

**AUTOMOBILE CLUB SALERNO**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE**

**NON DIRIGENTE PER L'ANNO 2023**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE**  
**PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 18 maggio 2023 presso la Sede dell'Ente,

VISTO il d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTI i vigenti CCNL del Comparto Funzioni Centrali e, da ultimo, il CCNL per il triennio normativo 2019–2021 siglato in data 9 maggio 2022, in vigore dal 1° novembre 2022;

VSITO quanto disposto dall'Ente;

RITENUTO, per semplificazione della procedura in considerazione della modesta entità dell'Ente, che il presente contratto si potrà considerare definitivo solo a seguito dell'avvenuta certificazione del Fondo integrativo da parte dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art.40-bis c. 1 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e, solo qualora vi fossero diverse indicazioni da parte del Collegio dei Revisori, il presente CCI sarà nuovamente sottoposto alle OO.SS. per la definitiva sottoscrizione;

**CONCORDANO**

nel sottoscrivere in via definitiva la presente intesa/il presente accordo.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

## **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) differenziali stipendiali;
- c) trattamenti economici riconosciuti ai titolari delle posizioni organizzative;
- d) welfare integrativo.

Dal mese di novembre 2022 l'indennità di Ente non è più a carico del fondo.

## ART. 1 COSTITUZIONE ED UTILIZZO DEL FONDO

**Il fondo 2023 è così costituito:**

<b>ANNO 2023</b>	<b>2023</b>
TOTALE TRATTAMENTO ACCESSORIO 2017 CONSOLIDATO IN BASE ART.76 C. 2 CCNL 12/2/2018 TRIENNIO 2016/2018	38.154,50
Decurtazione derivante da applicazione dell'art. 23 del d.lgs 75/2017 per il quale il fondo 2022 non può comunque superare l'importo del fondo 2016	0,00
<b>IMPORTO BASE FONDO ANNO 2023</b>	<b>38.154,50</b>
<b>RIDUZIONE QUOTA STRAORDINARIE in base alla tabella T13 del conto annuale 2017</b>	<b>-5.594,00</b>
INCREMENTO DEL FONDO IN BASE ART. 89 comma 5 pari allo 0,49% del monte salari dell'anno 2015 (€ 483.172,51) CCNL 2016/2018	696,42
<b>RIDUZIONE RISORSA IN PENSIONE DAL 2018</b>	<b>-9.545,30</b>
incrementi importi pari allo 0,81% del monte salari 2018 (euro 120.003) ai sensi dell'art. 49 co. 3 del CCNL 2019/2021	972,02
integrazione di cui all'art. 49 co. 8 CCNL 2019/2021 0,22% DEL MONTE SALARI 2018 (€ 120.003)	264,01
art. 49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo anno 2023 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2022 e saranno correttamente stanziare all'esito dell'approvazione del consuntivo 2023)	0,00
<b>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 ma a carico dell'amministrazione e perciò va decurtata</b>	<b>-4.412,52</b>
integrazione di cui all'art. 49 co. 2 CCNL 2019/2021 (risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 52 co. 4 limitatamente a quelle, già a carico delle amministrazioni)	1.437,82
<b>IMPORTO DISPONIBILE PER L'ANNO 2023</b>	<b>21.972,95</b>

**Il fondo è ripartito come di seguito indicato:**

### **Quote di fondo di natura variabile:**

### **TOT 2023**

Compensi destinati a remunerare la <i>performance organizzativa e individuale</i>	7.193,74
Compensi per particolari attività di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 – C.C.N.L. del 16 Febbraio 1999:	
Idennità di maneggio / trasporto valori	2.780,00

Indennità kilometricakm.  $8,8 \times 2 \times 120 \times 0,38 = 800$  €

### **Quote di fondo con carattere permanente:**

Finanziamento passaggi economici all'interno delle Aree di classificazione	11.545,01
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007	454,20

<b>TOTALE FONDO 2023</b>	<b>21.972,95</b>
--------------------------	------------------

## ART. 2 COMPENSI DESTINATI A REMUNERARE LA PERFORMANCE

La quota del fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente dell'Automobile Club Salerno per l'anno 2023, 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 Salerno 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 nelle sedute successive.

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 Salerno 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 di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance.**

La quota di fondo per remunerare il raggiungimento degli obiettivi di team, anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e della qualità del contributo assicurato alla performance, determinati in base agli obiettivi di performance organizzativa assegnati all'Automobile Club, è pari al **70%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **5.037,00**).

Tali obiettivi sono assegnati al personale sulla base di un sistema "a cascata", che tiene conto degli obiettivi di performance assegnati annualmente dall'ACI all'Ente, per il tramite del Direttore, utilizzando una scheda standard, in cui è indicata la denominazione e la descrizione delle attività con relativi obiettivi, indicatori, target e peso percentuale del singolo obiettivo sul totale.

**B) Con riferimento agli obiettivi individuali, alle competenze e ai comportamenti professionali ed organizzativi**

La quota di fondo per remunerare gli obiettivi individuali, le competenze e i comportamenti professionali e organizzativi del personale è pari al **30%** del totale fondo per i compensi incentivanti (pari a € **2.156,74**)

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/valorizzazione della flessibilità lavorativa del personale all'interno dei team/strutture (conoscenza delle attività e dei processi di lavoro; orientamento al risultato, relazioni con il cliente esterno/interno, problem solving e lavoro di gruppo).

## **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.

### **Pagamento dei compensi incentivanti per il raggiungimento degli obiettivi di performance e per i comportamenti organizzativi espressi.**

I compensi incentivanti sono corrisposti:

- 1) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare il raggiungimento degli obiettivi di performance di team anche riferiti a performance organizzativa o di posizione organizzativa gestionale, di progetto o di studio e qualità del contributo assicurato alla performance (70% del totale fondo), essa verrà erogata, in base alla percentuale di valutazione ottenuta. Sono riconosciuti anticipi infrannuali nelle mensilità di aprile, luglio e ottobre, sulla base dello stato di avanzamento delle attività programmate e degli obiettivi raggiunti, anche a seguito del confronto nelle riunioni di

monitoraggio. Sono fatti sempre salvi eventuali conguagli attivi o passivi, dei quali si tiene conto in sede di corresponsione del saldo finale successivamente alla verifica del completo raggiungimento degli obiettivi e della valutazione finale della performance dell'Ente validata dai competenti Organi dell'ACI.

- 2) per quanto riguarda la quota destinata a remunerare obiettivi individuali e i comportamenti organizzativi (30% del totale fondo), essa verrà corrisposta a saldo in un'unica soluzione unitamente al saldo del punto precedente in misura pari alla percentuale di valutazione ottenuta.
- 3) Il saldo è erogato entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, previa verifica della realizzazione degli obiettivi ed a seguito della approvazione della proposta del Direttore da parte del Consiglio Direttivo o del Presidente.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, che hanno impedito o limitato il raggiungimento degli obiettivi, saranno segnalate e documentate dal Direttore dell'AC.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta, si tiene conto delle presenze incentivanti. La determinazione della quota di fondo massima da attribuire a ciascun dipendente è commisurata sulla base della retribuzione tabellare annua lorda di ingresso nel nuovo sistema di incentivazione prevista alla tab. B3 del CCNL 2019-2021:

€ 29.677,39	100
€ 27.880,56	89,5
€ 24.994,80	86,6
€ 23.702,08	86,5
€ 22.898,85	86,0
€ 22.171,77	82
€ 20.909,22	79,5
€ 19.654,74	79,2
€ 19.275,16	79
€ 18.673,03	70

### **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.

Ai sensi dell'art. 49, c. 7 del CCNL Funzioni Centrali 2019-2021 e nel rispetto del limite di spesa ivi indicato, l'Ente rende disponibili, in aggiunta alle risorse destinate a remunerare la performance individuale, l'eventuale quota non utilizzata, risultante a consuntivo, delle risorse relative all'anno precedente per la remunerazione delle prestazioni di lavoro straordinario.

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

Il Direttore dell'Automobile Club Salerno in presenza di circostanze di particolare rilievo, come appresso 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 attenere 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**

Sulla base dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente non sono previsti per l'anno corrente incarichi di posizione organizzativa

## **ART. 6 ATTIVITÀ COMPORTANTI L'ASSUNZIONE DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

Sulla base dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente non sono previsti per l'anno corrente attività di cui all'art. 6.

## **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:

**A)**

Maneggio/ sicurezza/ Cambio valori	€	7,50 giornalieri
------------------------------------	---	------------------

**B)** Le parti concordano, quale altro compenso a carattere indennitario 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, il seguente servizio:

Trasporto valori	€	3,60 giornalieri
------------------	---	------------------

Tale compenso è cumulabile con il compenso previsto nell'art. 7 lettera A) del presente contratto.

Allo stato attuale l'attività di trasporto valori potrebbe essere del tutto residuale, in quanto il servizio è affidato ad apposita società di trasporto valori.

## **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 Salerno viene così ricompreso:

Lunedì – Mercoledì – Venerdì: 8:00 – 14:00

Martedì – Giovedì: 8:00-14:00 – 14:30-17:30

Per l'erogazione del buono pasto giornaliero, del valore di € 10,00, è obbligatoria una pausa giornaliera di 30 minuti che verrà detratta dall'orario svolto. E' inoltre prevista una flessibilità in entrata dalle 7:30 alle 8:30 che potrà esser concessa compatibilmente con l'orario di apertura degli sportelli.

Nel caso in cui il Direttore richieda al dipendente 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 del Direttore.

È 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.

Per particolari esigenze organizzative e di servizio, il Direttore può autorizzare espressamente la prestazione di lavoro straordinario, con la corresponsione dei compensi previsti nel CCNL, entro il limite massimo individuale di lavoro straordinario fissato in 200 ore annue. Tale limite può essere derogato esclusivamente per ulteriori attività connesse agli Organi, ad eventi e manifestazioni anche sportive.

Per particolari esigenze organizzative e di servizio, il Direttore può autorizzare, su richiesta del dipendente, l'uso del mezzo proprio per attività esterna; in tal caso al dipendente spetterà il rimborso di 1/5 del costo della benzina per ogni chilometro percorso.

## **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:

Per il corrente anno non è prevista l'attivazione di nuove procedure selettive per l'assegnazione di “differenzialistipendiali” in nessuna area di classificazione.

## ART. 10 FAMIGLIE PROFESSIONALI E RELATIVE COMPETENZE

Presso l'Automobile Club Salerno, sono individuati gli ambiti di competenze professionali di seguito evidenziati e 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.

<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 PREVALENTEMENTE ALL'UFFICIO AMMINISTRAZIONE E CONTABILITÀ, SERVIZIO SOCI, SERVIZI SPORTIVI	⇒	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO PREVALENTEMENTE ALL'UFFICIO AMMINISTRAZIONE E CONTABILITÀ, SERVIZIO SOCI, SERVIZI SPORTIVI	AREA FUNZIONARI
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO ALLE ATTIVITA' DI SEGRETERIA, CONTRATTI E TRASPARENZA	⇒	FUNZIONARIO AMMINISTRAZIONE, GESTIONE E CONTRATTI	
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO PREPOSTO ALL'UFFICIO CONSULENZA AUTOMOBILISTICA	⇒	FUNZIONARIO COMUNICAZIONE E RELAZIONI ISTITUZIONALI	

## 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:

- contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal Datore di lavoro e dai preposti, ai fini della protezione collettiva e individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro e i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- 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;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- 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;
- 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 e indice, almeno una volta all'anno, una riunione cui partecipano:

- a) il Datore di lavoro (nella persona del legale rappresentante dell'Ente) 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 di nuove disposizioni del CCNL o in caso di introduzioni di novità normative.

Il Presente Contratto Collettivo Integrativo ha validità per il periodo 1° Gennaio 2023 - 31 Dicembre 2023 e conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti, con la possibilità di concedere acconti sulla base del presente contratto fino alla stipula del nuovo contratto.