



Automobile Club d'Italia

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 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 17 marzo 2021.

### **CONCORDANO**

sull'allegata intesa in applicazione delle previsioni richiamate in premessa.

La stipula del contratto avrà luogo al termine della procedura prevista dall'art. 40-bis, comma 2, del D.lgs.165/2001.

il presente Contratto ha validità per gli anni 2019/2021 nel rispetto della disciplina di cui al D.Lgs. 150/2009 art. 54, commi 3 e 3bis.

LA RAPPRESENTANZA  
DELL' AMMINISTRAZIONE

LE DELEGAZIONI  
SINDACALI

## **TITOLO I**

### **CAMPO DI APPLICAZIONE**

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

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

Il presente contratto sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, per quanto non espressamente disciplinato continuano a trovare applicazione le disposizioni dei precedenti CCI, in quanto compatibili.

Il presente Contratto Collettivo Integrativo si applica al personale delle 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 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 nei confronti del personale in servizio in possesso dei requisiti previsti dai relativi bandi di selezione e viene effettuata attraverso una valutazione di fattori che attengono a:*

A	<p>Livello di esperienza maturato nel livello economico di appartenenza -</p> <p>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.</p> <p>★ punti 2 per ogni anno o frazione superiore a 6 mesi per un <b>massimo di punti 10.</b></p>
B	<p>Valutazione sui comportamenti organizzativi pari al punteggio conseguito nell'anno 2019</p> <p>★ valore della valutazione da 1 a 7: punti 6</p> <p>★ valore della valutazione da 8 a 9: punti 7</p> <p>★ valore della valutazione da 10 a 12: punti 8</p> <p>★ valore della valutazione da 13 a 15: punti 9</p> <p>★ valore della valutazione oltre 15: punti 10</p>
C	<p>Titoli culturali e/o professionali</p> <p>★ licenza elementare: punti 1</p> <p>★ licenza media: punti 2</p> <p>★ diploma: punti 3</p> <p>★ diploma universitario o laurea breve (vecchio ordinamento)/ laurea triennale/laurea (nuovo ordinamento): punti 4</p> <p>★ diploma di laurea (vecchio ordinamento)/laurea magistrale/ laurea specialistica (nuovo ordinamento), Master di I livello: punti 5</p> <p>★ diploma specializzazione post lauream della durata minima di 2 anni con crediti formativi da 120 a 360/dottorato di ricerca/ seconda laurea (di cui al punto precedente) /Master di II livello: punti 5,5</p>

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.

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:

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

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

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

<b>Let. D) RESPONSABILE ATTIVITÀ PROGETTUALE/STUDIO- RICERCHE</b>	
<b>INDENNITÀ DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA (ART.17 CCNL 2006/2009)</b>	
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.

### **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

La gestione delle quote di fondo è articolata come segue:

#### **A. PRODUTTIVITÀ (corresponsione acconti trimestrali)**

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.

A seguito degli esiti della misurazione della performance organizzativa del personale di Sede Centrale e delle Strutture Periferiche, effettuata sul grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla base degli indicatori e target riportati nelle schede di misurazione, la quota di fondo in questione è corrisposta come segue:

nelle mensilità di maggio, agosto, novembre del relativo anno e febbraio dell'anno successivo a quello 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 quali-quantitativo 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 (corresponsione annuale)**

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

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, viene attribuito un coefficiente di maggiorazione pari a 1,8 rispetto a quello effettivamente conseguito a tutti coloro che abbiano conseguito un punteggio pari a 16.

### **Art. 3 – Particolari istituti contrattuali di ACI**

Le parti concordano nel riconoscimento dei seguenti istituti ex art. 77 comma 2 lett. c) e d) 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.

#### **1. INDENNITÀ CORRELATE ALLE CONDIZIONI DI LAVORO/ATTIVITA' IMPLICANTI PARTICOLARI RESPONSABILITA'**

- a) Autisti;
- b) Centralinisti;
- c) Trasporto valori;
- d) Indennità di rischio correlata all'attività di sportello esterno/maneggio valori
- e) Indennità di rischio maneggio valori sportello interno;
- f) Indennità e maggiorazione di turno e reperibilità (artt. 19, 20 e 21 comma 4 del CCNL 2016/2018) come da dettaglio successivo;
- g) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività del Centro Servizi Affari Generali;
- h) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività del Centro Servizi Cartografico;
- i) Indennità di responsabilità correlata all'attività di cassiere principale;
- j) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria;
- k) Compenso mensile da riconoscere al personale impegnato in attività implicanti particolari responsabilità di natura professionale;
- l) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività in posizione di staff del Direttore Compartimentale;
- m) Indennità per specifica responsabilità per compensare attività di segreteria del Direttore Compartimentale;
- n) indennità per specifica responsabilità per compensare l'attività di Responsabile Unico di Procedimento e Responsabile dell'Esecuzione;
- o) Corresponsione di un compenso mensile differenziato correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area A livello economico 3 rivestito alla data del 01 gennaio 2015 ed in servizio al 31/12/2014 in ragione del richiesto necessario supporto al processo produttivo orientato alla digitalizzazione;
- p) SEDE CENTRALE e UNITÀ TERRITORIALI - Corresponsione di un compenso mensile correlato al merito e all'impegno individuale al personale dell'area B livello economico 3 e C livello economico

5 rivestito alla data del 31 dicembre 2014 comunque in servizio alla medesima data in ragione delle capacità di presidiare fasi e fasce di processo attraverso l'utilizzo di tecniche e metodi di lavoro complessi, ivi comprese tecnologie informatiche per la completa digitalizzazione dei processi o in possesso dell'abilitazione alla firma degli atti PRA;

q) DIREZIONI COMPARTIMENTALI - Corresponsione di un compenso mensile correlato al merito e all'impegno individuale al personale delle Direzioni Compartimentali dell'area B livello economico 3 e dell'area C livello economico 5, rivestiti alla data del 31 dicembre 2014, che svolgono, in via continuativa, rispettivamente attività di gestione e analisi amministrativa per il necessario coordinamento con le Direzioni Centrali;

r) Corresponsione di un compenso mensile (ex art. 24 CCNL 2006/2009) destinata a riconoscere, con attribuzioni economiche distintive e differenziate, l'impegno e la professionalità del personale, in servizio al 31 dicembre 2014, nell'assicurare il presidio del ruolo a fronte del processo di cambiamento organizzativo in atto nell'Ente e al conseguimento di specifici livelli prestazionali di efficienza quali/quantitativa richiesti dalla prosecuzione della dematerializzazione e digitalizzazione dei processi di lavoro dell'Ente, comprovata altresì dal superamento delle procedure di conferimento per accesso ai livelli economici superiori improntate su criteri di selettività legati all'esperienza maturata, alle cognizioni culturali possedute e a test selettivi svolti con l'utilizzo di un'apposita piattaforma informatica; presidio e processi sostenuti dal percorso di formazione in atto, previsto dal piano formativo nazionale che coinvolge l'intera popolazione ACI;

s) Corresponsione di un compenso impegno mensile ( ex art.32 del CCNL 1999) finalizzato alla remunerazione del personale che, anche in relazione al percorso professionale effettuato, abbia evidenziato competenze ed impegno nel presidio della posizione funzionale rivestita riconosciuto a far data dal 01 gennaio 2009;

t) corresponsione di un compenso giornaliero volto ad incentivare la mobilità temporanea.

I compensi di cui ai punti da p) a s) sono soggetti a riassorbimento in caso di passaggio al livello economico superiore a quello rivestito o all'area successiva a quella di appartenenza con contestuale imputazione del relativo importo e il compenso di cui al punto s) non è cumulabile con il compenso di cui all'art. 1 lett. a e b del presente contratto, nonché con eventuali assegni personali.

I compensi da o) a r) non sono cumulabili tra loro, mentre il compenso al punto s) è cumulabile con i compensi ai punti o), p) e q).

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, sono previsti per le seguenti aree di attività:

- Servizi di Infomobilità/Turistici
- 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):

<b>AREE PROFESSIONALI</b>	<b>MAGGIORAZIONE TURNO POMERIDIANO</b>	<b>MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO O FESTIVO</b>	<b>MAGGIORAZIONE TURNO NOTTURNO FESTIVO</b>	<b>MAGGIORAZIONE TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE</b>
<b>A1</b>	0,051	4,970	3,919	7.425
<b>A2</b>	0,059	5,542	4,143	7.844
<b>A3</b>	0,061	5,945	4,278	8,097
<b>B1</b>	0,063	6,086	4,369	8,266
<b>B2</b>	0,137	6,772	4,652	8,800
<b>B3</b>	0,258	7,651	5,347	9,309
<b>C1</b>	0,254	7,845	5,459	9,572
<b>C2</b>	0,316	8,380	5,904	9,918
<b>C3</b>	0,386	9,060	6,452	10,491
<b>C4</b>	0,535	10,429	7,567	11,522
<b>C5</b>	0,700	11,675	8,626	12,275

Detti importi sono soggetti 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 (art. 27 CCNL 2016/2018).

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

Il dipendente può richiedere che nel suddetto conto-ore confluiscono le prestazioni di lavoro straordinario 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. 5 - Flessibilità dell'orario di lavoro giornaliero**

Le parti concordano, secondo 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 plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto (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".

\*\*\*\*\*