



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2019/2021

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2016/2018, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno **27 SETTEMBRE 2021** presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2016/2018;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 77 e seguenti del C.C.N.L. 2016/2018, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il documento programmatico "Piani e programmi di attività dell'Ente" adottato dal Consiglio Generale in data 19/12/2018 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2019;
- visto il D.L. n° 112 del 25 giugno 2008, convertito in L. n° 133/2008, con particolare riferimento alle previsioni dettate dall'art. 67;
- tenuto conto di quanto disciplinato dal D.Lgs. 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 D. Lgs. 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";
- vista la comunicazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica Prot DFP/8457 dell'11 febbraio 2020, con la quale ha trovato conclusione l'accertamento previsto dall'art.40-bis, comma 2, del D.lgs.n.165/2001 e recepite le modifiche richieste;

STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione - parte normativa anni 2019/2021 in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

LA RAPPRESENTANZA DELL'AMMINISTRAZIONE

Dr. Gerardo Capozza	FIRMATO
Dr. Luigi Francesco Ventura	FIRMATO
D.ssa Autilia Zeccato	FIRMATO
D.ssa Daniela Delle Donne	FIRMATO
D.ssa Antonella Palumbo	FIRMATO

LE DELEGAZIONI SINDACALI

CISL FP	FIRMATO
CONFINTESA FP	FIRMATO
FP CGIL	FIRMATO
UILPA ACP	FIRMATO
CONFSAL UNSA	FIRMATO
FLP EPNE	FIRMATO
USB PI	FIRMATO

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo integrativo triennale si applica al personale non Dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato 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 aree professionali A, B e C con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, 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 nazionale.

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.

TITOLO II

IL SISTEMA PROFESSIONALE

Al fine di mantenere livelli di qualità nell'erogazione dei servizi resi, sempre adeguati alle esigenze dei destinatari attraverso una pianificazione degli interventi atti ad assicurare una presenza in servizio di personale coerente con i fabbisogni definiti sia in termini di professionalità che di assegnazione tra le diverse Strutture centrali e periferiche, l'Amministrazione procede con cadenza annuale entro il 31 gennaio, alla verifica della disponibilità in relazione ai fabbisogni stessi.

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, anche in considerazione dell'introduzione del Documento Unico, come previsto dal d. lgs. 98/2017.

L'attribuzione del livello economico superiore può essere effettuata, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno approvazione definitiva della graduatoria, nei confronti del personale in servizio

appositamente stanziata in bilancio con decorrenza dal primo gennaio di ciascun esercizio di riferimento ed è prevista, in applicazione dell'art. 23 del d. lgs. 150/2009, per una quota limitata, non superiore al 50%, della platea dei potenziali beneficiari.

Nelle more degli esiti dei lavori della Commissione paritetica sui sistemi di classificazione del personale, le parti concordano sulla ridefinizione, per la prossima triennalità, dei fattori utilizzati ai fini della selezione in questione, con particolare riguardo ai criteri individuati per la valutazione dei titoli.

POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 1 - Posizioni organizzative

Le parti convengono che al personale titolare di incarico di posizione organizzativa compete la corresponsione dell'indennità nella misura prevista nella tabella riassuntiva di seguito riportata:

Let. A) RESPONSABILE DI UNITÀ TERRITORIALE	
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.17 CCNL 2006/2009)	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ SPECIFICA* (ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018)
IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

Let. B) VICARIO	
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.17 CCNL 2006/2009)	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ SPECIFICA (ART. 77 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2016/2018)
IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.17 CCNL 2006/2009)
IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO- RICERCHE
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.17 CCNL 2006/2009)
IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

*In caso di interim l'indennità di responsabilità specifica è riconosciuta al responsabile di struttura in aggiunta a quella già percepita per l'incarico principale.

Per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa conferiti ai responsabili e preposti di Automobile Club si rimanda a quanto definito nel CCI parte economica per ogni anno di riferimento.

Art. 2 – Performance Organizzativa e Individuale

Il sistema di misurazione delle attività per il personale, finalizzato a valorizzare le competenze e le capacità di sviluppo professionale, nonché a verificare il raggiungimento degli obiettivi di performance prefissati, nel rispetto di quanto previsto dal vigente CCNL, tiene conto del contributo fornito da ogni dipendente nel gruppo, in un'ottica di miglioramento continuo volta alla semplificazione di processi di lavoro e al miglioramento dei servizi e delle prestazioni erogate.

In tal senso assume indubbio rilievo, ai fini della definizione del parametro di accesso ai compensi incentivanti la produttività, l'apporto reso dal personale in relazione al ruolo ed alla posizione funzionale ed operativa da ciascuno rivestite.

Ai fini della valutazione della performance organizzazione si fa riferimento al SMVP della federazione ACI approvato dal Consiglio Generale nella seduta del 21 Ottobre 2020 e alle disposizioni del decreto legislativo 74/2017. Allo scopo di migliorare l'efficienza organizzativa, in linea con l'obiettivo di dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di Ente e al fine di rendere più snello e trasparente l'intero processo, questa Amministrazione ha messo a punto una procedura attraverso la quale gestire in maniera informatica l'intero ciclo di assegnazione degli obiettivi, di misurazione e di valutazione della performance per il personale delle aree di classificazione.

In relazione ai premi correlati alla performance si coglie l'occasione per evidenziare che ACI, in coerenza con quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione della performance della federazione, per il personale delle aree di classificazione, avvalendosi anche di una procedura informatica, ha costruito un processo che segue il ciclo della performance, partendo dalla definizione ed assegnazione degli obiettivi di team da parte di ogni dirigente al personale ad ognuno assegnato, passando per una misurazione infrannuale, per giungere sino alla valutazione finale per ogni annualità, i cui risultati sono oggetto di rendicontazione nella relazione annuale della performance. La performance organizzativa è attuata anche attraverso la definizione di progetti di sede o trasversali ad alcune realtà di sede centrale o territoriali. Oltre alla performance organizzativa, sono oggetto di valutazione anche i comportamenti organizzativi messi in campo da ciascun dipendente al fine del raggiungimento degli obiettivi assegnati da parte di ogni dirigente

valutatore sul personale ad ognuno assegnato e da parte di ogni dipendente in autovalutazione. La valutazione dei comportamenti organizzativi è anch'essa soggetta ad una misurazione infrannuale ed ad una valutazione finale. Anche i risultati di questa valutazione sono rendicontati nella relazione annuale sulla performance.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 77 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018)

La gestione delle quote di fondo è articolata come segue:

A. PRODUTTIVITÀ

Le attività/obiettivo di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento degli obiettivi sono individuate in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente, relativamente all'anno di riferimento.

Si dettagliano qui di seguito, distinti per ambiti organizzativi, i macro-processi oggetto di valutazione ed inseriti nelle relative schede:

✓ SEDE CENTRALE E DIREZIONI COMPARTIMENTALI - Le attività/obiettivo di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento dei target definiti sono individuate anche in coerenza con quanto definito per la performance organizzativa di Ente, relativamente all'anno di riferimento.

✓ AREE METROPOLITANE/DIREZIONI/UFFICI TERRITORIALI – Le attività/obiettivo di cui si tiene conto ai fini del raggiungimento dei target definiti sono individuate centralmente sulla base di una mappatura delle stesse ed in base anche con quanto definito per la performance organizzativa di Ente, relativamente all'anno di riferimento.

In vista dell'introduzione del Documento Unico, di cui al d.lgs. 98/2017, le parti si impegnano, nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'Innovazione, a ridefinire le regole dello standard qualitativo e quindi le attività/obiettivo, da applicare, in via sperimentale, a partire dall'anno 2021. L'importo complessivo della quota di fondo viene definito in budget per unità organizzativa. I budget sono erogati a tutto il personale in servizio, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura, tenendo conto, per il personale delle Aree Metropolitane, Direzioni/Uffici territoriali, del coefficiente di produttività conseguito nel trimestre di riferimento, nonché alle presenze incentivanti ed alla scala parametrica sotto riportata:

POSIZIONI	SCALA PARAMETRICA
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

Le parti concordano sulla revisione della scala parametrica.

B. ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progettualità annuale ex art. 77 comma 4 CCNL 2016/2018)

Le attività progettuali , oggetto anche di contrattazione territoriale di terzo livello (art. 77 comma 4 del CCNL 2016/2018) sono definite in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 77 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018)

Il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale trova fondamento, oltre che nella normativa di riferimento, in documenti programmatici e processi operativi presenti in ACI quali:

- **il Sistema di misurazione valutazione della performance di federazione**, che contiene una declaratoria dei comportamenti organizzativi, ritenuti necessari per il raggiungimento degli obiettivi prefissati dall'ente;
- **la mappatura dei processi** utilizzata per costruire il sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa, cui agganciare i comportamenti oggetto di valutazione della performance individuale.

La quota di fondo destinata al riconoscimento economico derivante dalla valutazione della performance individuale, viene erogata al personale delle aree, annualmente, sulla base dei comportamenti organizzativi messi in atto ai fini del raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativi assegnati.

Gli stessi comportamenti sono oggettivabili attraverso descrittori graduati al fine di quantificare l'adeguatezza o meno del comportamento agito rispetto all'atteso. All'interno di ogni gradazione di comportamento espresso, inoltre, sono indicate, in una scala da 1 a 4, ulteriori sfumature di giudizio.

Il personale delle aree di Sede Centrale è valutato dal Dirigente di riferimento o, se in staff, dal Direttore Centrale della Direzione di appartenenza. **Il personale delle aree in servizio presso le Direzioni compartimentali** è valutato dal Direttore compartimentale.

Il personale delle Aree Metropolitane/Direzioni Territoriali è valutato dal Dirigente l'area o la direzione di appartenenza; **il personale delle Unità Territoriali** è valutato dal Dirigente territoriale competente per area, che avrà cura di sentire i singoli Responsabili di struttura.

In applicazione del processo di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance di Federazione ACI, ai fini della corresponsione della quota fondo in questione, determinata a seguito

della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo della valutazione finale è pari a 1;
2. il valore massimo della valutazione finale è pari a 16.

La quota di fondo è suddivisa su base nazionale in proporzione al punteggio effettivamente conseguito.

In caso di valutazione con valore 1 l'importo corrispondente è pari a € 120,00.

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, pari al massimo al 30% della forza in ruolo totale su base nazionale, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,8 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16. In caso di ex aequo terrà conto dell'anzianità di servizio complessiva.

Art. 3 – Particolari istituti contrattuali di ACI

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 riferimento.

- a) Indennità di rischio correlata ad attività che comportino un'esposizione ad agenti atmosferici (autisti) o comunque comportanti continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute o all'incolumità (centralinisti) ;
- b) Indennità di rischio per trasporto valori;
- c) Indennità di rischio correlata all'attività di sportello esterno/maneggio valori;
- d) Indennità di rischio maneggio valori sportello interno;
- e) Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018) come da dettaglio successivo;
- f) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività del Centro Servizi Affari Generali;
- g) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività del Centro Servizi Cartografico;
- h) Indennità di responsabilità correlata all'attività di cassiere principale;
- i) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria di Direzioni Centrali e Vertici dell'Ente;
- j) Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale;
- k) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale;
- l) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale e delle reti dislocate sul territorio;
- m) Indennità per specifiche responsabilità per compensare l'attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'Esecuzione;
- n) Corresponsione, di un compenso mensile differenziato correlato alla

responsabilità che deriva dall'utilizzo e dalla gestione delle banche dati del PRA e delle strutture di supporto, derivanti soprattutto dalla necessaria dematerializzazione e digitalizzazione di tutti i processi di lavoro dell'Ente (firma digitale degli atti PRA, gestione delle presenze, gestione performance, gestione archivi digitali) anche in relazione alla competenza maturata nell'attività presidiata per il personale di area A livello economico 3, area B livello economico 3 e area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31/12/2008 e 31/12/2014;

- o) corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità temporanea (art. 77 comma 2 lett. g).

Il ricorso alle prestazioni lavorative in turno dovute a non occasionali esigenze di servizio e rientranti in un modello organizzativo che risponda a specifiche esigenze di funzionalità connesse ai tempi di erogazione del servizio, è previsto per le seguenti aree di attività:

- Servizi di Infomobilità/Turisticici
- Autoparco
- Centralino

In relazione al disagio connesso allo svolgimento delle prestazioni rese in turno, le parti concordano nel prevedere l'erogazione di uno specifico compenso aggiuntivo secondo i valori indicati nella tabella turni di seguito riportata, stabiliti tenendo conto degli importi definiti dal CCNL 2016/2018 (art. 19 commi 5, 6 e 7) riconosciuto dal 2003 in applicazione dell'art 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 per il comparto Enti Pubblici non economici, dove prevedeva al comma 2 alinea 5 che il disagio o la gravosa articolazione dell'orario di lavoro potessero essere retribuiti attraverso l'utilizzo del fondo, al fine di poter compensare la minore indennità di turno derivante dall'applicazione del CCNL rispetto alla precedenti applicazioni normative di cui all'art. 27 del DPR 209/1979; tale fonte di finanziamento è utile per ridurre il delta tra le indennità corrisposte ante e post CCNL del 9 ottobre 2003, con la clausola che l'eventuale aumento dell'indennità di turno, calcolata secondo regole contrattuali successive, trova finanziamento in tale maggiorazione, sino al completo annullamento della stessa.

AREE PROFESSIONALI	MAGGIORAZIONE TURNO POMERIDIANO	MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO O FESTIVO	MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO FESTIVO	MAGGIORAZIONE TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE
A1	0,051	4,970	3,919	7.425
A2	0,059	5,542	4,143	7.844
A3	0,061	5,945	4,278	8,097
B1	0,063	6,086	4,369	8,266
B2	0,137	6,772	4,652	8,800

B3	0,258	7,651	5,347	9,309
C1	0,254	7,845	5,459	9,572
C2	0,316	8,380	5,904	9,918
C3	0,386	9,060	6,452	10,491
C4	0,535	10,429	7,567	11,522
C5	0,700	11,675	8,626	12,275

Detti importi sono soggetti pertanto a progressivo riassorbimento in caso di incremento da parte della Contrattazione nazionale di comparto dei compensi per l'effettuazione del turno.

Il ricorso ai turni di reperibilità, collegati alla particolare natura di servizi che richiedano interventi di urgenza o non programmabili, è previsto per le seguenti aree centrali:

- Servizi di Infomobilità/Turistici
- Autoparco

Il predetto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione al periodo di reperibilità maggiorato, per turni superiori alle 4 ore, come di seguito specificato:

fino a 4 ore		3,33
5		4,25
6		5,17
7		6,08
8		7,00
9		7,92
10		8,83
11		9,75

12	10,00
----	-------

In caso di chiamata in servizio viene meno il presupposto per la corresponsione del compenso per la reperibilità e l'attività prestata viene retribuita come lavoro straordinario. Conseguentemente, nell'ambito della medesima giornata, il compenso per la reperibilità non è cumulabile con il compenso per prestazioni rese a carattere straordinario.

Le predette voci possono essere modificate/integrate dai contratti collettivi integrativi - parte economica - per ogni anno di riferimento.

Art. 4 - Banca delle ore

Al fine 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 debitamente autorizzate superiore a 20 minuti.

Il dipendente con contratto di lavoro part time orizzontale può richiedere che nella banca delle ore confluiscano le ore di lavoro supplementare, debitamente autorizzate, superiore a 20 minuti e nei limiti dell'orario ordinario giornaliero del lavoratore a tempo pieno.

Art. 5 - Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero

Le parti concordano, nei limiti di quanto previsto dall'art. 26 del CCNL 2016/2018, che per tutti i dipendenti, nell'ambito delle azioni positive rivolte alla maggiore conciliazione vita-lavoro, potrà essere prevista, compatibilmente con le esigenze di servizio, una flessibilità giornaliera da utilizzare, fino ad un massimo di 2 ore giornaliere complessive, da fruirsi in entrata e/o in uscita.

La flessibilità deve essere recuperata integralmente non oltre il mese successivo a quello cui si riferiscono le ore non effettuate. L'eventuale mancato recupero determina la corrispondente detrazione sulla retribuzione del mese ulteriormente successivo.

Nel caso di fruizione nella stessa giornata di flessibilità e permessi orari a recupero, di cui all'art. 34 del CCNL 12 febbraio 2018, deve essere comunque assicurata la presenza in servizio per almeno la metà dell'orario effettivo giornaliero.

In sede di contrattazione integrativa locale potranno essere individuate le fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita.

Art. 6 - Orario Multiperiodale

Consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori

o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, nei limiti di quanto previsto dall'art. 22 CCNL 2016/2018.

Tale programmazione è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi, anche in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

Le parti concordano che i periodi di maggiore o minore concentrazione dell'orario devono essere individuati contestualmente di anno in anno e non possono superare le 13 settimane.

In sede di contrattazione integrativa locale potranno essere individuate situazioni operative, da segnalare alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, e determinare il numero di settimane utili all'attuazione dell'attività stessa.

Art. 7 - 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 videoterminali 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 81/08, il lavoratore, durante lo svolgimento quotidiano del lavoro ha diritto ad una interruzione della sua attività mediante pause ovvero cambiamento di attività. Le modalità di tali interruzioni sono definite in sede di accordo a livello nazionale.

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..

Al fine di una più elevata qualità del lavoro, le parti convengono che l'Ente, sulla base delle indicazioni fornite dalla Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza sul Lavoro per la valutazione dello stress lavoro-correlato, diffuse con circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 23692 del 18/11/2010, attraverso la costituzione di gruppi di lavoro, effettua la valutazione dello stress lavoro correlato presso le strutture centrali e periferiche dell'Ente, con conseguente aggiornamento dei rispettivi Documenti di Valutazione dei Rischi.

Art. 8 – Compensi per il personale proveniente da altre Amministrazioni.

Gli istituti contrattuali previsti nel presente C.C.I. trovano applicazione anche nei confronti del personale utilizzato ai sensi dell'art. 7 delle norme sul rapporto di lavoro del personale A.C.I. deliberate dal Comitato Esecutivo nella seduta del 14 settembre 2001 e del personale in comando ai sensi dell'art.30 comma 2 - sexies del dlgs 30 marzo 2001 n.165.

Trattandosi di personale non destinatario del fondo per il trattamento economico accessorio del personale A.C.I., i relativi oneri trovano finanziamento negli appositi stanziamenti nell'ambito del budget dell'Ente al conto co.ge. 410730001 "costo personale di terzi".



FEDERAZIONE
LAVORATORI PUBBLICI
E FUNZIONI PUBBLICHE

FLP EPNE Coordinamento Nazionale

Via Aniene, 14 - 00198 Roma – Tel. 3475343005 – 3348052324 sito internet: www.flp.it –email: epne@flp.it

CCI ACI 2019-2020-2021 PARTE NORMATIVA CCI ACI 2019 PARTE ECONOMICA

NOTA A VERBALE FLP

La FLP EPNE sottoscrive il CCI ACI triennio 2019-2020-2021 parte Normativa e il CCI ACI 2019 parte Economica per consentire il pagamento al personale degli arretrati e per accelerare la chiusura della stagione dei contratti firmati dopo la scadenza.

Si prende atto che il nuovo testo ha accolto i rilievi del MEF e del MPA risultando variato rispetto all'Ipotesi.

Nel ribadire il proprio dissenso, espresso in sede di confronto, in merito all'Accordo sulla Performance organizzativa e individuale, in quanto particolarmente carente in trasparenza ed equità, che ha portato FLP a non sottoscriverlo, si esprime quanto segue:

- **La FLP è contraria ad un sistema professionale in cui la performance, così come articolata in A.C.I., determini i passaggi economici. Si chiede, a tale proposito, un termine certo di conclusione dei procedimenti di selezione da indicare nel bando stesso.**
- **La FLP chiede che vengano valorizzati i livelli di esperienza lavorativa anche nei processi non coinvolti nell'applicazione del d.lgs. 98/2017.**
- **La FLP chiede la riformulazione della scala parametrica risultando penalizzante per le Aree A e B e non adeguatamente progressiva nell'Area C.**
- **La FLP contesta, ancora una volta, che l'Amministrazione non si è attivata per stralciare dal "Fondo risorse decentrate" la corresponsione delle indennità per le Posizioni Organizzative, conferite per esigenze funzionali dell'A.C.I..**
- **La FLP apprezza che la definizione del raggiungimento dell'obiettivo per le attività di valorizzazione della qualità del servizio sia demandata alla contrattazione di terzo livello.**

Roma, 27 settembre 2021

**Il Coordinatore Nazionale FLP ACI
Debora Martignani**



NOTA A VERBALE

- **Accordo economico 2019**
- **Triennio 2019 2021**
- **Posizioni organizzative**

La scrivente Organizzazione Sindacale sottoscrive l'accordo economico relativo all'anno 2019 in quanto accordo a consuntivo che ha già prodotto i suoi effetti.

Sottoscrive l'accordo normativo relativo al triennio 2019-2021, pur rimanendo fortemente critica per quanto riguarda il sistema di valutazione individuale.

USB ritiene comunque necessario affrontare la questione premialità per gli anni 2020-2021 in quanto non sussistono elementi oggettivi per la valutazione e conferma quindi la propria richiesta di sospensione della stessa per le evidenti difficoltà che i lavoratori si sono trovati a fronteggiare per la pandemia e per la gestione del Documento Unico, che ha causato e causa ancora notevoli difficoltà operative per i colleghi degli Uffici Territoriali. Non può definirsi obiettiva una valutazione espressa sulla base delle attività lavorative così come si sono svolte nelle condizioni di emergenza di quest'ultimo anno, in assenza, nella maggior parte dei casi, di strumenti informatici adeguati e in applicazione di nuove procedure farraginose e non sufficientemente testate.

Inoltre USB attende una risposta in merito alla richiesta fatta dalla scrivente Organizzazione Sindacale di rendere pubblico, all'interno di ogni singola Direzione o Ufficio, la valutazione finale dirigenziale di ognuno.

Non sottoscrive invece l'accordo sulle posizioni organizzative in quanto ritiene che per sopperire alle esigenze dell'Amministrazione non debba utilizzarsi il fondo di tutti i lavoratori ma occorranno ulteriori risorse.

Roma, 19 marzo 2021

p/USB Pubblico Impiego
Coord. Nazionale ACI
Bruno Stramaccioni