

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
QUADRIENNIENNO NORMATIVO 2006-2009**

BOZZA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE AI SENSI DEL CCNL FEDERECASA

Le parti - a seguito degli incontri avuti per la stipula del contratto integrativo aziendale, come previsto dagli artt. 4 e 5 del CCNL dei dipendenti delle aziende ed enti pubblici economici aderenti a Federcasa del 13 febbraio 2007 - convengono sulla necessità di stipulare il presente accordo per definire e regolare l'attuazione e la specificazione delle discipline previste dal vigente CCNL, l'erogazione del premio di risultato e dei compensi professionali al personale interessato.

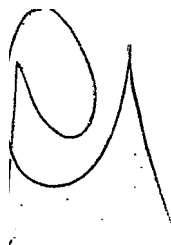
Il giorno 3 giugno 2008 le parti sottoscrivono l'allegato accordo del Contratto Integrativo Aziendale del personale non dirigente.

La direzione aziendale, nella persona del Direttore Generale:

e

rganizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di;

CGIL
CISL



(\tu_

(?

Art. 1
Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale si applica a tutto il personale dell'Azienda, esclusi i dirigenti, con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, a tempo pieno e a part/time, inquadrato nelle Aree D-C-8-A e Q. •

Art. 2
Termini del contratto

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale è stipulato ai sensi del CCNL per i dipendenti delle aziende, società ed enti pubblici economici aderenti alla Federcasa per il quadriennio normativo 2006/2009. •

2. Alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno, qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti mediante apposita comunicazione ai sensi del CCNL in vigore o fino a quando le disposizioni contrattuali non siano state sostituite da apposita successiva contrattazione.

3. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal presente contratto.

4. Il presente contratto è pubblicato per giorni trenta all'albo dell'azienda per pubblicità dichiarativa e per mera efficacia probatoria. Esso ha valore di legge tra le parti stipulanti.

5. Gli uffici e i servizi dell'Ente attuano le decisioni delle parti definite nel presente Contratto senza ulteriori autorizzazioni, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4
Accordo sulle norme di garanzia dei servizi pubblici.
Regolamentazione del diritto di sciopero

1. • Le parti sottoscrivono il seguente accordo ai sensi dell'art. 1 e 2 della legge 12/6/1990 n. 146.

2. Premesso che l'ATER tra i servizi essenziali normalmente eroga le prestazioni relative al servizio sui cantieri, alla fornitura del riscaldamento, al pronto intervento in caso di guasti, al pronto intervento in caso di occupazioni abusive e al personale.

3. Nell'ambito dei predetti servizi essenziali è garantita la continuità delle seguenti prestazioni indispensabili per assicurare il rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati:

- a) Servizio cantieri limitatamente alla sorveglianza e custodia degli impianti, nonché misure di protezione per la tutela fisica dei cittadini;
- b) Pronto intervento in caso di guasti limitatamente alla risoluzione dei problemi tecnici indifferibili;
- c) Fornitura dell'erogazione del riscaldamento e dell'acqua calda nelle centrali termiche, attraverso un ridotto numero di personale;
- d) Pronto intervento volto alla tutela degli alloggi verso occupazioni abusive ed eventi straordinari che possano costituire pericolo grave ed imminente sia per le persone che per le cose;
- e) Servizi del personale limitatamente all'erogazione degli emolumenti retributivi, ed al controllo e presentazione delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali.

4. Tutto quanto sopra premesso, è necessario individuare come segue i contingenti di personale tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie per lo svolgimento dei servizi su indicati e, perciò, esonerati dall'effettuazione dello sciopero.

1) Per il servizio cantieri

Il servizio deve ritenersi avente carattere essenziale limitato alla gestione di eventi imprevedibili e deve essere attuato attraverso l'istituto della reperibilità ed eventuale intervento diretto.

Si individuano, di seguito, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento ridotto del servizio:

N. 1 unità di personale tecnico di area A

2) Per il servizio guasti

Il servizio deve ritenersi avente carattere essenziale limitato alla gestione di eventi imprevedibili e deve essere attuato attraverso l'istituto della reperibilità ed eventuale intervento diretto.

Si individuano, di seguito, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento ridotto del servizio:

N. 1 unità di personale tecnico di area B

3) Per gli impianti di riscaldamento

Il servizio *deve* ritenersi avente carattere essenziale limitato al periodo di accensione degli impianti di riscaldamento.

Si individuano, di seguito, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento ridotto del servizio:

N. 1 unità di personale tecnico di area B

4) Per il servizio occupazioni abusive

Il servizio deve ritenersi avente carattere essenziale limitato alla gestione di eventi imprevedibili e deve essere attuato attraverso l'istituto della reperibilità ed eventuale intervento diretto.

Si individuano, di seguito, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento ridotto del servizio:

N.1 unità di personale tecnico di area A

N.1 unità di personale amministrativo di area A

5) Per i servizi del personale

Il servizio deve ritenersi avente carattere essenziale limitatamente all'attività di erogazione degli emolumenti retributivi ed al controllo e presentazione delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali e delle ritenute fiscali, deve essere garantito per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 20 e il 10 del mese successivo.

Si individuano, di seguito, le professionalità, le qualifiche ed i contingenti numerici indispensabili per il funzionamento ridotto dei servizi:

N. 1 unità di personale di area A

I dirigenti responsabili del funzionamento dei servizi di che trattasi, in occasione di ogni sciopero, individuano i nominativi del personale inclusi nei contingenti come sopra definiti tenuti all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerati dall'effettuazione dello sciopero. Il personale individuato *ha* il diritto di esprimere, entro il giorno successivo alla ricezione della predetta comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso sia possibile. Resta inteso che nel prevedere l'individuazione dei nominativi dei contingenti su indicati dovrà essere contemplata anche la rotazione obbligatoria del personale adibito ai predetti servizi.

Art. 5

Salute e sicurezza nel luogo di lavoro

1. Le parti, di concerto con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza ed il responsabile aziendale, oltre al medico competente, si incontrano almeno una volta all'anno per definire:

- le priorità di intervento in materia di salute e sicurezza;
- la relativa copertura finanziaria del piano concordato;
- le modalità di gestione e di verifica del piano stesso.

2. Le parti prendono atto che deve essere considerato il/i rappresentate/i dei lavoratori per la sicurezza, secondo le modalità previste al punto 8 dell'art. 8 del CCNL Federcasa in vigore.

3. I/Il rappresentanti/e della sicurezza congiuntamente al responsabile del servizio di protezione e prevenzione designato dall'azienda, dovranno attuare e gestire quanto previsto dal piano dei rischi per la puntuale applicazione delle normative vigenti, specificando anche le visite mediche di controllo, gli esami clinici e la cadenza temporale di questi. Per l'espletamento di tali compiti vengono assegnate 8 ore di permesso o aggiuntive per l'anno, oltre le normative vigenti. Gli oneri sono a carico dell'Amministrazione.

4. -Al cialejato per la sicurezza s-peftà"i"o le-atfriouzièfr1C la-èuicdisciplinalegale -è- contenutaall'art:"19 del decreto legislativo 626/1994, secondo le indicazioni elencate alla lettera E) del punto 1. dell'art. 8 del CCNL Federcasa.

5. L'Amministrazione procede ad organizzare, di concerto con i rispettivi rappresentanti, le attività formative in materia di sicurezza e di salute sul posto di lavoro. La formazione avviene in orario di lavoro. Gli oneri sono a carico dell'Amministrazione. L'attività di formazione sarà periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

6. Il rappresentante per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente, oltre alla normativa in materia di salute e sicurezza, anche ai rischi esistenti nel proprio ambito di rappresentanza; tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Art. 6 **Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a. *informazione;*
- b. *confronto;*
- c. *consultazione;*
- d. *contrattazione;*

2. Il sistema delle relazioni - sindacali - di cui al comma precedente, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'azienda e dei Sindacati, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficienza e l'efficacia dei servizi erogati all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.

Art. 7 **Assenze e permessi**

1. Permessi o brevi congedi possono essere accordati dall'azienda, per giustificati motivi, al lavoratore che ne faccia richiesta.

2. Si considerano, in ogni caso, accordati e retribuiti i permessi richiesti e debitamente documentati, fino a complessivi tre giorni, fruibili nel corso dell'anno solare anche ad ore per assistenza (certificata) a discendenti, ascendenti, coniuge o convivente accertato anagraficamente, suoceri o collaterali (fratelli).

In tal caso le ore annuali di permesso, indipendentemente dall'articolazione dell'orario di lavoro, ammontano a 18 ore.

I permessi eccedenti i tre giorni di cui al comma precedente, in relazione alla gravità della motivazione **addotta e documentata, sono accordati a discrezione dell'azienda senza corresponsione della retribuzione.** Tali permessi o brevi congedi non sono computati in conto all'annuale periodo di ferie salvo richiesta scritta del lavoratore.

3. A partire dal 1° gennaio 2007, sono considerati permessi retribuiti per intero ai sensi del presente articolo, i primi trenta giorni lavorativi di astensione facoltativa dal lavoro previsti per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri di cui all'art. 32 del D.Lgs. 26/3/2001, n. 151, richiesti fino al terzo anno di vita del bambino.

.... if periodo di astensione facoltativa di cui sopra può essere frazionato in mesi, settimane o giorni ma non può essere fruito ad ore.

Successivamente al periodo di astensione obbligatoria per maternità, e comunque fino al compimento del terzo anno di vita del bambino, si di malattia dello stesso ai sensi dell'art. 47 del citato D.Lgs. n. 151/2001, sono riconosciuti alle, a ora, i madri o ai lavoratori padri trenta giorni lavorativi per ciascun anno di permesso retribuito per in utati Ccnl, >lessivamente per entrambi i genitori.



Se i suddetti periodi di permesso retribuito per congedi parentali sono fruiti alternativamente da entrambi i genitori, il numero dei giorni retribuiti per intero non potrà comunque essere superiore a trenta complessivi.

4. Le prestazioni sanitarie e le visite mediche di norma debbono essere effettuate al di fuori dell'orario di lavoro. Poiché nelle strutture sanitarie ospedaliere o ambulatoriali l'orario e la durata di tali prestazioni gGo rsiJnwnts'l.non rientran.p nella discrezionalità del dipendente ma vengono fissati a priori dai competenti organi sanitari, si considerano, comunque, accordati e retribuiti i permessi richiesti per sottoporsi a visite mediche, analisi, terapie od esami clinici non effettuabili al di fuori dell'orario di lavoro, a condizione che l'interessato fornisca al Servizio "Gestione del personale" la documentazione di rito rilasciata da idonee strutture mediche, che attesti il periodo di tempo necessario all'espletamento di tali finalità.

Nel computo del tempo necessario andrà considerato anche un periodo di viaggio complessivamente non superiore ad un'ora.

Tali assenze vengono comunque ricondotte alla fattispecie di cui all'art. 47 del vigente CCNL Federcasa (Malattia).

5. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per motivi personali su valutazione del competente dirigente d'area o responsabile del servizio. Tali permessi non possono essere di durata superiore alla metà dell'orario giornaliero e non possono superare comunque le 36 ore annue.

La richiesta di permesso deve essere effettuata in tempo utile per permettere al dirigente e/o al responsabile del servizio di adottare le misure necessarie per garantire la continuità del lavoro. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate secondo le vigenti disposizioni sull'orario di lavoro dettate con ordini di servizio del Direttore Generale. In caso di mancato recupero, si determina la proporzionale decurtazione della retribuzione.

Qualora venissero superate le 36 ore annue di permesso per motivi personali, le ore eccedenti verranno considerate a tutti gli effetti giuridici ed economici come aspettativa personale non retribuita.

6. Le ore di permesso non retribuito, così come le assenze per congedi parentali non retribuite o a retribuzione ridotta ai sensi del D.Lgs n. 151/2001, non sono utili alla maturazione del diritto alle ferie e alle mensilità aggiuntive.

7. Si conferma la chiusura degli uffici nella prima giornata lavorativa successiva al 15 agosto. Giornata considerata permesso retribuito a tutti gli effetti.

8. L'attuale "permesso banca" viene abolito e convertito in dodici ore annue di permesso retribuito ai sensi del presente articolo.

Art. 8 **Banca delle ore**

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in mqdo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita, ai sensi dell'art. 40 del CCNL del 13/2/2007, la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente richieste ed autorizzate dall'azienda, nel limite complessivo annuo di 60 ore pro capite.

3. Le ore di lavoro straordinario poste in recupero devono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione.

4. L'utilizzo dei riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

5. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario previste dall'art. 42 del CCNL Federcasa vengono corrisposte nel mese successivo a quello della prestazione.

6. Le ore accantonate sono effe "mzzate mensilmente nella busta paga.



Art. 9

Straordinario

1. I dirigenti di area potranno autorizzare prestazioni di lavoro straordinario unicamente per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, tenendo presente che tale istituto non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Rimane fermo l'obiettivo del contenimento del ricorso al lavoro straordinario, così come previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il lavoro straordinario è quello effettuato al di fuori delle fasce di flessibilità, rilevabile unicamente dalla timbratura, per frazioni di trenta minuti minimi, debitamente autorizzato in relazione alle esigenze straordinarie di servizio, nel limite individuale annuale e, comunque, entro il limite di spesa relativo al lavoro straordinario, secondo le disposizioni del CCNL.
3. Non viene considerato lavoro straordinario quello prestato nella mezz'ora precedente l'inizio del turno di lavoro e durante la pausa pranzo, salvo comprovate, saltuarie ed eccezionali esigenze del servizio, debitamente documentate.
4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere richieste prestazioni straordinarie o aggiuntive, entro i limiti previsti dall'art. 20 del CCNL di lavoro. Anche in questo caso il lavoro straordinario può essere autorizzato, nei limiti prescritti, soltanto in presenza di specifiche, comprovate e saltuarie esigenze organizzative.

Art. 10

Trattamento di trasferta e di missione

1. Il presente articolo si applica ai dipendenti comandati a prestare la propria attività lavorativa in località diversa dalla dimora abituale e distante più di 10 Km. dalla ordinaria sede di servizio e per un periodo di tempo non inferiore a 4 ore.
2. Nel caso in cui il dipendente venga inviato in trasferta in luogo compreso tra la località sede di servizio e quella di dimora abituale, la distanza si computa dalla località più vicina a quella di trasferta. Ove la località della trasferta si trovi oltre la località di dimora abituale le distanze si computano da quest'ultima località.
3. Al personale di cui al comma 1. compete:
 - a) una indennità di trasferta, avente natura non retributiva, pari a :
 - € 24 per ogni periodo di 24 ore di trasferta;
 - € 1 per ogni ora di trasferta, in caso di trasferte di durata inferiore alle 24 ore o per le ore eccedenti le 24 ore, in caso di trasferte di durata superiore alle 24 ore;
 - b) il rimborso delle spese, effettivamente sostenute ed adeguatamente documentate (biglietti o voucher intestati al dipendente che ne chiede il rimborso), per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto extraurbani nel limite del costo del biglietto e per la classe stabilita per tutte le categorie del personale come segue:
 - 1° classe o cuccetta di 1° classe per i viaggi in ferrovia;
 - classe economica per i viaggi in aereo.
 - c) Il rimborso delle spese strettamente necessarie all'attività lavorativa per i taxi e per i mezzi di trasporto urbano (quando non sia stato autorizzato l'uso del mezzo proprio o quando l'attività lavorativa sia svolta in località raggiunte con i mezzi di trasporto di cui alla lettera b).
4. A parità di prestazioni deve essere privilegiato l'uso dei mezzi pubblici di trasporto (treno, autobus, nave, ecc.) e delle autovetture aziendali, tuttavia, qualora sia necessario e risulti più conveniente dei normali servizi di linea, il dipendente può essere autorizzato ad utilizzare il proprio mezzo di trasporto. In tal caso si assumerà a riferimento la tariffa A.C.I. corrispondente all'autovettura Ford Mondeo 1.6 glx 4 porte con una percorrenza media annua di 25.000 Km.
Per il tempo strettamente necessario all'esecuzione della trasferta il mezzo di trasporto di proprietà del dipendente è coperto da apposita polizza assicurativa Kasco stipulata dall'azienda.
Al dipendente spetta, inoltre, il rimborso delle spese (adeguatamente documentate) per pedaggi autostradali, per parcheggio e per l'eventuale custodia del mezzo.

5; Qualora l'attività lavorativa nella sede di trasferta si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, l'eccedenza verrà considerata straordinario solo se preventivamente autorizzato.

Le ore di viaggio non coincidenti con l'orario di lavoro non sono considerate straordinario (escluso per gli autisti) e sono compensate con una indennità commisurata alle retribuzioni orarie non maggiorate.

6. Ai soli fini del comma 3. lettera a), nel computo delle ore di trasferta si considera anche il tempo occorrente per il viaggio.

7. Per le trasferte di durata superiore a 12 ore al dipendente spetta il rimborso della spesa (adeguatamente documentata) sostenuta per il pernottamento in un albergo a 3 o 4 stelle e della spesa per uno o due pasti giornalieri nel limite di € 30,00 per il primo pasto e di complessivi € 60,00 per due pasti.

Per le trasferte di durata non inferiore alle 8 ore compete solo il rimborso della spesa per il primo pasto.

Per le trasferte di durata non inferiore alle 4 ore, qualora la trasferta avvenga in orario coincidente con quello di effettuazione dei pasti, compete il rimborso per un pasto nel limite di € 15,00 ovvero del buono pasto normalmente riconosciuto.

8. Al personale dei diversi livelli inviato in trasferta ai seguito o per collaborare con i componenti di delegazione ufficiale dell'ente spettano i rimborsi e le agevolazioni previste per i componenti della predetta delegazione.

9. Il dipendente inviato in trasferta ai sensi del presente articolo, ha diritto, a richiesta, ad una anticipazione non superiore al 75% del trattamento complessivo presumibilmente spettante per la trasferta. Tale anticipazione non spetta quando la trasferta sia di breve durata e implichi la consumazione di un solo pasto.

10. Le trasferte all'estero sono disciplinate dalle disposizioni del presente articolo con le seguenti modifiche:

- (l'indennità di trasferta di cui al comma 3 lett. a) è incrementata del 50%;
- i rimborsi per i pasti sono incrementati del 30%.

Art 11

Indennità per maneggio di denaro

1. Al personale adibito normalmente a servizi che comportino maneggio di danaro o valori con rischio di oneri a proprio carico, a seguito di specifico incarico attribuitogli dal Direttore Generale, è corrisposta un'indennità mensile secondo le seguenti misure:

- a) Economato, cassa interna e portavalori esterno: 7% della retribuzione individuale. Eventuale sostituto per i soli giorni comunicati.
- b) Servizio di cassa interno per l'utenza: 3% della retribuzione individuale. Eventuale sostituto per i soli giorni comunicati.

2. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali i dipendenti sono adibiti ai servizi di cui al comma precedente.

Art. 12

Reperibilità

1. Ferma restando la disciplina dell'art. 72, comma 2, del CCNL Federcasa e delle disposizioni che verranno emanate dal Direttore Generale in ordine agli aspetti organizzativi del servizio si stabilisce che:

- Eventuali interventi sul territorio durante la reperibilità prestata in giorni feriali, oltre la citata indennità di cui all'art. 72, daranno diritto ad altrettante ore di straordinario non festivo;

- Eventuali interventi sul territorio durante la reperibilità prestata in giorno domenicale o festivo, oltre la citata indennità di cui all'art. 72, daranno diritto ad equivalenti ore di riposo compensativo, che remunererà il disagio collegato alla perdita della giornata di riposo, da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Tale riposo compensativo dovrà essere fruito nelle giornate di Lunedì, mercoledì o venerdì e secondo le disposizioni del comma 9 del presente articolo del responsabile del servizio.



2. Ai sensi dell'art. 42 comma 9 del CCNL Federcasa, si concorda nel stabilire che le ore di straordinario prestate durante il servizio di reperibilità vengano remunerate anche oltre il tetto previsto delle 150 ore.

3. Al personale non in reperibilità, qualora in via del tutto eccezionale sia chiamato ad intervenire sul territorio, al fine di garantire un omogeneo trattamento con il personale in reperibilità, si applica la presente disciplina ad esclusione delle indennità previste dall'art. 72 del CCNL Federcasa invigore.....

Art. 13 **Buoni pasto**

1. I dipendenti hanno titolo, nel rispetto della disciplina dell'orario di lavoro adottata dall'ente, ad un buono pasto per ogni giornata effettivamente lavorata nella quale siano soddisfatte le seguenti condizioni:

- prestazione dell'attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta minuti;
- prestazione dell'attività lavorativa pomeridiana non inferiore a due ore.

Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

2. Il buono pasto è attribuito per le giornate di rientro pomeridiano obbligatorio. E' dovuto, inoltre, nei casi di attività per prestazioni di:

1. lavoro straordinario autorizzato o comunque richiesto dall'Azienda;
2. recupero di ore non lavorate, in misura non superiore ad un rientro settimanale.

3. Dal 1° giugno 2008 il valore del buono pasto assegnato ai sensi dei commi precedenti è stabilito in € 10,00 (Euro dieci/00) al netto della quota a carico del dipendente.

Art. 14 **Assicurazioni**

1. In applicazione e ad integrazione di quanto previsto all'art. 51 del CCNL Federcasa, l'azienda ha stipulato dal 1° gennaio 2007 una nuova polizza assicurativa per la copertura degli infortuni del personale dipendente, sia caso morte che invalidità permanente, non gravata da franchigie - a copertura, quindi, delle invalidità permanenti di grado inferiore a quello minimo previsto per l'indennizzo da parte dell'INAIL - e relativa sia ai rischi professionali che extra professionali.

2. L'azienda si impegna, ad integrazione di quanto previsto nel contratto nazionale, per proteggere al meglio i propri dipendenti, a stipulare apposita polizza di assicurazione sanitaria per il rimborso delle spese sanitarie sostenute a seguito di infortunio e/o malattia di tutti i dipendenti dell'ente.

3. Ai sensi della normativa vigente, l'azienda si impegna a stipulare per intero le polizze assicurative per la copertura dei rischi di natura professionale a favore dei dipendenti incaricati della progettazione.

Art. 15 **Quantificazione Premio di risultato**

1. Ai sensi dell'art. 69 comma 3 del vigente CCNL Federcasa, l'ammontare massimo erogabile a titolo di premio di risultato sarà fissato dall'azienda annualmente sulla base delle previsioni di aumento di efficienza e di efficacia dell'attività degli uffici, con riferimento agli obiettivi individuati e tenendo conto della previsione di miglioramento dei servizi erogati e della redditività aziendale.

2. In caso di nuove assunzioni in corso d'anno che incrementano la dotazione organica gli importi determinati ai sensi del comma precedente debbono essere ulteriormente incrementati in misura corrispondente alle somme da erogare ai nuovi assunti.

3. Nello spirito della ratio dell'art. 69 del CCNL Federcasa, l'importo fissato per un anno a titolo di premio di risultato non costituisce automatica base di partenza per la trattativa degli anni successivi.

4. La somma complessivamente a premio di risultato, quantificata ai sensi del comma 1., ai fini della sua erogazione, sarà correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione di progetti di efficienza e di

efficacia (fattore produttività) - commi 4-5-6-9-10-11 dell'art. 68 del CCNL Federcasa-Aniacap 2002-2005 - nonché all'andamento generale dell'azienda (fattore redditività) - commi 7-8-12 dell'art. 68 del CCNL Federcasa-Aniacap 2002-2005 -, nelle seguenti percentuali:

- fattore produttività in misura pari al 80%;
- fattore redditività in misura pari al 20%.

Art. 16 **Criteri di erogazione**

1. Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma "una tantum", e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale.
2. Il premio di risultato, sia in funzione del fattore produttività, sia in funzione del fattore redditività, sarà erogato mediante l'utilizzo dei seguenti parametri:
 - 1) Presenza in servizio per il 50%
 - 2) Raggiungimento degli obiettivi prefissati per il 10%
 - 3) Apporto individuale per il 40%

Art. 17 **Modalità di erogazione**

1. Il premio di risultato sarà erogato secondo le seguenti modalità:
 - 1) La percentuale relativa alla **presenza in servizio** viene riconosciuta ai dipendenti sulla base delle quote individuali determinate in relazione ai seguenti parametri retributivi:

AREA	LIVELLO	PARAMETRO
D	D1	100
e	C3	106
	C2	110
	C1	114
	83	120
8	82	128
	81	136
	8S	142
	A3	150
A	A2	158
	A1	166
Q	Q2	180
	Q1	190

Gli importi erogati sulla base dei suddetti parametri, verranno **ridotti** delle seguenti percentuali con riferimento alle assenze dal lavoro per malattia e permessi legge 104/92, permessi per incarichi pubblici, congedo parentale ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs.151/2001, permessi art. 7 del presente C.I.D. ed aspettativa (le assenze orarie superiori a 6 ore saranno considerate pari ad una giornata) :

- | | |
|------------------------------|--------------------|
| - da 0 a 15 gg. di assenza | nessuna riduzione |
| - da 16 a 25 gg. di assenza | riduzione del 5% |
| - da 26 a 50 gg. di assenza | riduzione del 15% |
| - da 51 a 90 gg. di assenza | riduzione del 30% |
| - da 91 a 180 gg. di assenza | riduzione del 50% |
| - oltre i 180 gg. di assenza | riduzione del 100% |

Gli importi non erogati per l'applicazione delle suddette decurtazioni saranno ridistribuiti al personale sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi.

2) La percentuale relativa al **raggiungimento degli obiettivi** prefissati - che potranno essere definiti sia a livello aziendale, sia a livello di servizio e/o di ufficio e sia a livello individuale - e che dovranno essere certificati dal nucleo di valutazione e convalidati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Direttore Generale, verrà erogata secondo le seguenti percentuali:

- Obiettivi raggiunti = 100%
- Obiettivi parzialmente raggiunti = 60%
- Obiettivi non raggiunti = 0

Sulla base delle risorse disponibili e delle percentuali attribuite a ciascun dipendente, verrà calcolato il valore del punto percentuale, da riassegnare in base alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi a ciascun dipendente assegnata.

Ogni anno sarà, inoltre, determinata la percentuale di partecipazione delle diverse Aree e Livelli contrattuali al raggiungimento degli obiettivi definiti come indicato al punto 2).

3) La percentuale relativa **all'apporto individuale** verrà erogata, in base alla valutazione della prestazione e della professionalità del dipendente, sulla base di parametri che tengano conto (in riferimento ai contenuti professionali dei livelli e alle responsabilità attribuite) della conoscenza dei contenuti professionali, della disponibilità verso l'utenza esterna ed interna, delle attitudini personali, dell'impegno, dell'orientamento all'efficienza e alla semplificazione dell'azione amministrativa, della flessibilità e dell'iniziativa personale.

La misurazione della performance, è collegata a quattro fasce di valutazione, a ciascuna delle quali è attribuito il seguente punteggio:

- Buono 3
- Discreto 2
- Sufficiente 1
- Insufficiente 0

Sulla base delle risorse disponibili e del totale dei punteggi attribuiti a ciascun dipendente - mediante compilazione di schede di valutazione - sarà calcolato il valore del punto di valutazione e quindi riassegnato a ciascuno sulla base del totale del punteggio attribuito.

2. Vista la responsabilità dei dirigenti nella gestione e nell'attuazione dei progetti e dei programmi relativi al miglioramento dell'efficienza dei servizi nonché nella valutazione del personale assegnato, secondo quanto previsto al precedente comma 1. numero 3), i dirigenti medesimi, al fine di evitare valutazioni negative senza adeguato preavvertimento, vigileranno nel corso dell'attuazione del presente contratto attentamente e con assiduità sull'attività dei singoli servizi e dei singoli componenti i servizi, in ordine al conseguimento degli obiettivi e segnatamente in relazione all'attività istituzionale corrente non espressamente disciplinata dal presente contratto e trimestralmente relazioneranno sull'attuazione dei programmi e dei progetti assegnati.

Art. 18

Ulteriori modalità di erogazione

1. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza;
- nei casi di part-time o di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio effettivamente prestato.
- l'ammontare del premio per il periodo di astensione obbligatoria per maternità sarà erogato senza decurtazioni.

Art. 19

Comma 16 art. 69 CCNL Federcasa

1. Nel rispetto del principio del comma 16 dell'art. 69 del vigente CCNL Federcasa che esclude la possibilità di beneficiare del premio in relazione ad attività o progetti per i quali disposizioni legislative prevedono specifiche modalità di incentivazione, occorre individuare criteri di compatibilità

correlazione tra--tt-f) femio-di • risultato.e-le-attMtà.od incarichi professionaliU--che danno luogo a corrispon,...
di emolumenti al di fuori degli istituti previsti dal presente CID.

2. I dipendenti coinvolti in _attività che prevedono compensi sulla base dei regolamenti adottati dall'azienda;:1
(attività di cui al Dlgs n. 163/2006, attività forense, diritti di segreteria, incarichi professionali speciali) devono
essere formalmente incaricati dal dirigente responsabile. La comunicazione di incarico deve essere firmata
per accettazione dal dipendente.

3. Il premio di risultato dei dipendenti che partecipano alle attività sopra citate sarà progressivamente
decurtato come segue:

Compenso annuo percepito	Decurtazione produttività
Fino ad euro 2.500,00	0%
Da 2.501,00 a 6.000,00	25%
Da 6.001,00 a 8.500,00	45%
Da 8.501,00 a 10.000,00	70%
Oltre 10.001,00	100%

4. Le somme non erogate in _applicando _ : Si detta decurtazione saranno ridistribuite a tutto il
personale in modo inversa l'ente proporzionalmente alle percentuali di decurtazione di cui al comma 3, sulla
base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi

Art. 20 **Tempi di erogazione**

1. Il premio di risultato legato al fattore produttività sarà erogato sulla base della verifica del
raggiungimento degli obiettivi annualmente programmati ed assegnati, sulla base delle relazioni annuali
sull'attività delle strutture dell'azienda.

2. Il raggiungimento degli obiettivi aziendali definiti dal "documento programmatico annuale" saranno
certificati dal nucleo di valutazione e convalidati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Direttore
Generale.

3. I compensi legati al fattore redditività saranno erogati dopo l'approvazione da parte del Consiglio di
Amministrazione del Bilancio consuntivo, sulla base degli indici di bilancio e degli indici di misurazione
economico-finanziaria del bilancio.

Art. 21 **Risorse disponibili per l'anno 2007.**

1. Le parti prendono atto che le risorse disponibili per l'anno 2007 per l'erogazione del premio di risultato
secondo i criteri indicati nei precedenti articoli, ammontano complessivamente ad € 233.000,00.

Art. 22 **Compensi professionali**

1. Le parti concordano di liquidare i compensi professionali da erogare al personale dipendente
interessato per l'anno 2007 relativi alle attività del decreto legislativo n. 163/2006 (ex legge n. 109/94), pari
ad un importo complessivo di € 95799,43, comprensivo della quota relativa alla dirigenza, secondo le
modalità ed i criteri previsti dal vecchio regolamento per l'erogazione dei compensi ex art. 18 della legge
109/94, in quanto il nuovo regolamento per la ripartizione dei compensi dovuti ai sensi dell'art. 92 del citato
decreto legislativo, approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 27/6 del 20/3/2008, decorre
dal 1° gennaio 2008.

2. I compensi professionali relativi ~~attività~~ forense da erogare al personale interessato per l'anno 2007,
pari ad un importo complessivo di ~~95799,43~~ ^{100.000}, comprensivo della _ quota relativa alla dirigenza, saranno >

invece liquidati secondo le percentuali stabilite dal "Regolamento dell'Avvocatura dell'A.T.E.R. di Latina e dei compensi professionali" approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 17/5 dell'8/3/2007, seppure in assenza di specifico provvedimento di costituzione del servizio avvocatura.

3. I diritti di segreteria da erogare al personale, come previsto dal Consiglio di Amministrazione con delibera n. 22/8 dell'11/10/2007, per l'anno 2007 ammontano complessivamente ad € 3.226,41, comprensivi della quota relativa alla dirigenza, e saranno liquidati ai dipendenti nell'importo percentuale indicato dal Direttore Generale.

Art. 23

Modalità di erogazione per l'anno 2007

1. Il premio di risultato in funzione del "Fattore produttività" sarà erogato sulla base della verifica del raggiungimento degli obiettivi che per l'anno 2007 sono quelli definiti a livello aziendale e certificati come previsto all'art. 19 del presente CID.

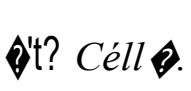
2. Per l'anno 2007 si conviene che la percentuale di partecipazione delle diverse Aree contrattuali al raggiungimento degli obiettivi definiti a livello aziendale sia attribuita come appresso indicato:

- Area D e Area E - 55%
- Area B - 80%
- Area A - 90%
- Area Q - 100%

Art. 24

Rinvio

1. Le parti convengono di provvedere con successivo accordo alla definizione degli indici di bilancio e degli indici di misurazione economico-finanziaria del bilancio e dei relativi scostamenti, per la quantificazione del premio erogabile in funzione del fattore redditività.

Y    13