

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE PUBBLICA
DELLA PROVINCIA DI RIETI**

Via degli olivi, 20 – 02100 Rieti

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'A.T.E.R. DELLA PROVINCIA DI RIETI**

L'anno 2014 il giorno 22 del mese di Settembre alle ore 15.30 presso la sede dell'A.T.E.R. della Provincia di Rieti sita in Via degli Olivi n. 20, le parti hanno sottoscritto il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente

Per l'A.T.E.R. della Provincia di Rieti:

Il Direttore Generale f.f. Ing. Daniele Rinaldi



Per le OO.SS

CGIL: Massimiliano de Santis

Firmato



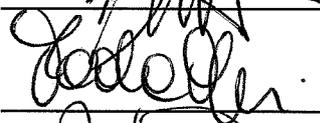
CISL: Paolo Bianchetti

Firmato



CISL: Paola Aguzzi

Firmato



UIL: Valter de Santis

Firmato



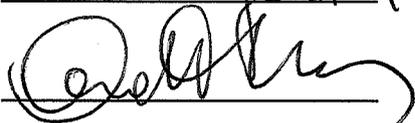
UIL : Silvana Gentili

Firmato



RSU CGIL: Enrico Carotti

Firmato



Capo I

DISPOSIZIONI GENERALI

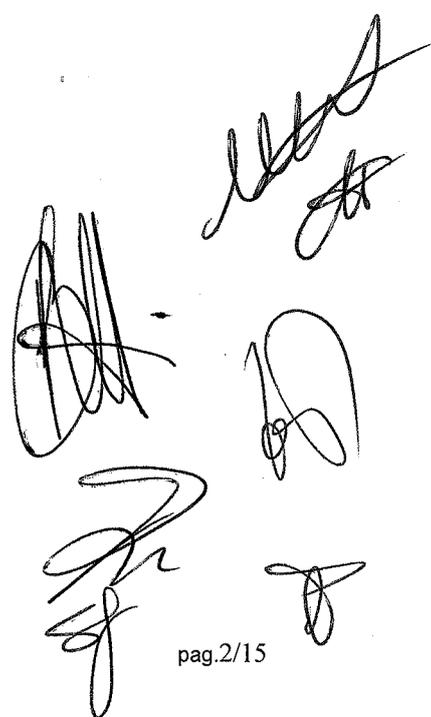
Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale non dirigente dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale pubblica della Provincia di Rieti.

Art. 2 - Durata e decorrenza

1. Gli effetti giuridici ed economici del presente CCDI decorrono dalla data di sottoscrizione salvo diverse indicazioni in esso contenuto e 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 2014 e saranno, per gli anni successivi eventualmente rideterminate le attribuzioni alle singole voci di ripartizione del fondo, fermi restando gli istituti concordati e le modalità di erogazione degli incentivi.



Capo II ORARIO DI LAVORO

Art. 3 - Orario di lavoro ordinario

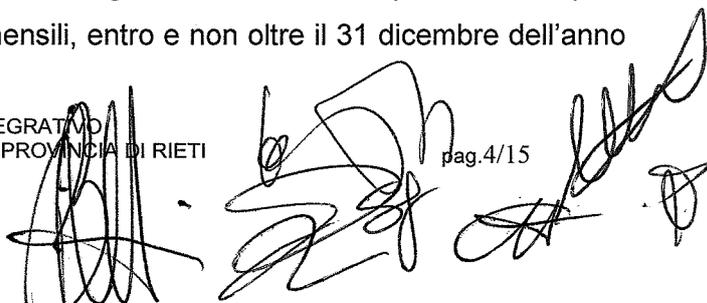
1. L'orario ordinario di lavoro è pari a n. 36 (trentasei) ore settimanali ed è articolato su 5 (cinque) giorni lavorativi, con flessibilità dell'orario di ingresso compresa tra le ore 7:45 e le ore 8:30 ed obbligo di espletamento di n. 6 (sei) ore antimeridiane di servizio giornaliero, dal lunedì al venerdì.
2. Le n. 6 (sei) ore settimanali residue dovranno essere prestate nei giorni di martedì e di giovedì mediante due rientri pomeridiani di n. 3 (tre) ore ciascuno dopo 30 (trenta) minuti di pausa pranzo obbligatoria.
3. La pausa pranzo di cui sopra potrà essere fruita tra le ore 14:00 e le ore 15:30 indipendentemente dall'effettivo orario di ingresso.
4. In deroga ai precedenti commi 1 e 2, ai dipendenti che si trovino in una delle seguenti situazioni:
 - a) presenza di figli in età di scuola dell'obbligo;
 - b) portatore di handicap grave o assistenza necessaria o esclusiva a parenti entro il 2° grado, portatori di handicap grave, ex art. 3 comma 3 legge n. 104/92 s.m.i.;
 - c) particolari esigenze di cure e terapie mediche;sarà data la possibilità, nel rispetto delle fasce obbligatorie di presenza per servizi all'utenza (ricevimento al pubblico) e previo assenso del dirigente della struttura di appartenenza, in considerazione delle esigenze e della organizzazione del servizio, di utilizzare di un modulo orario giornaliero e continuativo di 7:12 ore, dal lunedì al venerdì, ferma la flessibilità di ingresso dalle ore 07:45 alle ore 8:30. I dipendenti che usufruiscono di tale orario non beneficiano del buono pasto (art. 4).
5. In deroga ai precedenti commi 1 e 2, l'Azienda può prevedere, con atto dell'organo competente, per particolari esigenze di servizio di settori specifici, una diversa articolazione dell'orario di servizio, con specifico assenso da parte dei lavoratori interessati.
6. I dipendenti della squadra operai della sezione manutenzione sono tenuti ad osservare i seguenti orari: dal lunedì al giovedì dalle ore 08.00 alle 17.00 e il venerdì dalle ore 08.00 alle ore 12.00.
7. L'osservanza dell'orario di lavoro, anche straordinario, è accertata dall'Azienda mediante rilevazione automatica.

Art. 4 - Buoni Pasto

1. Ai dipendenti che effettuano almeno due ore di lavoro eccedenti le 6 (sei) giornaliere, compete l'erogazione di un buono pasto del valore di € 7,00 (sette). Il buono pasto è erogato per i giorni di orario ordinario che prevedono rientro pomeridiano. Il buono pasto verrà erogato con rispetto della pausa pranzo da un minimo di 30 minuti a un massimo di 1 ora e ½. Le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di servizio per il recupero della flessibilità negativa non danno luogo a erogazione del buono pasto.

Art. 5 - Lavoro straordinario e banca delle ore

1. Il ricorso al lavoro straordinario è consentito in caso di inderogabili esigenze, connesse al verificarsi di situazioni urgenti o di carattere imprevedibile.
2. I dipendenti che utilizzano il modulo orario giornaliero e continuativo di cui all'art. 3, comma 4, non possono effettuare prestazioni di lavoro straordinario.
3. Il tetto massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario retribuito dei dipendenti a tempo pieno appartenenti a qualsiasi area è pari a n. 150 (centocinquanta) ore annuali; il Dirigente competente indica in sede di bilancio preventivo il massimo delle ore di straordinario autorizzabili nel corso dell'anno; lo straordinario deve essere motivato e la distribuzione dello straordinario tra i servizi/settori e tra i singoli dipendenti è oggetto di comunicazione sindacale.
4. Il dirigente può richiedere, il superamento di detto tetto, in via eccezionale e per comprovati motivi, la preventiva autorizzazione della direzione aziendale che, previa verifica dei carichi di lavoro degli addetti al servizio e dando esauriente informazione alle OO.SS., autorizza solo se risulta l'unica soluzione possibile e comunque sempre fino ad un massimo invalicabile di n. 200 (duecento) ore annuali.
5. Non sarà compensato il lavoro straordinario che non sia stato preventivamente autorizzato dal dirigente di struttura ed espletato nei termini e modi di cui ai precedenti commi. È altresì esclusa qualsiasi forma generalizzata di autorizzazione all'espletamento di lavoro straordinario nell'ambito delle strutture.
6. I dipendenti a tempo parziale possono effettuare lavoro straordinario nella misura massima del 10% della durata di lavoro a tempo parziale, riferita a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.
7. Dietro espressa richiesta del dipendente ed in presenza dell'autorizzazione preventiva del dirigente di struttura, le prestazioni giornaliere di lavoro straordinario, in luogo della retribuzione, possono essere accantonate mensilmente nella "banca delle ore" e formano il conto orario individuale del lavoratore.
8. I periodi orari così accantonati potranno essere fruiti dagli interessati, come permessi o riposi compensativi fino ad un massimo di 16 (sedici) ore mensili, entro e non oltre il 31 dicembre dell'anno



successivo al periodo di maturazione, previa autorizzazione di volta in volta, del responsabile della struttura di appartenenza. Decorso tale termine i periodi orari scaduti sono automaticamente detratti dal conto individuale del lavoratore.

9. Agli effetti del precedente comma 7, la richiesta di accantonamento da parte del dipendente deve pervenire all'Ufficio Personale entro e non oltre il giorno 5 del mese successivo a quello di effettuazione delle prestazioni del lavoro straordinario. Una volta richiesto l'accantonamento, i periodi orari non possono più dare luogo a retribuzione. I periodi orari eventualmente accantonati sono evidenziati mensilmente in busta paga.

10. Le prestazioni giornaliere di lavoro straordinario inferiori ad n. 1 (uno) ora sono automaticamente accantonate sul conto orario individuale del lavoratore, fermo restando quanto previsto dai precedenti commi 7 e 8 e solamente in presenza della preventiva autorizzazione del dirigente di struttura.

Art. 6 - Assenze e permessi

1. Al dipendente che contrae matrimonio viene concesso un permesso di n. 15 (quindici) giorni di calendario, con corresponsione della retribuzione.

2. Nel caso di nascita di figli sono concessi n. 2 (due) giorni di permesso retribuito.

3. Nel caso di decesso del coniuge non legalmente separato o del convivente more uxorio, di un genitore, di un figlio, di un nonno, di un suocero o di un fratello, sono concessi al dipendente, per ogni evento luttuoso, n. 3 (tre) giorni di permesso retribuito, da usufruire entro 30 (trenta) giorni dall'evento.

4. In caso di visite mediche, analisi o terapie, non rientranti nelle ipotesi contemplate dal comma 3 del successivo art. 8, che debbano necessariamente effettuarsi durante l'orario di lavoro, sono garantiti al dipendente appositi permessi personali, retribuiti fino al massimo di n. 3 (tre) ore giornaliere; le ore e/o frazioni di ora eccedenti tale limite giornaliero devono essere recuperate entro il mese successivo a quello di fruizione del permesso. Il dipendente deve successivamente produrre idonea certificazione giustificativa.

5. I permessi retribuiti per il diritto allo studio ed i congedi per la formazione restano disciplinati, in base alla legge, dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

6. In luogo del recupero dei permessi di cui al precedente comma 5, il dipendente può richiedere all'Ufficio Personale, entro e non oltre il giorno 5 (cinque) del mese successivo a quello di fruizione dei permessi stessi, che i periodi orari da recuperare siano detratti da quelli eventualmente accantonati ai sensi del precedente art. 5, sul proprio conto orario individuale nell'ambito della "banca delle ore".

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately five distinct signatures, some appearing to be initials and others more complete names, scattered across the bottom right quadrant of the page.

Art. 7 - Periodi di riposo / Festività / Ferie

1. I periodi di riposo, le festività e le ferie spettanti ai lavoratori restano disciplinate in base al contratto Collettivo Nazionale di Lavoro. In particolare:

- a) i lavoratori hanno diritto, per ciascun anno di servizio (con esclusione dei periodi di aspettativa non retribuiti e delle assenze facoltative previste dalla legge per le lavoratrici madri dopo il parto), ad un periodo di ferie pari a n. 24 (ventiquattro) giorni, di cui n. 2 (due) a compensazione di festività soppresse.
- b) ad ulteriore compensazione delle festività soppresse, sono altresì riconosciute al dipendente n. 22 (ventidue) ore annuali di permessi retribuiti, senza recupero, cumulabili anche a giorni, da fruire inderogabilmente entro il 31 dicembre di ciascun anno;
- c) gli eventuali residui dei permessi di cui alla precedente lettera b), non fruiti nei termini perentori indicati, non danno diritto a compenso alcuno né a cumulo con la successiva maturazione;
- d) qualora una festività non domenicale cada di domenica, il lavoratore ha diritto al corrispondente trattamento economico equivalente ad una giornata di ore 7 (sette) e 20 (minuti) minuti calcolata sulla retribuzione globale; qualora una festività non domenicale coincida con il sabato, il lavoratore ha diritto al corrispondente trattamento economico equivalente ad una giornata di ore 6 (sei) calcolata sulla retribuzione globale. A richiesta del lavoratore, da presentare almeno quindici giorni prima della festività considerata, detti trattamenti economici aggiuntivi possono essere sostituiti con permessi orari rispettivamente di sei (sei) ore per il sabato e 7 (sette) ore e 20 (venti) minuti per la domenica.

Art. 8 - Malattia / Infortuni sul lavoro

1. La malattia, gli infortuni sul lavoro e l'aspettativa restano disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

2. Il lavoratore è tenuto alla presentazione del certificato medico anche in caso di assenza per malattia di un solo giorno.

3. Sono equiparate alla malattia le assenze di un'intera giornata per visite mediche, analisi o terapie ad effetto invasivo o temporaneamente disabilitante. In tali casi, il certificato medico/sanitario deve espressamente attestare che trattasi di visita medica, analisi o terapia di natura invasiva o temporaneamente disabilitante; in mancanza di quest'ultima attestazione, si applica il comma 5 del precedente art. 6.

Art. 9 - Patrocinio legale / Rimborso spese legali

1. Ove si verifichi l'apertura di un procedimento di responsabilità civile e/o penale nei confronti di un dipendente, per fatti o atti direttamente connessi all'espletamento del servizio e/o adempimento di compiti d'ufficio, l'assistenza legale è garantita dall'Azienda. Successivamente, se a giudizio, fosse stata verificata e sentenziata colpa grave o dolo a carico del dipendente, l'Azienda sarà tenuta a rivalersi sullo stesso attraverso prelievo mensile dal salario pari a una quota non superiore ad 1/5.

Capo III TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 10 - Fondo aziendale per le politiche incentivanti (art. 70 CCNL FEDERCASA 2013/2015)

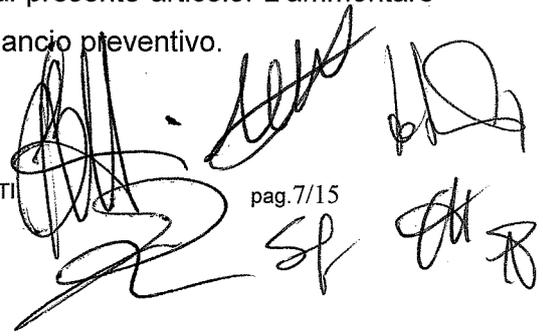
Premio di risultato

Le parti, in applicazione di quanto disposto dall'art. 70, del CCNL FEDERCASA 2013/15 confermano che le risorse finanziarie per il premio di risultato e per gli altri istituti economici variabili previsti dal CCNL Federcasa 2013/2015 all'atto della stipula del presente contratto integrativo, ammontano a € 85.000,00 derivanti da 20.000,00+20.000,00 per il 2013 e 45.000,00 per il 2014.

Il fondo ha origine dal trasferimento, pro quota, dello stanziamento di salario accessorio previsto dall'art. 31 del previgente contratto EE.LL. commisurato alla consistenza del personale trasferito all'A.T.E.R. della Provincia di Rieti ed integrato con le quote del personale assunto successivamente dall'Azienda. In particolare, il fondo deriva dalla somma già prevista e concordata sindacalmente con l'accorpamento dei premi di risultato anno 2013 e 2014 stanziati in bilancio per l'importo 65.000,00 e integrati sulla base di successive riunioni sindacali di ulteriori € 20.000,00 confermati in sede di stipula del presente contratto decentrato. Negli anni successivi si potrà prevedere l'aggiunta del "Fondo aziendale politiche incentivanti" che per l'anno _____ è pari a € _____ (dipendenti in servizio al 31.12._____) x 14 mensilità = € _____.

Il premio di risultato è istituito al fine di incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità. Ai risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti (fattore produttività) e all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività) è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo. L'ammontare del fondo è contrattato annualmente prima della approvazione del bilancio preventivo.



Fattore produttività

I progetti di produttività possono assumere a riferimento obiettivi dell'Azienda. Questi ultimi possono sostanziarsi sia in aumenti di efficienza tecnica ed economica (connessi alla riduzione dei costi unitari e/o alla razionalizzazione dei processi interni all'Azienda) sia in incrementi di qualità delle prestazioni rivolte all'utente. Gli obiettivi debbono essere misurabili, correlati all'attività lavorativa dei dipendenti dell'Azienda e idonei a realizzare effettivi incrementi di efficienza ed efficacia. Con riguardo agli obiettivi posti dovranno essere stabiliti gli indicatori, con i relativi parametri di misurazione, ai quali correlare le percentuali di premio da erogare (rispetto all'ammontare massimo come appresso definito). In particolare:

- a) la soglia minima di risultato, relativamente alla realizzazione dei progetti, al di sotto della quale non si dà luogo ad alcuna erogazione;
- b) i criteri per la scelta dei dipendenti da destinare ai singoli progetti. I progetti obiettivo potranno essere riesaminati annualmente ed adeguati alle esigenze aziendali.

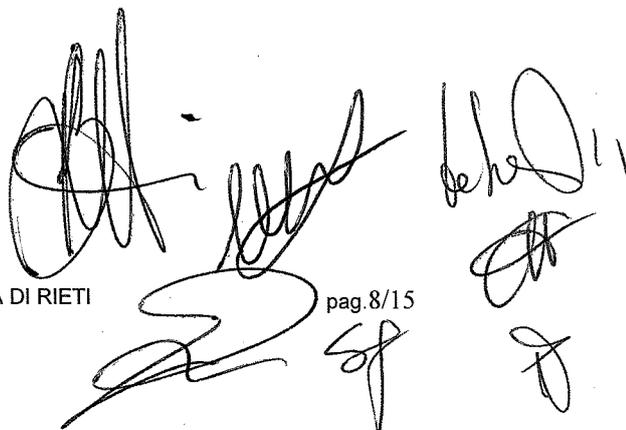
Fattore redditività

La somma definita annualmente ai fini della sua erogazione, sarà correlata ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia (fattore produttività) nonché dell'andamento generale dell'impresa (fattore redditività), predeterminando apposite percentuali. A tal fine, le Parti concordano che il concetto di redditività si identifica con la variazione positiva degli indici di bilancio rappresentativi dell'andamento generale dell'Azienda registrata nell'anno a cui si riferisce il premio rispetto ad un periodo precedente (anno o biennio o triennio).

Determinazione del premio correlato al fattore produttività

L'ammontare massimo di premio erogabile in funzione del fattore produttività viene ripartito sui diversi progetti e programmi sulla base dell'importanza relativa riconosciuta ad ognuno di essi dagli organi di direzione nel quadro della complessiva strategia aziendale seguita. Le quote del premio massimo erogabile destinate al finanziamento dei singoli progetti saranno liquidate in misura direttamente proporzionale al grado di conseguimento degli obiettivi prefissati. Le somme così determinate saranno ulteriormente ripartite fra i lavoratori che hanno concorso alla realizzazione del progetto tenendo conto dell'apporto individuale da ciascuno fornito.

Determinazione del premio correlato al fattore redditività



L'ammontare massimo complessivo di premio erogabile in funzione del fattore redditività si rende effettivamente liquidabile in proporzione inversa alla misura degli scostamenti negativi registrati rispetto ai risultati di redditività generale dell'Azienda attesi. Esso è ripartito fra i lavoratori in servizio in ragione del concorso della struttura di appartenenza e dell'apporto da ciascuno recato al conseguimento dei risultati, tenuto conto del rispettivo livello di inquadramento.

Erogazione del complessivo premio di risultato

Il premio di risultato è corrisposto sotto forma di somma una tantum e non avrà riflessi diretti o indiretti su alcun istituto contrattuale. Il premio, che va erogato annualmente, di norma entro due mesi dalla approvazione del Bilancio consuntivo, assorbe ogni e qualsiasi corresponsione esistente allo stesso ed analogo titolo in sede aziendale e dovrà essere collegato al livello professionale espresso nell'espletamento delle attività di competenza ed alla valutazione delle singole prestazioni, ivi comprese quelle di carattere professionale rese a favore dell'ente con esito positivo, tenendo anche conto della assiduità nella presenza in servizio. Le ulteriori modalità di corresponsione del premio sono le seguenti:

- a) in caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, gli importi da corrispondere saranno pro-quota riferiti all'effettivo livello di appartenenza;
- b) nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno l'ammontare del premio è proporzionato al servizio prestato nel corso dell'anno stesso.

Ai dipendenti che, per la tipologia dell'attività svolta, godono di altre forme di incentivazione previste dalle disposizioni normative vigenti, quali ad esempio il D.Lgs. 163/2006, la corresponsione del premio di risultato di cui al presente articolo è disciplinato ai sensi art. 12

Progetti-Obiettivo - Quantificazione:

A ciascun Servizio saranno assegnate risorse economiche a valere per l'intero anno, per ogni unità di personale in servizio alla data della stipula del presente contratto, finalizzate alla formulazione di progetti-obiettivo normati da apposito regolamento. I progetti-obiettivo formulati dai Dirigenti dei Servizi, che ne assumono la responsabilità in ordine alla realizzazione, dovranno essere proposti in relazione agli obiettivi dei singoli Servizi ed in coerenza con gli obiettivi aziendali; potranno coinvolgere unità lavorative di più Servizi e quindi congiuntamente formulati. Le risorse economiche da assegnare a ciascun progetto saranno definite dal Direttore Generale e sentite le OO.SS. e RSU Aziendali.

I progetti-obiettivo possono avere durata temporale limitata a periodi dell'anno, in relazione con la previsione del raggiungimento dell'obiettivo prefissato. Non sussistono limiti al numero dei progetti-

obiettivo formulabili, fatto salvo l'unico limite della spesa connessa alle risorse economiche assegnate al Servizio.

Le quote di salario accessorio connesse con la partecipazione del personale al progetto-obiettivo saranno liquidate con modalità diversificate a seconda della natura del progetto e con cadenza da concordare tra le parti. Il responsabile del progetto valuterà l'apporto individuale dei singoli partecipanti e certificherà il raggiungimento dell'obiettivo.

Il Direttore Generale validerà tali atti di liquidazione. E' esclusa la possibilità di beneficiare dei premi previsti dal presente articolo in relazione ad attività o progetti per i quali disposizioni legislative, come ad esempio la Legge 163/2006, prevedono specifiche forme di incentivazione.

Entro il mese di gennaio di ogni anno sarà emanato il regolamento attuativo dei Progetti Obiettivo. Eventuali residui saranno oggetto di trattativa circa le modalità di erogazione.

In sede di prima applicazione del CCNL i progetti obiettivo, sono soggetti a comunicazione sindacale.

Art. 11 Retribuzione alla persona

Ai sensi dell'art. 69 del CCNL Federcasa 2006-2009 l'Azienda riconosce ai propri dipendenti un elemento retributivo personale in misura massima del 12% della retribuzione base di competenza ai dipendenti che si siano distinti per livelli della prestazione superiori alla norma e particolarmente elevati. L'utilizzo dell'istituto della retribuzione alla persona è oggetto di informazione sindacale. Le risorse per la retribuzione alla persona vengono reperite nell'ambito delle risorse ordinarie di bilancio.

Art. 12 Compatibilità e correlazione tra il premio di risultato e altre attività (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 le disposizioni legislative prevedono forme di 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 previsti dal presente CID.

2 I dipendenti coinvolti in attività che diano luogo a diverse forme di incentivazione od indennità devono essere formalmente incaricati dal Direttore Generale.

3 La comunicazione deve essere firmata per accettazione dal dipendente.

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

Viene valutata la media dei compensi diversamente incentivati nel TRIENNIO precedente (es.: premio di risultato 2014: media triennio 2011-2013)

Il compenso per produttività, viene decurtato in maniera progressiva secondo gli scaglioni sotto riportati

Compenso annuo	Decurtazione produttività.
Per la parte inferiore ad € 1000	0%
Per la parte da € 1000 ad € 2000	33%
Per la parte da € 2000 ad € 3000	66%
Per la parte oltre € 3000	100%

Le somme non erogate in applicazione del presente articolo saranno ridistribuite nell'ambito del complessivo premio di risultato.

A fine meramente esemplificativo, di seguito una simulazione di applicazione della disposizione di cui al presente articolo per premi di risultato da corrispondere anni 2014, 2015, 2016.

		2011	2012	2013	2014	2015	2016
Compensi ex 109	Dipendente 1	€ 3 000,00	€ 3 000,00	€ 3 000,00	€ 1 000,00		
Compensi ex 109	Dipendente 2			€ 9 000,00	€ 1 000,00		
					media 3 anni prec.	media 3 anni prec.	media 3 anni prec.
Salario accessorio soggetto a decurtazione %	Dipendente 1				€ 3 000,00	€ 2 333,33	€ 1 333,33
Salario accessorio soggetto a decurtazione %	Dipendente 2				€ 3 000,00	€ 3 333,33	€ 3 333,33

**Art. 13 - Compensi correlati all'impegno individuale
(art. 5 punto 2 comma 8 lettera C del CCNL Federcasa 2006 – 2009)**

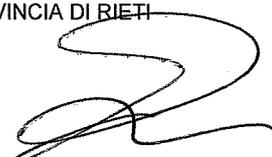
Al fine di disincentivare le assenze dal lavoro i criteri per la attribuzione del premio di risultato potranno comprendere l'effettiva presenza lavorativa del dipendente. Dal computo delle assenze sono escluse le ferie e tutte le assenze soggette a recupero (ad esempio banca delle ore).

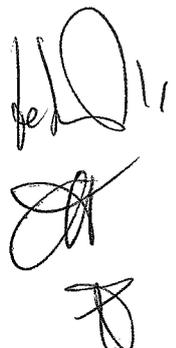
Art. 14 - Indennità per maneggio di denaro

1. Al personale adibito in via continuativa e prevalente a servizi che comportino maneggio di denaro o di equivalenti titoli al portatore, con rischio di oneri a proprio carico, spetta una indennità determinata percentualmente sulla retribuzione individuale mensile del 5%



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'A.T.E.R. DELLA PROVINCIA DI RIETI



2. L'indennità di cui al comma 1 spetta, in misura giornaliera, anche al personale incaricato di sostituire temporaneamente il personale titolare dei predetti servizi per le sole giornate di effettiva adibizione agli stessi.

Art. 14 - Indennità di reperibilità

1. Al personale tenuto ad assicurare, a rotazione, la propria reperibilità per servizi di pronto intervento tecnico o manutentivo, spetta – per le sole ore riservate a tali servizi, al di fuori dell'orario di lavoro a qualsiasi titolo prestato, un'indennità oraria, determinata percentualmente sulla corrispondente retribuzione oraria, nelle seguenti misure:

- reperibilità fino ad 8 ore (otto) = 10% (dieci%)
- reperibilità fino ad 12 ore (dodici) = 15% (quindici%)

2. Per ogni ora di reperibilità eventualmente compresa nella fascia notturna (dalle ore 22.00 alle ore 6,00), le suddette percentuali sono raddoppiate.

3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per di 6 (sei) volte in un mese.

4. La reperibilità non è sostitutiva - né in tutto né in parte - di eventuali recuperi di permessi personali o visita medica.

Art. 15 - Trattamento di missione e trasferta

1. Ai dipendenti inviati a prestare attività di servizio fuori dal territorio della Provincia di Rieti, compete:

- il rimborso delle spese effettivamente sostenute per i viaggi in ferrovia, aereo, nave ed altri mezzi di trasporto, nel limite del costo del biglietto, riferito alla classe economica;
- l'eventuale rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura, se motivato da comprovate esigenze di servizio di straordinaria necessità ed urgenza, riferito alle vigenti tariffe ACI, nonché il rimborso di eventuali spese di parcheggio e autostradali;
- l'eventuale rimborso delle spese per l'uso del taxi, in alternativa all'uso della propria autovettura e negli stessi limiti, se valutato di maggiore convenienza economica;
- in caso di missione superiore alle 12 (dodici) ore, l'eventuale rimborso delle spese di pernottamento in un albergo a tre stelle e, nel limite complessivo di euro 60,00 (sessanta/00) delle spese dei due pasti giornalieri.
- In caso di missione fuori del Comune di Rieti non inferiore alle 6 (SEI) ore, compete eventualmente il solo rimborso per un pasto giornaliero, nel limite di euro 30,00 (trenta/00).

2. L'autorizzazione alla missione di cui al comma 1 è rilasciata da Dirigente della Struttura di appartenenza e deve indicare il giorno e l'ora di inizio, il motivo e la durata della missione. In caso di straordinaria necessità ed urgenza, la missione può essere convalidata in via successiva.

3. Al dipendente inviato in missione è corrisposta un'anticipazione non inferiore al 75% (settantacinque%) del rimborso complessivo presumibilmente spettante, a condizione che l'apposita richiesta degli interessati, controfirmata da chi ha autorizzato la missione stessa, sia prodotta all'Ufficio personale almeno 10 (dieci) giorni prima della data d'inizio della medesima.

4. Al termine della missione, l'Ufficio personale provvede alla liquidazione dei rimborsi spettanti in base al comma 2, previa presentazione - entro il 5 (cinque) del mese successivo alla conclusione - di apposito riepilogo sottoscritto dall'interessato, corredato da idonea documentazione giustificativa ed attestante la data, l'ora d'inizio e fine, nonché il motivo della missione, controfirmato da chi ha autorizzato la missione stessa.

Art. 16 - Rimborso spese per servizi esterni

1. Fuori dei casi di cui al precedente art. 15, al personale autorizzato ad espletare servizio esterno compete il rimborso delle spese per l'uso della propria autovettura riferito alle vigenti tariffe ACI

2. Il rimborso delle spese per il servizio esterno, di cui al comma 1, da ritenersi onnicomprensivo, deve essere richiesto dall'interessato - con l'indicazione della località di destinazione e dei motivi del servizio stesso, al Dirigente della struttura di appartenenza. L'autorizzazione all'utilizzo della propria autovettura deve essere rilasciata dal Dirigente della struttura di appartenenza assieme all'autorizzazione del servizio stessa ed inviata all'Ufficio personale. Lo stesso Dirigente - effettuati tutti i necessari riscontri - rilascia l'autorizzazione alla liquidazione in calce alla richiesta di rimborso e la fa pervenire entro il 5 (cinque) del mese successivo all'espletamento del servizio esterno all'Ufficio personale.

3.

Capo IV RELAZIONI SINDACALI

Art. 17 - Verifiche sulla applicazione del contratto decentrato

1. Le relazioni sindacali di cui al presente articolo sono curate dalla Delegazione Trattante di parte sindacale e di parte pubblica.
2. Relativamente agli istituti contrattuali previsti all'art. 10 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. Il Direttore Generale attiverà il confronto richiesto.
3. Le OO.SS. potranno attivare con urgenza il confronto sulle tematiche del contratto decentrato ove si ravvisi una palese inosservanza della dirigenza nell'osservare l'obbligo di presentazione dei piani di lavoro e progetti obiettivo.
4. 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. 10 del presente CCDI.

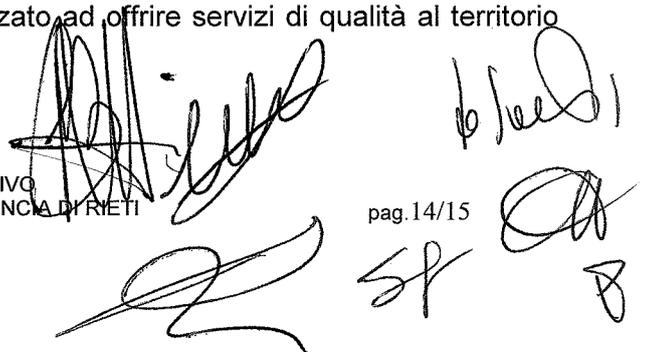
Art. 18 - Disposizioni Generali

1. 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 - Titolo I.
2. Le parti concordano sull'applicazione corretta e pedissequa di quanto previsto dalla legge 114/2014 conversione del decreto legge 90/2014 per quanto riguarda l'art. 92 del D. lgs 163/2006 e s.m.i.

Capo V FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 19 - Formazione e aggiornamento FONDO

1. Le parti, in applicazione dell'art. 54 del CCNL FEDERCASA concordano, nel rispetto delle finalità espresse nel contratto stesso, di istituire un fondo pari allo 0,70% del monte salari, rivisitabile sulla base della presentazione del piano pluriennale delle esigenze formative aziendali, inteso come processo continuo dello sviluppo della competenza finalizzato ad offrire servizi di qualità al territorio ed all'utenza.

The bottom right of the page contains several handwritten signatures and initials. There are two large, stylized signatures, one above the other. To their right, there are several smaller initials and marks, including what appears to be 'SP' and a circled '8'.

2. La formazione e l'aggiornamento saranno programmati, previa individuazione degli obiettivi strategici da parte dell'Azienda, in base ai fabbisogni delle unità organizzative mediante la redazione di un piano pluriennale. I corsi dovranno tutti concludersi con un giudizio valutativo sui partecipanti.
3. I dipendenti che intendano sostenere corsi di formazione al di fuori degli specifici indirizzi aziendali devono sostenere i costi a proprio carico, fatta salva la possibilità dell'Azienda di erogare permessi retribuiti specifici per lo svolgimento della attività formativa.

PROCEDIMENTI DISCIPLINARI

Art. 20 Obbligo conciliazione preventiva presso DPL Rieti

In un'ottica generale di diminuzione e/o eliminazione dei contenziosi legati all'adozione di provvedimenti disciplinari considera obbligatorio il tentativo di conciliazione facoltativo dinanzi alla Direzione Provinciale del Lavoro.

Art. 21 Norme transitorie

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Contratto Decentrato o in contrasto con le norme generali, si fa riferimento AL CCNL Federcasa.

In sede di prima applicazione del presente CCDI le parti concordano di verificare entro il 30/04/2015 la corretta applicazione degli istituti contrattuali e sin d'ora concordano la possibilità di apportare eventuali modifiche o integrazioni al presente accordo.

Le parti concordano la facoltà di richiedere una revisioni o integrazioni di singoli aspetti del presente Contratto decentrato dopo la prima verifica annuale.

