

Regione Calabria

**CORAP - Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive - Regione Calabria**

(ex D.P.G.R. N.115/2016 - Legge Regione Calabria n. 38/2001 e 24/2013)

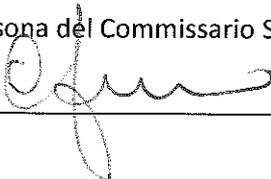
# **Contratto Collettivo Aziendale 2016-2018**

*Lamezia Terme li 10/10/2017*

In data 10/10/2017, presso la Sede Operativa CORAP Calabria, in Lamezia Terme-Area Industriale, a seguito degli incontri avuti per la definizione del Contratto Collettivo integrativo Aziendale di Lavoro dei dipendenti del CORAP - Calabria, le parti trattanti sottoscrivono l'allegato contratto.

**Per il Corap:**

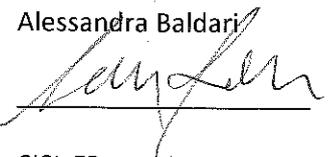
Nella persona del Commissario Straordinario, Dottoressa Rosaria Guzzo;

  
\_\_\_\_\_

**Per le Organizzazioni Sindacali:**

CGIL FP

Alessandra Baldari

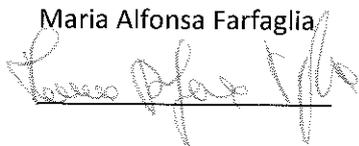
  
\_\_\_\_\_

CISL FP

Luciana Giordano

  
\_\_\_\_\_

Maria Alfonsa Farfaglia

  
\_\_\_\_\_

UIL FPL

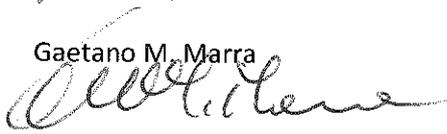
Domenico Pafumi

  
\_\_\_\_\_

Raffaele Lo Gatto

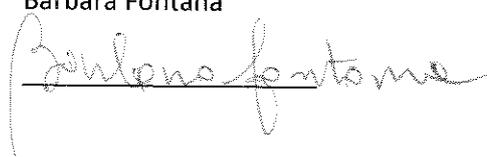
  
\_\_\_\_\_

Gaetano M. Marra

  
\_\_\_\_\_

FINDICI

Barbara Fontana

  
\_\_\_\_\_

**Articolo 1**  
**Oggetto del contratto - campo di applicazione**

Il presente Contratto Collettivo Aziendale di lavoro, di seguito semplicemente "contratto", disciplina, come normativa di secondo livello, i rapporti di tipo privatistico del personale dipendente a tempo indeterminato e a tempo determinato, con esclusione della dirigenza, del Corap, con sede legale in Catanzaro, Loc. Germaneto c/o Cittadella Regionale (CF 82006160798 . P. Iva 00468360797 - N. REA CZ-172313) di seguito indicato anche semplicemente Azienda o Ente - Ente pubblico Economico, ai sensi dell'art. 36 della legge 5 Ottobre 1991, n. 317, istituito con D.P.G.R. n. 115/2016. ai sensi delle leggi regionali Regione Calabria n. 38/2001 e n. 24/2013. Ai suddetti rapporti di lavoro si applicano, come norme contrattuali primarie, i contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, stipulati presso la FICEI (Federazione Italiana dei Consorzi ed Enti di Industrializzazione). Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal 1° gennaio 2016, salvo diversa prescrizione del presente e dal CCNL.

**Articolo 2**  
**Disposizioni generali**

I rapporti di lavoro di diritto privato del personale dipendente del Co.r.a.p. sono disciplinati secondo quanto previsto dall'art. 2 CCNL Ficei Dipendenti.

**Articolo 3**  
**Durata e decorrenza**

Il presente Contratto produce la sua efficacia dal 1° gennaio 2016, salvo diversa prescrizione del presente e del CCNL. Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla sottoscrizione del successivo contratto aziendale.

**Articolo 4**  
**Procedure per la disdetta e/o il rinnovo del CCA**

Le piattaforme del rinnovo del Contratto collettivo aziendale sono presentate sei mesi prima della scadenza dello stesso.

Il negoziato per il rinnovo contrattuale si conclude entro la data di scadenza del contratto aziendale in scadenza.

Durante il periodo di negoziato le Parti non assumono iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Il presente contratto può essere modificato, su richiesta, anche da una delle parti firmatarie dello stesso, in sede di delegazione trattante, ed assume valenza temporale della parte modificata e/o integrata.

Gli effetti giuridici ed economici del precedente comma decorrono dal giorno successivo dalla data di sottoscrizione.

Per l'eventuale periodo di vacanza contrattuale si fa riferimento alle norme previste dal CCNL, ove applicabili anche alla contrattazione collettiva aziendale.

**Articolo 5**  
**Relazioni sindacali**

Si applicano le relazioni sindacali di cui al Titolo II – Relazioni Sindacali - dall'art. 5 all'art. 14 del Contratto Collettivo Nazionale Consorzi ed Enti di Sviluppo Industriale della Federazione Italiana Consorzi ed Enti di Industrializzazione triennio 2016-2018.

**Art. 6**  
**Incarichi di Responsabilità Quadri e indennità aggiuntiva**

Per quanto concerne l'attività di direzione dell'area "legale", qualora ricoperta da dipendenti in possesso del Livello Quadri, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 28ter CCNL verrà corrisposto un superminimo assorbibile pari alla differenza tra l'importo complessivo percepito dal dipendente (comprese eventuali maggiorazioni di cui all'art. 28ter CCNL) e la retribuzione base del Dirigente, prendendo come riferimento quanto previsto dall'art. 20 CCNL Dirigenti FICEI nella versione attualmente in vigore.

Resta fermo quanto espressamente disposto dall'art. 28ter del CCNL Ficei.

L'indennità è erogata esclusivamente per la durata dell'incarico di responsabilità.

**Articolo 7**  
**Sviluppo e mobilità orizzontale del personale**

L'Ente, nelle more dell'approvazione della nuova Dotazione Organica, in via straordinaria, si impegna a valutare la necessità di procedere al riconoscimento ai lavoratori della posizione economica immediatamente superiore, nell'ambito della stessa categoria, tenuto conto delle mutate condizioni a seguito della riorganizzazione e per gli effetti dell'incorporazione dei cinque ex Consorzi Calabresi (L.R. 24/2013).

L'attribuzione della nuova posizione economica avviene, previa istanza del lavoratore interessato alla mobilità orizzontale, su valutazione del CORAP avente riguardo all'esame degli avvenuti arricchimenti professionali e di conoscenza, oltre che il possesso dell'appropriata polivalenza, delle capacità dimostrate nello svolgimento dei diversi compiti e funzioni assegnate a seguito della mobilitazione e del grado maggiore di maturazione professionale acquisita.

L'attribuzione della nuova superiore posizione economica avviene dal 1° giorno del mese successivo alla data di eventuale accoglimento dell'istanza presentata dal dipendente

Il primo periodo di mobilità orizzontale avrà avvio da gennaio 2018.

**Art. 8**  
**Sviluppo professionale**

Le Parti convengono l'opportunità di applicare l'art. 27 del CCNL (passaggi di categoria), al fine di consentire il miglioramento delle carriere del personale dipendente a tempo indeterminato, in linea con le mutevoli esigenze di organizzazione e di servizio, nonché per la costante innovazione tecnologica, anche in strumenti, e riconoscere la maggiori capacità lavorative e le rafforzate potenzialità del personale stesso, oltre a dare una ancora più forte motivazione nell'impegno lavorativo.

L'Ente, nelle more dell'approvazione della nuova Dotazione Organica, conseguente al riordino degli Enti, in via straordinaria si impegna in fase di prima applicazione della stessa a valutare la necessità di procedere ad attribuzioni di categorie superiori al fine di definire un equo inquadramento professionale conseguente alla nuova organizzazione dell'Ente, previa informativa alle OO.SS. firmatarie di Contratto.

Pertanto l'Ente, purché ne ricorrano le condizioni anche in termini di esigenze aziendali, si attiverà per la pubblicazione, tramite il sito istituzionale, di avviso interno circa il numero dei posti, per singola categoria, messi a selezione interna e la decorrenza dell'attribuzione della nuova categoria.

Il dipendente interessato può produrre istanza di partecipazione, entro e non oltre la data di scadenza del bando, indicando la categoria cui intende accedere.

All'istanza che va presentata nei termini di cui sopra, pena la non ammissione alla selezione, tramite i modi previsti dalla legge e regolamenti, deve essere allegato il curriculum vitae.

Requisito per poter accedere alla selezione è la permanenza del dipendente istante per 3 anni nella Categoria Contrattuale immediatamente inferiore a quella immessa a bando.

L'Amministrazione attribuisce la nuova categoria, sulla base di quanto previsto dai commi 2. e 3. dello stesso art. 27 e dal regolamento interno, se in vigore.

## **Articolo 9** **Formazione professionale**

Per le motivazioni contenute all'art. 29 del CCNL il Corap promuove e programma le attività di formazione, anche su richiesta del personale e previa valutazione della stessa, mediante adeguate e finalizzate azioni formative, tanto interne quanto esterne all'azienda, tese a favorire l'aggiornamento e lo sviluppo delle professionalità (corsi di aggiornamento, di formazione, di qualificazione professionale, convegni, congressi e master, etc.) in modo da accrescere le capacità e le conoscenze dei lavoratori.

All'attività di formazione e aggiornamento professionale partecipa tutto il personale dipendente e per venti ore l'anno, fatto salvo quanto previsto dal D.P.R. n. 137/2012 in tema di formazione professionale obbligatoria.

Sono ricomprese nelle attività di formazione anche stage presso i dipartimenti della Regione Calabria e/o in Società collegate.

L'Ente al fine di promuovere l'internazionalizzazione della propria attività, in relazione ai compiti di promozione industriale di cui è portatore, può far svolgere al personale dipendente, con funzione di alta specializzazione, stage nei Paesi esteri e visite periodiche presso i relativi uffici.

per informazioni sui programmi comunitari elaborati o in corso di elaborazione o corsi di lingua.

L'Ente, entro il 28 febbraio di ciascun anno, presenta alle OO.SS., un programma annuale di formazione e aggiornamento professionale interessato a tutto il personale dipendente in servizio.

Il programma di formazione può prevedere anche l'acquisto di materiale di aggiornamento.

E' fatto divieto di cedere a terzi o di usare per fini non istituzionali il materiale formativo messo a disposizione del Corap.

Al personale autorizzato alla partecipazione di convegni, corsi, fiere di settore e seminari di aggiornamento, sono rimborsate e compensate a piè di lista le spese di viaggio, vitto, pernottamento in base alle modalità stabilite dall'art. 69 b, del CCNL 2016 - 2018.

Per tutto quanto ivi non previsto si applica l'art. 29 del CCNL.

## **Articolo 10** **Diritto allo studio**

Le Parti convengono di applicare l'art. 30 del CCNL, per il diritto allo studio per il personale dipendente, con l'aggiunta: "ha diritto ai benefici dello stesso art. 30 anche il personale validamente iscritto in uno dei corsi menzionati e che frequenta per via telematica" purché fornisca apposita dichiarazione da parte dell'Istituto circa il fatto che le lezioni si svolgano durante l'orario di lavoro del dipendente.



## **Articolo 11** **Orario di lavoro.**

L'orario di lavoro dei dipendenti del Consorzio Regionale per lo Sviluppo delle Attività Produttive è disciplinato da apposito Regolamento attualmente in vigore, che l'Ente si impegna a revisionare (a seguito di concertazione con le OO.SS.) a seguito dell'avvio della nuova piattaforma di rilevazione delle presenze per meglio gestire le esigenze.

## **Art. 12** **Lavoro straordinario**

L'Istituto del lavoro straordinario è disciplinato dal vigente C.C.N.L.

Il lavoro straordinario non è un fattore di programmazione e deve essere consentito solo per esigenze eccezionali, imprevedibili e quindi non programmabili e per l'espletamento di attività da compiersi oltre il normale orario di lavoro.

Il dipendente è tenuto a prestare il servizio oltre l'orario normale stabilito, sia di giorno che di notte (esclusivamente per il personale operaio), per un massimo di 50 (cinquanta) ore annue pro capite con eccezione per il personale con profilo di operaio addetto alla manutenzione e gestione di impianti e infrastrutture per il quale il limite massimo è di 200 (duecento) ore pro capite.

Il dipendente può effettuare lavoro straordinario solo dopo la necessaria autorizzazione da parte del Dirigente di settore e/o del Responsabile territoriale.

L'autorizzazione avviene tramite l'apposito modulo applicativo informatico e deve trovare sempre rispondenza con le timbrature obbligatorie effettuate tramite passaggio del tesserino magnetico da parte del dipendente autorizzato.

Qualora il dipendente prenda delle ore di lavoro straordinario senza preventiva autorizzazione, le stesse non saranno riconosciute utili ai fini compensativi/retributivi ma saranno riconosciute ai fini del recupero delle ore non lavorate.

È istituita una "banca ore" in cui il dipendente, in alternativa al pagamento delle ore di prestazione straordinarie, può accantonare dette ore sotto forma di monte ore individuale nella misura massima di 70 ore/anno; tali ore sono fruite sotto forma di "riposo compensativo", come disciplinato dal Regolamento Orario

Qualora l'Ente si trovi in una situazione finanziaria critica il lavoro straordinario, previa informazione e consenso del dipendente interessato, non viene ricompensato con le maggiorazioni previste dal vigente C.C.N.L., ma viene accantonato e trasformato in "riposo compensativo" di cui al Regolamento Orario, nel limite massimo di 70 ore/anno.

### **Articolo 13 Pausa breve**

È riconosciuta a tutti i dipendenti consortili una pausa giornaliera, della durata di 15 minuti che può essere utilizzata anche al di fuori dell'ambiente di lavoro, per il recupero di energie psico-fisiche ed in tal caso dovrà essere comprovata da apposite timbrature. Nel caso in cui questa pausa non venga goduta non è recuperabile né cumulabile.

### **Articolo 14 Giorni festivi**

Il giorno festivo aggiuntivo a quelli di legge, per la festa del Santo Patrono del comune di ubicazione della sede dell'Ente è fissata il giorno 29 Giugno per i dipendenti assegnati alla sede di Lamezia Terme, 9 Ottobre per i dipendenti di Crotona, 23 Aprile per i dipendenti di Reggio Calabria, 12 Febbraio per i dipendenti di Cosenza e 1 Marzo per i dipendenti di Vibo Valentia.

### **Articolo 15 Ferie**

Le Parti convengono di applicare l'art.40 del CCNL con l'aggiunta:

*- se intervenuti ulteriori urgenti ed non rinviabili esigenze di lavoro e di servizio il dipendente che non ha potuto fruire delle ferie maturate entro i termini del 4° comma dell'art. 40 del CCNL conserva il diritto a fruirle nei termini previsti dal d. lgs. 66/2003, ossia entro 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.*

L'impossibilità della fruizione delle ferie entro il termine di cui al 4° comma dell'art. 40 del CCNL per urgenti e non rinviabili esigenze di lavoro dovrà essere documentato e giustificato mediante apposita dichiarazione del Responsabile della struttura di appartenenza del dipendente.

Il personale dipendente può cedere a titolo gratuito giorni di riposo e/o ferie maturati e non goduti ai colleghi, nel numero di giorni previsto dal comma 11 e per le cause di cui al precedente comma 9. dello stesso art. 40.

La volontà di cedere giorni di riposo/ferie viene espressa, per via formale, dal cedente direttamente all'Ufficio competente e questi rispetterà la riservatezza del dato.

Qualora le ferie già in godimento siano interrotte o sospese per motivi di servizio, il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno al luogo di svolgimento delle ferie.

#### **Articolo 16** **Permessi**

L'autorizzazione per la concessione dei permessi retribuiti e di permessi non retribuiti previsti dal CCNL (art. 42, comma 1) nel caso di gravi motivi personali o familiari, insorti improvvisamente, si intende avvenuta mediante comunicazione al responsabile della struttura presente al momento. Resta fermo il perfezionamento mediante istanza, debitamente documentata, da presentare possibilmente entro il successivo giorno lavorativo e comunque entro e non oltre il terzo giorno lavorativo successivo.

#### **Articolo 17** **Mobilità tra Enti**

Le parti convengono di favorire la mobilità volontaria del personale dipendente verso gli enti, che applica la normativa legislativa e regolamentare dell'Ente, entro e nei modi previsti dalla stessa normativa. La mobilità esterna è favorita anche nei casi di cui all'art. 50 e all' art. 51 del CCNL.



#### **Articolo 18** **Reperibilità**

Il Corap, in riferimento alle necessità organizzative, deve garantire la funzionalità dei servizi, nonché la sicurezza degli impianti e delle attrezzature, non presidiati ventiquattro ore, prevede l'istituzione dei turni di reperibilità.

La reperibilità viene effettuata, sulla base delle esigenze organizzative del servizio, possibilmente, con l'avvicendamento del maggior numero di lavoratori, per un massimo di 12 giorni al mese pro-capite e, salvo casi eccezionali, per sei giorni continuativi, salvaguardando, comunque, il giorno di riposo settimanale.

Il lavoratore in pronta reperibilità in caso di chiamata deve raggiungere il posto di lavoro prima possibile.

Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono comunque regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro ordinario.

L'indennità di reperibilità viene corrisposta nelle seguenti misure fisse, in applicazione dell'art. 37 del CCNL:

- reperibilità fino a 8 ore giornaliere indennità pari a euro 11,00 al giorno;

- reperibilità superiore a 8 ore e fino a massimo 12 ore indennità pari a euro 15,50 al giorno.

I piani mensili di reperibilità sono predisposti dai responsabili degli Uffici competenti, autorizzati dal dirigente, e pubblicati nelle bacheche sul posto di lavoro interessato e trasmessi all'Amministrazione e al competente Ufficio per il pagamento dell'indennità.

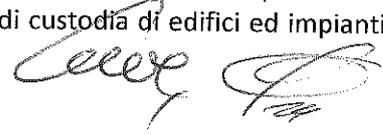
I piani, per sopravvenute esigenze di servizio, possono essere modificati e/o integrati. Le Modifiche e/o le integrazioni seguono l'iter che precede.

Al personale dell'area quadri, se posto in pronta reperibilità, spetta l'indennità di reperibilità, sempre nelle forme e nella misura sopra indicate.

Sono a carico dell'Ente le spese per l'eventuale installazione di apparecchiature e/o uso telefoni utilizzati per reperire il dipendente per le esigenze di servizio.

#### **ART. 19** **Servizi di custodia**

Le parti convengono, in applicazione dell'art. 68 del CCNL, relativamente ai dipendenti a cui è richiesto di svolgere, oltre l'attività lavorativa propria, anche funzioni di custodia di edifici ed impianti presenti presso le



Unità Territoriali, che comportano disagio o difficoltà, di riconoscere un compenso mensile parametrato ai giorni di effettiva custodia che non potrà in ogni caso essere superiore ad € 330,00 annui frazionati in dodici mensilità.

L'attività di custodia, che non può dirsi integrata dallo svolgimento delle normali mansioni del dipendente, potrà essere istituita solo nel caso di specifica richiesta in tal senso pervenuta al dipendente da parte del dirigente.

L'attività di custodia sarà in ogni caso disciplinata da apposito regolamento.

Il lavoratore è tenuto a far rilevare la presenza per l'attività di custodia.

#### **Articolo 20**

##### **Indennità di cassa ed economato**

L'indennità di cassa ed economato di cui all'art. 69 CCNL viene riconosciuto unicamente ai dipendenti che hanno la personale responsabilità della custodia e del maneggio dei valori (denaro, valori bollati, assegni e simili); la medesima risorsa adotta, pertanto, le misure organizzative necessarie (custodia in cassaforte o copia dei titoli) per evitare che il maneggio sia di fatto svolto da altri suoi collaboratori.

Tale indennità è corrisposta anche al dipendente che sostituisce, in caso di assenza dal servizio, l'economato, proporzionata al periodo di sostituzione.

L'indennità da erogare è pari ad € 50,00 mensili e per 12 mensilità, in relazione all'effettivo svolgimento del servizio. Gli effetti economici del presente articolo decorrono dalla firma del presente contratto.

#### **Articolo 21**

##### **Indennità di trasferta**

Le Parti convengono che l'indennità di trasferta sarà regolamentata secondo le disposizioni stabilite dall'art. 69, comma 1 Lettera B) del CCNL Ficec applicato ai dipendenti.

L'indennità non viene riconosciuta per gli spostamenti tra le unità territoriali, fatto salvo i rimborsi delle spese di viaggio e i rimborsi per utilizzo autorizzato del mezzo proprio.

Resta salva la facoltà tra le parti di regolamentare diversamente, previo accordo, l'istituto in ragione delle esigenze operative del CORAP. Gli effetti economici del presente articolo decorrono dal 1° ottobre 2017.



#### **Articolo 22**

##### **Indennità di rischio**

In base al CCNL (art. 69) l'indennità di rischio viene erogata al personale operativo che effettua prestazioni di lavoro che comporti l'uso di automezzi pesanti, mezzi fuoristrada, macchine operatrici, veicoli per trasporto di cose e persone, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico ecc., per lavori di manutenzione di strade, fognature, canali, sentine, pozzi, impianti di depurazione e simili.

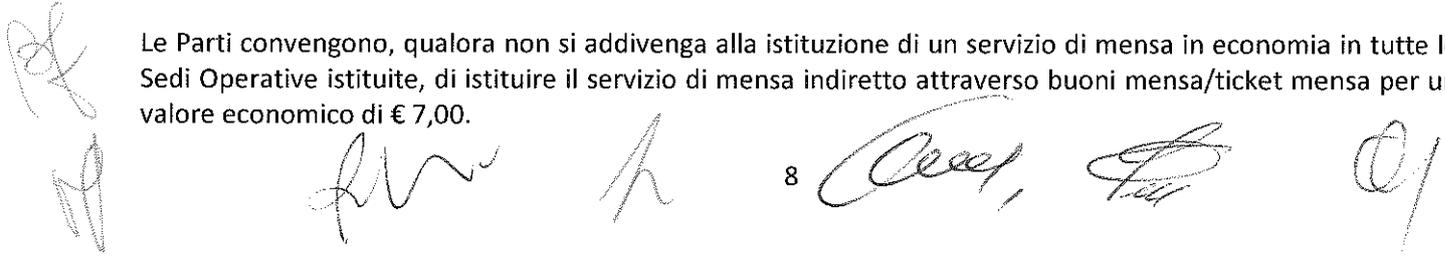
L'indennità di rischio spetta anche al personale che lavora presso gli impianti di depurazione, all'interno di laboratori di analisi e che effettua prelievi dei campioni da analizzare presso le aziende, dai bottini, dagli impianti, e da tutte le reti consortili.

Tale indennità viene erogata mensilmente nella misura annua di € 450,00. Gli effetti economici del presente articolo decorrono dal 1° ottobre 2017.

#### **Articolo 23**

##### **Indennità di mensa**

Le Parti convengono, qualora non si addivenga alla istituzione di un servizio di mensa in economia in tutte le Sedi Operative istituite, di istituire il servizio di mensa indiretto attraverso buoni mensa/ticket mensa per un valore economico di € 7,00.



Il buono mensa/ticket spetta ai dipendenti che effettuano i rientri settimanali e per un periodo non inferiore a due ore e al personale che presta effettivo lavoro straordinario, autorizzato, entro due ore dall'interruzione dal normale orario di lavoro e per almeno due ore di prestazione.

La pausa pranzo deve essere almeno di mezz'ora.

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

Gli effetti economici del presente articolo decorrono dal 1° gennaio 2017.

#### **Articolo 24 Lavoro in turnazione**

Ferme restando le definizioni di cui all'art. 36 del CCNL (turni ciclici, continui e avvicendati) spettano ai lavoratori che effettuano la turnazione le seguenti indennità:

- per le prestazioni in turno in orario diurno, turno sia di tipo "A" o "B", una indennità pari al 5% della retribuzione oraria complessiva;
- per le prestazioni in turno in orario notturno, turno di tipo "B", in aggiunta alla indennità di cui al punto che precede, una indennità pari a quella prevista per lavoro notturno limitatamente alle ore di reperibilità.

Le indennità per lavoro svolto su turni sono cumulabili, dunque, con quelle previste per lavoro notturno, festivo e prestazioni straordinarie.



#### **Articolo 25 Welfare Aziendale**

Nell'ottica del miglioramento del clima aziendale e rafforzamento del sentimento di appartenenza al proprio Ente, il Datore di Lavoro, sulla base dell'articolo 73 del CCNL, riconosce dei benefit ai dipendenti.

Tali benefit rappresentano il Welfare Aziendale.

Il Welfare Aziendale è costituito da prestazioni, opere, servizi corrisposti al dipendente in natura o sotto forma di rimborso spese aventi finalità che è possibile definire, sinteticamente, di rilevanza sociale, escluse dal reddito di lavoro dipendente.

Per tali beni e servizi, è prevista una defiscalizzazione e decontribuzione integrale.

I contributi sotto indicati non sono cumulabili fra loro, senza alcuna eccezione.

Il monte economico annuo che il CORAP destina a tali contributi è di € 6.000,00 complessivi. Qualora, sulla base delle richieste presentate e dei contributi riconosciuti sia raggiunto tale monte economico, non potranno più essere esaminate né accolte ulteriori richieste né essere concessi ulteriori benefici.

Pertanto verrà privilegiato l'ordine di presentazione temporale delle domande.

In caso di domande presentate nella stessa data verrà privilegiato il criterio del minor reddito annuo lordo percepito dal nucleo familiare.

Il monte economico verrà ripristinato annualmente, in caso di utilizzo, al fine di mantenere la disponibilità ad inizio anno di € 6.000,00.

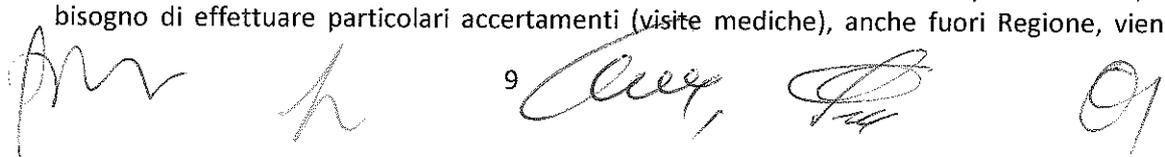
I sotto indicati contributi sono erogati a favore dei dipendenti monoreddito.

Può essere erogato un solo contributo annuo.

#### **ASSISTENZA SOCIALE E SANITARIA:**

1. Ai dipendenti monoreddito che dietro presentazione di documentazione medica dimostrano di avere sostenuto spese, non rimborsate dal S.S.N., per se o per un congiunto in linea retta discendente, entro il 2 grado, anche se non fiscalmente a carico, per le seguenti patologie:

- a. malattia oncologica, cardiaca, respiratoria, ortopedica, oculistica, o comunque che abbia/no bisogno di effettuare particolari accertamenti (visite mediche), anche fuori Regione, viene



riconosciuto dal datore di lavoro per le spese di alloggio o vitto o viaggi (purché si evinca, di volta in volta, la correlazione con il ricovero ospedaliero/visita specialistica) o acquisto protesi, ivi inclusi lenti da vista e apparecchi odontoiatrici, un rimborso fino ad Euro 300,00/anno.

2. Ai dipendenti monoreddito che dietro presentazione di documentazione dimostrino di avere un congiunto in linea retta discendente, entro il 2 grado, anche se non fiscalmente a carico, per il quale vengono sostenute spese per assistenza domiciliare, un rimborso fino ad euro 300,00/annuo;
3. Ai dipendenti monoreddito che dietro presentazione di documentazione dimostrino di avere un congiunto in linea retta discendente, entro il 2 grado, portatore di handicap/disabilità per il quale si è reso necessario sostenere spese mediche specifiche non rimborsate dal Servizio Sanitario Nazionale, un rimborso fino ad euro 300,00/annuo; lo stesso contributo può essere erogato agli stessi dipendenti portatori di handicap/disabilità.

#### **CONTRIBUTO PER SERVIZI DI EDUCAZIONE**

Ai dipendenti che hanno figli, di età compresa tra 3 - 18 anni, che frequentano ludoteche, centri estivi/invernali viene riconosciuto un contributo spese, tramite rimborso, pari a 150 euro/anno globali, dietro la presentazione della relativa ricevuta fiscale.

Analogamente, pari importo viene riconosciuto, sempre dietro la presentazione dei giustificativi di spesa, a chi ha figli minori di 3 anni frequentanti asili nidi o scuole materne o ludoteche.

Il contributo viene erogato, previa documentazione/giustificativo che attesti la partecipazione e/o l'iscrizione a tali eventi.

#### **CONTRIBUTO ATTIVITA' SPORTIVA/CONTRIBUTO ATTIVITA' ISTRUZIONE:**

Il Consorzio, inoltre, nell'intento di potenziare e aumentare l'offerta relativa al welfare aziendale, si impegna ad attivare il riconoscimento un contributo spese, tramite rimborso, pari a 150 euro/anno globali per attività sportiva (danza, karate, pattinaggio, nuoto, palestra, etc.) o con finalità di istruzione (corsi lingua straniera, pittura, musica, recitazione, etc.) in favore dei propri dipendenti o dei loro figli, attivando convenzioni con soggetti terzi su tutto il territorio regionale. Il dipendente può proporre i centri da convenzionare

Il contributo viene erogato, previa documentazione/giustificativo che attesti la partecipazione e/o l'iscrizione a tali eventi.



#### **Articolo 26**

#### **Premio incentivante e di produttività**

Secondo quanto previsto all'art. 71 del vigente CCNL, allo scopo di migliorare il servizio dell'Ente e nell'intento di interessare la partecipazione di tutti i lavoratori alla crescita continua dell'Ente attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità, verrà istituito un premio di risultato correlato appunto agli obiettivi e programmi dell'Ente.

Gli obiettivi e i criteri di valutazione degli stessi verranno definiti entro il 30 novembre di ogni anno e riferiti all'anno successivo.

Al personale dipendente a tempo indeterminato e con decorrenza dal momento in cui il rapporto di lavoro diviene a tempo indeterminato, verrà riconosciuto un premio incentivante della produttività nella misura e con le modalità di cui ai commi successivi.

Il premio per ciascun lavoratore non può essere superiore al 80% di una retribuzione mensile globale complessiva.

Entro il 31 marzo di ogni anno ogni Dirigente responsabile d'Area elabora una valutazione sullo stato degli obiettivi raggiunti. L'erogazione del premio verrà effettuata entro il 30 settembre di ogni anno, sulla base delle suddette valutazioni.

Il premio verrà individuato sulla base di tre indicatori, tutti variabili tra 0 e 1.

1. Il primo indicatore (R<sub>A</sub>) è quello legato alla Produttività dell'Area/ufficio a cui appartiene il lavoratore e si determina in proporzione alla produttività e/o efficienza dell'Area/ufficio a cui appartiene il dipendente.

Verrà dunque preso in considerazione un Indicatore di Rendimento dell'Area ( $R_A$ ):

$$R_A = \frac{\text{Obiettivi raggiunti dall'Area/ufficio}}{\text{Obiettivi assegnati all'Area/ufficio}} = \frac{O_{R^A}}{O_A^A} = 0 \div 1 \text{ (Rendimento d'Area)}$$

pari al rapporto tra il valore degli obiettivi raggiunti e quelli assegnati all'Area.

2. Il secondo indicatore ( $R_D$ ), legato alla Produttività Individuale del Dipendente, che si determina in proporzione alla produttività e/o efficienza del singolo dipendente, in base al raggiungimento o meno degli obiettivi stabiliti.

Verrà dunque preso in considerazione un Indicatore di Rendimento del Dipendente ( $R_D$ ):

$$R_D = \frac{\text{Obiettivi raggiunti dal Dipendente}}{\text{Obiettivi assegnati al Dipendente}} = \frac{O_{R^D}}{O_A^D} = 0 \div 1 \text{ (Rendimento del Dipendente)}$$

In caso di difficoltà oggettiva nell'individuazione di precisi obiettivi, il rendimento individuale ( $R_D$ ) sarà determinato sulla base di apposita relazione redatta dal Dirigente d'Area dalla quale si evinca il giudizio di merito del singolo lavoratore fondato sui seguenti elementi di valutazione:

- Impegno sul lavoro ( $I \leq 30$ );
- Qualità del lavoro espletato ( $Q \leq 40$ );
- Partecipazione e collaborazione ( $P \leq 30$ );
- Note di demerito, richiami e sanzioni disciplinari ( $N \leq 100$ ).

$$R_D = \frac{I+Q+P-N}{100} = 0 \div 1 \text{ (Rendimento del Dipendente)}$$

3. Il terzo indicatore ( $R_P$ ) è quello che tiene conto della effettiva Presenza in servizio del dipendente, tenendo conto che non sono da considerarsi assenze dal servizio effettivo:

- Il congedo ordinario e per recupero di festività soppresse;
- Eventuali riposi compensativi;
- I permessi sindacali;
- Malattia (fino ad un max. di 20gg/anno);
- Congedo obbligatorio per gestazione o puerperio;
- Congedo art. 33 l. 104/1992.

Si avrà pertanto

$$R_P = \frac{\text{Giornate di servizio effettive del dipendente}}{\text{Giornate di servizio teoriche annuali}} = \frac{G_E}{G_T} = 0 \div 1 \text{ (Rendimento di Presenze)}$$

Nel calcolo del premio incentivante si potranno adottare i seguenti pesi da attribuire ai detti indicatori che terranno in debita considerazione in eguale percentuale, pari al 50%, il lavoro espletato nell'ambito dell'Area/ufficio di appartenenza e per la rimanente pari quota del 50% delle presenze effettive in servizio. Ovverosia i pesi attribuiti ai tre indicatori considerati saranno i seguenti:

$$\begin{aligned} P_{RA} &= 25\% \\ P_{RI} &= 25\% \\ P_{RP} &= 50\% \end{aligned}$$

Per il computo del Premio Incentivante, varrà la seguente formula:

$$INC = (RA * PRA + R_D * PRI + RP * PRP) * S_{M80}$$

dove  $S_{M80} = 80\%$  di uno Stipendio Mensile.

Il premio incentivante sarà corrisposto al personale, sulla base di apposita relazione redatta dal Direttore Generale/Commissario con l'ausilio dei Dirigenti responsabili di area.

Il premio incentivante si computa ai fini del trattamento di fine rapporto.

Nel caso in cui le risorse destinate al fondo per il premio incentivante non venissero tutte utilizzate, la parte rimanente verrà redistribuita tra coloro che hanno raggiunto gli obiettivi.

Per i lavoratori che beneficiano del fondo di cui all'art. 92, del Codice dei contratti pubblici, approvato con decreto legislativo n° 163 del 12/04/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, il premio incentivante aziendale di cui al presente articolo, spettante in base alla valutazione conseguita, è diminuito fino a concorrenza dello stesso, degli incentivi previsti dal suddetto articolo 92, percepiti nel periodo di riferimento.

Nel caso di mancata individuazione degli obiettivi da parte dell'Ente, il premio incentivante sarà costituito da una parte fissa forfettaria pari a € 45,00 per il numero di 14 mensilità ( $N_M$ ) (che andrà a sostituire quella parte di incentivo costituita dagli indicatori  $R_A$  e  $R_D$  che viene a mancare per l'assenza di obiettivi), oltre la parte legata alla effettiva presenza in servizio (indicatore  $R_P$ ):

$$INC = 45,00 * N_M + R_P * PRP * S_{M80}$$

L'ente si impegna a verificare che sia garantito il giusto equilibrio nella fissazione degli obiettivi di cui al presente articolo.

#### Art. 27

##### Norma finale

Per quanto non previsto con il presente contratto valgono le norme previste da leggi e regolamenti e disposizioni anche interne, applicabili, e dal CCNL.

Il presente contratto aziendale sottoscritto dalle parti verrà depositato a cura dell'Ente presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente entro 30 giorni dalla relativa sottoscrizione ai fini dell'accesso ai benefici fiscali previsti dagli istituti regolati dal presente Testo.

