



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PARTE NORMATIVA ANNI 2022/2024

La Rappresentanza dell'Amministrazione e le sottoscritte Organizzazioni Sindacali Nazionali di cui all'art.7 del vigente CCNL 2019/2021, al termine delle sessioni di trattativa all'uopo avviate, il giorno 29 DICEMBRE 2023 presso la Sede Centrale dell'Ente,

- visto il C.C.N.L. del Comparto Funzioni Centrali per il triennio 2019/2021;
- visto quanto disciplinato con il Titolo II del predetto CCNL in tema di relazioni sindacali;
- visti gli artt. 50 e seguenti del C.C.N.L. 2019/2021, in tema di utilizzo del Fondo Risorse Decentrate;
- visto il "Piano Integrato di Attività e di Organizzazione" adottato dal Consiglio Generale in data 27 aprile 2022 che illustra il portafoglio delle iniziative attuative degli obiettivi strategici e delle linee politiche deliberate dagli Organi con riferimento al 2022;
- 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-0082398-P-28/12/2023, 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;



Automobile Club d'Italia

STIPULANO

Il contratto collettivo nazionale integrativo del personale delle aree di classificazione - parte normativa anni 2022/2024 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*

CGIL FP *firmato*

UILPA ACP *firmato*

CONFSAL UNSA *firmato nota a verbale*

FLP EPNE *firmato*

USB PI *firmato*



TITOLO I - CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 1 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 2022 - 31 dicembre 2024.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle aree professionali di cui al successivo art. 2 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.

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti; per quanto non espressamente disciplinato si applicano gli istituti di cui al CCNL per il personale del Comparto Funzioni Centrali e alla normativa in vigore.

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.


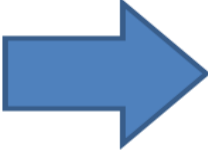
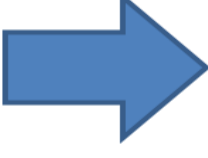
L'efficacia del presente contratto perdura sino alla stipula del successivo contratto integrativo, da effettuarsi nel rispetto dei termini e con le modalità previste dalla disciplina normativa e contrattuale vigente in materia.



TITOLO II - IL SISTEMA PROFESSIONALE

ART.2 – NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE DEL PERSONALE E DEFINIZIONE FAMIGLIE PROFESSIONALI (Titolo III CCNL 2019/2021)

Dal 01/11/2022, il Personale in servizio viene inquadrato nelle nuove Aree, come riportato nella tabella che segue:

C5		Area dei Funzionari
C4		
C3		
C2		
C1		
B3		Area degli Assistenti
B2		
B1		
A3		Area degli Operatori
A2		
A1		

In ciascuna Area sono previste diverse famiglie professionali, all'interno delle quali sono collocati i dipendenti con competenze o conoscenze comuni.

In particolare, in ACI sono state individuate le seguenti famiglie professionali:

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

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, sulla base della seguente tabella di corrispondenze:



ATTUALI AREE DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALI PROFILI PROFESSIONALI	COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
AREA C	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEI FUNZIONARI
	Profilo Analista di Organizzazione	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	Profilo Formatore	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Profilo Interprete	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Specialista Mobilità, Automobilismo, Ambiente	Famiglia Amministrativo - Gestionale	
	Specialista Informatico	Famiglia Tecnico - Specialistica	
	Specialista Informazione Turistica	Famiglia Informazione e Comunicazione	
	Giornalisti	Famiglia Informazione e Comunicazione	
AREA B	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI
AREA A	Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI OPERATORI

Le competenze professionali richieste per ciascuna famiglia professionale sono individuate come specificato nel documento tecnico allegato al presente CCI quale parte integrante e sostanziale.

ART. 3 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE (art. 14 CCNL 2019/2021)

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 possesso delle competenze professionali progressivamente acquisite dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area e della famiglia professionale di appartenenza.

Il numero delle progressioni è stabilito in funzione delle risorse certe previste nel Fondo di Ente e appositamente stanziato 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 per area di classificazione.



Possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate.

È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi due anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa o, per le fattispecie previste dall'art. 43 (Codice disciplinare), comma 3, lett. f), al rimprovero scritto.

La misura annua lorda del "differenziale stipendiale" per ciascuna Area del sistema di classificazione, nonché il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima Area, sono stabiliti nella tabella 1 del CCNL 2019-2021 che di seguito si riporta:

AREA	Misura annua lorda differenziale stipendiale	Numero massimo differenziali attribuibili
Funzionari	€ 2.250,00	5
Assistenti	€ 1.250,00	5
Operatori	€ 800,00	2

L'attribuzione del "differenziale stipendiale" può essere effettuata, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo di Ente, nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di selezione e viene effettuata attraverso una valutazione dei seguenti criteri:



- per l'anno 2023, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale di cui al precedente art. 2

A (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 1) del CCNL 2019-2021)	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, con riferimento ai comportamenti organizzativi, secondo la seguente scala di punteggio:	
	★ valore medio valutazione da 1 a 4 ★ valore medio valutazione oltre 4 e fino a 8 ★ valore medio valutazione oltre 8 e fino a 12 ★ valore medio valutazione oltre 12 e fino a 16	punti 13 punti 26 punti 35 punti 45
B (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 2) del CCNL 2019-2021)	Livello di esperienza lavorativa maturata e specifiche conoscenze acquisite, al fine di favorire il cambiamento dei modelli organizzativi conseguenti all'introduzione di nuovi processi e procedure anche informatiche:	
	★ per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nell'ex livello economico di appartenenza	punti 1,739 per un massimo di punti 40
	Per il personale proveniente da altre Amministrazioni si tiene conto dell'anzianità maturata presso le Amministrazioni di provenienza relativa all'ultima posizione economica rivestita, secondo le tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.	
C (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2019-2021)	Titoli culturali e/o professionali:	
	★ licenza elementare/licenza media ★ diploma ★ diploma universitario o laurea breve o laurea triennale ★ diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento) ★ master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360, doppia laurea (da intendersi quale intero ciclo) ★ dottorato di ricerca	punti 3 punti 4 punti 10 punti 13 punti 14 punti 15
E (Art. 14, co. 2, lett. f) del CCNL 2019-2021)	Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:	
	★ per ogni anno (dal settimo in poi) - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nel livello economico di appartenenza	punti 0,097 per un massimo di punti 1,65

In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con età anagrafica maggiore.



● **Dall'anno 2024:**

A (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 1) del CCNL 2019-2021)	Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite, con riferimento ai comportamenti organizzativi, secondo la seguente scala di punteggio:	
	★ valore medio valutazione da 1 a 4 ★ valore medio valutazione oltre 4 e fino a 8 ★ valore medio valutazione oltre 8 e fino a 12 ★ valore medio valutazione oltre 12 e fino a 16	punti 13 punti 26 punti 35 punti 45
B (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 2) del CCNL 2019-2021)	Livello di esperienza professionale maturata (max 40 punti)	
	★ per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza in ACI	punti 0,47 per un massimo di punti 20
	★ per ogni anno - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nella pubblica amministrazione	punti 0,47 per un massimo di punti 20
Per il personale proveniente da altre Amministrazioni si tiene conto dell'anzianità maturata presso le Amministrazioni di provenienza relativa all'ultima posizione economica rivestita, secondo le tabelle di equiparazione di cui al DPCM del 26 giugno 2015.		
C (Art. 14, co. 2, lett. d, p.to 3) del CCNL 2019-2021)	Titoli culturali e/o professionali:	
	★ licenza elementare/licenza media	punti 3
	★ diploma	punti 4
	★ diploma universitario o laurea breve o laurea triennale	punti 10
	★ diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/laurea specialistica (nuovo ordinamento)	punti 13
	★ master di I e II livello, diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360, doppia laurea (da intendersi quale intero ciclo)	punti 14
★ dottorato di ricerca	punti 15	
E (Art. 14, co. 2, lett. f) del CCNL 2019-2021)	Premialità per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni:	
	★ per ogni anno (dal settimo in poi) - o frazione di anno superiore a 6 mesi - di permanenza nel livello economico di appartenenza	punti 0,097 per un massimo di punti 1,65

In caso di parità di punteggio sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio; in caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato con età anagrafica maggiore.



ART. 4 - POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

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.15 CCNL 2019/2021)	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ* (ART. 50 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2019/2021)
IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

Let. B) VICARIO	
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.15 CCNL 2019/2021)	INDENNITÀ DI RESPONSABILITÀ* (ART. 50 COMMA 2 ALINEA D CCNL 2019/2021)
IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ	IMPORTO ANNUO PER 12 MENSILITÀ

Let. C) RESPONSABILE POLO FUNZIONALE	
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.15 CCNL 2019/2021)	
IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ	

Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO- RICERCHE	
INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.15 CCNL 2019/2021)	
IMPORTO ANNUO PER 13 MENSILITÀ	

*Nelle more della conclusione positiva delle procedure selettive per l'attribuzione della posizione di Responsabile di unità territoriale e vicario può essere riconosciuta un'indennità di responsabilità aggiuntiva rispetto a quella già percepita.

È demandata alla contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, la definizione dei valori delle indennità collegate a dette posizioni organizzative e professionali.

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



ART. 5 – 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 rivestiti.

Ai fini della valutazione della performance organizzativa 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, l'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 predetto Sistema, per il personale delle aree di classificazione, ha definito 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 e ad una valutazione finale. Anche i risultati di questa valutazione sono rendicontati nella relazione annuale sulla performance.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (art. 50 comma 2 lett. a) CCNL 2019/2021)

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.

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 misura direttamente proporzionale al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa della struttura, tenendo conto delle presenze incentivanti e delle scale parametriche sotto riportate:

fino al 31/10/2022

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

dall'1/11/2022

AREA	SCALA PARAMETRICA
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	85
OPERATORI	75



B. ATTIVITÀ DI VALORIZZAZIONE DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO (progettualità annuale ex art. 50 comma 4 CCNL 2019/2021)

In relazione alle attività progettuali, è demandato alla contrattazione territoriale di terzo livello (art. 50 comma 4 CCNL 2019/2021) l'adeguamento dei criteri come definiti in sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento.

PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 50 comma 2 lett. b) CCNL 2019/2021)

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 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 dell'area o della 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 di fondo in questione, determinata a seguito della valutazione finale, si tiene conto che:

1. il valore minimo è pari a 0;
2. il valore massimo è pari a 16.

In caso di valutazione con valore inferiore a 1 non sarà riconosciuto alcun premio.



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

In applicazione dell'**art. 78 del CCNL 2016/2018**, ai fini della remunerazione di una quota limitata di dipendenti, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano ottenuto un punteggio pari a 16.

In sede di contrattazione collettiva integrativa di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, si definiranno la misura di detta maggiorazione, la quota massima di personale valutato positivamente (pari ad almeno il 30%) a cui tale maggiorazione può essere attribuita, eventuale importo da corrispondere in caso di valutazione con valore 1, ed eventuali criteri di priorità in caso di parità dei punteggi.

ART. 6 – PARTICOLARI ISTITUTI CONTRATTUALI DI ACI (art. 50 comma 2 lett. d) e h) del CCNL 2019/2021)

Le parti concordano nel riconoscimento dei seguenti istituti ex **art. 50 comma 2 lett. d) e h)** del CCNL 2019/2021.

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 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 correlata all'attività di sportello esterno;
- d) Indennità di rischio maneggio valori sportello interno;
- e) Indennità di turno e relativa integrazione e indennità di reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018) come da dettaglio successivo;
- f) Indennità correlata alla responsabilità per le attività del Centro Servizi Affari Generali;
- g) Indennità correlata alla responsabilità per le attività del Centro Servizi Cartografico;
- h) Indennità correlata alla responsabilità per l'attività di cassiere principale;
- i) Indennità correlata alla responsabilità per le 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 correlata alla responsabilità per le attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale;
- l) Indennità correlata alla responsabilità per le attività di assistenza fiscale svolte dal personale assegnato alla Direzione Risorse Umane e Organizzazione;
- m) Indennità correlata alla responsabilità per le attività di segreteria del Direttore Compartimentale;
- n) Corresponsione di un compenso mensile differenziato erogato in relazione all'effettivo svolgimento della prestazione e correlato alla responsabilità che deriva dall'utilizzo e dalla gestione delle banche dati del PRA e delle strutture di supporto,

- o) 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 per il personale di area A livello economico 3, area B livello economico 3 ed area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31/12/2008 e 31/12/2014;
- p) corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità territoriale (art. 50 comma 2 lett. h del CCNL 2019/2021).

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/Relazioni internazionali
- 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 riportata nel CCI di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento, che incrementa le maggiorazioni, espresse in percentuale, stabilite per le varie tipologie di turno dall'art. 19 commi 5, 6 e 7 del CCNL 2016/2018 - riconosciuto dal 2003 in applicazione dell'art 32 del CCNL del 16 febbraio 1999 per il comparto Enti Pubblici non economici, che, al comma 2 alinea 5, dispone che il disagio o la gravosa articolazione dell'orario di lavoro possano 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 integrazione, sino al completo annullamento della stessa:

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/Relazioni internazionali
- Autoparco

Il predetto compenso è frazionabile in misura non inferiore a 4 ore ed è corrisposto in proporzione al periodo di reperibilità, per turni superiori alle 4 ore, come indicato nella tabella turni riportata nel CCI di Ente - parte economica - per ogni anno di riferimento

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. 7 - BANCA DELLE ORE

Al fine di facilitare la conciliazione tempi di vita-lavoro si conferma l'istituto della 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 orario ordinario, nel limite complessivo annuo individuale pari a 100 ore, riproporzionate in relazione al tempo contrattuale. Il predetto limite annuo complessivo può essere aumentato sino a 300 ore annue in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori secondo valutazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Il dipendente può richiedere che nel suddetto conto-ore confluiscono 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 confluiscono le ore di lavoro supplementare, debitamente autorizzate, superiore a 20 minuti e nei limiti dell'orario ordinario giornaliero del lavoratore a tempo pieno.

ART. 8 - 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. 9 - 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. 10 - 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/locale.

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. 11 – 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".

ARTICOLO 12 - CLAUSOLE FINALI

Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso della vigenza del presente contratto e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.



FEDERAZIONE CONFSAL-UNSA

Coordinamento Nazionale ACI e AC

Via Marsala, 8 - 00185 Roma
infoconfsalunsa@aci.it



Confederazione Generale
dei Sindacati Autonomi
dei Lavoratori

NOTA A VERBALE AL

CCI ACI 2022-2024 – PARTE NORMATIVA

La CONFSAL-UNSA ACI sottoscrive il Contratto Integrativo ACI 2022-2024 – Parte Normativa allo scopo di definire la concreta applicazione in ACI dei vari istituti contrattuali e di consentire gli sviluppi professionali ed economici dei lavoratori dell'Ente.

Peraltro, con la presente NOTA A VERBALE si formalizza la non condivisione di taluni specifici punti del Contratto Integrativo di seguito indicati.

art.3 - PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

In ordine a tale articolo - che (in applicazione dell'art. 14 CCNL 2019-2021 e nei limiti imposti alla contrattazione dal medesimo articolo) individua, in fase di prima applicazione e "a regime", i criteri per l'attribuzione dei "differenziali stipendiali" – non vengono condivisi i "pesi" individuati sul criterio A) e, in particolare, l'attribuzione dei punteggi differenziando per "fasce" molto ampie che, di fatto, penalizzano le competenze dei lavoratori (tenuto anche conto che i dipendenti che hanno beneficiato di una progressione economica non possono partecipare alla selezione per i successivi due anni).

Si esprimono inoltre perplessità anche sul criterio C), ossia sui punteggi attribuiti ai titoli culturali / professionali.

Art.7 – BANCA DELLE ORE

Si esprime dissenso in ordine alla previsione che il limite massimo annuo individuale di 100 ore (che è possibile accantonare) possa essere aumentato sino a 300 ore annue "*in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di lavoratori secondo valutazione della Direzione Risorse Umane e Organizzazione*".

La CONFSAL-UNSA ACI ritiene che le disfunzioni organizzative o eventuali esigenze particolari debbano essere affrontate mediante assunzione di ulteriore personale e non con metodi discutibili (peraltro ad esclusivo giudizio della DRUO).

f.to Andrea Giulio CAPPELLI
Coordinatore Nazionale ACI e AC
Federazione CONFSAL UNSA



Nuovo Ordinamento Professionale

All'interno di ACI il personale è raggruppato in famiglie professionali.

In particolare:

- 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.

Competenze della famiglia professionale amministrativo - gestionale

		Competenze e relativo grado di possesso			
		Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
Elevate Professionalità	Conoscenze in fatto di istruzione, predisposizione e sottoscrizione di atti.				
	Conoscenze utili allo studio, approfondimento, interpretazione e applicazione delle disposizioni di carattere: giuridico, amministrativo, economico-patrimoniale e contabile.				
	Competenza con riferimento alla pianificazione e alla programmazione delle attività della struttura.				
	Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.				
Funzionari		Conoscenze in fatto di istruzione, predisposizione e sottoscrizione di atti.			



	Competenze e relativo grado di possesso			
	Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
		Conoscenze utili allo studio, approfondimento, interpretazione e applicazione delle disposizioni di carattere: giuridico, amministrativo, economico-patrimoniale e contabile.		
		Competenza con riferimento alla pianificazione e alla programmazione delle attività della struttura.		
		Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.		
Assistenti			Conoscenze in fatto di istruzione, predisposizione e sottoscrizione di atti.	
				Conoscenze utili all'applicazione delle disposizioni di carattere: giuridico, amministrativo, economico-patrimoniale e contabile.
				Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.
Operatori				Competenze legate allo svolgimento di attività di carattere ausiliario, di tipo operativo.



→ 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.

Competenze della famiglia professionale tecnico - specialistica

		Competenze e relativo grado di possesso			
		Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
Elevate Professionalità	Conoscenze utili allo studio, approfondimento, interpretazione e applicazione delle disposizioni di carattere normativo, regolamentare e tecnico.				
	Competenze in materia di impostazione di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi.				
	Competenza con riferimento alla pianificazione e alla programmazione delle attività presidiate.				
	Competenze atte all'utilizzo di strumenti e tecniche adeguati allo sviluppo di attività progettuali.				
	Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.				
Funzionari		Conoscenze utili allo studio, approfondimento, interpretazione e applicazione delle disposizioni di carattere normativo, regolamentare e tecnico.			



	Competenze e relativo grado di possesso			
	Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
		Competenze in materia di impostazione di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi.		
		Competenza con riferimento alla pianificazione e alla programmazione delle attività presidiate.		
		Competenze atte all'utilizzo di strumenti e tecniche adeguati alla gestione di attività progettuali.		
		Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.		
Assistenti			Conoscenze utili all'applicazione delle disposizioni di carattere normativo, regolamentare e tecnico.	
				Competenze in materia di impostazione di elaborati tecnici o tecnico-amministrativi.
				Competenze legate al monitoraggio dell'efficienza e della qualità del servizio erogato.
Operatori				Competenze atte all'utilizzo di strumenti tecnici a presidio dell'attività svolta.



→ 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.

Competenze della famiglia professionale informazione e comunicazione

		Competenze e relativo grado di possesso			
		Livello Alto	Livello Avanzato	Livello Intermedio	Livello Base
Elevate Professionalità	Competenze in materia di: - informazione - formazione - comunicazione.				
	Conoscenza di programmi specifici relativi alle attività presidiate.				
	Conoscenze relative all'elaborazione e redazione di testi, anche a rilevanza esterna.				
	Competenze nella definizione di strategie e piani di comunicazione e formazione.				
	Competenze relative alla comunicazione in lingua straniera adeguate alle attività presidiate.				
	Competenze di <i>public speaking</i> .				
Funzionari		Competenze in materia di: - informazione - formazione - comunicazione.			
		Conoscenza di programmi specifici relativi alle attività presidiate.			
		Conoscenze relative all'elaborazione e redazione di testi, anche a rilevanza esterna.			



					Competenze e relativo grado di possesso							
					Livello Alto		Livello Avanzato		Livello Intermedio		Livello Base	
							Competenze nella definizione di strategie e piani di comunicazione e formazione.					
							Competenze relative alla comunicazione in lingua straniera adeguate alle attività presidiate.					
							Competenze di <i>public speaking</i> .					
Assistenti									Conoscenza di programmi specifici relativi alle attività presidiate.			