

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

[Il testo è coordinato con le modifiche introdotte con l' "accordo sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anni 2005 e 2006 e sulle modifiche al vigente contratto collettivo decentrato integrativo" sottoscritto il 18/07/2005 e con quelle del CCDI del 30/06/2008.]

tra

Organizzazioni Sindacali

CGIL FP nella persona di Dante Ajetti

CISL FPS nella persona di Roberto Bonante

UIL FPL nella persona di Michele Acconciaioco

CSA nella persona di Maria Giangualano

e

Agenzia per la Mobilità Metropolitana nelle persone di

Mauro Loverier - Direttore dell'Agenzia

Alfonso Palmieri – Segretario dell'Agenzia

Laura Pagnini - Consulente Agenzia

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo è stata firmata in data 3 giugno 2004 ed approvata dal Consiglio di Amministrazione dell'Agenzia con deliberazione n. 4/4 del 15 giugno 2004; viene ratificata con la firma da parte delle medesime parti contraenti in data 26/10/2004

INDICE

Titolo I - Disposizioni generali.....	3
Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza	3
Titolo II - Relazioni sindacali.....	3
Art. 2 Delegazioni trattanti e loro composizione.....	3
Art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi.....	3
Art. 4 Assemblee	4
Art. 5 Contrattazione	4
Art. 6 Concertazione.....	5
Art. 7 Informazione	5
Art. 8 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali.....	6
Titolo III - Risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane “risorse decentrate” a valere per l’anno 2004	6
Art. 9 Individuazione delle risorse decentrate 2004	6
Art. 10 Destinazione delle risorse 2004	7
Art. 11 Progressioni economiche orizzontali	8
Art. 11 bis. Sistema di valutazione permanente in applicazione dell’Art. 6 del CCNL 31/03/1999.....	8
Art. 11 ter. Progressioni economiche orizzontali.....	10
Art. 12 Lavoro straordinario e prestazioni aggiuntive straordinarie del personale a part-time.....	10
12.1 Lavoro straordinario	10
12.2. Prestazioni aggiuntive/straordinarie del personale part-time	10
Art. 13 Indennità di comparto	11
Art. 14 Produttività collettiva e miglioramento dei servizi	11
Titolo IV - Criteri generali per l’attuazione di altri istituti.....	12
Art. 15 Criteri generali per le politiche dell’orario di lavoro	12
Art. 16 Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa	13

Titolo I -Disposizioni generali

Art. 1 Ambito di applicazione e decorrenza

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale (CCIA) disciplina le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa, di informazione, di concertazione.
2. Le disposizioni del presente CCIA si applicano a tutto il personale –esclusi i dirigenti - con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e, se non diversamente indicato, anche a quello a tempo determinato, con le decorrenze previste per i singoli istituti.
3. Il presente CCIA concerne il periodo di vigenza del CCNL stipulato in data 22 gennaio 2004 e produce i suoi effetti sino alla stipulazione del successivo CCIA.
4. Il rapporto di lavoro dei dipendenti con contratto di lavoro subordinato è regolato inoltre dalle norme legislative e regolamentari e dal CCNL nazionale.

Titolo II - Relazioni sindacali

Art. 2 Delegazioni trattanti e loro composizione

1. La delegazione trattante di parte pubblica, costituita con deliberazione del Consiglio di amministrazione n. 12/7 del 12/12/2003, rappresenta a pieno titolo l'Agenzia, impegnandola all'applicazione degli accordi assunti, anche se differiti nel momento applicativo. La validità del presente contratto è subordinata all'approvazione degli organi dell'Agenzia, secondo le disposizioni regolamentari proprie dell'ente pubblico.
2. I soggetti contrattuali nei confronti dell'Agenzia sono le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del CCNL Regioni –autonomie locali ed eventualmente le Rappresentanze Sindacali Unitarie elette.
3. Per specifiche problematiche la delegazione trattante, nel suo insieme, potrà delegare di volta in volta i rispettivi componenti, definendone il mandato.

Art. 3 Modalità di effettuazione degli scioperi

1. Le Organizzazioni sindacali o le RSU che indicano azioni di sciopero ne danno comunicazione all'Agenzia con un preavviso di almeno 10 giorni, precisando in particolare la durata dell'astensione dal lavoro. In caso di revoca/sospensione/differimento di uno sciopero in precedenza indetto i medesimi soggetti ne danno tempestiva comunicazione all'Agenzia.
2. Non possono essere indetti scioperi:
 - prima che sulla materia del contendere vi sia stata una esplicita e verbalizzata rottura tra le delegazioni trattanti e prima di dieci giorni dalla richiesta di incontro;
 - di durata superiore ad una giornata lavorativa all'inizio di ogni vertenza e, successivamente, di durata superiore a due giornate lavorative (per la stessa

- vertenza). Gli scioperi di durata inferiore alla giornata si svolgeranno in un unico periodo continuativo;
- ad intervalli inferiori alle 24 ore tra un'azione di sciopero e l'altra, in caso di due scioperi distinti;
 - articolati per servizi e/o altre strutture organizzative di un medesimo posto di lavoro, con svolgimento in giornate successive consecutive;
 - a scacchiera
 - nei seguenti periodi:
 - o dal 10 al 20 agosto;
 - o dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - o cinque giorni prima e tre giorni dopo le festività pasquali,
 - o tre giorni prima e tre giorni dopo la commemorazione dei defunti,
 - o il giorno di pagamento di stipendi e pensioni limitatamente agli uffici preposti.
 - o nei cinque giorni precedenti e seguenti le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali.

3. Gli scioperi di qualsiasi genere dichiarati o in corso di effettuazione sono immediatamente sospesi in casi di avvenimenti eccezionali di particolare gravità o di calamità naturale.

Art. 4 Assemblee

1. Ogni dipendente, anche se con prestazione oraria part-time, ha diritto complessivamente a 12 ore retribuite annue pro capite di assemblea, da fruire per la partecipazione ad assemblee promosse, in modo congiunto o disgiunto, dalle RSU e/o dalle OOSS di categoria firmatarie del CCNL nazionale.

2. Le assemblee sono comunicate al servizio competente alla gestione delle risorse umane, per la relativa autorizzazione concordandone la località almeno cinque giorni prima della data indicata.

3. I dipendenti registrano le ore utilizzate per partecipazione all'assemblea con le modalità previste dal sistema di rilevazione delle assenze/presenze.

4. L'Amministrazione collabora, per quanto possibile, con le OOSS per la logistica delle assemblee.

Art. 5 Contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione le materie previste dall'art. 4 CCNL del 1 aprile 1999, in particolare:

- a) criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15, per le diverse finalità di cui all'art.17, del medesimo CCNL
- b) criteri generali relativi al sistema di incentivazione del personale
- c) fattispecie, criteri, valori e procedure per la corresponsione di compensi per specifiche destinazioni
- d) programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento,

- e) linee di indirizzo e criteri per migliorare l'ambiente di lavoro in applicazione alle leggi 104/1992 e 626/1994 ed alle altre norme in materia di sicurezza del lavoro,
- f) qualità del lavoro, professionalità dei dipendenti in conseguenza di innovazioni tecnologiche o riassetto organizzativi;
- g) modalità e verifiche per l'attuazione della riduzione dell'orario (35 ore), applicabile al personale che opera su turni
- h) criteri per le politiche dell'orario di lavoro;
- i) criteri e modalità relativi all'applicazione delle progressioni economiche all'interno di ogni categoria e modalità di ripartizione delle eventuali risorse aggiuntive;
- j) criteri generali delle metodologie di valutazione;
- k) mensa.

2. Gli incontri relativi alla contrattazione si svolgono preferibilmente fuori dall'orario di lavoro.

Art. 6 Concertazione

1. Sono oggetto di concertazione le materie previste dagli art. 16 co.2 del CCNL 31 marzo 1999 e 22 gennaio 2004, in particolare:

- a) svolgimento delle selezioni per i passaggi tra qualifiche;
- b) valutazione delle posizioni organizzative e relativa graduazione delle funzioni;
- c) conferimento degli incarichi relativi alle posizioni organizzative e relativa valutazione periodica;
- d) metodologia permanente dei risultati e delle prestazioni del personale;
- e) articolazione dell'orario di servizio;
- f) criteri per il passaggio dei dipendenti per effetto di trasferimento di attività o di disposizioni legislative comportanti trasferimento di funzioni e di personale;
- g) andamento dei processi occupazionali;
- h) criteri generali per la mobilità interna.

2. La concertazione inizia, su richiesta delle RSU/OOSS, entro il 5° giorno dalla data di ricevimento della richiesta e si conclude entro 30 giorni dalla data della richiesta.

3. Durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. Dell'esito della concertazione è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

Art. 7 Informazione

1. L'informazione, di regola in forma scritta, è dovuta dall'amministrazione su tutti gli atti di valenza generale, anche di carattere finanziario, che riguardano il rapporto di lavoro, l'organizzazione degli uffici, la gestione complessiva delle risorse umane, tra cui in particolare:

- a) regolamento organizzativo;
- b) organizzazione del lavoro e orari di servizio,
- c) iniziative per l'innovazione tecnologica degli uffici.

Art. 8 Modalità di svolgimento delle relazioni sindacali

1. A seguito di motivata richiesta l'amministrazione convoca le delegazioni entro 15 giorni, differibili con motivata comunicazione non oltre i successivi 15 giorni.
2. Nella convocazione è comunicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare, che vengono esauriti nell'incontro fissato, fatta salva la necessità di aggiornamento ad altra data concordata tra le parti.

Titolo III - Risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane "risorse decentrate" a valere per l'anno 2004

Art. 9 Individuazione delle risorse decentrate 2004

1. Il consorzio "Agenzia per la mobilità metropolitana", nell'anno 2003, che è l'anno della sua costituzione, non ha avuto dipendenti con rapporto di lavoro subordinato. Mancano pertanto riferimenti storici per la costituzione del fondo di finanziamento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata.
2. Considerato che attualmente l'organizzazione dell'Agenzia è correlata ad un'attività di lavoro in fase di progressiva costruzione, il presente atto negoziale si configura necessariamente come Contratto Collettivo Integrativo Aziendale stralcio, prevedendosi successivi ed ulteriori atti.
3. Tenuto conto delle necessità correlate all'attuazione degli istituti contrattuali, delle disposizioni statutarie, di quanto previsto nel nuovo CCNL, della pianta organica prevista fortemente orientata alla presenza di elevati profili professionali, e sulla base dei dati risultanti dal bilancio 2004, le parti concordano sulle risorse complessive per la contrattazione decentrata 2004 nonché sulla loro ripartizione per voci aggregate di spesa come di seguito illustrato:
 - **Risorse consolidate:** non sono calcolabili, in assenza del fondo 2003 di riferimento, e vengono stabilite in € 138.550,00 annui. La determinazione delle risorse è valutata con riferimento al personale presente ed al piano d'assunzione 2004 stralcio approvato dal Consiglio d'Amministrazione il 26/05/2004 e sarà integrata in misura proporzionale per le nuove assunzioni di personale con rapporto di lavoro subordinato destinate a nuove attività o all'incremento di quelle in corso. Ne consegue che le sostituzioni di personale cessato a vario titolo non comportano modificazione del fondo. Delle conseguenti modificazioni del fondo l'Agenzia fornisce informazione scritta preventiva.
 - **Risorse flessibili:** poiché siamo in fase di prima costituzione, non si ravvisano le condizioni per poter individuare fin da ora possibili fonti di finanziamento.

Art. 10 Destinazione delle risorse 2004

1. Le risorse decentrate consolidate vengono destinate al finanziamento degli istituti contrattuali che vengono esposti nella tabella seguente, che evidenzia anche in prima colonna la fonte normativa ed all'ultima la destinazione prevista dal CCNL per le eventuali economie:

Fonte normativa	Istituto	Importo	Economie
Su risorse stabili			
Art. 17,co.2,lett.b) CCNL 01/04/1999 e Art. 34 CCNL 2004	Incremento tabellare (progressione orizzontale)¹	€ 12.000,00	* per cessazioni o passaggi verticali sono contestualmente riacquisite al fondo
Art. 17,co.2,lett.b) CCNL 01/04/1999	Retribuzione posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 70.800,00	* per cessazione dell'incarico: sono riacquisite al fondo
Art. 17,co.2,lett.b) CCNL 01/04/1999	Retribuzione risultato posizioni organizzative e alte specializzazioni	€ 19.300,00	* per valutazioni inferiori riacquisite al fondo
Art. 38 CCNL 14/09/2000	Lavoro straordinario	€ 4.500,00	
Art. 33 CCNL 2004	Indennità di comparto	€ 5.650,00	* per cessazioni: sono riacquisite al fondo
Art.17,co.2,lett.f) CCNL 01/04/1999 e Art. 36, co.1 CCNL 2004	Compensi per -esercizio di compiti di specifiche responsabilità da parte del personale cat. B, C; -specifiche responsabilità affidate a personale cat. D che non risulti incaricato di posizioni organizzative *	€ 6.000,00	
Art. 36, co.2 CCNL 2004	Compensi per -specifiche responsabilità del personale cat. B, C e D attribuite con atto formale derivanti da particolari qualifiche -compiti di responsabilità e funzioni affidati agli addetti *a particolari mansioni	€ 300,00	
Art. 17, co. 2 a)	Compensi incentivanti	€ 20.000,00	* per valutazioni inferiori riacquisite al fondo
	TOTALE COMPLESIVO	€ 138.550,00	

2. Le parti si riservano di riesaminare, a seguito dell'acquisizione delle risorse umane, le modalità di attribuzione dei seguenti istituti: compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 1 aprile 1999 - come integrata dall'Art. 36 comma 1 CCNL 22 gennaio 2004 - e lett. i) - introdotta dall'Art. 36 comma 2 CCNL da ultimo citato - indennità maneggio valori ed indennità di rischio.

¹ Il finanziamento delle progressioni economiche viene previsto sia per il 2004 che per il 2005: quest'ultimo potrà essere utilizzato in coerenza anche con il nuovo CCNL.

Art. 11 Progressioni economiche orizzontali

1. Una prima progressione orizzontale per n. 3 dipendenti a tempo indeterminato verrà attivata per i dipendenti, con decorrenza dicembre 2004, anche nella prospettiva di applicare l'armonizzazione prevista dallo Statuto dell'Agenzia all'art. 23, comma 3. La prima applicazione della progressione decorre dal 1 dicembre 2004 e la successiva nel 2005, alle condizioni indicate in nota 1 di pagina 7.

2. La progressione economica per l'anno 2004 è destinata ai titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato con posizione rispettivamente D2 e D3, che abbiano maturato almeno due anni nella pubblica amministrazione o enti/aziende cui le medesime partecipino, operanti nel settore della mobilità, a riconoscimento della specifica professionalità posseduta, che costituisce la base di competenza/conoscenza necessaria per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenzia.

3. L'esperienza nel settore della mobilità è valutata sia per rapporti di lavoro subordinato che per rapporti di lavoro parasubordinato presso pubbliche amministrazioni o enti/aziende cui le medesime partecipino, incaricati dello svolgimento di servizi di mobilità.

4. Sono esclusi dalla progressione i dipendenti che abbiano conseguito una valutazione negativa nel biennio precedente.

[L'Accordo sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anni 2005 e 2006 e sulle modifiche al vigente contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 18/07/2005, ha sostituito l'art. 11.1. "Criteri generali per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali" del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2004 con l'art. 11 bis" Sistema di valutazione permanente in applicazione dell'Art. 6 del CCNL 31/03/1999"]

Art. 11 bis. Sistema di valutazione permanente in applicazione dell'Art. 6 del CCNL 31/03/1999.

1. L'Ente nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
2. Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata all'applicazione sia delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.
3. La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti.
4. I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:
 - a. prestazione intesa come impegno espresso nella attività svolte
 - b. soluzione dei problemi, intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
 - c. grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione

effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;

- d. iniziativa personale intesa come capacità di assumere formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.

A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.

5. I fattori sono declinati nel seguente modo:

FATTORI	VALUTAZIONE	Punteggio
Prestazione	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Soluzione dei problemi	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Iniziativa personale	- Livello inadeguato	1
	- Livello adeguato	2
	- Livello più che adeguato	3
	- Livello elevato	4
Valutazione individuale		Σ dei punteggi

6. In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1 [^]
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2 [^]
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3 [^]
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4 [^]

7. La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

[L'Accordo sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anni 2005 e 2006 e sulle modifiche al vigente contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 18/07/2005, dopo l'Art. 11 bis ha inserito l'art. 11 ter]

Art. 11 ter. Progressioni economiche orizzontali.

1. Le progressioni economiche nella categoria si realizzano nel limite delle risorse disponibili nello specifico fondo previsto per l'anno di riferimento, all'interno delle singole aree in cui sono organizzati i servizi secondo le specifiche caratteristiche delle mansioni e dei processi lavorativi dell'Ente.

I criteri e il metodo di individuazione degli aventi titolo sono:

- a) l'esperienza professionale (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza): è attribuito un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di esperienza professionale raggiunto;
- b) la complessità di mansione (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento): è attribuito un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di complessità dell'attività svolta;
- c) l'esito della valutazione permanente di cui al precedente art. 11 bis: concorrono alla progressione i dipendenti che abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei due anni precedenti. La media del punteggio ottenuto nei due anni precedenti è moltiplicata per 0,625. Essendo l'Ente di nuova costituzione, in via transitoria, per le progressioni che saranno eventualmente attivate nel 2005 il criterio si applica alla valutazione individuale ottenuta nel corso del 2004.

I punteggi ottenuti a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) b) e c) sono sommati tra di loro. Partecipano alla progressione coloro che hanno ottenuto un punteggio superiore a 27. Per tali soggetti è stilata una graduatoria che viene utilizzata per individuare gli aventi titolo alla progressione. A parità di punteggio prevale il soggetto che abbia ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito della valutazione permanente (lett. c).

2. La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale ed alla complessità di mansione è effettuata dal direttore generale a seguito di un colloquio con il dipendente interessato.

Art. 12 Lavoro straordinario e prestazioni aggiuntive straordinarie del personale a part-time.**12.1 Lavoro straordinario**

- 1. Il fondo per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario corrisponde ad un numero di 65 ore straordinarie pro-capite.
- 2. Il limite annuo massimo individuale per le prestazioni di lavoro straordinario del personale a tempo pieno è determinato in 180 ore, che vengono autorizzate dal dirigente competente nel limite del budget complessivo assegnato.
- 3. Su richiesta del dipendente le prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate possono dar luogo a riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio e di norma entro il mese successivo.

12.2. Prestazioni aggiuntive/straordinarie del personale part-time

- 1. I dirigenti limitano le richieste di prestazioni aggiuntive/supplementari al personale part-time ai soli casi di assoluta necessità ed acquisiscono il consenso scritto del

personale interessato, garantendo il rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 6, commi da 2 a 6 del CCNL integrativo del 14.9.2000

2. Le ore aggiuntive vengono retribuite o, a richiesta danno titolo al riposo compensativo, da fruire compatibilmente con le esigenze di servizio e di norma entro il mese successivo.

3. Nel caso di rapporto a tempo parziale misto le ore di lavoro aggiuntivo sono retribuite secondo quanto previsto per il personale a tempo parziale orizzontale.

Art. 13 Indennità di comparto

1. E' corrisposta secondo quanto previsto dal CCNL 2004 ai dipendenti con rapporto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o determinato-

[L'Accordo sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate anni 2005 e 2006 e sulle modifiche al vigente contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto il 18/07/2005, ha sostituito l'art. 14]

Art. 14 Produttività collettiva e miglioramento dei servizi

1. Il fondo è finalizzato ad incentivare il raggiungimento degli obiettivi dell'ente ed il miglioramento organizzativo continuo attraverso erogazione di premi ai dipendenti, anche con contratto a tempo determinato (compresi i titolari di contratto di formazione e lavoro). Conseguentemente il fondo medesimo è strettamente correlato al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

2. Il Direttore generale, tenuto conto delle compatibilità economiche generali dell'Ente e dei criteri di ripartizione del Fondo concordati, fissa annualmente l'importo del premio individuale massimo per ciascuna categoria.

Il premio individuale da attribuire a ciascun dipendente è calcolato sull'importo massimo del premio, come sopra definito, in funzione dei seguenti fattori:

- per il 40% in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.
- per il 60% in relazione al punteggio complessivo ottenuto con il sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis.

3. La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica del direttore generale o del direttore d'Area competente, sentiti i dirigenti competenti ove esistenti.

4. La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

5. L'importo del premio da corrispondere è proporzionato per tutti i dipendenti in relazione ai mesi di vigenza del rapporto di lavoro. Le frazioni di mese sono prese in considerazione arrotondando all'unità i periodi superiori a 15 giorni, allo zero per i periodi inferiori.

6. La funzione di calcolo per l'attribuzione del premio è la seguente:

$$premio_i = \frac{\sum g_i * 0,40 + \left(\frac{\sum p_i}{16} \right) * 0,60}{12} * m_i$$

dove:

- g_i il grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi di cui al precedente comma 3;
- p_i è il punteggio ottenuto dal soggetto *iesimo* per ciascuno dei fattori di valutazione del sistema di valutazione permanente di cui all'art. 11 bis comma 5;
- m_i sono i mesi di servizio del soggetto *iesimo*.

Titolo IV - Criteri generali per l'attuazione di altri istituti

Art. 15 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro

I criteri si articolano su tre filoni essenziali, nell'ambito della normativa di riferimento:

- tutela delle esigenze organizzative (limiti giornalieri di orario e compresenza)
- considerazione delle esigenze dei lavoratori (flessibilità nelle fasce orarie di entrata ed uscita; flessibilità nella settimana)
- disponibilità, compatibilmente con le esigenze degli uffici, a forme di impiego flessibile per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per quelli impegnati nelle attività di volontariato, di cui alla legge n. 266/1991

I criteri indicati vengono di seguito sviluppati:

1. L'orario di servizio e l'orario di lavoro si conformano ai seguenti criteri generali:
 - l'orario di lavoro è di 36 ore ed è articolato su 5 giorni la settimana, da lunedì a venerdì
 - il riposo di 24 ore consecutive è fruito la domenica, fatta salva la possibilità per i lavoratori di religione ebraica di fruire, a richiesta, del riposo nella giornata di sabato
 - la durata della prestazione giornaliera è di 7 ore e 30 minuti per quattro giorni la settimana, con completamento dell'orario settimanale il quinto giorno, che viene individuato dal dirigente competente, di norma il venerdì o altra giornata prefestiva nella medesima settimana
 - l'orario giornaliero di lavoro non può iniziare prima delle 8,30 e non può avere termine prima delle 16,45 o delle 12,30 nella giornata di completamento dell'orario

- nelle giornate in cui la prestazione è di almeno 7 ore è effettuato un intervallo nel minimo di 45 minuti e nel massimo di 1 ora e 45 minuti, a carico del lavoratore, nel periodo compreso tra le ore 12,45 e le ore 14,30
- è concesso l'orario flessibile in entrata sino alle ore 9,30 con compensazione in uscita
- in via sperimentale è consentito, in coerenza con le esigenze di servizio, l'orario plurisettimanale per un massimo di 2 settimane.

Art. 16 Buoni pasto sostitutivi del servizio mensa

Con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 1/9 del 16 gennaio 2004 è stata autorizzata l'applicazione dell'istituto contrattuale del servizio sostitutivo della mensa, mediante la fornitura di buoni pasto alla generalità dei dipendenti impiegati e dirigenti, anche a contratto di diritto privato.

[Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo sottoscritto il 30/06/2008, all'art. 6, ha previsto l'abrogazione del secondo comma del presente articolo e la sostituzione del terzo comma con il seguente]

Il valore nominale giornaliero dei buoni pasto sostitutivi del servizio mensa è pari ad € 9,90.

In sostituzione del servizio mensa il lavoratore ha diritto al riconoscimento di buoni pasto per un valore nominale giornaliero pari ad € 9,90. Il diritto matura in ragione di ogni giornata effettivamente lavorata di almeno cinque ore a condizione che, nella giornata, il dipendente abbia prestato attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a 1 ora e 45 minuti e non inferiore a 45 minuti. Per i lavoratori a tempo parziale, la pausa può essere non inferiore a trenta minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero. Il pasto va consumato al di fuori dell'orario di servizio.

Il personale in posizione di comando che si trovi nelle condizioni previste dal presente articolo riceve i buoni pasto dall'ente ove presta servizio.