei punteggi ottenuti, con valutazione minima di 7, mediante la valutazione e ponderazione dei criteri di seguito indicati

Fattori	Punteggi o massimo	Dettaglio Punteggio
media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite	4,00	Valore attribuito in proporzione alla media delle ultime tre valutazioni (es. 100%=3,00; 50%=1,50).
Livello di esperienza maturato nell'area di inquadramento e specifiche conoscenze acquisite	1,50	Punteggio attribuito a seguito di colloquio, condotto da una Commissione, finalizzato alla valutazione del maggior grado di capacità professionale progressivamente acquisita dal dipendente nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e del profilo di appartenenza
Titoli culturali e professionali	2,00	Diploma universitario - Laurea breve v.o Laurea n.o (1,50 punti) Attestato di idoneità professionale legge n. 264/91 (1 punto) Specializzazione post laurea (1 punto) -
Percorsi formativi e di apprendimento professionale con esame finale inerenti al percorso professionale d'ufficio	1,50	0,75 punti per ogni corso formativo con esame finale frequentato negli ultimi 2 anni solari, certificato dal relativo attestato di partecipazione
Capacità e attitudini espresse in termini di innovazione delle procedure amministrative, lavoro in squadra e assunzione di decisioni in autonomia	1,00	Valutazione del Direttore

Alle selezioni per i passaggi all'interno delle aree può partecipare soltanto il personale in servizio a tempo indeterminato non in prova, inquadrato nel livello economico precedente a quello cui si riferisce la procedura di attribuzione degli sviluppi economici.

L'attribuzione del livello superiore è disposta nei confronti del personale in servizio e decorre dall'inizio dell'anno, in accordo con il CCNL.

In caso di parità di punteggio si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri:

- maggiore età;
- maggiore anzianità complessiva di servizio;
- maggiore anzianità nell'area di inquadramento.

Per il 2022 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" in nessuna area di classificazione.

ART. 10 FAMIGLIE PROFESSIONALI E RELATIVE COMPETENZE

Presso l'Automobile Club Matera, sono individuati i seguenti ambiti di competenze professionali:

- *Amministrazione, gestione e acquisti*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto amministrativi, gestionali e nella materia degli acquisti e contratti (ad esempio, gestione risorse umane, gestione economico-finanziaria e patrimoniale, acquisti);
- *Comunicazione e relazioni istituzionali*: comprende le competenze necessarie per operare nei processi di supporto nell'ambito della comunicazione, delle relazioni istituzionali e nella organizzazione degli eventi.






Dall'incrocio, tra gli ambiti di competenze professionali di cui al comma precedente e le aree del sistema di classificazione definito dal CCNL, tenuto conto delle esigenze dell'Automobile Club Matera, risultano le seguenti famiglie professionali:

Ambiti di competenze professionali

<i>Aree del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni centrali</i>	AMMINISTRAZIONE E GESTIONE E CONTRATTI	COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI
AREA FUNZIONARI	FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI
AREA ASSISTENTI	ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI	

Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate come specificato nell'allegato 1.

L'assegnazione di ciascun lavoratore alle nuove famiglie professionali è effettuata, in prima applicazione, con riferimento al personale in servizio dalla data del 31 ottobre 2022, tenendo anche conto delle assunzioni programmate nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, sulla base della seguente tabella di corrispondenza

<i>Attuali Aree</i>	<i>Attuale collocazione</i>		<i>Famiglia professionale di nuova attribuzione</i>	<i>Nuove Aree del sistema di classificazione professionale del CCNL comparto Funzioni centrali</i>
AREA C	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO ALL'UFFICIO AMMINISTRAZIONE E CONTABILITÀ		FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI	AREA FUNZIONARI
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO ALL'UFFICIO ACQUISTI		FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI	AREA FUNZIONARI
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO ALL'UFFICIO ATTIVITÀ ISTITUZIONALI		FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI	AREA FUNZIONARI
AREA B	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO E CONTABILE		ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	AREA ASSISTENTI
	ASSISTENTE AMMINISTRATIVO ECONTABILE		ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E LEGALE	AREA ASSISTENTI

ART. 11 LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

L'attuazione della normativa in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro costituisce elemento centrale del contratto integrativo. A tal fine l'Ente cura l'adozione delle opportune misure protettive, la valutazione dei rischi, l'aggiornamento del DVR e la formazione e designazione del personale incaricato dell'attuazione delle misure di legge.

Ogni lavoratore deve prendersi cura della salute e sicurezza propria e delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua

formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dall'Ente ed è tenuto a:

1. a) contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
2. b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
3. c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
4. d) segnalare immediatamente al Direttore o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
5. e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
6. f) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
7. g) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
8. h) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal D. lgs. 81/08 o comunque disposti dal medico competente.

L'Ente organizza il servizio di prevenzione e protezione e di sorveglianza sanitaria e indice, almeno una volta all'anno, una riunione cui partecipano:

- a) il Datore di lavoro e/o il Direttore
- b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
- c) il medico competente;
- d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza,

Nella riunione è sottoposto ad esame:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- d) i programmi di informazione e formazione dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori e può essere sempre convocata dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la *sua consultazione*.

ART. 12 DISPOSIZIONE FINALE

Gli istituti del presente contratto potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2019-2021 o in caso di introduzioni di novità normative.

Il Presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° Gennaio 2022– 31 Dicembre 2022 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti.

Per le OO.SS
FP CISL
F.to Roberto Taratufolo

Per l'Amministrazione
Il Direttore
Dr. Donato Luongo

Allegato 1

Famiglie professionali e relative competenze

FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA FUNZIONARI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane

Diritto penale, civile, amministrativo e processuale Economia, contabilità e gestione economico-finanziaria Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi Tecniche per l'analisi dei processi

Elementi di organizzazione del lavoro Elementi di informatica

Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari

Organizzare il lavoro proprio ed altrui

Effettuare analisi giuridiche e scrivere memorie e pareri Monitorare e valutare le prestazioni lavorative proprie e altrui Gestire risorse

Comunicare efficacemente

Discutere e trattare con gli altri per trovare un accordo e cercare di ricomporre opinioni diverse

Utilizzare applicativi e strumenti informatici

Ascoltare attentamente

FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA FUNZIONARI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Gestione delle risorse umane

Teoria e tecnica della comunicazione pubblica e istituzionale (riferimenti normativi. Processi culturali e comunicativi applicati al contesto istituzionale)

Strategie, strumenti e pubblici della comunicazione interna ed esterna, off e on line (progettazione e realizzazione piani e campagne di comunicazione, realizzazione di eventi rivolti ai diversi stakeholder per rafforzare l'immagine istituzionale e individuare i migliori strumenti per veicolare la strategia, la visione, la missione, l'identità e il ruolo dell'Istituzione).

Conoscenza dei tools della comunicazione online, strumenti digitali e on line applicati alla comunicazione istituzionale pubblica, con particolare riferimento ai canali di comunicazione web (siti web, piattaforme, webinar) e social network: progettazione, utilizzo, target, elaborazione di piani editoriali per web e social network.

Strategie, strumenti e idee innovative per la divulgazione scientifica Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio

Tecniche di gestione ed erogazione dei servizi Elementi di organizzazione del lavoro Elementi di informatica

Almeno una lingua comunitaria

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari

Capacità creative e comunicative Organizzare il lavoro proprio ed altrui

Scrivere, con il linguaggio più appropriato, articoli, documenti destinati alla diffusione, comunicati stampa, relazioni, memorie e pareri

Comunicare efficacemente

Discutere e trattare con gli altri per trovare accordi e instaurare relazioni istituzionali Utilizzare

applicativi e strumenti informatici
Ascoltare attentamente

ASSISTENTE AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI

Sono richieste, ad un livello corrispondente alla declaratoria dell'AREA ASSISTENTI prevista dal CCNL e, comunque, ad un livello che potrà variare in relazione alle specifiche posizioni di lavoro occupate, le seguenti competenze professionali:

CONOSCENZE

Elementi di economia, contabilità e gestione risorse umane Elementi di diritto civile e amministrativo

Conoscenze delle procedure amministrative e di ufficio Elementi di organizzazione del lavoro

Elementi di informatica

ABILITÀ

Comunicare efficacemente per iscritto ed in modo appropriato rispetto alle esigenze dei destinatari

Effettuare analisi e ricerche giuridiche

Utilizzare applicativi e strumenti informatici Ascoltare attentamente

Effettuare ricerche di mercato

Organizzare, gestire dati ed elaborarli, ove richiesto nella posizione occupata

Fornire supporto per lo svolgimento di procedure amministrative, anche ad evidenza pubblica