



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE
DELL' AUTOMOBILE CLUB TREVISO
ANNO 2022**

Le delegazioni dell'Amministrazione e delle sottoscritte rappresentanze sindacali si sono riunite il giorno 7 dicembre 2022, alle ore 10.30, per definire la disciplina per la corresponsione del salario accessorio per l'anno 2022.

Le parti:

- visto quanto disciplinato dal D.Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni nonché dalle circolari applicative in materia di relazioni sindacali;
- visto il D.Lgs.n.150/2009 in materia di Contrattazione Collettiva Integrativa ed in particolare la circolare n.7 del 13.05.2010 del Dipartimento Funzione Pubblica che ne disciplina l'applicazione e le modifiche introdotte dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n.74;
- visti i CCNL del Comparto Enti Pubblici Non Economici e, da ultimo, il CCNL del Comparto Funzioni Centrali per il periodo 2016/2018, sottoscritto in via definitiva il 09.05.2022;
- visti in particolare gli artt. 44-49-50-52-58 del CCNL di Comparto attualmente in vigore, nelle more del rinnovo;
- visti il CCI dell'anno 2021 sottoscritto in via definitiva in data 27.07.2021 ed il protocollo d'intesa sottoscritto in data 25.07.2022 (accordo ponte)

CONCORDANO

sull'allegata intesa relativa all'utilizzo ed alla gestione delle risorse economiche per l'anno 2022.

La sottoscrizione definitiva della presente intesa avrà luogo previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40-bis co. 1 del D.Lgs. n° 165/2001, così come modificato dall'art.55 del D.L.150/09.

Le parti concordano di incontrarsi nel mese di maggio 2023 per valutare la possibilità di effettuare progressioni all'interno delle fasce (differenziali stipendiali).

**LA RAPPRESENTANZA
DELL' AMMINISTRAZIONE**

**LE DELEGAZIONI
SINDACALI**

Costituzione e utilizzo del fondo trattamenti accessori per il 2022

Il fondo per il trattamento accessorio è determinato nell'importo complessivo di € 31.019,34 (all.1) suddiviso come segue:

Quote di fondo di natura variabile:

a)	Compensi incentivanti la produttività: ➤ Fondo quantità e qualità del servizio (organizzativa) 70% € 10.795,21 ➤ Fondo obiettivi 30% € 4.626,52	€	15.421,73
b)	Compensi per particolari attività – di cui ex art.77, c.2, lett.c) CCNL 2016 -2018 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€	1.500,00
c)	Compensi per particolari attività – di cui ex art.77, c.2, lett.d) CCNL 2016 -2018 (art.49 co.1 CCNL 2019-2021)	€	7.500,00
	totale	€	24.421,73

Quote di fondo con carattere permanente:

d)	Finanziamento passaggi economici all'interno delle aree di classificazione (dal 01.01.2022 al 31.10.2022)	€	2.450,98
e)	Differenziale stipendiale – di cui art.52, co.3 lett.a), CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022 al 31.12.2022)	€	1.338,12
f)	Indennità di ente a carico fondo (dal 01.01.2022 al 31.10.2022)	€	2.596,40
g)	Integrazione stipendiale "tabella G"– di cui art.52, co.4 lett.c), CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022-31.12.2022)	€	88,05
h)	Accantonamento di cui ex 35 c. 4 CCNL 1° ottobre 2007 s.m.i. = 6,91% dell'indennità di ente (art.58,co.2 CCNL 2019-2021)	€	124,06
	totale	€	6.597,61

Fondo per il livello di efficienza dei servizi

La gestione del fondo per i trattamenti accessori tiene conto dei programmi dell'Ente che perseguendo e proseguendo nella linea tracciata in precedenza, per l'anno 2022 sono orientati all'erogazione di nuovi servizi individuati e da individuare, al miglioramento dell'efficienza e dell'economicità dei servizi già svolti, al loro continuo adeguamento alle modifiche normative ed al conseguente aggiornamento organizzativo ed informatico, sempre nell'ottica di maggiore soddisfazione della clientela.

In particolare l'anno in questione come anticipato, pur proseguendo nell'attività di implementazione nell'erogazione dei servizi consolidati, dà il via ad importanti innovazioni, coinvolgendo ciascun settore per la propria competenza e nell'insieme l'intera struttura dell'Ente con il seguente programma:

- sviluppo e promozione dell'associazionismo attraverso l'incentivazione dei prodotti associativi implementati con nuovi servizi locali;
- manutenzione ed aggiornamento del sito Internet;
- aggiornamento e adeguamento del processo contabile ai regolamenti di contabilità ed elaborazione adempimenti fiscali.

Il trattamento accessorio è destinato a remunerare e a valorizzare tutte le situazioni lavorative in cui la figura del funzionario polivalente, cioè, il dipendente che mostra flessibilità e adattabilità alle incombenze lavorative quotidiane, emerga in maniera evidente e specifica secondo parametri oggettivi.

L'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività collettiva e la qualità dei servizi, corrispondendo ai criteri voluti dal CCNL, sarà subordinata al raggiungimento degli obiettivi di seguito illustrati:

Fondo per la qualità del servizio.

Le risorse assegnate a tale fondo ammontano a **€ 15.421,73**.

Al fondo affluiranno inoltre le risorse non utilizzate dagli altri fondi.

- una quota del 70% (**€ 10.795,21**) del fondo verrà erogata per il mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti. Esso è prioritariamente volto a remunerare il costante stato di aggiornamento e di efficienza degli uffici, misurata sulla adattabilità e flessibilità del personale al risultato poc'anzi accennato volto alla valorizzazione concreta della figura del funzionario polivalente;
- il restante 30% (**€ 4.626,52**), unito ai residui degli altri fondi, verrà erogato al raggiungimento dell'obiettivo specifico relativo ai vari uffici dell'Ente, valutato secondo parametri oggettivi (all.2).

La quota del fondo per la produttività collettiva e per la qualità del servizio verrà ripartita tra il personale tenuto conto dei seguenti elementi:

- valore parametrico degli stipendi in base alla scala parametrica seguente:

AREA	PARAMETRO
FUNZIONARI	100
ASSISTENTI	88

- valutazione oggettiva dell'apporto individuale valutato sulla base dell'approccio flessibile al lavoro in termini di disponibilità e competenza sulle varie linee del processo produttivo;
- coefficiente di merito partecipativo individuale attribuito dal Direttore con provvedimento motivato conseguente a contestazioni formali di inadempienze o minore impegno.

Al riguardo la valutazione di eventuali inadeguatezze del merito partecipativo, corrispondente alla percentuale del 25%, si articolerà su 4 valori dallo "0" al "3" sulla base della seguente scala parametrica:

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

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

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

- errori, imprecisioni ed incompletezze nello svolgimento delle attività lavorative;
- discontinuità dell'apporto individuale non legata a motivi di salute o a difficoltà oggettive;
- indisponibilità ad adattare e flessibilizzare la propria azione alle sollecitazioni ambientali e/o alla domanda dell'utenza al di là dell'eventuale rigidità dei processi;
- difficoltà di attivare e sviluppare all'interno rapporti interpersonali in funzione delle necessità lavorative ed all'esterno di mantenere attiva la comunicazione in termini di attese degli utenti.

L'Amministrazione erogherà i compensi con la seguente periodicità:

Acconto da corrispondere con lo stipendio del mese di **luglio** (con riferimento temporale ed economico gennaio – luglio). L'acconto verrà erogato sulla base di una relazione illustrativa del Direttore sul grado di perseguimento dell'obiettivo di mantenimento del livello di efficienza dei servizi svolti.

Il saldo verrà erogato entro il mese di **febbraio successivo** previa verifica dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati relativamente a soci, assistenza, tasse, aggiornamento procedure amministrativo-contabili e corretta gestione delle attività di segreteria.

Compensi per particolari attività lavorative

La disponibilità destinata all'erogazione dei compensi per l'anno 2022 ammonta complessivamente a **€ 9.000,00**.

Il sistema dei compensi per l'esercizio di particolari attività lavorative è strutturato nel modo seguente:

a) compensi per rischio/onerosità di cui ex art.77 co.2 – lett.c) del CCNL 2016/2018 - € 1.500,00 (vedi art.49 co.1 CCNL 2019-2021).

Le parti concordano per l'anno 2022 la corresponsione di un compenso finalizzato alla remunerazione di compiti che comportano rischi e onerosità. Essi vengono individuati nella seguente attività:

- maneggio e trasporto valori;

Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo improntato alla massima intercambiabilità delle persone, tali attività lavorative sono spesso svolte alternativamente nell'ambito della stessa giornata. Il compenso viene pertanto stabilito nella misura giornaliera di:

- **maneggio valori sportello/trasporto valori** **€ 4,00**

sulla base delle giornate di effettiva prestazione di una o più delle attività lavorative che danno luogo al compenso stesso.

b) compensi per compiti che comportano specifiche responsabilità di cui ex art.77 co.2 – lett.d del CCNL 2016/2018 - € 7.500,00 - (vedi art.49 co.1 CCNL 2019-2021).

I ruoli e le posizioni organizzative di seguito specificate assumono rilievo, per la loro complessità gestionale, nonché per la funzione che assolvono nel sistema, con particolare riguardo alle responsabilità ad essi connesse:

1	Indennità per responsabilità servizio di Sede (amministrazione /contabilità)	€	2.500,00
2	Riconoscimento per attività in staff particolari esigenze Direzione	€	2.000,00
3	Riconoscimento per attività relative al buon funzionamento della struttura	€	1.700,00
4	Indennità aggiornamento sito web istituzionale (Pat-trasparenza) e approvvigionamenti ME.PA.	€	1.300,00

Tali compensi sono erogati agli aventi diritto mensilmente, per dodici mensilità.

La presente contrattazione per i compensi di cui ex art. 77 co.2 – lett.c/d - CCNL Funzioni Centrali 2016/2018 si ritiene valida anche per l'anno successivo e conserva efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto.

Fondo per i passaggi economici - PEO (dal 01.01.2022 al 31.10.2022).

Il fondo per l'anno 2022 è determinato in **€ 2.450,98** ed è costituito da un importo di € 790,82, destinato a finanziare la progressione economica di un elemento dalla posizione B2 alla posizione B3, avvenuta nell'anno 2006, e da € 1.660,16 finalizzati a remunerare il passaggio interno nell'area C, dalla posizione C1 alla C3, che si è perfezionato con la definizione della procedura concorsuale conclusa nel 2005.

Tali voci trovano applicazione nell'ex art.76 co.4 – lett.g che si ricollega all'art.89, co.2 lett.a) limitatamente agli Enti pubblici non economici, e vale per il periodo che precede l'entrata in vigore del CCNL 2019-2021 (art.18 co.1-2).

Differenziale Stipendiale di cui art.53, co.3 punto a), CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022 al 31.12.2022).

Dall'1.11.2022, il fondo viene incrementato delle risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art.52, co.3 punto a). L'importo di € 1.338,12 corrisponde a tre mensilità (novembre, dicembre e tredicesima) per ciascuna area di appartenenza e scaturisce dalla differenza tra i valori della tabella C3 di cui al CCNL 2016-2018 e i valori della tabella H del CCNL 2019-2021, così come da prospetto sotto riportato:

DIFFERENZIALE STIPENDIALE – art.52 co.3 punto a) CCNL 2019-2021					
POSIZIONE ECONOMICA	MENSILITA'DI 13 (1)	N.DIPENDENTI (2)	IMPORTO TAB C3 ex CCNL (3)	IMPORTO TAB H CCNL 2019-2021 (4)	Differenziale stipendiale (5)=[3-4/12x(1)x(2)]
C3	3	1	25.401,60	23.501,93	474,93
B3	3	1	22.804,65	19.351,97	863,19
					1.338,12

Indennità di ente (dal 01.01.2022 al 31.10.2022).

In applicazione ex art.89, co.2, CCNL 2016-2018 s.m.i., l'indennità di ente finanziata dal fondo viene complessivamente definita in **€ 2.596,40**.

INDENNITA' DI ENTE da 1/1/2022 al 31/10/2022 art.89, co.2, del CCNL 2016/2018				
AREA	a carico amministrazione (a)	a carico fondo (b)	totale (c)	Totale a carico fondo (x 10 mensilità) =(bx10)
Area B	35,33	118,81	154,14	1.881,10
Area C	41,75	140,83	182,58	1.408,30
				2.596,40

Integrazione stipendiale “tabella G” di cui art.52, co.4 lett.c) CCNL 2019-2021 (dal 01.11.2022 al 31.12.2022).

In applicazione dell'art.52, co.4 punto c) è mantenuto a titolo di differenziale stipendiale di cui all'art.44, il 50% degli importi di colonna 2 della tabella “G” Enti pubblici non economici, secondo il seguente sintetico prospetto esplicativo:

INTEGRAZIONE STIPENDIALE da 1/11/2022 al 31/12/2022 art.52, co.4 lett.c) del CCNL 2019/2021				
AREA	Valori da sottrarre dall'indennità di ente complessiva, così come determinata da ex CCNL (a)	50% (compreso rateo 13[^] mensilità) (b)	50% (escluso rateo 13[^] mensilità) (c)	totale (x n.3 mensilità) (d)
Assistenti	27,08	13,54	12,50	37,50
Funzionari	36,52	18,26	16,85	50,55
				88,05

Accantonamento di cui all'art.35, co.4, CCNL 1° ottobre 2007 – confermato dall'art.89, co.2 lett.g) del CCNL 2016/2018 ed a seguire dall'art.58, co.2 del CCNL 2019-2021.

L'art.6, c. 3-4, del CCNL 2009, riproduce le previsioni di cui all'art.35 del CCNL 1°ottobre 2007 e dispone per il personale destinatario del TFR, a partire dall'esercizio 2008, che un importo pari al 6,91% del valore dell'indennità di ente effettivamente corrisposta in ciascun anno allo stesso personale, sia posto a carico del fondo prelevandolo di anno in anno, dal medesimo fondo. Per il 2022 l'importo ammonta a € 124,06.

Disciplina di gestione dei residui

In caso di parziale utilizzo degli stanziamenti destinati agli altri utilizzi del fondo, il relativo residuo incrementa la quota destinata ai compensi incentivanti e distribuiti secondo gli stessi parametri previsti. In caso di mancato raggiungimento di taluni obiettivi, la parte di tale compenso incentivante non corrisposta costituisce economia di gestione per l'Ente.

AII.1)

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO
--

ANNO 2022

Risorse stabili

- Art. 76 co.2 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Fondo per la contrattazione integrativa
Importo consolidato anno 2016 € 29.187,41

- Art. 76 co.3 lett. a) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018 (CFR. art. 89 c.5)

Incremento dello 0,49 % del monte salari anno 2015
(69.885,35 x 0.49% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2015) € 342,44

- Art. 76 co.3 lett. b) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Recupero RIA personale cessato € 0,00

- Art. 76 co.3 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Recupero Indennita' di Ente personale cessato € 0,00

- Art. 76 co.3 lett.d) CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2016 - 2018

Risorse riassorbite ai sensi art.2 c.3 D.Lgs 165/2001
Miglioramenti riconosciuti ad personam € 0,00

- Art. 49 co.3 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2019 - 2021

Incremento dello 0,81 % del monte salari anno 2018
(72.956 x 0.81% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2018) € 590,94

- <u>Decurtazione indennità di ente</u>		
Dall'1/11/2022 a carico del bilancio dell'ente	- €	455,68
- <u>Integrazione di cui all'art.49, co.2 CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2019 - 2021</u>		
Integrazione risorse necessarie a sostenere l'onere per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art.52 co.4 limitatamente a quelle, già a carico dei bilanci delle amministrazioni	€	602,79
		<hr/>
		€ 30.267,90

Risorse variabili annuali

- <u>Art. 76 co.4 lett.a) CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2016 - 2018</u>		
Risorse pari al 1% dei risparmi di gestore per spese correnti non obbligatorie	€	0,00
- <u>Art. 76 co.4 lett.b) CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2016 - 2018</u>		
Risorse derivanti dalle economie realizzate da piani di razionalizzazione della spesa, riordino amministrativo , etc.	€	0,00
- <u>Art. 76 co.4 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2016 - 2018 (cfr. art. 89 c.2 lett.a))</u>		
Risorse derivanti dall'attivazione di nuovi servizi o da processi di riorganizzazione	€	0,00
- <u>Art. 76 co.4 lett.c) CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2016 - 2018 (cfr. art. 89 c.2 lett.b, c, d, e, f, g, h, i))</u>		
Permanenza disposizioni precedenti senza ulteriore finanziamento	€	0,00
- <u>Art. 49 co.6 CCNL Comparto Funzioni Centrali Triennio 2019 – 2021(UNA TANTUM riferita al 2021)</u>		
Incremento dello 0,81 % del monte salari anno 2018 (72.956 x 0.81% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2018)	€	590,94

- Art. 49 co.7 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2019 – 2021

Economie straordinario non utilizzate risultanti a consuntivo € 0,00

- Art. 49 co.8 CCNL Comparto Funzioni Centrali
Triennio 2019 - 2021

Ulteriore Incremento dello 0,22 % del monte salari anno 2018
(72.956 x 0.22% tab. 12 e 13 Conto Annuale 2018) € 160,50

TOTALE FONDO DA EROGARE € **31.019,34**

AII.2)

Obiettivi 2022 (Fondo obiettivi –30%)

Area Amministrazione - Area Segreteria 2 risorse: 1 Area funzionari (ex posizione economica C3); 1 Area assistenti (ex posizione economica B3):

- **Aggiornamento ufficio secondo la normativa amministrativo-contabile - peso 20%;**
- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento Amministrazione e Contabilità dell'Ente e Manuali allegati - peso 10%;**
- **gestione delle operazione in via telematica per gli adempimenti amministrativo-contabili dell'Ente - peso 5%;**
- **aggiornamento registri IVA, libro giornale e inventario beni dell'Ente - peso 10%;**
- **fatturazione elettronica: rispetto normativa di riferimento - peso 10%;**
- **rispetto degli adempimenti previsti dal Regolamento di Organizzazione dell'Ente; - peso 10%;**
- **preparazione atti e documenti concernenti la gestione giuridico-organizzativa dell'Ente - peso 10%;**
- **protocollo informatico e p.e.c. - peso 5%;**
- **aggiornamento sito secondo la normativa relativa alla Amministrazione Trasparente – peso 20%.**

Il raggiungimento degli obiettivi, legato ai relativi pesi percentuali, sarà monitorato in corso d'anno e sarà riconosciuta e, quindi, autorizzata la erogazione del compenso incentivante previsto dal contratto integrativo di Ente, nel mese di luglio 2022 (acconto) e nel mese di febbraio 2023 (saldo). L'erogazione dell'acconto e del saldo è sottoposta alla verifica del raggiungimento dei vari step di obiettivo, con apposita relazione e successiva determina di autorizzazione da parte della Direzione.

AII.3)

NUOVO ORDINAMENTO PROFESSIONALE **di cui art.7, co.6, lett.z) CCNL 2019-2021**

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

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

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

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

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

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

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

Tabella 1
Conoscenze generali per categorie di inquadramento contrattuale

Conoscenze generali per l’Area delle Elevate Professionalità	Conoscenze generali per l’Area dei Funzionari (categoria di inquadramento contrattuale ex C)	Conoscenze generali per l’Area degli Assistenti (categoria di inquadramento contrattuale ex B)	Conoscenze generali per l’Area degli Operatori (categoria di inquadramento contrattuale ex A)
❖ Elevate conoscenze giuridiche ❖ Elevate	❖ Conoscenze giuridiche ❖ Conoscenze economico -	❖ Conoscenze tecniche, normative, metodologiche e	❖ Conoscenze di base sulle disposizioni metodologic

<ul style="list-style-type: none"> ❖ conoscenze economico - contabili ❖ Elevate conoscenze di organizzazione del lavoro ❖ Elevate conoscenze informatiche ❖ Elevate conoscenze in tema di comunicazione e marketing ❖ Elevate conoscenze del funzionamento dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ contabili ❖ Conoscenze di organizzazione del lavoro ❖ Conoscenze informatiche ❖ Conoscenze in tema di comunicazione e marketing ❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> professionali per l'esecuzione di alcune fasi dei processi lavorativi ❖ Conoscenze economico - contabili ❖ Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza ❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente 	<ul style="list-style-type: none"> he e professionali che regolano le attività di lavoro di pertinenza ❖ Conoscenze delle tecnologie informatiche applicate ai processi di pertinenza ❖ Conoscenze del funzionamento dell'Ente
---	--	---	---

2. COMPETENZE COMPORTAMENTALI (competenze di tipo "soft")

Il modello delle competenze AC Treviso - basato su 5 macro-competenze di tipo "soft", ciascuna delle quali suddivisa in 3 competenze distintive, come da tabella che segue - è stato testato su tutto il Personale dell'Ente.

Tabella 2
Comportamenti organizzativi comuni a tutto il Personale

MACRO AREE DI COMPORTAMENTO	COMPORTAMENTI OSSERVATI
Conoscenza delle attività e dei processi di lavoro	Competenze digitali e tecnologiche
	Apprendimento e autoapprendimento
	Autonomia nel presidio di attività/ processo
Orientamento al risultato	Gestione del tempo
	Valutazione dei rischi e delle opportunità
	Pianificazione e organizzazione del proprio lavoro
Relazioni con il cliente interno/esterno	Orientamento alle relazioni
	Autocontrollo e gestione dello stress
	Orientamento al servizio

Problem solving	Individuazione del problema
	Formulazione ipotesi
	Capacità di applicare le soluzioni ai contesti
Lavoro di gruppo	Cooperazione
	Gestione del conflitto
	Negoziazione

3. APPARTENENZA A FAMIGLIE PROFESSIONALI

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

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

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

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

4. I PROFILI PROFESSIONALI

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

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

Tabella 3

Tabella inquadramento del Personale AC Treviso da trasposizione automatica

ATTUALI AREE DI CLASSIFICAZIONE	ATTUALI PROFILI PROFESSIONALI	COLLOCAZIONE NELLA FAMIGLIA PROFESSIONALE DI NUOVA ATTRIBUZIONE	COLLOCAZIONE NELLE NUOVE AREE DI CLASSIFICAZIONE
AREA C (competenze livello avanzato)	C Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEI FUNZIONARI

AREA B (competenze livello intermedio)	B Profilo Gestionale	Famiglia Amministrativo - Gestionale	AREA DEGLI ASSISTENTI
--	----------------------	---	--------------------------

5. IL SISTEMA DEI PASSAGGI

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

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

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

Sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo

Treviso, **07.12.2022**

AUTOMOBILE CLUB TREVISO
In rappresentanza dell'Amministrazione
Il Direttore
f.to Angelo Raffaele Centola

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL
f.to Sig.ra Marta Casarin

FP CISL

(assente)

UIL PA

f.to Sig. Antonio Osellame

Rappresentante RSU
f.to Sig.ra Rossella Finotto

Sottoscrizione ipotesi di contratto integrativo

Treviso, **19.12.2022**

AUTOMOBILE CLUB TREVISO
In rappresentanza dell'Amministrazione
Il Direttore
f.to Angelo Raffaele Centola

LE RAPPRESENTANZE SINDACALI

FP CGIL
f.to Sig.ra Marta Casarin

FP CISL

(assente)

UIL PA

f.to Sig. Antonio Osellame

Rappresentante RSU
f.to Sig.ra Rossella Finotto