



AUTOMOBILE CLUB MATERA

AUTOMOBILE CLUB MATERA

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE PER
L'ANNO 2023**

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE

Visto l'art. 20 della Legge 23 dicembre 1999 n. 448;
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;

PREMESSA

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".

PARTE ECONOMICA ANNO 2023

Art. 1

Oggetto e durata del Contratto Decentrato Integrativo

Il presente contratto collettivo integrativo, di seguito indicato come CCI, si applica al personale delle aree Funzionari, Assistenti, Operatori, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. L'accordo entrerà in vigore dalla data di sottoscrizione definitiva e produrrà i suoi effetti per il periodo 1° Dicembre 2023 – 31 Dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipula dei successivi contratti.

Art. 2

Costituzione ed utilizzo del fondo

L'Amministrazione provvede al finanziamento del fondo per la produttività collettiva e individuale mediante risorse del proprio bilancio secondo le modalità e termini previsti dagli art. 7, 8, 9 del CCNL 2019-2021, attualmente in vigore. La costituzione del Fondo trova fondamento normativo nell' art.23 del DL 75/2017 (legge Madia) e negli artt.49 (costituzione fondo risorse decentrate) e 50 (utilizzo fondo risorse decentrate) dello stesso CCNL. Il citato art.23 della legge Madia stabilisce che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, c.2 del decreto legislativo 30/3/2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Il fondo 2016 viene incrementato da voci stabilite dalla legge e dal CCNL 2019-2021. L'importo disponibile per il trattamento accessorio, sottoposto a certificazione, è definito in complessivi € 11.559,78. L'attuale organico è composto da 2 unità inquadrato nell'Area Assistenti (ex B1), CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021. A decorrere dal 1° 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. Il fondo viene pertanto ridotto del corrispondente importo. Tanto premesso, il "fondo"

per il trattamento accessorio utilizzabile e sottoposto a certificazione per l'anno 2023 è determinato nell'importo complessivo di € 14.177,86 ed è utilizzato solo per l'importo di € 7.178,00.

Modalità di ripartizione del fondo dal 1° Gennaio 2023

Quote di fondo di natura variabile

Compensi destinati a remunerare la performance	€ 3488,97
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€ 0,00
Indennità di maneggio valori e trasporto valori	€ 1076,00
Compensi per prestazioni straordinarie	€ 0,00
Art. 54 CCNL 2019/2021	€ 0,00

Quote di fondo con carattere permanente

Finanziamento differenziali stipendiali	€ 0,00
Indennità di Ente: A CARICO DEL BILANCIO DELL'ENTE – Area Assistenti	€ 0,00
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	€ 116,77

Per il 2023 non è prevista l'attivazione di procedure selettive per l'assegnazione di "differenziali stipendiali" in nessuna area di classificazione. Le Parti concordano, sulla base dell'organizzazione tecnico / operativa aziendale, nonché delle esperienze degli anni passati, di non mettere a disposizione risorse finalizzate a remunerare le prestazioni di lavoro straordinario. Nel caso in cui il direttore richieda al dipendente, con atto scritto, prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro per far fronte ad adempimenti urgenti ed improrogabili tale periodo verrà conteggiato come maggior orario e darà luogo a riposo compensativo (anche ad ore) da fruire, previo raccordo con il direttore, entro e non oltre il mese successivo. Resta vietato l'accumulo di orario, sia in entrata che in uscita, senza la preventiva autorizzazione scritta del direttore che deve rimanere, protocollata, agli atti dell'Ente allegata alla scheda marcatempo in uso. E' altresì vietato al personale dipendente ritornare nei locali dell'Ente e/o trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con la preventiva autorizzazione anche telefonica, per i soli casi urgenti, da parte del Direttore e/o del Presidente.

SCHEMA OBIETTIVI DI PERFORMANCE 2023

AUTOMOBILE CLUB MATERA ASSEGNAZIONE OBIETTIVI ANNO 2023					
Nominativo: Musacchio Maria Giovanna			Obiettivi di performance Organizzativa peso 100%		
Inizio Attività: 01/01/2023			Fine attività 31/12/2023		
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	2228 Totali A.C. Produzione personale incremento 5%	
Concorrere al consolidamento dello sviluppo quali/quantitativo della compagine associativa	n. Tessere COL	5,00%	Data base soc	185 Totali A.C. Produzione personale Incremento 2%	
Concorrere allo sviluppo delle iniziative in materia di promozione di ACI storico	Evento Ruote nella Storia	25,00%	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 I° 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	

Art. 3

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. 4

Indennità di Ente in applicazione art. 26 C.C.N.L. del 9 Ottobre 2003

Indennità di Ente a carico del fondo = € 0,00

A decorrere dal 1° 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. 5

Compensi per particolari attività

di cui all'art. 32 – comma 2 – alinea 5 - CCNL del 16 Febbraio 1999

1. Indennità di maneggio

Area	n.Dipendenti	Indennità	Giorni lavorativi	Importo giornaliero	Totale
Funzionari	1	m.valori	22	1	€.1076,00

L'indennità di maneggio valori è corrisposta nella misura di € 1,00 per ogni ora della giornata di servizio a chi compie operazioni documentate con atti certi che comportano effettivo maneggio del denaro in via continuativa. Si precisa che nel compenso per maneggio valori è ricompresa la tenuta delle chiavi della cassaforte e ogni altra incombenza connessa alla sicurezza del denaro gestito. Il dipendente dovrà autocertificare mensilmente l'effettivo maneggio giornaliero del denaro.

Art. 6

Risorse destinate a compensare la performance organizzativa e individuale

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente e dell'Automobile Club Matera per l'anno 2023, in linea con quanto stabilito dal Decreto Legislativo 165/2001 (come modificato dal Decreto legislativo 150/ 2009) e dalle linee guida n. 2/2017 emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, per la definizione dei Sistemi di Misurazione e Valutazione della Performance degli Enti Pubblici, è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa e individuale di seguito indicati, in coerenza con il nuovo sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Automobile Club Matera. Si dà atto, in ragione dell'attuale consistenza della dotazione organica (due unità), di non poter prevedere, per il corrente anno, compensi per la differenziazione del premio individuale (art. 78 CCNL 2016/2018). L'ammontare complessivo delle risorse disponibili a finanziare le performance organizzativa e individuale per l'anno 2023 è pari ad €. 3488,97

Art. 7

Orario di lavoro ed individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria

Sulla base di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Centrali, si stabilisce quanto segue: l'orario di lavoro per tutto il personale dell'Automobile Club Matera viene così

ricompreso (orario non comprensivo dei 10 minuti di pausa):

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

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

Il diritto alla fruizione del buono mensa (del valore di € 7,00) e per due giorni a settimana matura alla effettuazione di almeno 6 ore e 30 minuti complessivi di lavoro effettivo con una pausa di durata non inferiore a 10 minuti ordinariamente collocata nella fascia compresa tra le 12:30 e le 14:00. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuate le seguenti fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita: 1 ora in entrata, 1 ora in uscita. La flessibilità potrà essere recuperata integralmente non oltre il mese successivo a quello di maturazione delle ore non effettuate; in caso contrario, si procederà alla corrispondente detrazione dalla retribuzione nel mese ulteriormente successivo. L'utilizzo delle suddette fasce temporali è lasciato alla discrezionalità dei singoli dipendenti purchè non incida sulla regolare apertura degli sportelli; infatti, per il personale addetto alle attività di front office tale scelta deve tenere necessariamente conto del fatto che le attività di sportello devono essere avviate entro e non oltre le ore 08:30 e devono essere completate non prima delle ore 12:20, con eventuale garanzia quotidiana del servizio di trasporto valori. I permessi orari a recupero (art. 34 CCNL 2016/2018) di durata non superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero e nell'ammontare massimo di 36 ore nel corso dell'anno, possono essere concesse dal Responsabile su richiesta dell'interessato. Le ore non lavorate a tale titolo, devono essere recuperate entro l'ultimo giorno del mese successivo procedendosi, in caso contrario, alla proporzionale decurtazione della retribuzione nel mese ulteriormente successivo. Le parti si danno reciprocamente atto della istituzione della "Banca delle ore" per la gestione delle ore derivanti dal lavoro straordinario o supplementare ovvero dal maggiore orario eventualmente derivante da corsi di formazione. Il dipendente che intenda farvi ricorso, potrà accantonare a richiesta su di un conto individuale ogni ora di lavoro straordinario debitamente e preventivamente autorizzato superiore a 20 minuti entro il limite complessivo individuale di 100 ore. Le ore accantonate, potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello della maturazione. Qualora il personale sia presente in servizio oltre l'orario giornaliero di lavoro per brevi periodi di tempo utili al completamento di attività in corso (max 20 minuti), il relativo surplus di orario è computato come maggior orario e deve essere utilizzato in recupero dell'eventuale minor orario prestato nel mese a qualunque titolo

Art. 8

Linee di indirizzo in materia di 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:

- a) contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- 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;
- e) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- 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;
- g) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento;
- 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 in continua attenzione ad ogni segnalazione giunta da:

- 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,

Il RSPP e il RLS periodicamente riportano aggiornamenti circa:

- a) il documento di valutazione dei rischi;
- b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
- c) criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia di eventuali 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.

Disposizioni Finali

Gli istituti del presente contratto si considerano validi fino a nuove sottoscrizioni e potranno essere aggiornati in attuazione delle disposizioni del CCNL 2019-2021 o in caso di introduzioni di novità normative.

Letto, confermato e sottoscritto.
Matera 20 Gennaio 2023

Per L'Amministrazione

f.to Dott. Donato Luongo

per le OO.SS.

f.to FP CISL Roberto Taratufolo