

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO AZIENDALE

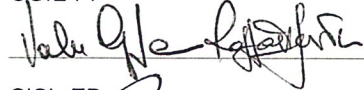
Il giorno 7 febbraio 2018, presso la sede della LAZIOcrea S.p.A., i rappresentanti delle delegazioni di Parte Aziendale e di Parte Sindacale, ivi compresi i rappresentanti R.S.U. convengono di sottoscrivere l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale anno 2018, per il personale dipendente della LAZIOcrea S.p.A.

La delegazione di Parte Aziendale

  
Luca Merghetta  
Luca Rodi

La delegazione di Parte Sindacale

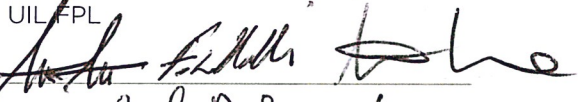
CGIL FP



CISL FP



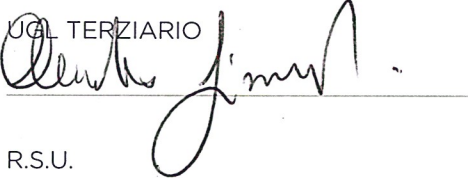
UIL FPL



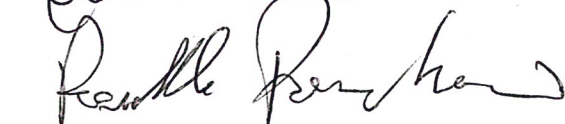
UIL PA

Carlo Delm  
Alessia Bialini

UGL TERZIARIO



R.S.U.

  
  
Massimiliano Tuteri  
Alberto Man  
Stefano B. B.  
  
Luca Renzi  
  
  
  
Laura C.  
Giacinto P.

## Sommario

|             |                                                                    |    |
|-------------|--------------------------------------------------------------------|----|
| TITOLO I    | DISPOSIZIONI GENERALI                                              |    |
| Art. 1      | Premesse.....                                                      | 3  |
| Art. 2      | Ambito di applicazione, decorrenza e durata.....                   | 3  |
| Art. 3      | Finalità.....                                                      | 4  |
| TITOLO II   | RELAZIONI SINDACALI                                                |    |
| Art. 4      | Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali..... | 4  |
| Art. 5      | Procedure di raffreddamento dei conflitti.....                     | 5  |
| TITOLO III  | PREROGATIVE SINDACALI E DIRITTI DEI LAVORATORI                     |    |
| Art. 6      | Diritto allo sciopero .....                                        | 5  |
| TITOLO IV   | FORME DI PARTECIPAZIONE                                            |    |
| Art. 7      | Commissioni Bilaterali .....                                       | 5  |
| TITOLO V    | ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO                                          |    |
| Art. 8      | Orario di lavoro.....                                              | 6  |
| Art. 9      | Pausa pasto.....                                                   | 8  |
| Art. 10     | Buono pasto.....                                                   | 8  |
| Art. 11     | Lavoro supplementare e straordinario.....                          | 8  |
| Art. 12     | Banca delle Ore.....                                               | 10 |
| TITOLO VI   | ALTRE DISPOSIZIONI                                                 |    |
| Art. 13     | Armonizzazione dell'orario di lavoro e Permessi.....               | 10 |
| Art. 14     | Diritto allo studio.....                                           | 11 |
| Art. 15     | Interventi per il benessere organizzativo.....                     | 11 |
| Art. 16     | Banca della solidarietà.....                                       | 11 |
| Art. 17     | Telelavoro a Domicilio Volontario.....                             | 12 |
| Art. 18     | Smart Working (Lavoro agile).....                                  | 13 |
| TITOLO VII  | TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO                                   |    |
| Art. 19     | Indennità di disagio.....                                          | 14 |
| Art. 20     | Indennità/bonus per specifici servizi.....                         | 15 |
| Art. 21     | Indennità di trasferta.....                                        | 15 |
| Art. 22     | Indennità di reperibilità.....                                     | 16 |
| Art. 23     | Rimborso spese.....                                                | 16 |
| Art. 24     | Incentivi per funzioni tecniche .....                              | 17 |
| Art. 25     | Premio di Risultato.....                                           | 18 |
| Art. 26     | Welfare aziendale.....                                             | 18 |
| Art. 27     | Provvidenze per figli disabili.....                                | 18 |
| TITOLO VIII | DISPOSIZIONI FINALI                                                |    |
| Art. 28     | Disposizioni finali.....                                           | 18 |

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "In", "FB", "FI", "NM", "AR", "R", "LZ", "Vg", "S", "2", "M"]*



## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 Premesse

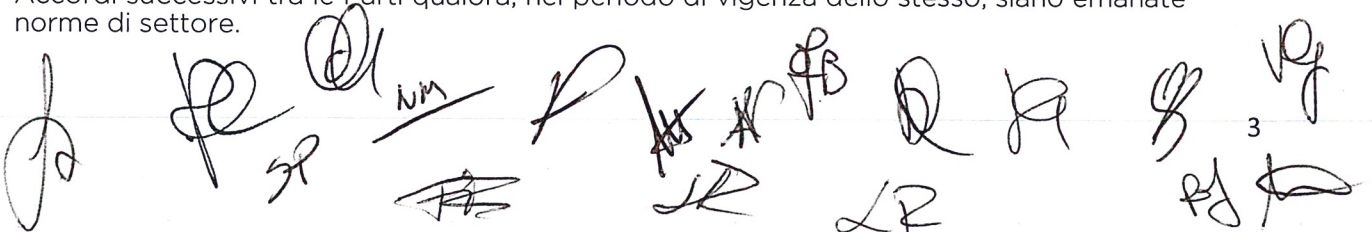
Premesso che il CCNL disciplina tutti gli elementi del rapporto di lavoro, costituendo fonte unica di regolamentazione degli aspetti economico – normativi applicati al personale, il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale, di seguito C.C.I.A., disciplina gli istituti e gli ambiti demandati alla contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali vigenti.

Il C.C.I.A. tiene altresì conto dei provvedimenti regionali in materia di società a partecipazione pubblica e, in particolare:

- a) Decreto del Presidente della Regione Lazio 21 aprile 2015, n. T00060 *"Piano operativo di razionalizzazione delle partecipazioni societarie, direttamente o indirettamente possedute e la relazione tecnica ai sensi dell'articolo 1, comma 612, della legge 23 dicembre 2014, n. 190"*;
- b) L.R. 24 novembre 2014 n. 12, art.5 *"Disposizioni di razionalizzazione e riduzione della spesa regionale"*, che dispone l'accorpamento in un unico soggetto delle società a controllo regionale Lazio Service e LAit Lazio Innovazione Tecnologica;
- c) L.R. 10 agosto 2016, n. 12, art. 3, comma 5 *"Disposizioni per la semplificazione, la competitività e lo sviluppo della Regione"* che dispone la soppressione dell'Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche (ASAP) e il trasferimento delle relative funzioni alla LAZIOcrea S.p.A.;
- d) Deliberazione 28 marzo 2017, n. 128, che dispone il trasferimento alla LAZIOcrea S.p.A. *delle funzioni e delle attività esercitate dall'Agenzia per lo Sviluppo delle Amministrazioni Pubbliche nonché*, ai fini della piena salvaguardia dei livelli occupazionali, *del personale dell'Agenzia*;
- e) Deliberazione 10 ottobre 2017, n. 624 *"Atto di indirizzo concernente i criteri e le modalità per la procedura di perequazione del personale dipendente della LAZIOcrea S.p.A. S.p.A. già inquadrato in Lazio Service S.p.A. e LAit S.p.A. ai sensi dell'art. 3, comma 107, della L.R. 31 dicembre 2016, n.17 e dell'art. 17, comma 39, della L.R. 14 agosto 2017, n. 9"*, che ha dettato i criteri e le modalità di attuazione del percorso di armonizzazione contrattuale, normativa ed economica del personale di LAZIOcrea S.p.A., attraverso il superamento dei modelli contrattuali vigenti e l'estensione del Contratto Collettivo di Lavoro Federculture a tutto il personale della LAZIOcrea S.p.A., nelle more della definizione e adozione di un Contratto Collettivo di Lavoro specifico per le società *"in house providing"*;
- f) Decreto Legislativo 19 agosto 2016, n. 175, comma 39 (Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica) e successive modifiche.

### Art. 2 Ambito di applicazione, decorrenza e durata

- a) Fermo restando quanto previsto dal CCNL di riferimento, il presente C.C.I.A. si applica a tutto il personale dipendente della LAZIOcrea S.p.A. con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ad esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
- b) Il C.C.I.A., che ha efficacia dal 1 marzo 2018 fino al 31 dicembre 2019 e, comunque, sino al successivo rinnovo, sostituisce ed abroga gli accordi sindacali, i Contratti Integrativi Aziendali e tutto quanto sia stato sottoscritto in precedenza per specifici ambiti di lavoro.
- c) Le singole disposizioni comprese nel C.C.I.A., se in contrasto con norme, vincoli e limiti risultanti da un nuovo CCNL, ovvero se sostituite di diritto da norme imperative, non troveranno più applicazione, ai sensi dell'art. 1419, comma secondo, del codice civile.
- d) Le materie e gli istituti regolati dal C.C.I.A. possono essere integrate e/o modificate da Accordi successivi tra le Parti qualora, nel periodo di vigenza dello stesso, siano emanate norme di settore.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. Some are clearly legible as names or initials, while others are more stylized or scribbled.

Art. 3  
*Finalità*

Il presente C.C.I.A. si pone la finalità di dotare il personale dipendente di uno strumento teso a:

- a) omogenizzare le condizioni normative applicate al personale dipendente della LAZIOcrea S.p.A.;
- b) migliorare le condizioni organizzative, gestionali e produttive;
- c) implementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi resi al Socio Unico Regione Lazio attraverso l'ottimizzazione delle condizioni di lavoro;
- d) incentivare le diverse forme di flessibilità lavorativa e la produttività;
- e) migliorare la qualità di vita del personale.

TITOLO II  
RELAZIONI SINDACALI

Art. 4  
*Modalità di svolgimento e disciplina degli incontri sindacali*

- a) Le Parti si danno atto che il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli, è definito in modo da contemperare l'esigenza di mantenere elevati i livelli di efficacia e di efficienza dei servizi resi all'Amministrazione regionale, anche attraverso l'ottimizzazione e la valorizzazione delle risorse umane.
- b) Le Parti convengono sulla necessità di aggiornare il presente articolo in linea con la stesura definitiva del CCNL e secondo le disposizioni di cui all'Accordo Interconfederale del 28 giugno e 21 settembre 2011, al Protocollo del 31 maggio 2013 e al Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014. Resta inteso che le Parti intendono sin d'ora superati tutti i riferimenti di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e ss.mm.ii.
- c) Fermo restando quanto previsto dal CCNL in tema informazione, consultazione e contrattazione, al fine di garantire un corretto ed ordinato sistema di relazioni industriali, le Parti convengono quanto segue:
  - i. la Società, oltre che per le materie previste dalle disposizioni contrattuali vigenti, convoca le OO.SS. territoriali assistite, eventualmente, da un delegato aziendale, unitamente alla R.S.U per aggiornarle su tematiche di natura contrattuale e gestionale e, più in generale, su tutti gli atti aventi riflessi sul rapporto di lavoro. La convocazione, contenente l'ordine del giorno, viene fatta pervenire agli interessati con almeno cinque giorni di anticipo rispetto alla data dell'incontro, salvo casi di comprovata urgenza;
  - ii. le Rappresentanze Sindacali possono richiedere incontri di approfondimento sulle materie aventi riflessi sul rapporto di lavoro, al fine di ricercare possibili convergenze e valutare la possibilità di pervenire a un accordo. La Società convoca le Rappresentanze Sindacali, di norma, entro sette giorni lavorativi dalla richiesta;
  - iii. le OO.SS. e la R.S.U., allo scadere di ogni semestre ciascun esercizio finanziario, possono richiedere una apposita informativa sullo stato di avanzamento degli obiettivi aziendali annuali individuati per la determinazione del Premio di Risultato annuale.
- d) Le Parti, qualora lo ritengano necessario, possono redigere un verbale che deve essere sottoscritto dai presenti al termine dell'incontro stesso.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large, stylized signature, followed by a signature with 'NM' written above it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, a signature with 'JR' written below it, and a signature with 'JR' written below it. There are also some smaller initials and marks scattered around.



## Art. 5

### *Procedure di raffreddamento dei conflitti*

Le Parti si danno atto che il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza e buona fede ed è orientato alla prevenzione dei conflitti. Qualora intervengano controversie interpretative sulle disposizioni del presente C.C.I.A., le Parti si incontreranno per effettuare una verifica congiunta e risolvere l'eventuale controversia.

## TITOLO III PREROGATIVE SINDACALI E DIRITTI DEI LAVORATORI

Per tutto quanto attiene la materia dei diritti sindacali, si rinvia al CCNL Federculture.

## Art. 6

### *Diritto allo sciopero*

- a) Allo scopo di contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, le Parti si danno atto che alcuni dei servizi svolti dalla LAZIOcrea rientrano nell'ambito di applicazione della legge 146/1990 e ss.mm.ii. *"Norme sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati. Istituzione della Commissione di garanzia dell'attuazione della legge"*.
- b) L'Azienda farà riferimento alle direttive regionali per l'individuazione dei servizi essenziali.
- c) Per i servizi culturali, si rinvia alle disposizioni normative vigenti (decreto-legge 20 settembre 2015, n. 146 "Misure urgenti per la fruizione del patrimonio storico e artistico della Nazione" e accordi ARAN vigenti).

## TITOLO IV FORME DI PARTECIPAZIONE

## Art. 7

### *Commissioni Bilaterali*

- a) Le Parti convengono di istituire una Commissione Bilaterale composta pariteticamente e avente carattere consuntivo, cui demandare il compito di elaborare proposte non vincolanti sulle seguenti tematiche:
  - 1. Formazione
  - 2. Telelavoro e Smart Working
  - 3. Welfare aziendale
  - 4. Pari opportunità
  - 5. Disabilità
- b) La Commissione Bilaterale, composta dai delegati di parte aziendale e dai delegati di parte sindacale (1 delegato per ciascuna organizzazione sindacale firmataria di CCNL e 1 componente RSU per ogni OO.SS. non firmataria di contratto).
- c) La Commissione Bilaterale si riunirà, di norma, ogni trimestre salvo eventuali e improcrastinabili esigenze. Le proposte elaborate e approvate dalla Commissione costituiranno oggetto di specifico incontro sindacale.



## TITOLO V ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

### Art. 8 *Orario di lavoro*

a) L'orario di lavoro è fissato in 37 ore settimanali, di norma ripartite su 5 giornate lavorative. La media oraria di 37 ore settimanali può essere differenziata per settori o per unità e può essere realizzata attraverso calendari giornalieri, settimanali, mensili o annuali.

b) Per effetto di quanto su esposto, tenuto conto della specificità dei servizi svolti per conto della Amministrazione regionale, le Parti convengono di articolare l'orario di lavoro settimanale nei seguenti moduli orari:

- *Orario standard*: è quello effettuato con 37 ore settimanali, distribuite su 5 giorni a settimana (7 ore e 24 minuti giornaliere + pausa pranzo), con inizio dell'orario di lavoro fissato alle ore 8:30 e con facoltà da parte del lavoratore di anticipare o posticipare di un'ora (7.30/9.30) l'orario di ingresso (flessibilità in entrata). Eventuali permessi di entrata posticipata (es: entrata in servizio dopo le ore 09:30) decorrono, di norma, dall'orario di fine flessibilità (dalle ore 09:30), salvo diverse esigenze del lavoratore.

- *Orario standard differenziato 1*: è quello effettuato con 37 ore settimanali, distribuite su 5 giorni a settimana (7 ore e 24 minuti giornaliere + pausa pranzo), con inizio dell'orario di lavoro fissato, per esigenze organizzative, ad una determinata ora nell'arco orario 8:00 - 12:00, e con facoltà da parte del lavoratore di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di ingresso (flessibilità in entrata). Eventuali permessi di entrata posticipata decorrono, di norma, dall'orario di fine flessibilità, salvo diverse esigenze del lavoratore.

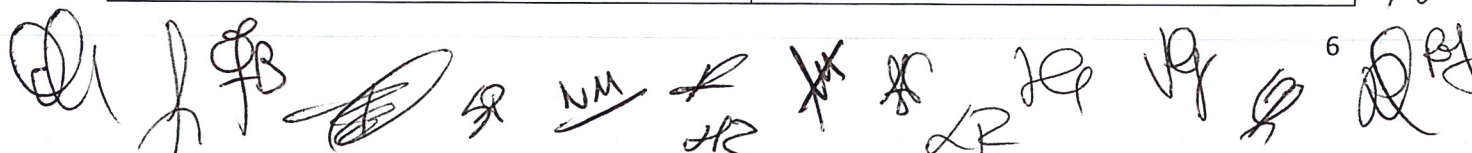
L'orario standard differenziato 1 è applicato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti servizi:

| Servizio                                                | Macro-Area POA / Struttura           |
|---------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| Magazzino                                               | CENTRALE ACQUISTI                    |
| Comunicazione, campagne, allestimenti e gestione eventi | SERVIZI PER LA PRESIDENZA            |
| Viabilità e sicurezza stradale                          | INFRASTRUTTURE E POLITICHE ABITATIVE |
| Comitato regionale comunicazione                        | CONSIGLIO REGIONALE                  |

- *Orario standard differenziato 2*: è quello effettuato con 37 ore settimanali, distribuite su 5 giorni a settimana (7 ore e 24 minuti giornaliere + pausa pranzo), con inizio dell'orario di lavoro fissato, per esigenze organizzative, ad un'ora determinata nell'arco orario 07:00 - 13:00, senza flessibilità in ingresso e con tolleranza di 5 minuti.

L'orario standard differenziato 2 è applicato, a titolo esemplificativo e non esaustivo, per i seguenti servizi:

| Servizio                                   | Macro-Area POA             |
|--------------------------------------------|----------------------------|
| Accoglienza e umanizzazione PS e DEA       | SALUTE E POLITICHE SOCIALI |
| Valorizzazione del patrimonio - St. Severa | BILANCIO E DEMANIO         |
| NUR_ numero unico RL                       | RISORSE UMANE E SISTEMI    |





|            |                   |
|------------|-------------------|
|            | INFORMATIVI       |
| Portineria | CENTRALE ACQUISTI |

- c) Al fine di rispondere, secondo principi di efficienza ed economicità, a specifiche esigenze di copertura di alcuni servizi resi alla Committenza, può essere prevista la combinazione dei moduli orari precedentemente descritti. Resta inteso che, nel caso in cui emerga la necessità di ricorrere ad articolazioni di orario di lavoro diverse da quelle sopra descritte (Orario standard, Orario standard differenziato 1, Orario standard differenziato 2 e attuali combinazioni) la Società convocherà le OO.SS., così come previsto dall'art.8, lett. b, del CCNL Federculture.
- d) *Orario in turno*: si considera lavoro in turno quello prestato, anche a squadre, da più lavoratori, in modo programmato, ciclico e avvicendato, i quali occupano la medesima postazione di lavoro ad ore differenti su un periodo determinato di giorni (compresi sabati, domeniche e festivi) o di settimane, per una durata giornaliera non inferiore alle 12 ore.

L'Azienda ricorre all'organizzazione del lavoro "in turno", mediante programmazione periodica (settimanale, plurisettimanale, mensile o plurimensile), nei soli casi in cui le altre tipologie di orario contrattualmente previste non siano ritenute idonee a garantire i servizi aventi carattere di continuità (a titolo esemplificativo: Sala Operativa Protezione Civile). Ove possibile, l'Azienda si impegna a comunicare ai lavoratori, con congruo anticipo, la programmazione dei turni di lavoro.

- I. L'orario di lavoro in turno non prevede né flessibilità in ingresso né tolleranza rispetto all'orario di inizio del turno programmato e comunicato al dipendente.
  - II. Può essere prevista una eventuale sovrapposizione, di durata variabile in funzione della tipologia e della natura del servizio, tra il personale entrante ed il personale del turno precedente (per interscambio di consegne o di istruzioni, ecc.).
  - III. Il lavoratore, in conformità della legislazione vigente in materia, ha diritto, ogni 24 ore (calcolate dall'inizio della prestazione lavorativa) ad almeno 11 ore di riposo consecutivo. L'intervallo spettante per il riposo è calcolato sulla base delle ore intercorrenti tra l'ora di fine di un turno di lavoro e quella d'inizio del turno successivo, in conformità a quanto previsto dall'art. 36 del CCNL Federculture
  - IV. È possibile consentire, per motivate esigenze personali, il cambio turno fra gli operatori turnisti, previa valutazione delle esigenze tecnico-organizzative del servizio. Il cambio turno deve essere esplicitamente autorizzato, fermo restando il rispetto del vincolo di cui al precedente punto III.
  - V. La pausa pranzo, così come regolamentata all'articolo 12 deve essere fruita secondo criteri di avvicendamento, compatibilmente con l'organizzazione e la copertura del servizio.
- e) Il personale inquadrato nell'area Quadri, pur non soggetto all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro (Art. 25 CCNL vigente), è tenuto comunque a garantire la presenza giornaliera (da lunedì a venerdì) in servizio e ad effettuare, nell'ambito della settimana lavorativa, l'orario di lavoro ordinario contrattualmente previsto (37 ore complessive). Il mancato completamento dell'orario di lavoro settimanale deve essere giustificato con un permesso a recupero (ex art. 43 CCNL Federculture) o con altri istituti contrattuali fruibili anche in modalità oraria (es: festività soppresse).
- f) Coerentemente con le esigenze organizzative, al personale in part - time potrà essere assegnato un orario di ingresso fissato alle ore 08:00 e con facoltà del lavoratore di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di ingresso (07:30/08:30) oppure alle ore 09:00, con facoltà

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NM", "LR", and various other scribbles.



del lavoratore di anticipare o posticipare di mezz'ora l'orario di ingresso in servizio (08:30/09:30).

**Art. 9**  
*Pausa pasto*

- a) La pausa pasto, non computabile come orario di lavoro, ha una durata minima di 15 minuti e massima di 60 minuti ed è fruibile dai lavoratori nell'intervallo orario 12.30 - 15.00 o 19.00 - 21.30, tenuto conto delle esigenze tecniche del processo lavorativo.
- b) Una pausa pasto è obbligatoria per tutti i dipendenti, inclusi i Quadri, che osservano un orario di lavoro effettivo giornaliero pari o superiore alle 6 ore, che coincida, per almeno 30 minuti, con la fascia oraria 12.30 - 15.00 o 19.00 - 21.30 ed è irrinunciabile
- c) Due pause pasto sono obbligatorie e irrinunciabili per i dipendenti che osservano un orario di lavoro effettivo giornaliero non inferiore alle 11 ore.
- d) L'uscita dai locali di lavoro per la fruizione della pausa pranzo comporta sempre l'obbligo della timbratura di inizio e di fine pausa, che ne certifica la durata. Qualora il dipendente fosse impossibilitato ad uscire dai locali di lavoro per fruire della pausa pranzo, il sistema informatico di rilevazione delle presenze del personale provvederà a computare come "pausa pranzo interna" la pausa minima prevista (15 minuti).

**Art. 10**  
*Buono pasto*

- a) Ha diritto al buono pasto il personale che deve osservare un orario di lavoro giornaliero effettivo pari o superiore alle sei ore, subordinatamente alla effettuazione della pausa pasto come descritta all'art.9, lett. b) e a condizione che le ore di lavoro effettive coincidano, per almeno 30 minuti, con le fasce orarie indicate (12:30 - 15:00 e 19:00 - 21:30).
- b) In ragione di quanto sopra, ha diritto a due buoni pasto il personale che deve osservare un orario di lavoro effettivo fino a undici ore, subordinatamente alla effettuazione della pausa pasto come descritta all'art.9, lett. b) e a condizione che le ore di lavoro effettive coincidano, per almeno 30 minuti, con le fasce orarie indicate (12:30 - 15:00 e 19:00 - 21:30).
- c) Per l'attribuzione del buono pasto ha rilevanza l'orario di lavoro effettivo. Sono quindi escluse tutte le assenze a qualsiasi titolo effettuate. Fanno eccezione i riposi giornalieri della madre e del padre di cui agli artt. 39 e 40 del D.lgs. 151/2001 e ss.mm.ii.
- d) Al personale in trasferta, che abbia diritto al rimborso delle spese per i pasti nelle misure stabilite dall'art. 63 del CCNL vigente, verrà riconosciuto il buono pasto in assenza di idonea documentazione fiscale di spesa e copia della autorizzazione alla trasferta.
- e) Il personale che fruisca di permessi orari, retribuiti o non retribuiti, od altri istituti contrattuali "ad ore" ha diritto al buono pasto nel solo caso in cui, nonostante la fruizione delle ore di permesso, la prestazione effettiva di lavoro nella stessa giornata sia tale da realizzare le condizioni per la sua attribuzione, di cui alla predetta lett. a).
- f) Il personale in posizione di comando o di distacco non ha diritto al buono pasto.
- g) Per il personale in TLDV la maturazione del buono pasto è prevista esclusivamente per i giorni di rientro presso la sede di lavoro.

**Art. 11**  
*Lavoro supplementare e straordinario*

- a) Nel rispetto dei limiti posti dalla legge e fermo restando quanto disposto dall'art. 33 del CCNL vigente, l'Azienda ha facoltà di richiedere prestazioni di lavoro eccedenti l'orario ordinario fino



ad un massimo di 250 ore annue individuali, comprensive delle ore accantonate nel conto "banca delle ore" di cui all'art. 34 del CCNL vigente.

- b) La durata massima dell'orario di lavoro, comprensiva delle ore straordinarie effettuate, non può in ogni caso superare i limiti previsti dalla normativa vigente (D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e ss.mm.ii.) e può raggiungere il limite massimo consentito dalla normativa vigente in occasione di attività ed eventi di natura straordinaria (Art. 32 CCNL Federculture).
- c) È considerato lavoro supplementare, per i lavoratori c.d. "normalisti" quello che eccede l'orario di lavoro ordinario settimanale fino alla 40 esima ora di servizio mentre, per quanti hanno un regime diverso di orario (art. 32 CCNL), è considerato "lavoro supplementare" la prestazione che decorre dalla prima ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore, fino a concorrenza di tre ore settimanali.
- d) È considerato lavoro straordinario, per i lavoratori c.d. "normalisti", quello che eccede le 40 ore settimanali. Per quanti hanno un regime diverso di orario è quello che decorre dalla quarta ora successiva all'orario programmato e comunicato al lavoratore.
- e) Non possono essere classificate come "banca ore" ovvero come "lavoro supplementare e/o straordinario" le prestazioni eccedenti il normale orario di lavoro di durata inferiore a 30 minuti.
- f) Spetta al responsabile del servizio richiedere l'effettuazione di prestazioni lavorative eccedenti l'ordinario e specificarne la tipologia (straordinario o banca delle ore), tenuto conto del fabbisogno stimato o del budget annualmente assegnato.
- g) Le maggiorazioni di orario eccedenti l'ordinario, non preventivamente autorizzate, sono considerate come "presenza non autorizzata", influente ai fini retributivi e previdenziali.
- h) Ogni ora di lavoro supplementare e straordinario viene compensata, il mese successivo alla prestazione lavorativa, con le maggiorazioni previste contrattualmente.
- i) Nei rapporti di lavoro a tempo parziale l'Azienda ha la facoltà di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali (percentuale calcolata con riferimento all'orario mensile). Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario.
- j) Il personale appartenente all'area Quadri non è soggetto all'applicazione di rigide normative sull'orario di lavoro ed alla conseguente disciplina sulla limitazione del lavoro straordinario. Le maggiori prestazioni effettivamente svolte, anche in giornate festive e/o in orari particolari, sono compensate dalla indennità di funzione, prevista da CCNL, corrisposta per tutte le mensilità e utile ai fini del T.F.R.
- k) Con cadenza quadrimestrale l'Azienda comunica alle Rappresentanze Sindacali, i dati relativi alle ore complessive di straordinario effettuate dai dipendenti. Nel caso in cui i suddetti dati evidenzino un ricorso significativo e sistematico alle prestazioni straordinarie, le Parti si incontreranno per le opportune congiunte valutazioni, al fine di adottare le misure atte a superare le cause che lo hanno determinato.

Art. 12  
Banca delle Ore

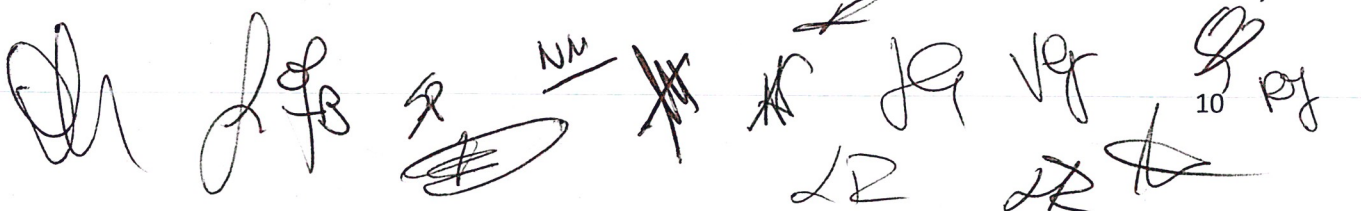
- a) Le prestazioni eccedenti l'orario di lavoro giornaliero, preventivamente autorizzate e classificate come banca ore, confluiscono nel conto individuale Banca delle Ore, con diritto di ciascun dipendente alla fruizione di permessi compensativi.
- b) La fruizione delle ore di riposo compensativo, nella disponibilità di ciascun dipendente, può essere richiesta sia "ad ore", sia per "l'intera giornata lavorativa". Fatti salvi casi di comprovata impossibilità, la fruizione dei riposi compensativi deve essere preventivamente autorizzata dal responsabile di struttura.
- c) L'Azienda si impegna, salvo comprovate e inderogabili esigenze organizzative, a garantire il godimento di almeno il 30% delle ore accantonate e richieste dal lavoratore nell'anno di maturazione.
- d) Il restante 70% delle ore accantonate nel conto Banca ore individuale devono essere fruite dal lavoratore entro l'anno successivo a quello di maturazione, armonizzando le esigenze aziendali con quelle del richiedente.
- e) Le Parti si impegnano ad incontrarsi per monitorare l'andamento della Banca delle Ore e individuare finalità e modalità aggiuntive, anche collettive, per l'utilizzo dei riposi accantonati.

TITOLO VI  
ALTRE DISPOSIZIONI

Art. 13  
*Armonizzazione dell'orario di lavoro e Permessi*

- a) In funzione di quanto disposto all'art. 8 del presente C.C.I.A. "Orario di lavoro", le Parti convengono quanto segue:
  - I. dal 1 marzo 2018, al personale che, antecedentemente alla sottoscrizione del presente C.C.I.A., osservava un orario di lavoro pari a 36 ore settimanali (Rif. Accordo Sindacale dell'8/02/2002), vengono riconosciute, a compensazione della maggiore prestazione lavorativa, n. 48 ore annue di permessi retribuiti, di cui n. 14 ore annue da utilizzare per l'effettuazione di visite specialistiche, anche per familiari, e/o di visite pediatriche (per figli di età inferiore ai 14 anni) debitamente documentate. Le ore per visite specialistiche non godute entro l'anno si cumulano al monte ore permessi dell'anno successivo per un massimo di 4 ore complessive annue e non sono monetizzabili. Le ore di permesso retribuito non fruite entro l'anno si cumulano al monte ore permessi dell'anno successivo per un massimo di 10 ore complessive annue e non sono monetizzabili. Tali permessi potranno essere fruiti "ad ore" o "ad intere giornate".
  - II. dal 1 gennaio 2018 al personale che, antecedentemente alla sottoscrizione del presente C.C.I.A., osservava un orario di lavoro pari a 38 ore settimanali, vengono decurtate, a compensazione della minore prestazione lavorativa, n. 32 ore dal monte permessi (PAR) a disposizione del personale dipendente e n. 16 ore di permessi per eventi e cause particolari (Rif. III Contratto Integrativo Aziendale LAit art. 14).

Ad integrazione di quanto disposto all'art. 43 del CCNL Federculture, sono accordate n. 14 ore annue di permessi retribuiti per l'effettuazione di visite specialistiche, anche per familiari, e/o di visite pediatriche (per figli di età inferiore ai 14 anni) debitamente documentate. Le ore non godute entro l'anno si cumulano al monte ore permessi dell'anno successivo per un massimo di 4 ore complessive annue e non sono monetizzabili. Tali permessi potranno essere fruiti "ad ore" o "ad intere giornate".





- III. dal 1 gennaio 2018 al personale che, antecedentemente alla sottoscrizione del presente C.C.I.A., osservava un orario di lavoro pari a 40 ore settimanali vengono decurtate, a compensazione della minore prestazione lavorativa, n. 56 ore ex permessi ROL. Le restanti 88 ore annue sono considerate "maggior prestazione lavorativa" non retribuita che dovrà essere effettivamente svolta.

Ad integrazione di quanto disposto all'art. 43 del CCNL Federculture, sono accordate n. 14 ore annue da utilizzare per l'effettuazione di visite specialistiche, anche per familiari, e/o di visite pediatriche (per figli di età inferiore ai 14 anni) debitamente documentate. Le ore non godute entro l'anno si cumulano al monte ore permessi dell'anno successivo per un massimo di 4 ore complessive annue e non sono monetizzabili. Tali permessi potranno essere fruiti "ad ore" o "ad intere giornate".

- b) Le variazioni dell'orario di lavoro suddette si applicheranno in proporzione anche ai contratti di part-time.
- c) La fruizione dei permessi di cui al presente articolo e, più in generale, di qualsiasi permesso che comporti la riduzione dell'orario di lavoro effettivo giornaliero, deve essere preventivamente richiesta e autorizzata dall'Azienda.

#### Art. 14 *Diritto allo studio*

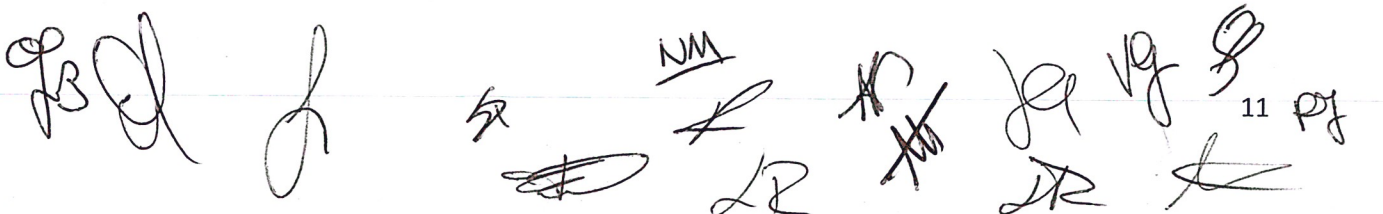
- a) Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in materia di diritto allo studio (art. 30 CCNL Federculture), può fruire dei permessi studio, contemporaneamente, il 5% totale della forza lavoro, previa verifica delle esigenze di servizio.

#### Art. 15 *Interventi per il benessere organizzativo*

- a) Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il benessere psico-fisico e sociale dei lavoratori, attraverso la realizzazione di specifiche condizioni che possono incidere sul miglioramento del sistema sociale interno, delle relazioni interpersonali e, in generale, della cultura organizzativa.
- b) Nell'ambito della disponibilità delle risorse contrattuali e di quelle stanziare dall'Amministrazione regionale, è nell'interesse delle Parti promuovere interventi tesi a:
- ✓ valorizzare le risorse umane, aumentarne la motivazione e accrescere il senso di appartenenza aziendale;
  - ✓ favorire la massima conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale;
  - ✓ implementare iniziative di welfare nell'ambito degli strumenti previsti dall'ordinamento.
- c) Le Parti si danno atto che gli interventi su esposti saranno oggetto di successivi accordi aziendali.

#### Art. 16 *Banca della solidarietà*

- a) In linea con quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. n. 151/2015 e dall'art. 41 bis del CCNL Federculture, fermi restando i diritti di cui al D.lgs. n. 66/2003, i lavoratori possono cedere, esclusivamente a titolo gratuito, le ore accantonate nel conto banca delle ore (ex art. 34 CCNL) e/o le ore di cui al predetto art. 13 del presente accordo, in favore dei lavoratori che hanno esaurito tutti gli altri permessi a loro disposizione.



- b) Le suddette ore possono essere cedute, previo avallo dell'Azienda, solo in caso di gravi patologie, debitamente certificate e documentate, che interessino il lavoratore stesso o un suo familiare.

#### Art. 17

##### *Disciplina del Telelavoro a Domicilio Volontario*

- a) Le Parti convengono sulla opportunità di incentivare il ricorso al Telelavoro a Domicilio Volontario (di seguito TLDV), favorendo la sostenibilità ambientale, la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la responsabilizzazione e l'autonomia dei lavoratori, salvaguardando in modo efficace il sistema di relazioni personali e collettive nonché le legittime aspettative dei lavoratori in termini di formazione e crescita professionale, informazione e partecipazione al contesto lavorativo ed alla dinamica dei processi innovatori.
- b) Il TLDV è attuato su base volontaria. Rientra nell'esclusiva competenza aziendale la valutazione della sussistenza delle condizioni necessarie per la concessione del TLDV.
- c) L'individuazione delle attività eseguibili in TLDV si basa su una ricognizione effettuata dalle strutture aziendali circa la compatibilità tra le attività lavorative da eseguire in TLDV e la funzionalità del servizio.
- d) In generale, possono considerarsi telelavorabili le attività che non necessitano di frequenti interrelazioni con altri dipendenti e/o utenti interni/esterni, che prevedono compiti ben definiti e programmabili, facilmente quantificabili e monitorabili.
- e) Il numero dei dipendenti che potranno accedere al TLDV sarà determinato dalle esigenze tecniche (di servizio) e organizzative aziendali e, in ogni caso, nella misura massima del 5% dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fatti salvi ulteriori accordi di miglior favore.
- f) Viene demandata alla Commissione Bilaterale di cui all'art. 7 del presente C.C.I.A. la possibilità di presentare alla Direzione aziendale proposte di integrazione dei Progetti/Servizi aziendali telelavorabili, fermo restando quanto già indicato al punto b).
- g) Possono configurarsi sin da ora e a titolo esemplificativo e non esaustivo, come "telelavorabili" i seguenti servizi:
- Servizio di Coordinamento Editoriale Visitlazio (Turismo)
  - Servizio Back Office TPL (Trasporti)
  - Servizio di archiviazione informatica (Censimento)
  - Servizio di accreditamento (Formazione)
- h) I dipendenti non assegnati ai servizi su indicati potranno accedere al telelavoro previa presentazione da parte del Responsabile di struttura/servizio di un progetto di TLDV.
- g) Fermo restando il limite percentuale indicato, si stabiliscono quali criteri di priorità per l'accesso al TLDV i seguenti:
- 1) gravi patologie del dipendente certificate da struttura pubblica competente, tali da rendere disagiata il raggiungimento del luogo di lavoro: punteggio 5;
  - 2) disabilità psico-fisiche di parenti, affini o conviventi entro il II° grado, certificate e accertate ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 104/92, che richiedano una assistenza continuativa e certificata da parte del lavoratore interessato: punteggio 3;
  - 3) situazioni di grave disagio personale o familiare nel quale incorra il dipendente, debitamente documentate: punteggio 2;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "GB", "Q", "b", "NM", "LR", "12", and others.



4) genitore solo (definizione ai sensi della Legge n. 53/2000: morte o abbandono di un genitore, affidamento del figlio/a con provvedimento formale a un solo genitore, mancato riconoscimento del figlio/a da parte di un genitore): punteggio 3

5) figli in età compresa tra 0 e 3 anni non compiuti per ciascun figlio: punteggio 3 (detto requisito trova applicazione esclusivamente nei nuclei familiari ove non sia già presente un genitore telelavoratore e/o che usufruisca degli istituti di cui alla L. 53/2000 e ss.mm.ii.);

6) figli in età compresa tra 3 e 6 anni non compiuti per ciascun figlio: punteggio 2;

7) figli in età compresa tra 6 e 14 anni non compiuti per ciascun figlio: punteggio 1;

8) maggiore distanza chilometrica dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro:

dai 30 ai 50 Km (andata): punteggio 1

dai 51 ai 100 Km (andata): punteggio 3

oltre i 100 Km (andata): punteggio 5

Il tempo di percorrenza dall'abitazione del dipendente alla sede di lavoro (ai fini della misura della distanza) verrà calcolato con l'applicazione "Google Maps" tenendo conto del percorso più breve.

g) Il lavoratore dovrà essere in possesso dei suddetti requisiti al momento della presentazione della domanda.

h) I punteggi relativi ai suddetti requisiti sono cumulabili ai fini della formazione della graduatoria degli aventi diritto. In caso di parità di punteggio e, qualora il numero delle domande di accesso al TLDV eccedesse quello delle posizioni disponibili, saranno considerati, in via prioritaria e nel seguente ordine i criteri di cui ai punti 1), 2), 4), 5), 6) e 7).

i) La disciplina del TLDV non è applicabile ai Coordinatori/Responsabili/titolari di posizioni organizzative apicali.

l) In considerazione della autonoma distribuzione del tempo di lavoro, non sono configurabili, se non eccezionalmente e limitatamente ai giorni di rientro, prestazioni supplementari, straordinarie notturne o festive, né permessi brevi ed altri istituti che comportino riduzione di orario, fatta eccezione per i permessi per partecipazione ad assemblee sindacali.

m) Per le giornate in cui la prestazione lavorativa è svolta in Telelavoro, non spetta il buono pasto. La maturazione del buono pasto è prevista esclusivamente per i giorni di rientro presso la sede di lavoro, secondo i criteri di cui all'art. 10 del presente C.C.I.A.

#### Art. 18

##### *Smart Working (Lavoro agile)*

a) Le Parti convengono sulla opportunità di promuovere il lavoro agile quale modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, allo scopo di incrementarne la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

b) La definizione della materia del lavoro agile, vale a dire la prestazione di lavoro subordinato che si esegue in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, costituirà oggetto di una successiva fase di contrattazione aziendale che recepirà le disposizioni del CCNL applicato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "NM", "LR", "AS", "Vg", "13", and others.

## Art. 19

QFB h R NM ~~NR~~ JR VR 14 PR



- i) Le indennità di disagio vengono meno in caso di modifica delle condizioni lavorative del dipendente.

#### Art. 20

##### *Indennità / bonus per specifici servizi*

- a) Le Parti, considerata la tipicità e i ritmi di lavoro connessi al servizio di Sala Operativa della Protezione Civile, NUE 112 e Autoparco, riconoscono le seguenti indennità:



- al personale che opera presso la Sala Operativa della Protezione Civile è riconosciuta una indennità pari a 200,00 euro lordi mensili, da riproporzionare ai giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- al personale che opera presso il NUE 112 è riconosciuto un bonus (bonus NUE) pari a 400,00 euro lordi mensili. Per il personale appartenente ad un livello di inquadramento superiore (Fascia III) che faccia richiesta di mobilità al NUE 112, il bonus sarà riproporzionato nella misura di 300,00 euro lordi mensili;
- al personale addetto alla conduzione delle autovetture aziendali (Autisti) è riconosciuta una indennità pari a 250,00 euro lordi mensili, da riproporzionare ai giorni di effettiva prestazione lavorativa.

- b) Per le prestazioni lavorative svolte in regime di turnazione, secondo la specificità del servizio, si applicano le disposizioni contrattuali che seguono:

Sala Operativa Protezione Civile: (Rif. Accordo 30 maggio 2015): artt. 36, 38, 39 del CCNL Federculture

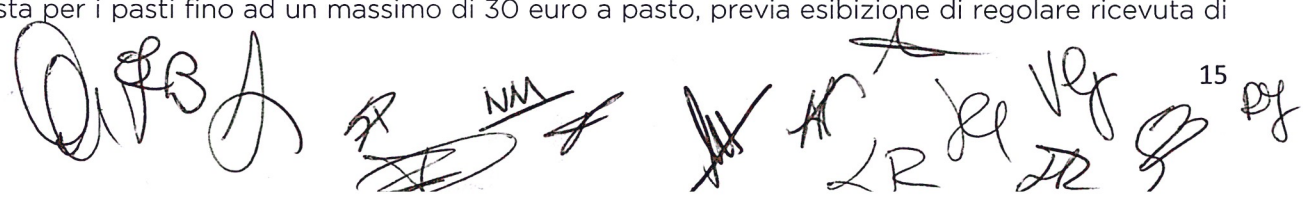
NUE 112: artt. 36, 38 del CCNL Federculture

- c) I suddetti importi non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR e vengono meno in caso di modifica delle condizioni lavorative del dipendente.

#### Art. 21

##### *Indennità di trasferta*

- a) La trasferta ricorre quando un lavoratore svolge in via temporanea la propria attività al di fuori dei confini del Comune nel quale è situata la sede di lavoro cui è stabilmente assegnato.
- b) La trasferta richiede la preventiva autorizzazione da parte del responsabile di struttura, entro i limiti dell'eventuale fabbisogno predeterminato e/o del budget assegnato.
- c) I mezzi di trasporto consentiti sono prioritariamente quelli pubblici e/o l'autovettura aziendale. L'utilizzo dell'aereo deve essere preventivamente e specificatamente autorizzato.
- d) È consentito l'uso del proprio automezzo nel caso di mancata disponibilità della autovettura aziendale e previa autorizzazione.
- e) Le spese di viaggio e pernottamento, debitamente documentate, vengono rimborsate e compensate in base alle modalità ed ai limiti stabiliti dall'art. 63 - lett. b) del C.C.N.L. vigente.
- f) Le spese per l'utilizzo della propria autovettura sono rimborsate in base alle percorrenze chilometriche e alle tariffe previste dalle tabelle ACI, nella misura forfettaria di 0,48 euro/Km.
- g) Il personale in trasferta ha diritto al buono pasto o, in alternativa, ad un rimborso spese a piè di lista per i pasti fino ad un massimo di 30 euro a pasto, previa esibizione di regolare ricevuta di



pagamento e di regolare autorizzazione alla trasferta. In assenza di idonea documentazione fiscale di spesa per i pasti viene riconosciuto il buono pasto.

- h) Al dipendente compete, per ogni trasferta, un'indennità nelle misure fissate dal CCNL vigente (art. 63, lett. b, CCNL Federculture).
- i) Gli importi corrisposti a titolo di "indennità di trasferta" non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR.

Art. 22  
*Indennità di Reperibilità*

- a) Fermo restando quanto disposto dal CCNL vigente, art. 39 "Reperibilità", a fronte della esigenza di dover assicurare la continuità operativa necessaria a garantire la corretta funzionalità dei sistemi informativi, si dispone quanto segue:

- I. la reperibilità del personale assegnato ai servizi di Esercizio Sistemi e Reti, Desktop, Device Management e Data Base della Direzione aziendale Infrastrutture, viene compensata secondo le seguenti indennità fisse giornaliere:

disponibilità alla reperibilità per il personale inquadrato in II Fascia - I° e II° livello (ex B3 ed ex C1) e per il personale inquadrato in III fascia - I° livello (ex C3) del CCNL Federculture:

euro 20,00 lordi/giornalieri (dal lunedì al venerdì).

euro 30,00 lordi/giornalieri (per il sabato).

- II. disponibilità alla reperibilità per il personale inquadrato nella III Fascia - II° e V° livello del (ex D1 ed ex D3) del CCNL Federculture:

euro 25,00 lordi/giornalieri (dal lunedì al venerdì);

euro 35,00 lorde/giornaliere (per il sabato).

- III. Le suddette indennità sono incrementate per la domenica e i giorni festivi con i seguenti importi:

personale inquadrato II Fascia - I° e II° livello (ex B3 ed ex C1) e per il personale inquadrato in III fascia - I° livello (ex C3) del CCNL Federculture: euro 50,00 lordi/domenica e festivi;

personale inquadrato nella III Fascia - II° e V° livello del (ex D1 ed ex D3) del CCNL Federculture: euro 55,00. lordi/domenica e festivi.

- b) Le effettive prestazioni di lavoro, effettuate su chiamata, nel corso del servizio di reperibilità, sono regolarmente retribuite secondo le norme relative al lavoro supplementare e straordinario (art. 33 CCNL Federculture).
- c) Nel caso di interventi effettuati tra le ore 22.00 e le 7.00 del giorno seguente è riconosciuto un giorno di riposo compensativo, nelle seguenti condizioni e misure:
- interventi sino a 4 ore: mezza giornata di riposo compensativo;
  - interventi superiori alle 4 ore: una giornata di riposo compensativo.
- d) Gli importi corrisposti a titolo di "indennità di reperibilità" non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR.

Art. 23  
*Rimborso spese*

- a) I dipendenti con orario standard che, per ragioni di servizio sono tenuti a prorogare l'attività lavorativa oltre le ore 21:00, hanno diritto al buono pasto o, in alternativa, ad un rimborso spese a piè di lista per i pasti fino ad un massimo di 30 euro, previa esibizione di regolare ricevuta di pagamento.





Art. 24  
*Incentivi per funzioni tecniche*

- a) Oltre ai Quadri, cui vengono assegnate attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici, di RUP, di direzione dei lavori ovvero direzione dell'esecuzione e di collaudo tecnico amministrativo ovvero di verifica di conformità, di collaudatore statico, ove necessario, per consentire l'esecuzione del contratto nel rispetto dei documenti a base di gara, del progetto, dei tempi e costi prestabiliti, le stesse attività possono essere assegnate, su adesione volontaria, anche ai dipendenti inquadrati nella Fascia III (Livelli II° - III° - IV° - V° e VI°) del CCNL Federculture.
- b) La definizione degli incentivi di cui sopra sarà oggetto di uno specifico regolamento condiviso tra le Parti, sulla base dei seguenti criteri:
- b.1) il responsabile del procedimento svolge, nei limiti delle proprie competenze professionali, anche le funzioni di progettista e direttore dell'esecuzione del contratto.
- b.2) il direttore dell'esecuzione del contratto è soggetto diverso dal responsabile del procedimento nei seguenti casi
- a. prestazioni di importo superiore ad € 500.000;
- b. interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico;
- c. prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze;
- d. interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità;
- e. per ragioni concernente l'organizzazione interna alla stazione appaltante, che impongano il coinvolgimento di unità organizzativa diversa da quella cui afferiscono i soggetti che hanno curato l'affidamento.
- b.3) per le attività di cui alla lett. a) e, in conformità a quanto disposto dal D.lgs. 18 aprile 2016, n.50, art. 113 e ss.mm.ii., sono corrisposti appositi incentivi rubricati con la voce "*una tantum*", previo accertamento delle attività effettivamente svolte dai dipendenti interessati.
- b.4) l'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti incaricati.
- b.5) gli incentivi corrisposti al personale non possono, in nessun caso, superare la soglia massima di 5.000,00 euro lordi annui, comprensivi degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione e non hanno influenza su nessun istituto contrattuale avente valenza economica, né sul TFR.
- b.6) la disposizione si applica agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione.

Art. 25  
*Premio di Risultato*

- a) L'art. 64 del CCNL vigente, dispone che l'attribuzione dei compensi di produttività deve essere correlata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza organizzativa e innovazione, misurabili, verificabili e apprezzabili nel loro andamento.
- b) Nell'ambito della contrattazione aziendale, le Parti definiscono il sistema di programmi di efficienza, produttività e qualità aziendali, con il fine di coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al raggiungimento dei suddetti obiettivi.
- c) L'erogazione del premio di risultato è subordinata all'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali nei tempi previsti dalla legge.
- d) Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.



- e) Il premio da attribuire annualmente ai dipendenti in forza nell'anno di riferimento tiene conto dell'andamento generale dell'Azienda, nonché del raggiungimento degli obiettivi, di area e/o di gruppo, assegnati al personale entro il mese di marzo di ciascun anno.
- f) 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, computandosi per intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.
- g) Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'ammontare del premio è riproporzionato in ragione del ridotto orario di lavoro convenuto.



Art. 26  
*Welfare aziendale*

- a) L'Azienda, al fine di omogenizzare le condizioni del personale, si impegna, nell'ambito degli interventi di welfare aziendale, ad attivare, una assistenza sanitaria integrativa, che formerà, parte integrante della contrattazione integrativa aziendale sul premio di risultato annuale.

Art. 27  
*Provvidenze per figli disabili*

- a) Allo scopo di sostenere i nuclei familiari in cui siano presenti 1 o più figli portatori di handicap, l'Azienda istituisce un Fondo di Provvidenza per figli disabili. Le somme accantonate nel predetto fondo (10.000,00 euro annui) saranno utilizzate per offrire ai suddetti nuclei familiari un contributo studi pari a 1.000,00 annui, da corrispondersi entro il mese di giugno di ciascun anno solare e per tutto il periodo previsto dalla scuola dell'obbligo.



NMS



LR





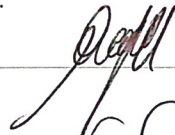
TITOLO VIII  
DISPOSIZIONI FINALI

Art. 28  
*Disposizioni finali*

Le Parti si danno atto che, per quanto non previsto dal presente C.C.I.A. si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

LAZIOcrea S.p.A.

  
Roberto Maggiorani  
Luca Ricci

La delegazione di Parte Sindacale

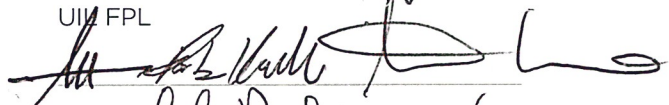
CGIL FP



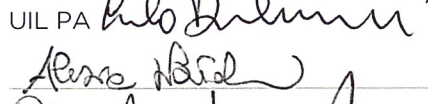
CISL FP



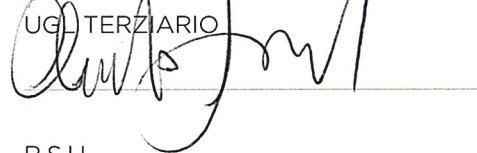
UIL FPL



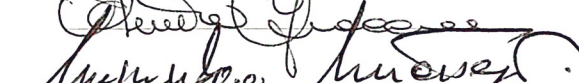
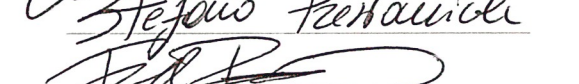
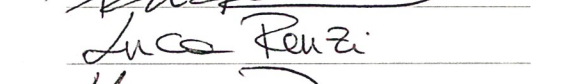
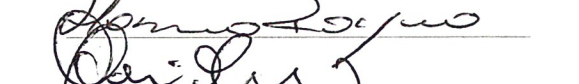
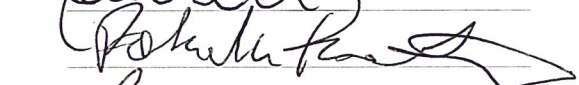
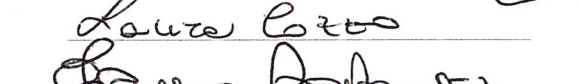
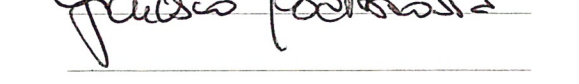
UIL PA



UGL TERZIARIO



R.S.U.

## NOTA A VERBALE

*Le Parti concordano che entro 60 giorni dalla firma del presente C.C.I.A. si incontreranno per verificare eventuali modifiche da apportare.*

*Le Parti si riservano altresì di aggiornarsi su eventuali esigenze di copertura oraria, che emergano su specifici servizi, richieste dalla Committenza e sul tema dei buoni pasto.*

*Per quanto attiene il monte ore straordinario di cui alla lettera a), le Parti concordano di aggiornarsi a seguito dello sblocco del piano assunzionale.*

