Automobile Club Vicenza

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DI ENTE –**
**CCNL 2019-2021 ANNO 2023**

---

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 11 dicembre 2023 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.nl. 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 27 ottobre 2022 e vigente per il periodo 2023-2025;

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 | LE DELEGAZIONI SINDACALI |
|---|---|
| f.to dr. Gian Antonio Sinigaglia | f.to Gian Paolo La Porta |
| _____ | _____ |
| Direttore Dr. Gian Antonio Sinigaglia | CISL FP |
| | _____ |
| | FP CGIL |

_____
UIL PA

_____
CONFSAL UNSA

_____
FLP

_____
USB PI

_____
CONFINTESA FP

f.to Anna Filippi

_____
**R.S.U**

In data 18/12/2023 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 Dr. Antonio Gennarelli
Presidente
Collegio dei Revisori dei Conti

## 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 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.

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 14 CCNL 2019-2021

Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.

L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:

- Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica. È inoltre condizione necessaria l'assenza negli ultimi due anni di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o al rimprovero scritto;
- Per l'anno 2023 viene concordato l'attribuzione di n. 2 differenziali stipendiali per l'area funzionari.
- I differenziali stipendiali sono attribuiti in base ad una graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva avente i seguenti criteri:

1. Media delle ultime 3 valutazioni individuali conseguite.
2. Esperienza professionale maturata.
3. Titoli culturali e/o professionali.

La progressione economica di cui al presente articolo è attribuita a decorrere dal 1 gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo stesso.

## 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 € 24.047,79 è utilizzato come di seguito indicato.

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Compensi incentivanti/Fondo di quantità e qualità (confluiscono i residui di altri fondi utilizzati parzialmente) € 11.932,60<br>Compensi incentivanti per progetti € 1.500,00 | € | 13.432,60 |
| | Differenziali stipendiali | € | 4.500,00 |
| | 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 |

## 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 € 1.500,00

**Obiettivi progettuali:**

La quota fondo compensi incentivanti pari a € 1.500,00 (1.000,00 e 500,00 maggiorazione premio individuale) viene attribuita, nell'ambito generale degli obiettivi assegnati a specifici progetti che riguardano:

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI ANNUALI INCENTIVANTI – 2023

| OBIETTIVI | INDICATORI (numero) | Target %(n.ro min/max) |
|---|---|---|
| Sviluppo, assistenza e supporto attività commerciale della società in House | Incremento della compagine associativa della delegazione VI038 | n. 1.400 |
| Collaborazione e supporto amministrativo società in house | Verifiche periodiche | n. 3 |

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 2024.

COMPENSI INCENTIVANTI: FONDO QUANTITA' E QUALITA' DEL SERVIZIO

La quota del fondo quantità e qualità pari a € 11.932,60 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 CONNESSI AGLI OBIETTIVI SPECIFICI DI FEDERAZIONE | | | |
| Organizzazione manifestazione/eventi | SICUREZZA STRADALE: Partecipazione nel supporto organizzativo di iniziative di sicurezza stradale | 2 iniziative di divulgazione | 25 |
| | ACI STORICO | 1 evento e 2 attività di divulgazione | |
| 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 | 8503 | 25 |
| qualità dell'informazione | incremento della percentuale mail acquisite nel 2021 rispetto alla produzione diretta di tessere individuali (al netto dei rinnovi automatici) | 82,00% | 15 |
| Concorrere al consolidamento della compagine associativa | Soci fidelizzati | 2122 | 15 |
| 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 | 20 |

Alla data odierna sono già stati erogati a titolo di acconto € 9.000,00 sul compenso incentivante 2023.
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 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 attenere 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 confluiscano le prestazioni di lavoro straordinario.
Il dipendente con contratto di lavoro part-time orizzontale può richiedere che nella banca delle ore confluiscano 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.