

**AZIENDA TERRITORIALE EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA
DELLA PROVINCIA DI VITERBO**

**CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
BIENNIO NORMATIVO 2008 – 2009**

L'anno duemilaotto il giorno uno del mese di ottobre alle ore quindici, presso la sede dell'Ater della provincia di Viterbo le parti hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente relativo al biennio 2008/2009.

L'anno 2008 il giorno 1 del mese di ottobre alle ore 15 presso la sede dell'ATER si sono incontrate le delegazioni trattanti.

Le parti danno atto di aver raggiunto, dopo pre-accordi nei mesi di marzo, giugno e luglio 2008, l'intesa definitiva per il contratto decentrato relativamente all'anno 2008/2009 nel rispetto del contratto vigente.

La Delegazione Trattante è così costituita:

Per l'Ater della provincia di Viterbo il Direttore Generale

Per la parte Aziendale:

Serafinelli M. Gabriella	CISL Aziendale
Graziotti Giampiero	UIL Aziendale
Pieri Claudia	CGL Aziendale
Cardoni Luciano	RSU CISL
Peperini Grazia	RSU CISL
Lazzari Franco	RSU UIL



Handwritten signatures of the representatives of the company and the unions.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigente dell'ATER della provincia di Viterbo.

Art. 2

Durata e decorrenza

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente Contratto Collettivo decorrono dal 01/10/2008, salvo diverse indicazioni in esso contenuto, conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto collettivo aziendale, ovvero fino alla stipulazione di un nuovo CCNL.
2. La quantificazione e le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate a valere per l'anno 2008 e saranno, per gli anni successivi eventualmente rideterminate le attribuzioni alle singole voci di ripartizione del fondo, fermo restando gli istituti concordati e le modalità di erogazione.

Art. 3

Patrocinio legale

I dipendenti che per fatti o atti inerenti all'adempimento dei compiti di ufficio siano sottoposti a procedimenti di responsabilità civile o penale sono difesi a carico dell'Azienda salvo che non vi sia dolo o colpa grave del dipendente.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller ones.

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

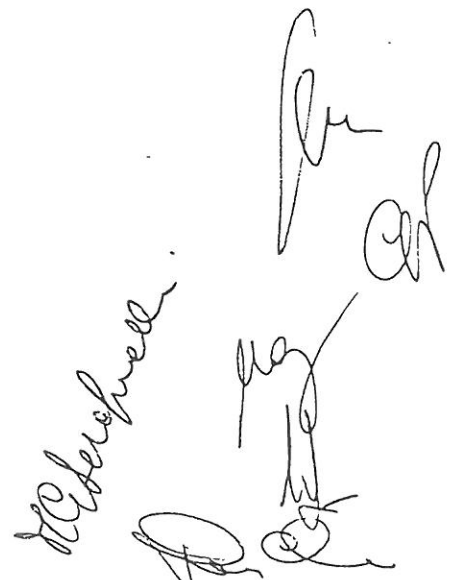
Disposizioni generali

Le parti convengono di attenersi , in materia di relazioni sindacali e procedure di attivazione di tutti i livelli di confronto e contrattazione a quanto disposto dal CCNL Federcasa.

Art. 5

Verifiche sulla applicazione del contratto decentrato

1. Relativamente agli istituti contrattuali previsti dall'art. 70 del CCNL Federcasa 2006 – 2009 la R.S.U. e le OO.SS. firmatarie del presente CCDI, qualora ne ravvisino la necessità, possono richiedere al Direttore Generale, un confronto sulla corretta applicazione dei criteri di gestione complessiva delle risorse economiche assegnate per Piani di Lavoro e Progetti Obiettivo.
2. Il Direttore Generale attiverà il confronto richiesto.
3. Entro il mese di gennaio di ciascun anno la Commissione Trattante definisce l'utilizzo di eventuali residui del fondo aziendale per le politiche incentivanti, di competenza dell'anno precedente, di cui all'art. 70 del CCNL Federcasa 2006/2009.

The bottom right corner of the document contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct marks, including what appears to be a signature that reads 'C. Berchella' and other illegible initials and signatures.

ORARIO DI LAVORO

Art. 6

Orario di lavoro

1. L'orario di lavoro è pari a 36 (trentasei) ore settimanali ed è articolato su 5 giorni lavorativi, con flessibilità dell'orario di ingresso di 15 minuti prima delle 7,30 e 15 minuti dopo le 14,00.
2. Nel giorno di rientro pomeridiano o nei rientri per recupero o per straordinario si consente ai dipendenti di ridurre il tempo della pausa pranzo di 30 minuti.
3. Le ore non lavorate (per ritardi in entrata, permessi personali, ecc.) e non recuperate con il rientro del terzo giovedì del mese, potranno essere recuperate nel mese successivo e comunque per il primo semestre dell'anno entro il 30 giugno e per il secondo semestre entro il 31 dicembre. Dopo tali date, si procederà alla trattenuta sulla busta paga del dipendente del corrispettivo monetario delle ore non recuperate.

Art. 7

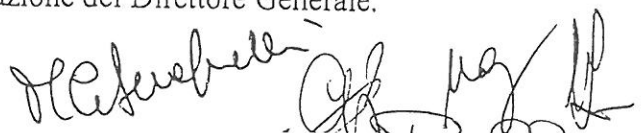
Buoni Pasto

1. Il buono pasto, stabilito in € 12,00 (Euro dodici) è erogato per i giorni di orario ordinario che prevedono rientro pomeridiano.
2. Ai dipendenti che effettuano almeno due ore di lavoro straordinario eccedenti le 6 ore e 30 minuti giornaliere, con una pausa non inferiore a trenta minuti, compete l'erogazione di un buono pasto.

Art. 8

Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il Direttore Generale potrà autorizzare prestazioni di lavoro straordinario per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, nel limite individuale annuale e, comunque entro i limiti di spesa relativi al lavoro straordinario, secondo le disposizioni CCNL.
2. Il Direttore Generale potrà autorizzare in via eccezionale e per comprovati motivi, il superamento delle 150 ore annuali previste. Non sarà compensato il lavoro straordinario che non sia stato preventivamente autorizzato.
3. Nella banca delle ore, come previsto dall'art. 41 del CCNL su richiesta del dipendente, confluiscono le ore di prestazione straordinarie nel limite complessivo annuo di 40 ore pro capite che devono essere obbligatoriamente usufruite entro l'anno successivo a quello di maturazione. I periodi orari così accantonati potranno essere fruiti dagli interessati come permessi o riposi compensativi, previa autorizzazione del Direttore Generale.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be the names of the Director General and other authorized personnel.

Art. 9
Assenze e permessi

1. Al dipendente che contrae matrimonio viene concesso un permesso di n. 15 giorni (quindici) di calendario, con corresponsione della retribuzione.
2. Nel caso di nascita di figli sono concessi n. 2 giorni di permesso retribuito.
3. Nel caso di decesso del coniuge, del convivente, di un genitore, di un figlio, di un nonno, di un suocero o di un fratello, sono concessi al dipendente n. 3 giorni consecutivi di permesso retribuito
4. Il Direttore Generale può concedere n. 3 giorni di congedo straordinario retribuito per giustificati motivi personali o familiari. In relazione alla gravità della motivazione adottata e documentata possono essere accordati dal Direttore Generale ulteriori giornate di permesso senza corresponsione della retribuzione.
5. Qualora un dipendente abbia la necessità di effettuare visite mediche specialistiche, analisi, terapie non effettuabili nelle ore pomeridiane o nella giornata di riposo del sabato, lo stesso potrà usufruire di brevi permessi orari retribuiti. Il dipendente deve successivamente produrre idonea certificazione giustificativa.
6. Nel caso di fruizione di permesso dell'intera giornata lavorativa, il riferimento orario viene computato con riferimento alla tipologia di articolazione oraria di lavoro osservato dal dipendente in quel giorno.
7. Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro per motivi personali su valutazione del competente Dirigente d'Area o Responsabile del Servizio.
8. Le ore di permesso non retribuito dovranno essere recuperate secondo le modalità indicate nel precedente art. 6 comma 3.

Art. 10
Malattia, infortuni sul lavoro, aspettativa

La malattia, gli infortuni sul lavoro e l'aspettativa restano disciplinati dal CCNL. Il lavoratore, in caso di assenza per malattia, di norma, deve dare comunicazione all'Azienda entro le prime due ore della mattina del primo giorno di assenza stessa, salvo casi di forza maggiore. Il certificato medico deve essere presentato entro 48 ore dal primo giorno di assenza.

Handwritten signatures and notes:
Stabilito per
P. 10
10/10

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 11

Trattamento di trasferta

1. Al personale spetta un'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 trasferta di durata superiore alle 24 ore.
2. 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.

Art. 12

Mutamento provvisorio di mansioni

In caso di mutamento provvisorio di mansioni, anche per brevi periodi, comportante lo svolgimento di mansioni specifiche di un livello di inquadramento superiore, il mandato deve essere affidato con comunicazione scritta nella quale va indicato il livello e mansioni affidate, il periodo dell'incarico e la causa che lo ha reso necessario. Il dipendente avrà diritto, in tal caso, al trattamento economico corrispondente al livello del dipendente per cui avviene la sostituzione. Per il riconoscimento dell'inquadramento a livello superiore a seguito di temporanea assegnazione a mansioni afferenti ad un livello superiore si fa riferimento all'art. 51 del CCNL Federcasa.

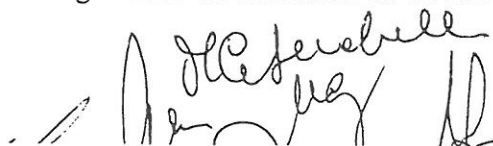
Art. 13

Concessione e revoca retribuzione alla persona ex artt. 64 e 69 CCNL Federcasa 2006-2009

Le parti concordano che l'elemento retributivo personale che l'Azienda può riconoscere in cifra fissa mensile, fino al 30% della retribuzione base per i Quadri (ex art. 64, comma 3, punto 4 del vigente CCNL) e fino al 12% della retribuzione base per gli altri dipendenti (ex art. 69 del vigente CCNL):

a) Debba essere attribuito:

- Per quanto riguarda i Quadri, sul presupposto dell'affidamento di specifiche funzioni (più propriamente responsabilità di un servizio) e graduato in relazione alla natura e complessità di tali funzioni e all'impegno profuso;
- Per gli altri dipendenti, in presenza di incarichi e attribuzioni di lavoro che presuppongono prestazioni superiori alla norma e graduato in relazione al livello delle stesse.



- b) Può essere, la concessione di detto elemento retributivo, revocata o la sua entità ridimensionata per revoca o mutamento delle funzioni e responsabilità loro affidate, conseguenti a ristrutturazione dell'assetto organizzativo aziendale e/o valutazione negativa dello svolgimento delle mansioni connesse all'incarico nonché a seguito di verifica negativa del perdurare nel tempo della qualità delle prestazioni e del livello dell'impegno lavorativo.

Art. 14

Fondo aziendale per le politiche incentivanti art. 70 del CCNL Federcasa 2006/2009

1. Ai sensi dell'art. 70 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 ed efficacia della 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.

Art. 15

Premio di risultato

La determinazione del premio correlato al fattore di produttività e al fattore di redditività sarà stabilita dal Direttore Generale e dalle organizzazioni sindacali aziendali con successive ulteriori trattative e approfondimenti.

Per incrementare alcuni settori istituzionali dell'Ente, il Direttore Generale potrà predisporre appositi progetti-obiettivo, il personale che ne farà parte e l'importo compensativo. Tali progetti-obiettivo potranno essere interdisciplinari.

Di tutto ciò dovranno essere informate le RSU e le organizzazioni sindacali aziendali.

Nel Bilancio di Previsione sarà previsto un apposito impegno economico.

I progetti dovranno essere predisposti entro il 30 gennaio di ogni anno.

A verifica del raggiungimento dell'obiettivo (totale o parziale), verranno stabilite le liquidazioni al personale utilizzato.



Art. 16

Criteri di erogazione del premio correlato al fattore redditività

1. Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma “una tantum” e non avrà riflessi diretti e indiretti su alcun istituto contrattuale.
2. Il premio di risultato, sia in funzione di produttività, sia in funzione del fattore redditività, sarà erogato mediante l'utilizzo dei seguenti parametri:

1 Tempi di partecipazione: 30%

- giorni di assenza da 0 a 15 parametro 100%
- giorni di assenza da 16 a 30 parametro 75%
- giorni di assenza da 31 in poi parametro 0

2 Mantenimento standard di efficienza e disponibilità al lavoro di equipe 70%

- Valutazione apporto individuale parametro da 0 a 100
- Valutazione apporto individuale non valutabile per oltre 90 giorni di assenza 0%

Le singole valutazioni verranno determinate dal Direttore Generale sentiti i Dirigenti d'area.

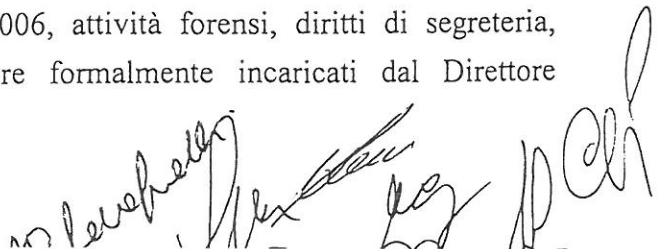
Ai fini dell'attribuzione del premio individuale si dovrà tenere conto esclusivamente dei parametri di cui ai punti 1 e 2 e non dei parametri stipendiali.

Nel calcolo della ripartizione del premio saranno distinti gli importi relativi all'area amministrativa e all'area tecnica secondo il numero dei dipendenti ad esse appartenenti.

Art. 17

Comma 16 art. 70 CCNL Federcasa

1. Nel rispetto del principio del comma 16 dell'art. 70 del vigente CCNL Federcasa che esclude la possibilità di beneficiare del premio di risultato “in relazione ad attività o progetti per i quali disposizioni legislative prevedono specifiche forme di in incentivazione”, occorre individuare criteri di compatibilità e correlazione tra il premio di risultato e le attività o incarichi professionali che danno luogo a corresponsione 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 (attività di cui al Dlgs n. 163/2006, attività forensi, diritti di segreteria, incarichi professionali speciali), devono essere formalmente incaricati dal Direttore Generale.



3. La comunicazione di incarico deve essere firmata per accettazione dal dipendente.
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 euro 2.501,00 a 6.000,00	25%
Da euro 6.001,00 a 8.500,00	45%
Da euro 8.501,00 a 10.000,00	70%
Oltre 10.001,00	100%

4. Le somme non erogate in applicazione di suddetta decurtazione saranno ridistribuite a tutto il personale sia dell'area tecnica che dell'area amministrativa secondo i criteri sopra citati.

Art. 18

Regolamento recante norme per la ripartizione del fondo di cui all'art. 92 del Decreto Legislativo n. 163/2006 e successive modificazioni ed integrazioni

La costituzione, le modalità d'incarico e la ripartizione del fondo di cui all'art. 92 del Decreto Legislativo n. 163/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, saranno stabilite dal Direttore Generale e dalle organizzazioni sindacali aziendali con ulteriori successive trattative e approfondimenti.

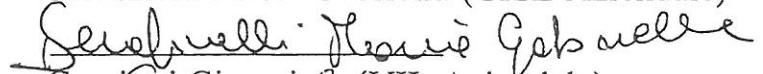
IL DIRETTORE GENERALE

UGO GIGLI

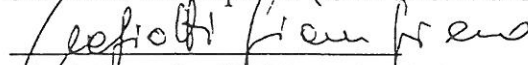


PER LA PARTE AZIENDALE:

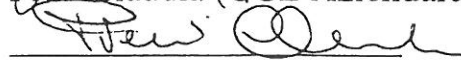
Serafinelli Maria Gabriella (CISL Aziendale)



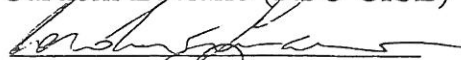
Graziotti Giampiero (UIL Aziendale)



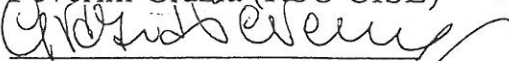
Pieri Claudia (CGL Aziendale)



Cardoni Luciano (RSU CISL)



Reverini Grazia (RSU CISL)



Lazzari Franco (RSU UIL)

