

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

SOMMARIO

APPLICAZIONE DECORRENZA E DURATA	3
Articolo 1 - Contratto integrativo aziendale.....	3
PRESTAZIONE LAVORATIVA	3
Articolo 2 - Nuova articolazione dell'orario di lavoro.....	3
Articolo 3 - Orario di lavoro, flessibilità e pausa bar	4
Articolo 4 - Orario di lavoro giornaliero 7 ore e 12 minuti.....	5
Articolo 5 - Orario di lavoro giornaliero 6 ore e 30 minuti e un rientro settimanale.....	5
Articolo 6 - Lavoro straordinario.....	5
Articolo 7 - Ferie, festività soppresse e chiusure collettive	6
MISURE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO	6
Articolo 8 - Deroghe temporanee al nastro orario	6
Articolo 9 - Lavoro agile	7
Articolo 10 - Part time	7
EFFICIENZA PRODUTTIVA	8
Articolo 11 - Premio aziendale di risultato	8
Articolo 12 - Obiettivi delle strutture e unità organizzative apicali.....	9
Articolo 13 - Efficienza individuale.....	9
Articolo 14 - Presenza in servizio	10
Articolo 15 - Formula di calcolo.....	10
Articolo 16 - Tempi per l'adozione degli obiettivi e per l'erogazione del PAR.....	10
Articolo 17 - Redistribuzione del PAR non assegnato.....	11
Articolo 18 - Indennità.....	11
Articolo 19 - Premio di anzianità	11
WELFARE AZIENDALE	11
Articolo 20 - Piano di welfare aziendale.....	11
Articolo 21 - Risparmi sui consumi intermedi e costituzione del Fondo Welfare.....	12
Articolo 22 - Benefici Assistenziali	12
Articolo 23 - Previdenza complementare	12
Articolo 24 - Assistenza sanitaria integrativa	13
Articolo 25 - Circolo ricreativo.....	13
AGIBILITA' SINDACALI	13
Articolo 26 - Luoghi e strumenti per l'esercizio dell'attività sindacale	13

Articolo 27 - Esercizio dell'attività sindacale.....	14
Articolo 28 - Partecipazione alle riunioni interne.....	14
Articolo 29 - Commissione Consultiva Unica	14
DISPOSIZIONI CONCLUSIVE	15
Articolo 30 - Risorse premiali pregresse non distribuite.....	15
Articolo 31 - Norme per ingresso e uscita dei lavoratori	15
Articolo 32 - Lavoratori addetti agli uffici territoriali.....	16
Articolo 33 - Lavoratori addetti alla gestione del patrimonio immobiliare.....	16

BOVA

APPLICAZIONE DECORRENZA E DURATA

Articolo 1 - Contratto integrativo aziendale

1. Il presente Contratto Integrativo Aziendale è stipulato sulle materie riservate alla contrattazione di secondo livello in attuazione dell'art.2.3 del CCNL AdEPP (di seguito denominato CCNL vigente) in sostituzione del precedente Accordo sottoscritto il 17/12/2008.

2. Le Parti convengono di aggiornare le materie non trattate in questa sede e di seguito riportate con conseguente redazione di un testo unico contrattuale

- misure di conciliazione vita-lavoro
- permessi per motivi personali e di famiglia
- studenti lavoratori
- corsi di formazione
- welfare aziendale
- indennità
- lavoratori addetti agli uffici territoriali
- lavoratori addetti alla gestione immobiliare
- modalità di accesso al rapporto di lavoro e esodi incentivati
- ogni altra materia individuata congiuntamente dalle Parti.

A tale scopo le Parti concordano di incontrarsi entro dieci giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del presente Accordo, per la definizione del calendario dei lavori e delle relative priorità.

3. Le materie non disciplinate dal presente Accordo continuano ad essere regolate dalle disposizioni del contratto integrativo aziendale sottoscritto il 17/12/2008 e/o dagli altri accordi aziendali vigenti attuativi del medesimo, fino alla sottoscrizione del testo unico contrattuale.

4. Il Contratto ha validità 4 anni con decorrenza dal 1° gennaio 2018 e scadenza al 31 dicembre 2021, fatte salve diversa decorrenze specificatamente previste per singoli istituti.

PRESTAZIONE LAVORATIVA

Articolo 2 - Nuova articolazione dell'orario di lavoro

1. Le Parti convengono che la riforma dell'orario di lavoro necessaria per corrispondere alle esigenze produttive, organizzative e funzionali della Fondazione deve essere accompagnata da un

sistema di misure di conciliazione vita-lavoro, all'occorrenza anche modificativo o integrativo delle misure già adottate dalla Fondazione. Pertanto, la disciplina dell'orario di lavoro contenuta nei successivi articoli 3, 4 e 5 entrerà in vigore a partire dal 1° luglio 2018; fino a tale data continuerà ad applicarsi l'orario di lavoro previsto agli articoli 4 e 4-bis del contratto integrativo aziendale sottoscritto il 17/12/2008.

2. Decorsi 15 mesi dall'entrata in vigore del nuovo orario di lavoro le Parti valuteranno i risultati del nuovo sistema orario, in termini di efficienza e produttività, al fine di verificare la possibilità di adottare un unico orario di lavoro a decorrere dal 1° gennaio 2020.

3. Nel caso di positivo accordo tra le Parti, al termine del periodo di verifica indicato al comma precedente, potranno essere riconosciuti ai lavoratori una specifica erogazione una tantum e/o l'incremento del PAR previsto all'articolo 11, comma 4, secondo periodo.

Articolo 3 - Orario di lavoro, flessibilità e pausa bar

1. L'orario di lavoro della Fondazione è di 36 ore settimanali distribuite su cinque giorni lavorativi, dal lunedì al venerdì. Per gli adempimenti di legge l'orario medio giornaliero su base settimanale è considerato di 7 ore e 12 minuti.

2. L'orario di lavoro giornaliero è articolato con le seguenti modalità:

- orario giornaliero 7 ore e 12 minuti
- orario giornaliero 6 ore e 30 minuti e un rientro settimanale.

3. L'orario d'ingresso al lavoro è stabilito dalle ore 8:00 fino alle ore 9:15; l'orario di uscita decorre dalle ore 14:00.

4. Fermi restando l'orario di lavoro giornaliero e l'elasticità in entrata e in uscita dal servizio, possono essere effettuate prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro giornaliero con il seguente ordine di priorità:

- recupero flessibilità oraria negativa accumulata nel mese precedente;
- recupero flessibilità oraria negativa accumulata nel mese corrente.

5. Le prestazioni lavorative eccedenti l'orario di lavoro in misura non superiore a 20 minuti al giorno possono essere effettuate senza preventiva comunicazione al responsabile di struttura o unità organizzativa; prestazioni di maggiore durata saranno concordate con il responsabile e da questi autorizzate tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura di appartenenza.

6. Eventuali saldi mensili di flessibilità positiva saranno fruibili entro il mese successivo a titolo di "riporto positivo"; la fruizione delle ore di "riporto positivo" non intaccherà il monte ore annuo di permessi personali a recupero (permessi non retribuiti).

7. L'orario di lavoro giornaliero può essere organizzato anche per turni di lavoro pomeridiani, ove occorra, nei settori di volta in volta individuati dalla direzione generale. Ove ricorrano tali esigenze di turnazione, in via eccezionale o programmata, ai lavoratori spetterà un'indennità per ciascuna ora lavorata pari a:

- € 2,20 per i lavoratori appartenenti alle aree A, 1R1, 1R2, 1R3, 2R1

- € 2,00 per i lavoratori appartenenti alle aree B, 2R2, 2R3
- € 1,90 per i lavoratori appartenenti all'area C.

8. Il lavoratore ha diritto ad una pausa bar della durata di 15 minuti da fruire entro le ore 13:00; i minuti di pausa eccedenti, fino ad un massimo di ulteriori 15 minuti, saranno considerati flessibilità oraria negativa.

Articolo 4 - Orario di lavoro giornaliero 7 ore e 12 minuti

1. Fermo restando quanto previsto al precedente articolo 3, il lavoratore può svolgere l'attività lavorativa con modalità di orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti e ha diritto ad una pausa pranzo della durata di almeno 30 minuti, da effettuare nella fascia oraria tra le ore 14:00 e le ore 15:30, con attribuzione di un buono pasto del valore vigente o che potrà essere successivamente concordato in conseguenza di modifiche legislative. Il buono pasto ha natura indennitaria ed è connessa all'effettiva presenza in servizio e, pertanto, non concorre a formare base di calcolo per nessun istituto contrattuale avente valenza economica né per il trattamento di fine rapporto.

2. Il mancato godimento della pausa pranzo non è indennizzabile e non può costituire flessibilità positiva. L'attività lavorativa successiva alla pausa pranzo è di almeno 30 minuti; il lavoratore che abbia effettuato per intero l'orario giornaliero di 7 ore e 12 minuti può usufruire del buono pasto in uscita dal servizio lavorativo.

3. Ai lavoratori che aderiranno all'orario di lavoro disciplinato nel presente articolo è riconosciuta un'indennità mensile lorda di € 65,00. Tale somma ha natura indennitaria ed è connessa all'effettiva presenza in servizio e, pertanto, non concorre a formare base di calcolo per nessun istituto contrattuale avente valenza economica né per il trattamento di fine rapporto. L'analogia indennità prevista all'articolo 4-bis del contratto integrativo aziendale del 17/12/2008 cessa in ogni caso alla data del 30/6/2018 ai sensi del precedente articolo 2, comma 1.

Articolo 5 - Orario di lavoro giornaliero 6 ore e 30 minuti e un rientro settimanale

1. Fermo restando quanto previsto al precedente articolo 3, il lavoratore può svolgere l'attività lavorativa con modalità di orario giornaliero di 6 ore e 30 minuti per cinque giorni e un rientro settimanale di 3 ore e 30 minuti, quest'ultimo da concordare con il responsabile dell'unità organizzativa, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali di quest'ultima, nell'ambito dei giorni dal lunedì al giovedì.

2. Nel giorno di rientro obbligatorio il lavoratore ha diritto ad una pausa pranzo della durata di almeno 30 minuti da effettuare nella fascia oraria tra le ore 14:00 e le ore 15:30, con attribuzione di un buono pasto del valore vigente o che potrà essere successivamente concordato in conseguenza di modifiche legislative. Il buono pasto ha natura indennitaria ed è connesso all'effettiva presenza in servizio e, pertanto, non concorre a formare base di calcolo per nessun istituto contrattuale avente valenza economica né per il trattamento di fine rapporto. Il mancato godimento della pausa pranzo non è indennizzabile e non può costituire flessibilità positiva.

Articolo 6 - Lavoro straordinario

1. Fermi restando la disciplina ed il limite massimo di ore di lavoro straordinario individuale previsti dal vigente CCNL, il budget delle ore complessive annue di lavoro straordinario a

disposizione di ciascuna struttura organizzativa è definito dalla Direzione Generale entro il mese di gennaio, in relazione ai carichi di lavoro e ai picchi di attività previsti per ciascun Servizio.

2. Le Parti concordano che il limite massimo di lavoro straordinario fissato dal CCNL potrà essere elevato per particolari esigenze di servizio, previa accettazione da parte del lavoratore e fatti salvi i limiti di legge inderogabili.

3. È considerata prestazione di lavoro straordinario l'attività lavorativa eccedente l'orario di lavoro giornaliero preventivamente autorizzata dal responsabile della struttura organizzativa.

4. Le prestazioni di lavoro straordinario decorreranno dopo la pausa pranzo di almeno 30 minuti e il completamento dell'orario di lavoro giornaliero.

5. La durata minima dello straordinario è di 90 minuti continuativi. Il responsabile della struttura organizzativa può autorizzare lo svolgimento di lavoro straordinario per la durata minima continuativa di 45 minuti nel caso di orario di lavoro con modalità 7 ore e 12 minuti.

6. Il lavoro straordinario è retribuito con le competenze del mese successivo purché in assenza di flessibilità negativa.

Articolo 7 - Ferie, festività soppresse e chiusure collettive

1. Le ferie annuali devono essere godute nell'anno di maturazione e non possono essere retribuite; il responsabile della struttura organizzativa può autorizzare, in via eccezionale e per motivi organizzativi, il godimento di ferie nell'anno successivo a quello di maturazione, non oltre il 30 giugno, fino ad un massimo di 5 giorni di ferie. I quattro giorni di ex festività soppresse sono goduti come ferie.

2. Nell'ambito delle misure di conciliazione vita-lavoro potrà essere valutata l'opportunità di introdurre l'istituto della cessione delle ferie tra lavoratori per ragioni di solidarietà.

MISURE DI CONCILIAZIONE VITA LAVORO

Articolo 8 - Derghe temporanee al nastro orario

1. Fermo restando l'orario di entrata e di uscita in servizio contrattualmente previsto, al fine di consentire un corretto e proficuo bilanciamento del rapporto vita -lavoro, sono previste misure di conciliazione in deroga temporanea al nastro orario 8:00 - 14:00.

2. Il lavoratore con comprovate e documentate esigenze personali o di famiglia può chiedere una deroga all'orario di entrata e/o di uscita. L'autorizzazione in deroga può essere concessa fino alla durata di un anno salvo rinnovo e comunque non oltre la sussistenza dello stato di necessità.

3. Le deroghe saranno valutate dalla Fondazione compatibilmente con le esigenze produttive, organizzative e funzionali dell'unità organizzativa di appartenenza, considerato l'indirizzo espresso dalla Commissione Consultiva Unica ed il parere espresso dal responsabile della struttura operativa di appartenenza del lavoratore interessato; nei casi di particolare rilevanza potrà essere valutata la possibilità di assegnare il lavoratore ad altra unità organizzativa.

4. Salvo eventuali integrazioni sentita la Commissione Consultiva Unica, le deroghe potranno essere valutate in particolare per le seguenti motivazioni:

- lavoratori disabili, senza certificazione aggiuntiva rispetto a quella risultante dalla concessione dei benefici della legge 5 febbraio 1992 n. 104;
- post maternità/paternità, dal giorno del compimento del 1° anno di vita del bambino e fino al compimento del 6° anno di vita del bambino o d'inserimento nella famiglia anagrafica;
- lavoratori con figli disabili, senza certificazione aggiuntiva rispetto a quella risultante dalla concessione dei benefici della legge;
- lavoratori con familiari disabili conviventi, con certificato di domicilio e certificazione medica attestante la necessità di assistenza mattutina;
- reinserimento nel mondo del lavoro a seguito di malattia oncologica o analoghe gravissime patologie;
- assistenza a genitori in grave stato di salute;
- figli conviventi di età inferiore a 13 anni.

5. Le deroghe in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto saranno tutte riesaminate ai sensi del presente articolo entro il 30 giugno 2018.

Articolo 9 - Lavoro agile

1. Le Parti concordano di introdurre, in via sperimentale, forme di lavoro agile secondo le modalità di accesso previste dalla normativa vigente di cui alla Legge n. 81/2017 con l'obiettivo di aumentare la produttività in un'ottica di soddisfazione per il bilanciamento del rapporto vita-lavoro e di migliorare l'efficienza produttiva. Le Parti s'impegnano ad avviare il confronto in materia subito dopo l'entrata in vigore del presente contratto e comunque non oltre 60 giorni.

Articolo 10 - Part time

1. Il lavoratore può chiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, come disciplinato dalle vigenti norme di legge e del CCNL, tenuto conto delle esigenze organizzative, produttive e funzionali della Fondazione ai fini dell'accoglimento. La riduzione oraria è calcolata in proporzione all'orario medio settimanale.

2. La richiesta del lavoratore sarà valutata prioritariamente sulla base delle motivazioni indicate al precedente articolo 8, comma 4, e di eventuali successive integrazioni previa valutazione nell'ambito della Commissione Consultiva Unica. I part time in essere alla data di entrata in vigore del presente contratto saranno tutti riesaminati entro il 30 giugno 2018.

EFFICIENZA PRODUTTIVA

Articolo 11 - Premio aziendale di risultato

1. Le Parti condividono una filosofia premiante più aderente all'attuale sviluppo organizzativo della Fondazione e concordano sull'opportunità di impostare un sistema di valutazione misurabile al fine di erogare il premio aziendale di risultato in misura equa ed effettivamente proporzionale al valore aggiunto prodotto da ciascuna struttura e risorsa.

Le Parti concordano, altresì, sul continuo miglioramento delle performance aziendali, raggiunte dai lavoratori di anno in anno in favore della categoria assistita, e sulla opportunità di un nuovo sistema premiante più sfidante e orientato all'incremento dell'efficienza, così da consentire, a decorrere dal 1° gennaio 2018, la cristallizzazione nella retribuzione mensile di una parte del premio a titolo di elemento distinto della retribuzione (EDR), nella misura dello 0,769% per tredici mensilità della "retribuzione tabellare annua in vigore alla data di sottoscrizione del presente Accordo" ("~~RTA-cia~~").

Tale EDR ha natura indennitaria e non concorre a formare base di calcolo per nessun istituto contrattuale avente valenza economica ed anticipa ed assorbe le eventuali dinamiche salariali aventi la medesima natura che potranno derivare dal rinnovo del CCNL in corso.

2. In ragione di quanto sopra le Parti convengono che il premio aziendale di risultato ("**PAR**"):
- è una componente di ammontare variabile della retribuzione erogata in esecuzione del presente contratto;
 - è articolato in modo da rendere misurabile e verificabile il raggiungimento degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, in modo obiettivo attraverso il riscontro di indicatori numerici o di altro genere appositamente individuati;
 - è totalmente distribuito ai lavoratori con le modalità precisate al successivo articolo 17.
3. Il PAR è calcolato sulla base dei seguenti elementi: obiettivi di struttura organizzativa, efficienza individuale, presenza in servizio.
- gli obiettivi di struttura organizzativa sono indicati dal Direttore Generale e dai responsabili dei servizi/uffici apicali nel documento programmatico degli obiettivi annuali, da comunicare alle R.SS.AA. e presentare al Consiglio di Amministrazione;
 - l'apporto qualitativo individuale al raggiungimento degli obiettivi è determinato anche dalla valutazione della singola prestazione, come descritto nell'allegato "A" al presente Accordo;
 - l'apporto quantitativo individuale è determinato anche dalla presenza in servizio.
4. L'ammontare massimo di premio erogabile è fissato nella misura del 19% della **RTA-cia** a decorrere dall'entrata in vigore del presente Accordo. Il PAR potrà essere aumentato di una ulteriore percentuale di detta **RTA-cia** non inferiore all'1% nel caso di positivo accordo tra le Parti in ordine all'orario di lavoro al termine del periodo di verifica indicato al precedente articolo 2, comma 2, così da raggiungere complessivamente almeno il 20% della **RTA-cia**.

Articolo 12 - Obiettivi delle strutture e unità organizzative apicali

1. Gli obiettivi delle strutture organizzative e unità organizzative apicali dovranno:
 - coinvolgere tutti i lavoratori addetti
 - essere raggiungibili e realizzabili
 - essere resi noti ai medesimi lavoratori addetti.
2. Il raggiungimento dell'obiettivo incide per il 33% nella formula di calcolo del premio individuale, di cui fino ad un massimo dell'8% può essere correlato ad obiettivi trasversali ad una pluralità di strutture e unità organizzative.

Articolo 13 - Efficienza individuale

1. L'apporto individuale agli obiettivi assegnati alla struttura di appartenenza deve essere valutabile oggettivamente attraverso elementi significativi; tali elementi possono riguardare sia la produttività sia la qualità (disponibilità lavorativa, proattività/problem solving, lavoro di gruppo) della prestazione complessivamente prestata, come indicato nell'allegato A.
2. La verifica dell'apporto individuale del lavoratore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali è sempre effettuata in contraddittorio con quest'ultimo. In corso d'anno la verifica è effettuata dal responsabile dell'unità organizzativa di appartenenza (capo ufficio), nel mese di giugno con possibilità di proroga al mese di luglio autorizzata dal responsabile delle risorse umane per ragioni eccezionali, e a fine anno da un nucleo di valutazione composto dal responsabile della struttura organizzativa (dirigente), dal responsabile dell'unità organizzativa (capo ufficio) e da un terzo dirigente indicato dalla Direzione Generale. Nel caso di servizi non articolati in uffici o di uffici apicali la valutazione finale è effettuata dal responsabile della struttura o unità organizzativa unitamente al responsabile delle risorse umane e al terzo dirigente.
3. Il risultato della valutazione individuale incide per il 33% nella formula di calcolo del premio individuale.
4. Per facilitare la migliore valutazione possibile dell'efficienza individuale attraverso la maturazione di adeguate esperienza e competenza nell'applicazione della scheda di valutazione di cui all'allegato A, nel primo anno di applicazione del presente Accordo:
 - la scheda di valutazione sarà applicata immediatamente ma gli elementi significativi di natura qualitativa (disponibilità, proattività/problem solving, lavoro di gruppo) relativi ai mesi da gennaio a maggio, nonché la verifica di giugno, saranno considerati come prove e non avranno rilevanza per l'erogazione del PAR; avranno, invece, rilevanza gli elementi significativi dei mesi da giugno a dicembre e la verifica intermedia si terrà, in via straordinariamente per il primo anno, nel mese settembre;
 - saranno organizzati cicli di formazione dei valutatori per l'uso corretto della scheda di valutazione e delle modalità di conduzione delle verifiche intermedie e finali in contraddittorio con i lavoratori.

Nota a verbale all'art. 13

Le parti convengono che la scheda di valutazione di cui all'allegato A sarà definita nel dettaglio entro la data del 14 gennaio 2018.

Articolo 14 - Presenza in servizio

1. La presenza in servizio è calcolata in giorni di presenza lavorate sulle giornate annuali lavorabili.
2. Ai fini del calcolo del PAR sono equiparati ai giorni di effettiva presenza in servizio i giorni di assenza per astensione obbligatoria per maternità (cinque mesi), per permessi di cui alla legge n. 104/1992 fruiti dal lavoratore in stato di disabilità, per donazione sangue fino a due volte e per ogni altra assenza effettuata a qualsiasi titolo fino ad un massimo di 7 giorni lavorativi.
3. Con riferimento ai permessi di cui alla legge 104/1992, saranno valutate le ulteriori fattispecie solo successivamente alla definizione di regole condivise che ne disciplinino la fruizione.
4. Il totale dei giorni di presenza annuale incide per il 34% nella formula di calcolo del premio individuale.

Articolo 15 - Formula di calcolo

1. L'ammontare di PAR spettante a ciascun lavoratore è determinato dalla somma delle tre componenti (obiettivi delle unità organizzative, efficienza individuale e presenza in servizio):

$$\text{RTA-cia} * \text{max erogabile} * [(\text{gg} / 220 * 0,34) + \text{Pi} * 0,33 + (\text{Pu} / 100 * 0,33)]$$

Per l'applicazione della formula si intendono:

- **PAR** premio aziendale di risultato
 - **RTA-cia** retribuzione tabellare annua in vigore ~~al momento della sottoscrizione del presente Accordo~~
 - **Pu** il risultato della produttività di strutture e unità organizzative apicali (art. 12)
 - **Pi** il risultato della valutazione individuale (art. 13)
 - **gg** i giorni di presenza in servizio effettiva o equiparata (art. 14).
2. Per i nuovi assunti che abbiano superato il periodo di prova e per i lavoratori che cessino il rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio è calcolato pro quota in relazione alla durata del servizio prestato nell'anno di riferimento.

Articolo 16 - Tempi per l'adozione degli obiettivi e per l'erogazione del PAR

1. Gli obiettivi aziendali saranno predisposti con congruo anticipo rispetto alla redazione del budget preventivo dell'anno di riferimento e successivamente comunicati alle RR.SS.AA. e al Consiglio di Amministrazione.
2. Il PAR annuale sarà erogato nella misura dovuta alle seguenti scadenze:
 - nel mese di luglio, anticipo 40% del PAR massimo
 - nel mese di febbraio dell'anno successivo, saldo 60% del PAR massimo

- nel mese di aprile dell'anno successivo, redistribuzione del PAR non assegnato.

Articolo 17 - Redistribuzione del PAR non assegnato

1. La Fondazione redistribuisce il PAR non assegnato a favore dei lavoratori che si siano distinti nello svolgimento delle attività lavorative o abbiano superato i livelli di performance individuali considerati ottimali, con le seguenti modalità:

- il 70% dell'importo complessivo in favore dei lavoratori che abbiano ottenuto una valutazione individuale nella fascia di eccellenza prevista dalla scheda di valutazione di cui all'allegato A;
- il rimanente 30% in favore di lavoratori con meriti straordinari, indicati dal Direttore Generale sentiti i responsabili delle strutture e unità organizzative apicali.

Articolo 18 - Indennità

1. Il sistema indennitario si conforma ai mutamenti organizzativi intervenuti negli ultimi anni e si adegua alle esigenze della Fondazione e dei lavoratori impegnati ed è improntato a principi di efficienza e di organizzazione nello svolgimento di compiti ulteriori, specifici e complessi rispetto alle mansioni assegnate. In particolare, per attribuzioni di responsabilità ulteriori, rispetto all'inquadramento contrattuale, si intendono le responsabilità individuali nella gestione e realizzazione di un compito e/o una funzione specifica che prevede conoscenze specifiche, competenze e capacità adeguate al raggiungimento del risultato atteso.

2. In ragione di ciò, le Parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dalla data di decorrenza del presente accordo per rivisitare la materia anche adottando nuovi criteri di attribuzione e revoca e con graduazione delle indennità proporzionale alla complessità del compito assegnato.

Articolo 19 - Premio di anzianità

1. Al personale con 25 anni di anzianità lavorativa presso la Fondazione ed in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto è riconosciuta una erogazione una tantum pari al 15% della R.T.A. vigente al momento dell'erogazione.

WELFARE AZIENDALE

Articolo 20 - Piano di welfare aziendale

1. Le Parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dalla data di decorrenza del presente accordo per la realizzazione di un piano di welfare aziendale sulla base dei seguenti contenuti condivisi:

- misure di sostegno alla persona, alla genitorialità e al bisogno economico;
- attuazione delle norme che dispongono di convertire parte del PAR in benefici previsti dal piano di welfare aziendale;

- adeguamento alle disposizioni di legge relative alla tassazione agevolata per l'incremento della produttività e dell'efficienza.
2. La Commissione Consultiva Unica collabora con l'Amministrazione nell'individuazione delle necessità dei lavoratori e nella distribuzione ottimale delle risorse economiche destinate al piano di welfare aziendale, nell'interesse primario di tutela dei lavoratori.
 3. La Fondazione s'impegna a finanziare il portafoglio individuale welfare dei lavoratori con la somma complessiva annua di € 70.000,00.

Articolo 21 - Risparmi sui consumi intermedi e costituzione del Fondo Welfare

1. Le Parti concordano sulla costituzione di un fondo da destinare al welfare aziendale finanziato dal 50% delle somme derivanti dalla riduzione dei consumi intermedi, secondo un piano che sarà elaborato dalla Fondazione, sentita la Commissione Consultiva Unica.

Articolo 22 - Benefici Assistenziali

1. Le Parti convengono di mantenere i seguenti istituti di carattere sociale in favore del personale dipendente, fatti salvi eventuali successivi accordi modificativi:

- assegno nascita
- soggiorni estivi / viaggi studio all'estero figli lavoratori
- libri scolastici ed universitari
- borse di studio
- parcheggi e mobilità
- sussidi
- prestiti e mutui, questi ultimi nei limiti degli stanziamenti di bilancio della Fondazione.

2. L'amministrazione eroga i benefici assistenziali nei tempi e con le modalità previste dal regolamento in vigore per la corresponsione degli stessi. Le Parti concordano di incontrarsi entro 60 giorni dalla data di decorrenza del presente accordo per la revisione del regolamento vigente, tenendo conto anche dei lavoratori che non hanno quote di TFR accantonato presso la Fondazione.

3. Lo stanziamento per gli istituti sopra richiamati sarà pari a € 130.000 (esclusi prestiti e mutui).

Articolo 23 - Previdenza complementare

1. Il contributo a carico del datore di Lavoro versato alla previdenza complementare dal 2018 è elevato al 2,3% della retribuzione tabellare annua, oltre l'integrazione a carico del lavoratore come per legge; al termine del primo biennio di vigenza del presente Accordo le Parti valuteranno la possibilità di eventuali ulteriori incrementi.

2. Fermo restando quanto già stabilito le Parti si impegnano a ridiscutere il numero dei fondi interessati, alla luce di valutazioni aggiornate delle condizioni del mercato. L'individuazione dei fondi aperti sarà stabilita previa analisi degli indicatori di mercato attualizzati all'anno 2017.

3. Le Parti concordano di avviare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente Accordo il confronto per valutare l'opportunità di aderire ad un ulteriore fondo.

Articolo 24 - Assistenza sanitaria integrativa

1. Le Parti confermano la volontà di mantenere una polizza sanitaria integrativa per il personale non dirigente con onere a intero carico della Fondazione. La copertura si intende anche per infortuni extra professionali.

Articolo 25 - Circolo ricreativo

1. Le Parti condividono l'opportunità di promuovere nella Fondazione attività culturali, ricreative ed assistenziali gestite da un organismo formato a maggioranza da rappresentanti dei lavoratori, così come previsto dall'art. 11 dello Statuto dei Lavoratori.

2. A tal fine è facoltà della Fondazione mettere a disposizione del circolo locali idonei.

3. L'attività dei rappresentanti del circolo aziendale sarà svolta nelle stanze a tal fine predisposte e al di fuori dell'orario di lavoro.

4. Il circolo ricreativo dei lavoratori può chiedere alla Fondazione un contributo economico annuale a titolo di liberalità per lo svolgimento di attività ricreative in favore del personale, a condizione che il Circolo rispetti le seguenti condizioni:

- presentare lo statuto dell'associazione con le relative cariche sociali;
- avere iscritti almeno il 50% del personale dipendente, oltre ai familiari e agli ex lavoratori, in base all'organico comunicato in fase di informativa sindacale in occasione della presentazione del bilancio consuntivo;
- destinare integralmente il contributo ricevuto in favore degli iscritti, secondo le richieste condivise con i lavoratori stessi;
- produrre copia del bilancio consuntivo dell'anno precedente e le fatture attestanti l'effettivo impiego delle somme ricevute.

5. La costituzione del circolo ricreativo unico avverrà entro la fine del mese di luglio 2018.

AGIBILITA' SINDACALI

Articolo 26 - Luoghi e strumenti per l'esercizio dell'attività sindacale

1. Le Parti convengono di regolare lo svolgimento dell'attività sindacale prevista dalla contrattazione collettiva vigente, secondo quanto di seguito indicato.

2. Per lo svolgimento dell'attività sindacale la Fondazione mette a disposizione locali appositi e adeguati all'uso delle rappresentanze sindacali aziendali, quali sedi esclusive di ricevimento e assistenza ai singoli iscritti.

3. La diffusione di materiale riconducibile all'attività sindacale avverrà negli spazi appositamente predisposti (bacheche sindacali) o con gli altri strumenti previsti dall'accordo sottoscritto l'8 marzo 2011 (allegato B).

Articolo 27 - Esercizio dell'attività sindacale

1. Per attività sindacale si intende qualsiasi attività venga svolta - anche all'interno della sede della Fondazione - durante l'orario di lavoro nell'esercizio del mandato affidato, ivi comprendendo, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, gli incontri con l'Amministrazione e la dirigenza aventi ad oggetto questioni attinenti l'attività sindacale e la tutela degli interessi degli iscritti.

2. I permessi sindacali devono essere comunicati con 24 ore di anticipo, mediante il "portale del dipendente", salvo casi di necessità urgente ed imprevedibile, con indicazione del periodo di svolgimento e della durata del permesso e specificando se trattasi di permessi non computabili ai sensi dell'art. 2.17 del CCNL vigente.

3. Il lavoratore RSA è tenuto altresì ad effettuare le registrazioni necessarie per la rilevazione della presenza sul posto di lavoro, mediante gli appositi dispositivi di timbratura e con indicazione della relativa causale, sia per la partecipazione alle riunioni sia per l'utilizzo delle stanze sindacali.

Articolo 28 - Partecipazione alle riunioni interne

1. In assenza delle RSU aziendali, la partecipazione alle riunioni interne di informativa, consultazione, trattativa è consentita a due lavoratori per rappresentanza sindacale, di cui un solo rappresentante senza utilizzo dei permessi sindacali.

2. In assenza delle RSU aziendali, partecipano alle riunioni interne di trattativa, informativa e consultazione i lavoratori che rivestono cariche sindacali a livello nazionale o presso strutture territoriali periferiche senza utilizzo di permesso sindacale, nel limite di un lavoratore per ciascuna organizzazione.

Articolo 29 - Commissione Consultiva Unica

1. Le Parti concordano di costituire una Commissione Consultiva Unica in sostituzione delle commissioni paritetiche interne, istituite con accordo del 11 ottobre 2007: Commissione Bilaterale, Commissione Formazione, Commissione Benefici Assistenziali, Commissione Pari Opportunità.

2. La Commissione Consultiva Unica è paritetica ed ha compiti di studio, valutazione e proposta sulle materie non regolate dalla Commissione costituita in sede ADEPP, in particolare in materia di formazione, welfare, misure di conciliazione vita lavoro, e promuove e formula studi e ricerche finalizzati al benessere in azienda, oltre quant'altro specificatamente previsto dal presente Accordo o successivamente convenuto fra le Parti.

3. In particolare, la Commissione Consultiva Unica analizza, studia e propone misure contrattuali di conciliazione vita-lavoro idonee al migliore bilanciamento degli interessi del datore di lavoro e del lavoratore, al di fuori delle tutele già previste dalla legge per particolari categorie

di lavoratori, al fine di consentire uno svolgimento ottimale sia della prestazione lavorativa sia della vita privata. Le misure di conciliazione si applicano prioritariamente ai lavoratori con orario di lavoro giornaliero 7 ore e 12 minuti.

4. La Commissione è convocata e presieduta dal responsabile delle risorse umane della Fondazione ed è composta da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale firmataria del presente accordo e dai rappresentanti dell'Amministrazione. Nella prima riunione sono indicati i rappresentanti della parte sindacale, titolari e supplenti.

5. La Commissione è costituita entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente Accordo e nella prima riunione approva quanto necessario per regolare il suo funzionamento. Alla data di costituzione della Commissione decadono gli organismi paritetici sopra citati.

DISPOSIZIONI CONCLUSIVE

Articolo 30 - Risorse premiali pregresse non distribuite

1. Considerati il periodo di vacanza contrattuale 1/1/2015 - 31/12/2017, il livello di collaborazione dei lavoratori per il miglioramento dei processi e dei risultati aziendali da tale data e fino ad oggi nonché il miglioramento di efficienza e produttività attesi dal presente accordo, è riconosciuto l'importo lordo una tantum di € 2.400,00 a ciascuno dei lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo che abbiano prestato attività lavorativa nei 36 mesi antecedenti la sua entrata in vigore.
2. Per i casi di prestazione lavorativa inferiore a 36 mesi l'importo sarà erogato pro quota; analogamente si procederà per i casi in cui non si sia dato luogo a retribuzione nello stesso periodo a norma di legge e di contratto, ad eccezione dell'assenza per congedo obbligatorio di maternità.
3. Per il personale con rapporto a tempo parziale l'importo sarà determinato con criteri di proporzionalità.
4. L'importo erogato non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale né del trattamento di fine rapporto ed anticipa ed assorbe le eventuali dinamiche salariali relative a periodi pregressi derivanti dal rinnovo del CCNL in corso.

Articolo 31 - Norme per ingresso e uscita dei lavoratori

1. Le parti, anche in relazione all'esperienza positivamente maturata in materia di incentivi all'esodo, convengono circa l'opportunità di una disciplina articolata che faciliti il turn over dei lavoratori, attraverso incentivazioni all'esodo anticipato di coloro che abbiano maturato o siano prossimi alla maturazione di diritti pensionistici, e tenuto conto delle potenzialità lavorative di figli dei lavoratori prossimi al pensionamento. A tale scopo le Parti s'impegnano ad avviare il confronto subito dopo l'entrata in vigore del presente contratto e comunque non oltre 60 giorni.
2. Le Parti potranno valutare gli istituti di incentivazione all'esodo anche in attuazione o in analogia a istituti normativi di carattere generale.

Articolo 32 - Lavoratori addetti agli uffici territoriali

1. Le Parti concordano sulla necessità di un'analisi specifica delle attività dei lavoratori addetti agli uffici territoriali, in ragione delle peculiarità delle mansioni da essi svolte, pertanto s'impegnano ad avviare il confronto in materia subito dopo l'entrata in vigore del presente contratto e comunque non oltre 60 giorni. Il confronto, a titolo esemplificativo e non esaustivo, potrà riguardare il riconoscimento di indennità per particolari funzioni o la revisione di quelle già esistenti, le progressioni di carriera e le modalità e orari di svolgimento delle funzioni, avuto riguardo tanto ai lavoratori con mansioni amministrative quanto ai lavoratori con mansioni ispettive.

Articolo 33 - Lavoratori addetti alla gestione del patrimonio immobiliare

1. Le Parti concordano sulla necessità di analizzare e definire un piano di salvaguardia e ricollocazione dei lavoratori addetti alla gestione del patrimonio immobiliare, nel quadro delle politiche generali della Fondazione in materia di gestione del proprio patrimonio immobiliare diretto e indiretto. Pertanto, le Parti s'impegnano ad avviare il confronto in materia subito dopo l'entrata in vigore del presente contratto e comunque non oltre 60 giorni.