



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –  
CCNL 2019-2021 NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

---

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali rappresentative, di cui all'art.7 del vigente CCNL 2019/2021, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 14 dicembre 2022 presso la Sede dell'Ente,

- Visto il C.C.N.L. comparto "Funzioni Centrali" per il triennio 2019-2021
- Visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- Visto il Titolo III del predetto CCNL in tema di ordinamento professionale;
- Visti gli artt. 49 e seguenti del c.c.n.l. 2019/2021, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- Visto il D.L. 112 del 25 giugno 2008, convertito in L.133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- Tenuto conto di quanto disciplinato dal Dlgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché delle circolari ministeriali applicative in materia di relazioni sindacali;
- Vista la vigente normativa dettata in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;
- Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – che detta gli indirizzi applicativi del Dlgs. 150/2009 in materia di contrattazione collettiva integrativa;
- Vista la L.125 del 30 ottobre 2013 con particolare riguardo all'art.2 che detta disciplina in merito alla regolamentazione degli Enti aventi natura associativa;
- Visto il "regolamento per l'adeguamento ai principi generali di razionalizzazione e contenimento della spesa ACI" approvato dal Consiglio Direttivo nella seduta del 18 febbraio 2020 e vigente per il periodo 2020-2022;

**STIPULANO**

Il contratto collettivo integrativo del personale delle aree di classificazione in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis c. 1 del d.lgs. n° 165/2001.

**LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE**

f.to Gian Antonio Sinigaglia  
Direttore Dr. Gian Antonio Sinigaglia

**LE DELEGAZIONI  
SINDACALI**

f.to Gian Paolo La Porta  
CISL FP

f.to Anna Filippi

---

**R.S.U**

In data 19 dicembre 2022 Il Collegio dei Revisori dei conti dell'Automobile Club Vicenza, preso atto della compatibilità economica finanziaria dell'accordo e delle risorse disponibili nel budget annuale dell'Ente, ha dato la necessaria certificazione positiva ai sensi dell'art.40-bis c.1 del D.lgs. n. 165/2001

f.to Antonio Gennarelli  
Presidente Collegio dei Revisori

# **TITOLO I**

## **CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente contratto collettivo integrativo si applica al personale non Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente.

Il presente contratto concerne, per la parte normativa, il periodo temporale 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle ex aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a decorrere dal giorno di inizio della prestazione lavorativa presso l'Ente, ivi compreso il personale proveniente da altre pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1 comma 2 del DLGS. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, a seguito di processi di mobilità.

Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa previsione dettata dalla disciplina contrattuale di comparto o da specifiche disposizioni della presente contrattazione integrativa.

L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.

## **CCNL 2019-2021 - Nuovo Ordinamento Professionale**

Il titolo III del nuovo CCNL 2019-2021 (sottoscritto in data 16/05/2022), rubricato "Ordinamento professionale", prevede che l'amministrazione, in sede di contrattazione integrativa, definisca le famiglie professionali del nuovo ordinamento professionale.

Il sistema di classificazione si basa sull'analisi delle caratteristiche individuali e sulle competenze dei lavoratori, nell'ottica dello sviluppo e dell'adeguamento alle esigenze dei processi dell'Ente, ed è improntato a criteri di flessibilità e articolato in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali:

- Area degli operatori
- Area degli assistenti
- Area dei funzionari
- Area delle elevate professionalità.

Il modello scelto, orientato alla polifunzionalità dei ruoli, prevede una dimensione professionale (conoscenze generali e specialistiche), nonché una dimensione comportamentale e di capacità (comportamenti e capacità richiesti per il loro efficace svolgimento) necessarie per l'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative, secondo quanto previsto dal CCNL 2019-2021 (allegato A).

Ciascun profilo di competenza si articola in due dimensioni: conoscenze generali e specialistiche e competenze comportamentali.

## 1. CONOSCENZE GENERALI E SPECIALISTICHE (competenze di tipo “hard”)

Sono proposte nella tabella che segue, suddivise per categorie di inquadramento contrattuale.

Tabella 1  
Conoscenze generali per categorie di inquadramento contrattuale

Conoscenze generali per l'Area delle Elevate Professionalità	Conoscenze generali per l'Area dei Funzionari (categoria di inquadramento contrattuale ex C)	Conoscenze generali per l'Area degli Assistenti (categoria di inquadramento contrattuale ex B)	Conoscenze generali per l'Area degli Operatori (categoria di inquadramento contrattuale ex A)
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Elevate conoscenze giuridiche</li> <li>❖ Elevate conoscenze economico - contabili</li> <li>❖ Elevate conoscenze di organizzazione del lavoro</li> <li>❖ Elevate conoscenze informatiche</li> <li>❖ Elevate conoscenze in tema di comunicazione e marketing</li> <li>❖ Elevate conoscenze del funzionamento dell'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conoscenze giuridiche</li> <li>❖ Conoscenze economico - contabili</li> <li>❖ Conoscenze di organizzazione del lavoro</li> <li>❖ Conoscenze informatiche</li> <li>❖ Conoscenze in tema di comunicazione e marketing</li> <li>❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e professionali per l'esecuzione di alcune fasi dei processi lavorativi</li> <li>❖ Conoscenze economico - contabili</li> <li>❖ Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza</li> <li>❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Conoscenze di base sulle disposizioni metodologiche e professionali che regolano le attività di lavoro di pertinenza</li> <li>❖ Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza</li> <li>❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente</li> </ul>

## 2. COMPETENZE COMPORTAMENTALI

Se consideriamo che l'Automobile Club Vicenza attualmente ha in servizio nella propria pianta organica n. 2 dipendenti si ritiene corretto considerare lo studio fatto dall'Automobile Club d'Italia.

Il modello delle competenze ACI - basato su 5 macro-competenze di tipo “soft”, ciascuna delle quali suddivisa in 3 competenze distintive, a loro volta declinate su 4 livelli di presidio, come da tabella che segue.

Tabella 2  
Comportamenti organizzativi comuni a tutto il Personale

MACRO AREE DI COMPORTAMENTO	COMPORTAMENTI OSSERVATI
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	Competenze digitali e tecnologiche
	Apprendimento e autoapprendimento
	Autonomia nel presidio di attività/ processo
Orientamento al risultato	Gestione del tempo
	Valutazione dei rischi e delle opportunità
	Pianificazione e organizzazione del proprio lavoro
Relazioni con il cliente interno/esterno	Orientamento alle relazioni
	Autocontrollo e gestione dello stress
	Orientamento al servizio
Problem solving	Individuazione del problema
	Formulazione ipotesi
	Capacità di applicare le soluzioni ai contesti
Lavoro di gruppo	Cooperazione
	Gestione del conflitto
	Negoziiazione

### 3. APPARTENENZA A FAMIGLIE PROFESSIONALI

A valle di quanto esposto, è stata definita una tassonomia di famiglie professionali, tendenzialmente omogenee sotto il profilo delle attività svolte e delle relative competenze, alle quali ricondurre i profili professionali definiti dall’Ente.

La famiglia professionale comprende lavori, approcci professionali e competenze con comuni orientamenti e finalità.

In particolare, si possono evidenziare le famiglie professionali che seguono.

- Famiglia professionale amministrativo - gestionale,
- Famiglia professionale tecnico - specialistica,
- Famiglia professionale informazione e comunicazione.

→ Famiglia professionale amministrativo - gestionale.

Appartengono a questa famiglia professionale coloro i quali, compatibilmente con l'area di classificazione di appartenenza, svolgono attività all'interno del processo di erogazione dei servizi interni ed esterni all'Ente, assicurandone l'espletamento in una logica di integrazione operativa e funzionale.

Nella specie si fa riferimento agli ambiti che afferiscono a quanto segue.

Ambiti di riferimento della famiglia professionale amministrativo – gestionale

Risorse umane

Finanza e contabilità

Attività associative

Governance e controllo di gestione

Supporto agli Organi

Trasparenza, Anticorruzione e Protezione dati personali

Pianificazione

Supporto all'OIV

Supporto organizzativo e segreteria

Protocollo e Archivio

→ Famiglia professionale tecnico - specialistica.

Appartengono a questa famiglia professionale coloro i quali, compatibilmente con l'area di classificazione di appartenenza, svolgono attività prevalentemente utili a soddisfare esigenze di unità funzionali anche diverse da quelle di appartenenza e per le quali è richiesta una specializzazione.

Nella specie si fa riferimento agli ambiti che afferiscono a quanto segue.

Ambiti di riferimento della famiglia professionale tecnico – specialistica

Attività tecnica legata alla gestione del patrimonio immobiliare

Sistemi IT, attuario-statistici e documentali

Innovazione tecnologica e sicurezza informatica

Analisi e progettazione dei processi aziendali

Realizzazione originale di prodotti grafici e multimediali e di prodotti destinati all'editing

Igiene e sicurezza

→ Famiglia professionale informazione e comunicazione.

Appartengono a questa famiglia professionale coloro i quali, compatibilmente con l'area di classificazione di appartenenza, svolgono attività utili a garantire l'applicazione dei processi e delle iniziative di informazione e di comunicazione, garantendo l'uniformità e la riconoscibilità dell'immagine dell'Ente.

Nella specie si fa riferimento agli ambiti che afferiscono a quanto segue.

Comunicazione  
Organizzazione eventi  
Formazione  
Informazione  
Relazioni internazionali

#### 4. I PROFILI PROFESSIONALI

Il personale dell'Automobile Club Vicenza è classificato in profili professionali caratterizzati da cultura e valori omogenei, conoscenze peculiari, competenze chiave e specifica collocazione organizzativa; essi rappresentano il patrimonio distintivo dell'organizzazione e consentono la realizzazione di un sistema di gestione delle risorse umane centrato sulle competenze, in grado di accrescere la capacità di apprendimento e di sviluppo del sistema organizzativo dell'Ente.

I profili professionali, per la puntuale definizione dei quali si rimanda ad un successivo documento, sono caratterizzati da obiettivi, ambiti di responsabilità e competenze come di seguito indicato:

- profili gestionali: comprendono profili professionali che, operando in logica processiva/progettuale e/o consulenziale, contribuiscono all'erogazione dei servizi attraverso lo svolgimento di attività professionali specifiche del proprio ambito e/o attraverso il presidio di funzioni di coordinamento organizzativo;
- profili specialistici: raggruppano profili che, annoverando personale detentore di un know-how tecnico, si distinguono per la caratterizzazione specialistica del contributo professionale offerto.

Di seguito una tabella esplicativa, recante nota dei profili professionali attualmente esistenti in ACI e della loro ricollocazione alla luce del nuovo sistema di inquadramento di cui al CCNL 2019-2021.

Tabella 3

Tabella inquadramento del Personale ACI da trasposizione automatica

ATTUALI AREE DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALI PROFILI PROFESSIONALI	COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
AREA C	C Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEI FUNZIONARI
	C Profilo Analista di Organizzazione	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	C Profilo Formatore	Famiglia	

		Informazione e Comunicazione	
	C Profilo Interprete	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	C Specialista Mobilità, Automobilismo, Ambiente	Famiglia Amministrativo - Gestionale	
	C Specialista Informatico	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	C Specialista Informazione Turistica	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	C Giornalisti	Famiglia Informazione e Comunicazione	
AREA B	B Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI
AREA A	A Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI OPERATORI

## 5. IL SISTEMA DEI PASSAGGI

Nel rispetto dei requisiti per l'accesso, che saranno definiti con riferimento a ciascuno dei profili professionali che si andranno ad individuare in un successivo documento, i passaggi da una famiglia professionale all'altra e/o da un profilo professionale all'altro possono realizzarsi nei seguenti casi:

- a seguito di intervenute modifiche organizzative e/o mutate esigenze di servizio,
- in esito ad interpello avviato dalla Direzione in ragione dei fabbisogni di Ente.
- a seguito di domanda dell'interessato. In quest'ultimo caso l'accoglimento della domanda è vincolato alla valutazione da parte della Direzione.

Nel caso in cui il dipendente interessato non sia in possesso di titolo di studio attinente alla famiglia professionale e/o al profilo professionale, si procederà ad attivare specifici percorsi di affiancamento.

Ove sia richiesto il possesso di uno specifico titolo di studio, lo stesso non potrà essere sostituito da un percorso formativo.

## TITOLO II

### RIPARTIZIONE DEL FONDO DEL PERSONALE E TRATTAMENTO ECONOMICO

#### ART. 1 UTILIZZO DEL FONDO

Il fondo per il trattamento accessorio, determinato nell'importo complessivo di € 27.135,31 è utilizzato come di seguito indicato.

Quote di fondo di natura variabile:

Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 14.958,54 Compensi incentivanti per progetti € 2.400,00	€	17.358,54
Compensi per incarichi di responsabilità	€	1.032,91
Indennità per incarichi di posizione organizzativa	€	2.582,28
Compensi di cui all'art. 32 c. 2 alinea 5 CCNL 16 febbraio 1999 (rischi turno e maneggio denaro)	€	2.500,00

Quote di fondo con carattere permanente:

Indennità di Ente	€	3.661,58
Accantonamento di cui all'art. 35 c. 4 CCNL 1 ottobre 2007 <i>(solo se c'è in servizio personale destinatario della disciplina del TFR)</i>		0,00

I seguenti importi non sono disponibili per la contrattazione integrativa di Ente:

€. 5.331,32 di cui € 1.669,74 per incrementi derivanti da risorse contrattuali non disponibili ai fini della presente contrattazione.

€ 12.910,00 per il finanziamento delle progressioni stoicizzate.

## TITOLO III

### POSIZIONI ORGANIZZATIVE

#### ART. 2 POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, ad una dipendente inquadrata nell'area C viene affidato il seguente incarico, di cui all'art. 16 del CCNL 2006/2009, che, pur rientrando nelle funzioni di appartenenza, richiede lo svolgimento di compiti di elevata responsabilità, che comportano l'attribuzione di una specifica indennità di posizione organizzativa:

Indennità di posizione organizzativa		
1	Vice-direzione	€ 2.582,28

Il conferimento nonché la revoca dell'incarico avviene secondo quanto disciplinato dall'art. 17 del CCNL 2006/2009,

La valutazione dell'incarico avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance del dipendente destinatario dell'incarico.

Il compenso è corrisposto mensilmente per dodici mensilità.

## **TITOLO IV**

### **IL SISTEMA PREMIANTE**

#### **ART. 3 COMPENSI INCENTIVANTI**

La quota del fondo destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere il conseguimento degli obiettivi di seguito indicati, in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente.

a. QUOTA FONDO PER PROGETTI € 2.400,00

**Obiettivi progettuali:**

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 2.400,00 (1.800,00 e 600,00 maggiorazione premio individuale) viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

#### **DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI INCENTIVANTI – 2022**

OBIETTIVI	INDICATORI (numero)	Target %(n.ro min/max)
Sviluppo della produzione fidelizzata COL	Incremento della produzione fidelizzata COL	n. 2.009

Il fondo produttività a progetto è erogato al personale secondo quanto previsto dall'art. 78 del CCNL 2016/2018. La maggiorazione ivi prevista può essere erogata nella misura massima del 25% del personale.

Il grado di realizzazione degli obiettivi è rilevato da una relazione o determina prodotta dal Direttore dell'AC.

Il fondo produttività a progetto è erogato nel mese di febbraio 2023.

#### **COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO**

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 14.958,54 destinata ai compensi incentivanti è volta a riconoscere l'impegno e la qualità dimostrata dal personale nel conseguimento degli obiettivi definiti in coerenza con il sistema di programmazione, misurazione e valutazione della performance adottata dall'Ente. Premesso che, ai sensi dell'art. 19 c.6 D.Lgs.150/2009 (Criteri di differenziazione delle valutazioni), non sarebbe applicabile all'Automobile Club Vicenza, che dispone di una dotazione organica non superiore alle 8 unità, la disciplina ivi prevista in merito alla differenziazione delle valutazioni e conseguentemente di trattamento accessorio, la gestione della quota costituita dai "compensi incentivanti", sarà caratterizzata dal grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi di ente (non individuali), misurato secondo i corrispondenti indicatori.

Le parti, quindi, concordano che la quota del fondo costituita dai "compensi incentivanti", (importi della tabella "quote di fondo di natura variabile" ed eventuali residui di cui al succ. art. 8) venga assegnata ai dipendenti nella medesima percentuale di raggiungimento degli obiettivi predetti. Peraltro, considerato che l'Ente dispone di una dotazione organica molto ridotta, tale da imporre la massima flessibilità di ruolo, nonché un forte impegno diretto alla soddisfazione della Collettività, la somma complessiva da liquidarsi ai Dipendenti come "compensi incentivanti", non potrà essere inferiore al 70% dell'intera quota costituita dalla predetta voce ("compensi incentivanti"), come sopra individuata.

Eventuali situazioni di criticità di tipo eccezionale, oggettivamente non dipendenti dal personale, che potranno legittimare il pagamento dei compensi incentivanti anche in percentuale diversa rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi, dovranno essere documentate e motivate per iscritto dal Direttore dell'AC.

In particolare la quota del fondo destinata al raggiungimento degli obiettivi di produzione e di qualità del servizio lega l'incentivazione agli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione ed è suddivisa per area di competenza nei seguenti target da raggiungere:

OBIETTIVI	INDICATORI(numero)	TARGET(%/N.RO MIN/MAX)	PESO (%)
OBIETTIVI PROGETTUALI			
Organizzazione manifestazione/eventi	SICUREZZA STRADALE: Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale	n. 1 evento	10
	READY 2 GO: mantenimento contratti e driving test	3 contratti e 3 driving test	
OBIETTIVI DI SVILUPPO ASSOCIATIVO E DELLE INIZIATIVE CONNESSE			
Mantenimento della compagine sociale	Pareggio della produzione associativa anno 2022 rispetto al 2021 al netto dei canali ACI Global e SARA	8201	45
qualità dell'informazione	incremento della percentuale mail acquisite nel 2021 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici)	80,00%	20
gestione Reti	Partecipazione agli incontri formativi commerciali per AA.CC. E delegazioni	1 corso	10
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO ORGANIZZATIVO E/O DEI SERVIZI			
miglioramento/mantenimento situazione economico finanziaria adempimenti trasparenza sito web attività di supporto direzione qualità del servizio reso	MOL (Margine Operativo Lordo), ossia il valore della produzione (A) meno costi della Produzione (B) Più ammortamenti e svalutazioni (B10), più accantonamenti per rischi B12), più altri accantonamenti (B13)	MOL positivo	15

Alla data odierna sono già stati erogati a titolo di acconto € 9.000,00 sul compenso incentivante 2022. Il saldo sarà erogato entro il mese di marzo 2023 previa verifica della realizzazione degli obiettivi previsti nel presente CCI.

Ai fini della corresponsione dei compensi di cui si tratta è presa a riferimento la seguente scala parametrica fino al 31 ottobre 2022:

LIVELLO ECONOMICO	PARAMETRO
C5	100,00
C4	89,50
C3	86,60
C2	86,50
C1	86,00
B3	82,00
B2	79,50
B1	79,20
A3	79,00
A2	70,00
A1	70,00

Ai fini della corresponsione dei compensi incentivanti, in conformità alle vigenti disposizioni legislative in materia, si tiene conto di quanto previsto in materia di assenze.

#### **ART. 4 INCARICHI DI RESPONSABILITA'**

Sulla base dell'assetto organizzativo dell'Ente e tenuto conto delle attuali esigenze di servizio, al personale inquadrato nell'area C possono essere affidati i seguenti incarichi, di cui agli artt. 16 ss del CCNL 1° ottobre 2007, per i quali sono previsti i compensi a fianco indicati:

Coordinamento Area/Ufficio Servizi associativi	€ 1.032,91
--	------------

I suddetti incarichi sono soggetti a conferimento e revoca secondo i criteri previsti dall'art. 17 del citato CCNL 1° ottobre 2007. In particolare detti incarichi possono essere revocati dal soggetto che li ha conferiti con atto scritto e motivato anche prima della scadenza prevista per inosservanza delle direttive contenute nell'atto di conferimento, per risultati negativi, nonché per intervenuti mutamenti nell'assetto organizzativo che non rendono più funzionale alle esigenze dell'Ente l'incarico conferito.

La valutazione degli incarichi avviene con cadenza annuale, tenuto conto degli esiti della valutazione della performance dei dipendenti destinatari dell'incarico.

I compensi sono corrisposti mensilmente per dodici mensilità

#### **ART. 5 Particolari Istituti contrattuali**

Le parti concordano nel riconoscimento dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c), d) e g) del CCNL 2016/2018.

Detti compensi sono identificati e definiti negli importi e nel relativo finanziamento in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente – parte economica – per ogni anno di riferimento.

- a) Indennità di rischio per trasporto valori;
- b) Indennità di rischio correlata all'attività di sportello esterno/maneggio valori;
- c) Indennità di rischio maneggio valori sportello interno;

Maneggio valori	€	3,00 giornalieri
Maneggio valori superiore a 5.000 euro contanti	€	4,00 giornalieri
Trasporto valori:	€	2,50 giornalieri

#### **ART. 6 DISCIPLINA DI GESTIONE DEI RESIDUI**

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti.

#### **ART. 7 CRITERI IN MATERIA DI COEFFICIENTI DI MERITO PARTECIPATIVO INDIVIDUALE**

Il Direttore dell'AC 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 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

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

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

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

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento dell'attività lavorativa;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- comportamenti organizzativi incoerenti rispetto alle esigenze del sistema organizzativo dell'ufficio;
- prestazioni lavorative in contrasto rispetto agli obiettivi assegnati e con ricadute negative sul processo lavorativo di competenza;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di soddisfazione delle attese degli utenti.

Gli eventi negativi, debitamente circostanziati, concernenti le sopra elencate situazioni vanno segnalati, entro 3 gg. dal loro verificarsi, al dipendente interessato che potrà produrre al riguardo proprie argomentazioni.

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

## **Art. 8 Banca delle ore**

Ai fini di facilitare la conciliazione tempi di vita-lavoro è istituita la banca delle ore per la gestione delle ore derivanti dal lavoro straordinario o supplementare, nei limiti di quanto previsto dall'art. 27 CCNL 2016/2018

L'istituto permette di accantonare, su di un "conto" individuale, un numero di ore prestate in più oltre il normale ordinario, nel limite complessivo annuo individuale pari a 100 ore, riproporzionate in relazione al tempo contrattuale.

Il dipendente può richiedere che nel suddetto conto-ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario.

Il dipendente con contratto di lavoro part-time orizzontale può richiedere che nella banca delle ore confluiscono le ore di lavoro supplementare e nei limiti dell'orario ordinario giornaliero del lavoratore a tempo pieno.

## **Art. 9 Misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.**

Le parti convengono sulla necessità di dare piena e coerente attuazione alle procedure per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, nel pieno rispetto del d.lgs. 81/2008.

La valutazione e l'aggiornamento dei rischi, ai sensi dell'art. 28 del d.lgs.81/2008, riguarda tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro - correlato.

L'Ente, aggiorna, ai sensi dell'art. 29 del citato d.lgs., periodicamente, in corrispondenza delle condizioni in esso previste, il Documento di valutazione dei rischi, nel quale sono individuati, in accordo e con la collaborazione del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico competente, le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici, con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, alle condizioni di lavoro dei dipendenti ed alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano apparecchiature munite di video terminali o in relazione a mutamenti sopravvenuti che sono potenzialmente suscettibili di determinare nuove e diverse esposizioni a rischio dei lavoratori.

Ai sensi dell'art. 175 del d.lgs. 81/2008, il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano del lavoro ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività.

In particolare il Medico Competente provvede ad attuare e programmare il piano di sorveglianza sanitaria.

Secondo le disposizioni del d. lgs. 81/2008, l'Ente consulta i rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza in merito all'organizzazione della formazione di cui all'art. 37 del citato d.lgs.

#### **Art. 10 Organizzazione del lavoro agile**

Le parti concordano di istituire per quanto pertinente al lavoro agile/da remoto nel momento in cui ci sia una istanza da parte dei dipendenti.

<b>COSTITUZIONE FONDO ANNO 2022 Automobile Club Vicenza</b>	
<b>FONDO DI ENTE PER I TRATTAMENTI ACCESSORI 2022</b>	<b>2022</b>
<b>Fondo anno 2016</b>	<b>44.786,00</b>
ARTICOLO 76 CCNL 2016/2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2017	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2018	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2019	164,00
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2020	
comma 3 lett. b) quota annua R.I.A. cessati nel 2021	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2017	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2018	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2019	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2020	
comma 3 lett. c) quota annua risparmio indennità di ente 2021	
comma 4 lett. d) rateo mesi R.I.A. cessati nel 2021	
comma 4 lett. d) rateo mesi indennità di ente cessati nel 2021	
decurtazione fondo per progressioni (l.266/05 c.193) ante 2020	- 7.088,00
decurtazione fondo per progressioni (l.266/05 c.193)	- 5.822,00
decurtazione fondo parte fissa rid pro.pers. (art.9 c.2 bis) L.122/10 Picco	- 6.044,00
decurtazione fondo parte fissa rid pro.pers. (art.9 c.2 bis) L.122/10 Carta	- 1.850,00
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2022 PRE-DECURTAZIONE</b>	<b>24.146,00</b>
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	
<b>IMPORTO BASE FONDO ANNO 2022</b>	<b>24.146,00</b>

Decurtazione straordinario	500,00
Art.89 CCNL 2016/2018: 0,49% del monte salari 2015 (€ 137.197,36)	672,27
Art.49, co. 3 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 143.708,84)	1.164,00
Art.49, co. 6 CCNL 2019/2021: 0,81% del monte salari 2018 (€ 143.708,84) - UNA TANTUM riferita al 2021	1.164,00
Art.49, co. 8 CCNL 2019/2021: 0,22% del monte salari 2018 (€ 143.708,84)	316,16
Art.49, co. 7 CCNL 2019/2021: economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo anno 2022 (tali risorse possono essere presuntivamente quantificate in ragione dell'eventuale risparmio registrato nell'anno 2021 e saranno correttamente stanziare all'esito dell'approvazione del consuntivo 2022)	500,00

Decurtazione indennità di ente (in quanto, dall'1/11/2022, a carico del bilancio dell'amministrazione)	- 490,28
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, comma 4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni)	163,16
<b>IMPORTO FONDO ANNO 2022</b>	<b>27.135,31</b>