

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21/11/2022 si sono incontrate presso la sede della Fondazione Bioparco di Roma:

- la FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA, rappresentata dal Direttore Generale L. Epomiceno e dal Responsabile del Personale A. De Dominicis assistita da Maria Elisabetta Russo della Confcommercio di Roma;

(di seguito anche la Fondazione)

e

- la Filcams – CGIL rappresentata da A. Serafimof
- la Uiltucs rappresentata da S. Moro.

Presenti le RSA.

Premesso che:

- in data 29 dicembre 2021 tra le parti in epigrafe è stato stipulato un Accordo di proroga del Contratto Integrativo Aziendale con scadenza fissata per il 31 marzo 2022;
 - le Parti hanno avviato la trattativa per la definizione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale;
- Tutto ciò premesso,

si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI

Si conferma la comune volontà di mantenere l'assetto complessivo delle relazioni esistenti tra OO.SS. e Fondazione. Tale principio passa attraverso il pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti.

La Fondazione metterà a disposizione delle R.S.A. una sala idonea per svolgere le Assemblee, da fruire secondo le modalità previste dalla regolamentazione interna, (a tal fine si concorda di definire in 72 ore un tempo di preavviso congruo per la richiesta di assemblea) ed una bacheca sindacale per l'affissione del materiale d'informazione sindacale.

2. FORMAZIONE

La Fondazione Bioparco di Roma, da sempre attiva sul fronte della formazione e della qualificazione professionale dei propri dipendenti, intende realizzare, durante la vigenza del presente accordo, iniziative volte al perseguimento delle seguenti finalità:

- interventi formativi per il personale zoologico e non, con azioni di informazione, formazione, riqualificazione, da realizzare anche all'estero, con rilascio di attestazione da parte degli Enti Formatori a tal fine autorizzati.
- ricerca e studio di nuove tipologie formative anche in relazione a nuove figure professionali da inserire nel Bioparco di Roma;
- adesione ad iniziative regionali rivolte alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso l'adozione di modelli di organizzazione flessibile e l'attivazione di servizi di conciliazione per i lavoratori e le lavoratrici con carichi di cura.

Per i nuovi inserimenti con tirocinio formativo o contratto a tempo determinato, saranno attuati percorsi formativi on the job specifici rispetto al settore di inserimento nonché un'analisi approfondita della struttura del Bioparco e delle attività in cui saranno coinvolti da parte di profili professionali della Fondazione a tal fine incaricati. Quanto a quest'ultimo aspetto, per il settore zoologico, saranno incaricati il Responsabile zoologico ed il Veterinario (ove possibile/necessario).

La Fondazione si impegna a finanziare la formazione del personale mediante costituzione di un Fondo, da alimentarsi nel tempo e con un valore massimo di € 35.000,00, da cui attingere a seconda delle esigenze.

3. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Le Parti, in considerazione dei percorsi di formazione di cui al precedente punto 2. e dell'impegno Aziendale per lo sviluppo della produttività di cui al punto 5, concordano d'introdurre misure volte a promuoverne l'efficienza anche in termini di competitività del costo del lavoro di detta struttura.

Tenuto conto dell'Accordo del 25/07/2006 sull'inquadramento delle professionalità della Fondazione Bioparco di Roma nell'ambito di quanto disposto in materia dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, le Parti convengono di procedere ad una analisi/verifica ed eventuale integrazione congiunta dei mansionari allegati al medesimo anche in relazione alle nuove attività svolte nel Parco.

Verrà inoltre stilato un riepilogo delle attività richieste/previste per il ruolo di Addetto alla Chiusura in ambito zoologico.

Le parti convengono di integrare i mansionari di cui all'accordo citato inserendo anche le figure dell'addetto al magazzino, dell'addetto al verde e dell'addetto alla manutenzione. Relativamente i punti precedenti le parti concordano di nominare una specifica commissione con membri di parte datoriale e sindacale per la redazione congiunta dei mansionari con un primo incontro da fissare entro il 31/12/2022.

4 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rimane fissato in 40 ore settimanali.

- 4.1** Per i dipendenti del settore zoologico operanti secondo turnazione Aziendale vengono riconfermate le intese del 26/05/2000, 15/12/2000 e 02/05/2005. che per comodità riepiloghiamo di seguito con le necessarie integrazioni:
- A. Organizzazione del lavoro in base a turnazione Aziendale 4+2, con presenza giornaliera di otto ore per 4 giorni consecutivi a cui si susseguono due giorni di riposo.
 - B. La turnazione predetta, migliorativa rispetto il contratto nazionale, pur garantendo il mantenimento di un'adeguata forza lavoro ed il rispetto della normativa contrattuale e di legge in materia di orario di lavoro non permette il completo svolgimento dell'orario previsto dal CCNL TDS.
 - C. I dipendenti predetti dovranno recuperare le ore lavorative mancanti alla copertura del monte ore settimanale stabilito dal CCNL TDS mediante il piano di recuperi predisposto dalla Fondazione, che nella predisposizione terrà conto dell'orario di apertura-chiusura del Parco delle esigenze operative di ogni singolo reparto nonché, delle esigenze dei lavoratori che dovranno comunque garantire la copertura per la chiusura dei reparti.
 - D. Il medesimo verrà approvato e reso noto al personale mediante pubblicazione in apposita bacheca mensilmente.
 - E. I giorni di recupero, caratterizzati da otto ore di presenza in Fondazione, sono equiparati a giorni di normale attività lavorativa, risultano quindi soggetti a tutte le norme, pattuizioni procedure e regolamenti in vigore per le giornate di ordinaria prestazione lavorativa, nonché la fruizione dei giustificativi previsti dal CCNL TDS e dalla contrattazione integrativa per le assenze giornaliere.
 - F. Le ore di recupero, sono equiparate ad ore di normale attività lavorativa, risultano quindi soggette a tutte le norme, pattuizioni procedure e regolamenti in vigore per le ore di ordinaria prestazione lavorativa, nonché la fruizione dei giustificativi previsti dal CCNL TDS e dalla contrattazione integrativa per le ore di assenza.
 - G. Per ogni otto ore recuperate, quindi lavorate, sarà corrisposto al lavoratore un buono pasto.
 - H. Le eventuali ore non recuperate entro il 31 Dicembre di ogni anno saranno assorbite mediante utilizzo di permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di cui al CCNL TDS.
 - I. Eventuali recuperi programmati non effettuati causa assenze per malattia o infortunio potranno comunque essere detratti dal monte ore da recuperare nell'anno tramite la consegna all'ufficio del personale dell'idonea modulistica.
 - J. Analogo trattamento viene riservato alle assenze per maternità, congedi parentali e congedi non retribuiti e altre forme di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
 - K. Nel periodo Aprile-Ottobre di ogni anno il quantitativo massimo mensile individuale di ore recuperabili è fissato in 14, eventuali deroghe necessiteranno dell' accordo tra Datore di Lavoro e dipendente.
 - L. Come già concordato si ribadisce l'obbligo dei dipendenti a garantire la chiusura dei reparti, secondo gli orari del Parco. – coinvolgendo ove possibile l'intero organico zoologico.
 - M. Ai dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato non inferiore a nove mesi impegnati nella predetta turnazione nel periodo tra Aprile e Ottobre saranno riconosciute 16 ore di permesso retribuito da fruire in accordo con il Datore di Lavoro nel periodo compreso tra il 1° Novembre dell'anno di maturazione ed il 31 Marzo dell'anno successivo. Le ore non fruite non potranno essere né cumulate né monetizzate e pertanto decadranno.
 - N. Per i part-time verranno rapportate le quantità e gli orari predetti alla percentuale oraria di prestazione lavorativa prestata rispetto l'orario fissato a tempo pieno.

- O. Si Ribadisce che ogni lavoratore operante nella Direzione Zoologica e addetto alla cura e governo degli animali ospitati è considerato abile ed idoneo ad operare con tutte le specie presenti nel Bioparco;
- P. Al fine di agevolare l'organizzazione delle prestazioni lavorative all'interno dei reparti zoologici, ferma restando la destinazione dei lavoratori ai singoli reparti quale assegnazione temporanea -anche se prolungata- e la possibilità di impiego contingente degli stessi in altro reparto anche per frazioni di giorno, la Fondazione Bioparco di Roma, si impegna a comunicare a tutto il personale addetto ai reparti zoologici entro e non oltre il 22 del mese, la turnazione approvata per il mese successivo;
- Q. I lavoratori, ricevuta la comunicazione/copia dei turni provvisoria per il mese successivo (es. Agosto) entro il 3 del mese precedente (es. Luglio), dovranno, entro e non oltre il 10 del medesimo mese (Luglio) consegnare le proprie richieste / proposte di variazione al proprio Responsabile di Direzione/ ufficio Turni Direzione Zoologica.

4.2 Per i dipendenti operanti nel magazzino rimangono in vigore le pattuizioni precedenti, con articolazione dell'orario settimanale a tempo pieno su sei giorni dal Lunedì al Sabato, con distribuzione dell'orario che prevede 4 giorni da 6 ore lavorative e due a 8.
Per gli altri dipendenti l' articolazione dell'orario a tempo pieno settimanale verrà svolta su cinque giorni dal Lunedì al Venerdì.

4.4 Per gli impiegati, viene prevista una flessibilità in entrata di 1 ora dalle ore 8.30 alle 9.30 con recupero sull'orario di uscita del medesimo giorno .
Per il personale veterinario, viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 8:00 alle 8:30 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti alla manutenzione del verde viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:45 alle 8:15 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti al magazzino alimenti/macelleria viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:00 alle 7:30 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti alla squadra di manutenzione viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:30 alle 8:00 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per i guardiani viene concordata una flessibilità in entrata di quindici minuti dalle 8:00 alle 8:15 con recupero sull'orario di uscita del giorno medesimo.

4.5 Per tutto il personale della Fondazione Bioparco di Roma, viene stabilita la fruizione della pausa pranzo dalle 13.00 alle 14.00 salvo per il personale impiegatizio non legato alla funzionalità/operatività del parco per il quale la pausa pranzo rimarrà fissata in 30 minuti con timbratura dell'orario di inizio e fine della pausa diversamente la pausa sarà considerata di 1 ora.
L'articolazione oraria del pranzo potrà essere oggetto di variazione nella collocazione e/o durata da parte della Fondazione nel rispetto di una pausa minima di almeno 30 minuti dopo massimo 6 ore di lavoro continuativo.

4.6 Le parti concordano sulla necessità di favorire il lavoro agile ove le condizioni lavorative lo consentano e la metodologia sia compatibile con la mansione svolta ovvero i risultati attesi.
Nel merito la Fondazione stanzierà in accordo alle previsioni di Budget risorse utili a garantire la fornitura alle figure individuate di idonee apparecchiature hardware e software.

5. RIPOSO GIORNALIERO

Fermo restando quanto indicato all' 120 CCNL Terziario, le Parti concordano di derogare al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, di cui all'art. 17, D.Lgs. 66/2003, frazionando lo stesso per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- episodi atmosferici invasivi;
- nascite, allattamento, decesso, partenze e arrivi di animali assistiti dalla Fondazione Bioparco di Roma;
- aperture straordinarie del Bioparco legate a manifestazioni, eventi o nuove attività che comportino la riduzione dell'intervallo tra la chiusura e la riapertura del giorno successivo.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di 9 ore, rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.
Si precisa che il riposo minimo e continuativo di 9 ore è inderogabile individualmente.

Per le giornate predette si concorda:

5.1 riposi compensativi per il recupero in tutto od in parte dell'orario straordinario e/o notturno prestatosi da godersi il giorno successivo fermo restando il riconoscimento economico della sola maggiorazione per

le ore straordinarie/notturne od in alternativa il pagamento delle ore di lavoro straordinario in accordo alla normativa collettiva applicabile.

- 5.2 Verranno inoltre riconosciute fino ad un massimo di 3 ore di permesso retribuito aggiuntivo (no rol) per compensare, nel rientro all'orario normale, il posticipo dell'orario di ingresso necessario per garantire il rispetto delle 9 ore di riposo minimo continuativo nel cambio turno.

6. FERIE

Le Parti al fine di consentire al dipendente un'adeguata programmazione di tutto il monte ferie spettante nonché consentire alla Fondazione di ottimizzare la distribuzione dei carichi di lavoro in particolare nei tradizionali periodi di pausa estiva e natalizia,

Convengono su suddividere il piano ferie in tre periodi quadrimestrali e nello specifico:

- 1) Giugno – Settembre – con richieste da consegnare entro il 31/03 ed approvazione entro il 30/04
- 2) Ottobre – Gennaio
- 3) Febbraio – Maggio

Relativamente i predetti sarà richiesta al personale, in accordo alle disposizioni interne sulla copertura dei reparti e degli uffici la programmazione di:

minimo 2 turni di ferie per il piano ferie 1

massimo 1 turno di ferie per il piano ferie 3

la programmazione delle ferie residue / non già programmate per il piano ferie 2

Ove possibile si valuterà la possibilità di concedere periodi di ferie superiori ai turni indicati per ciascun periodo.

Onde non vanificare la programmazione suddetta, le Parti ribadiscono l'importanza di usufruire del monte ferie entro l'anno di competenza. In caso di inadempimento di quanto in questa sede regolamentato, la Fondazione Bioparco, previa comunicazione scritta, potrà individuare modalità e periodo di fruizione delle ferie non programmate da parte dei lavoratori.

Si ricorda la priorità di pianificare la fruizione delle ferie entro il mese di Maggio dell'anno successivo la maturazione.

7. INDENNITA' PRESENZA

- 7.1 L'Indennità di Presenza è pari a € 1,60 per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa in servizio per tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la medesima sarà riproporzionata per i part-time secondo le ore di lavoro prestate.

- 7.2 A fronte della mancanza di assenze nel corso dell'anno escludendo/non conteggiando unicamente:
- la fruizione di ferie, ore di r.o.l. permessi accordo di cui al punto 4.1 M
 - permessi visita medica
 - i permessi sindacali
 - i permessi di cui alla Legge 104/92
 - i permessi per donazione sangue
 - i primi 3 eventi di malattia (4 per il personale operante in divisa)
 - i primi 4 giorni di congedo parentale (anche frazionabili ad ore)
- verrà erogata un importo aggiuntivo pari ad € 0,23 per ogni ora di servizio prestato (nell'anno) a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio alla data di erogazione.
- L'erogazione avverrà unitamente alle retribuzioni del mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'attività lavorativa prestata in Smart Working, non darà diritto alla maturazione della retribuzione di cui al punto 7.2.

Tale erogazione non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 e.e. nel testo modificato dalla Legge 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia di Il livello di contrattazione dal C.C.N.L. del Terziario.

8. INDENNITA' TURNAZIONE

L'Indennità di turnazione è pari a € 0,13 per ogni ora di effettiva prestazione lavorativa in servizio per tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato operante secondo la turnazione aziendale 4+2

9. MAGGIORAZIONI

Si confermano le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario e festivo secondo quanto disposto dall'accordo integrativo Aziendale del 2.05.2005 come integrato dall'accordo Integrativo Aziendale del 17/12/2010 che per comodità riportiamo di seguito integrate con le nuove pattuizioni:

- 40% per lo straordinario effettuato nel primo giorno di riposo svolto di domenica;
- 40% per lo straordinario effettuato nel secondo giorno di riposo;
- 50% sul lavoro ordinario svolto nei giorni festivi (considerando festivo anche il giorno di Pasqua*);
- 80% sul lavoro straordinario svolto nei giorni festivi (considerando festivo anche il giorno di Pasqua*);
- 30% per il lavoro ordinario svolto di domenica.
- 40% per il lavoro straordinario svolto di domenica.
- 60% per il lavoro ordinario e straordinario notturno

*Si concorda che il giorno di Pasqua sarà considerato festivo solo ai fini del calcolo della maggiorazioni predette e non come integrazione o variazione di quanto previsto nel CCNL TDS agli art. 80, 142 e 196

10. BUONI PASTO

La Fondazione conferma l'importo nominale/facciale di € 7,00 per i buoni pasto erogati a favore dei propri dipendenti.

Ha diritto al buono pasto il personale a tempo determinato e indeterminato in ogni giornata feriale e festiva in cui venga prestato in presenza un servizio della durata di almeno 6 ore consecutive/intervallate.

Il buono pasto sarà riconosciuto solo nel caso di effettiva presenza in servizio.

Il buono pasto non verrà riconosciuto ai dipendenti in smart-working / lavoro agile.

Il buono pasto verrà riconosciuto ai dipendenti inviati in trasferta/missione/servizio esterno solo qualora non sia previsto/concordato un rimborso per i pasti consumati.

Come previsto al punto 4.1 ogni otto ore prestate a recupero sarà corrisposto 1 buono pasto, per i part time l'orario predetto sarà riparametrato al minor orario giornaliero prestato.

I buoni pasto vanno obbligatoriamente consumati entro il periodo di validità in nessun caso potranno essere cambiati con altri con diversa scadenza ovvero monetizzati.

La Fondazione si riserva, di variare in ogni momento il fornitore dei buoni ovvero di procedere, fornendo alle OOSS un preavviso di tre mesi, all'erogazione di servizio analogo sostitutivo e/o stipulare accordi per la fornitura diretta di pasti al personale.

11. MATERNITA' -- CONGEDI

11.1 Alla dipendente in congedo obbligatorio di maternità ovvero astensione obbligatoria pre e post partum disposta con apposito atto dalla Direzione Territoriale del Lavoro, la Fondazione riconoscerà, per tutto il periodo di astensione giustificato e successivamente la consegna di idonea documentazione, un'integrazione dell'indennità riconosciuta dall'INPS tale da garantire il 100% della retribuzione ordinaria percepita dalla dipendente precedentemente il congedo, la medesima in ogni caso non potrà essere superiore al 20% della retribuzione lorda tabellare spettante per il medesimo periodo.

11.2 Le parti concordano di estendere il grado di parentale per la fruizione dei 3 giorni annui previsti in caso di decesso di un familiare così come declinato all'art. 168 del CCNL - agli affini di secondo grado.

11.3 Relativamente la fruizione frazionata ad ore del congedo parentale le parti concordano nell'ammetterne la fruizione anche ad ore singole (purchè la somma delle stessa sia pari ad una giornata nell'arco del medesimo mese di utilizzo) -solo quando sia possibile comunicarlo con un periodo di preavviso pari ad 1



mese ovvero nel caso della Direzione Zoologica prima della redazione/ approvazione /pubblicazione dei turni di lavoro. Diversamente qualora non sia possibile rispettare il preavviso predetto verrà conservata la possibilità di fruizione a mezze giornate.

12. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la Fondazione anticiperà al dipendente infortunato il 100% dell'indennità Inail spettante per l'intero periodo per il quale in accordo alle normative collettive vigenti è prevista la remunerazione dell'assenza, provvedendo a recuperare le medesime direttamente dall'Istituto. In caso di successivo rimborso della retribuzione direttamente al dipendente da parte dell'Istituto La Fondazione si riserva il diritto a procedere con il recupero delle somme eventualmente anticipate.

13. PERMESSI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

La Fondazione riconoscerà ad ogni dipendente un monte ore permessi aggiuntivo pari ad 8 ore annue per le necessità derivanti dal sottoporsi a visita medica specialistica od esami medici/strumentali che non possano essere effettuati fuori dall'orario di lavoro.

La sottoposizione alla predetta visita/esame dovrà essere certificata dall'ambulatorio/studio presso cui si svolge con indicazione specifica del giorno di effettuazione e dell'orario di permanenza all'interno della struttura.

La mancata consegna di documentazione corrispondente alle caratteristiche predette ovvero mancante di uno dei dati richiesti non verrà considerata valida al fine della fruizione del beneficio summenzionato.

Nel computo delle ore riconosciute a titolo di permesso sarà accordato un tempo fino ad un'ora per il raggiungimento del luogo di visita e parimenti per il ritorno.

Per il Personale part-time il predetto monte ore permessi aggiuntivo sarà rapportato alla percentuale media oraria prestata nell'anno di fruizione.

Per il personale a Tempo Determinato ovvero il personale a Tempo Indeterminato assunto nel corso dell'anno il suddetto monte ore sarà proporzionato in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

14. COMPUTO DEL LAVORO STRAORDINARIO

La Fondazione riconoscerà la remunerazione del lavoro straordinario per frazioni pari o multiple di **15** minuti dietro consegna dell'idonea modulistica autorizzativa debitamente compilata e firmata dal proprio Responsabile di Direzione.

La Fondazione in accordo con i dipendenti potrà richiedere alternativamente alla retribuzione il recupero del maggior orario settimanale prestato.

15. LAVORO STAGIONALE

Le attività del Bioparco sono caratterizzate per la loro natura, da picchi di attività legati al fenomeno della stagionalità, pertanto, alla luce delle recenti modifiche intervenute a disciplinare il contratto a tempo determinato, è necessario, individuare forme di flessibilità tese ad agevolare la gestione degli incrementi dei volumi di lavoro/attività, che ciclicamente si manifestano nel corso dell'anno, soprattutto in concomitanza con il periodo estivo e le festività;

ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., le Parti riconoscono che le attività svolte dal Bioparco hanno carattere stagionale dovuto all'intensificarsi dell'attività e/o iniziative di carattere zoologico, didattico e commerciale, nonché dei volumi e del numero dei visitatori nel periodo estivo (aprile-ottobre);

In forza di quanto predetto è riconosciuta al Bioparco la possibilità di sottoscrivere per il periodo aprile-ottobre di ciascun anno contratti a tempo determinato con la causale specifica della stagionalità;

16. PREMIO PRODUTTIVITA'

Le Parti concordano di istituire un "Premio di Produttività" che sia strettamente legato ai risultati conseguiti che abbiano come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

Il Premio di Produttività non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F .R. ai sensi dell'art. 2120 e.e. nel testo modificato dalla Legge 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia di livello di contrattazione dal C.C.N.L. del Terziario.

Le parti concordano di stabilire i seguenti criteri per l'individuazione degli obiettivi annui

OBIETTIVO	PESO
RISULTATO ESERCIZIO	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALI	50%

Il valore del Previsionale del Risultato di Esercizio è determinato dalla Fondazione nel Budget approvato annualmente, la chiusura dell'esercizio in disavanzo, comporterà la non erogazione del premio.

L'eventuale mancata o parziale erogazione del Contributo Capitolino sarà causa di non erogazione del Premio. A tal fine le parti si incontreranno per analizzare la situazione aziendale.

La non erogazione del premio avverrà anche al personale al quale nel corso dell'anno preso ad esame siano stati comminati dei provvedimenti disciplinari.

La Fondazione mette a disposizione annualmente, per il triennio 2023 - 2025, un importo di € 100.000/00 al lordo degli oneri contributivi da suddividere equamente tra i dipendenti.

La misura del Premio di Risultato complessivamente erogabile in base e per effetto dell'applicazione dei criteri di cui sopra, è effettivamente erogata al singolo lavoratore.

L'obiettivo del risultato di esercizio vedrà la quantificazione del premio in percentuale al raggiungimento dell'importo previsionale approvato del Budget dell'anno di riferimento, in nessun caso l'importo complessivo del premio potrà superare il valore di € 100.000/00 sopra indicato.

Gli obiettivi dei lavoratori saranno comunicati successivamente l'approvazione del documento programmatico e previsionale o budget.

La scheda con gli obiettivi sarà compilata dai singoli responsabili e consegnata all'ufficio del Personale il quale in caso di disparità di valutazione convocherà i valutatori per la redazione di una valutazione finale unitaria.

Inoltre, sul presupposto che in assenza di partecipazione diretta non si possa fattivamente contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui sopra e coerentemente con le finalità partecipative del premio, si concorda di riparametrare il premio secondo il correttivo della presenza in servizio.

Corresponsione del premio

Il premio sarà erogato entro la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. La Fondazione conferma lo stanziamento di una quota per la remunerazione della produttività

Aventi diritto al Premio

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione.

Tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano lavorato nel periodo di riferimento in forza del medesimo contratto in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

I dipendenti assunti durante l'anno con contratto a tempo indeterminato ed in forza alla data di erogazione, in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

La Fondazione, in caso di mancato riconoscimento da parte dell'Inail di un infortunio in un periodo successivo a quello di erogazione del premio, effettuerà il conseguente conguaglio sulla retribuzione dell'interessato dopo aver comunicato al medesimo l'importo oggetto della rettifica nei 30 giorni precedenti.

Le Parti riconoscono, con riferimento al Premio di Risultato, la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016") e ss. mm. ii., dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dalla circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate 29 marzo 2018 n.5/E e dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 19 ottobre 2018 n.78/E.

A tal fine, le Parti hanno chiaramente individuato gli indicatori quantitativi per poter considerare le citate somme come retribuzione di produttività e per l'applicazione alle stesse del regime di tassazione agevolata.

17 APPLICAZIONE E DURATA

17.1 Ambito di applicazione

Il presente contratto integrativo ha valore per tutti i dipendenti della Fondazione Bioparco di Roma.

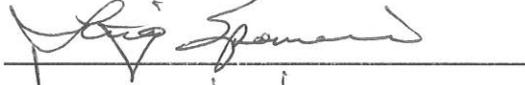
17.2 Decorrenza e durata

Il presente contratto entra in vigore dal 1 **gennaio 2023** e **scadrà il 31 dicembre 2025**, fatte salve le diverse decorrenze previste nei singoli istituti.

Resta salva la reciproca facoltà di disdetta del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

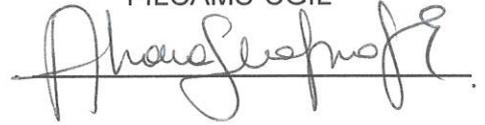
FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA



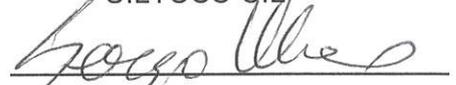
CONFCOMMERCIOROMA



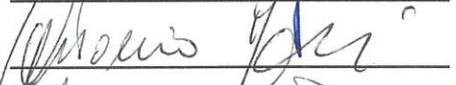
FILCAMS-CGIL



UILTUCS-UIL



RSA



VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 21/11/2022 si sono incontrate presso la sede della Fondazione Bioparco di Roma:

- la FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA, rappresentata dal Direttore Generale L. Epomiceno e dal Responsabile del Personale A. De Dominicis assistita da Maria Elisabetta Russo della Confcommercio di Roma;

(di seguito anche la Fondazione)

e

- la UGL Terziario rappresentata da F. Silvani

Presente la RSA.

Premesso che:

- in data 29 dicembre 2021 tra le parti in epigrafe è stato stipulato un Accordo di proroga del Contratto Integrativo Aziendale con scadenza fissata per il 31 marzo 2022;
 - le Parti hanno avviato la trattativa per la definizione di un nuovo Contratto Integrativo Aziendale;
- Tutto ciò premesso,

si conviene quanto segue:

1. RELAZIONI SINDACALI

Si conferma la comune volontà di mantenere l'assetto complessivo delle relazioni esistenti tra OO.SS. e Fondazione. Tale principio passa attraverso il pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle parti.

La Fondazione metterà a disposizione delle R.S.A. una sala idonea per svolgere le Assemblee, da fruire secondo le modalità previste dalla regolamentazione interna, (a tal fine si concorda di definire in 72 ore un tempo di preavviso congruo per la richiesta di assemblea) ed una bacheca sindacale per l'affissione del materiale d'informazione sindacale.

2. FORMAZIONE

La Fondazione Bioparco di Roma, da sempre attiva sul fronte della formazione e della qualificazione professionale dei propri dipendenti, intende realizzare, durante la vigenza del presente accordo, iniziative volte al perseguimento delle seguenti finalità:

- interventi formativi per il personale zoologico e non, con azioni di informazione, formazione, riqualificazione, da realizzare anche all'estero, con rilascio di attestazione da parte degli Enti Formatori a tal fine autorizzati.
- ricerca e studio di nuove tipologie formative anche in relazione a nuove figure professionali da inserire nel Bioparco di Roma;
- adesione ad iniziative regionali rivolte alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori, attraverso l'adozione di modelli di organizzazione flessibile e l'attivazione di servizi di conciliazione per i lavoratori e le lavoratrici con carichi di cura.

Per i nuovi inserimenti con tirocinio formativo o contratto a tempo determinato, saranno attuati percorsi formativi on the job specifici rispetto al settore di inserimento nonché un'analisi approfondita della struttura del Bioparco e delle attività in cui saranno coinvolti da parte di profili professionali della Fondazione a tal fine incaricati. Quanto a quest'ultimo aspetto, per il settore zoologico, saranno incaricati il Responsabile zoologico ed il Veterinario (ove possibile/necessario).

La Fondazione si impegna a finanziare la formazione del personale mediante costituzione di un Fondo, da alimentarsi nel tempo e con un valore massimo di € 35.000,00, da cui attingere a seconda delle esigenze.

3. CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE



Le Parti, in considerazione dei percorsi di formazione di cui al precedente punto 2. e dell'impegno Aziendale per lo sviluppo della produttività di cui al punto 5, concordano d'introdurre misure volte a promuoverne l'efficienza anche in termini di competitività del costo del lavoro di detta struttura.

Tenuto conto dell'Accordo del 25/07/2006 sull'inquadramento delle professionalità della Fondazione Bioparco di Roma nell'ambito di quanto disposto in materia dal CCNL per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi, le Parti convengono di procedere ad una analisi/verifica ed eventuale integrazione congiunta dei mansionari allegati al medesimo anche in relazione alle nuove attività svolte nel Parco.

Verrà inoltre stilato un riepilogo delle attività richieste/previste per il ruolo di Addetto alla Chiusura in ambito zoologico.

Le parti convengono di integrare i mansionari di cui all'accordo citato inserendo anche le figure dell'addetto al magazzino, dell'addetto al verde e dell'addetto alla manutenzione. Relativamente i punti precedenti le parti concordano di nominare una specifica commissione con membri di parte datoriale e sindacale per la redazione congiunta dei mansionari con un primo incontro da fissare entro il 31/12/2022.

4 ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro rimane fissato in 40 ore settimanali.

- 4.1 Per i dipendenti del settore zoologico operanti secondo turnazione Aziendale vengono riconfermate le intese del 26/05/2000, 15/12/2000 e 02/05/2005. che per comodità riepiloghiamo di seguito con le necessarie integrazioni:
- A. Organizzazione del lavoro in base a turnazione Aziendale 4+2, con presenza giornaliera di otto ore per 4 giorni consecutivi a cui si susseguono due giorni di riposo.
 - B. La turnazione predetta, migliorativa rispetto il contratto nazionale, pur garantendo il mantenimento di un'adeguata forza lavoro ed il rispetto della normativa contrattuale e di legge in materia di orario di lavoro non permette il completo svolgimento dell'orario previsto dal CCNL TDS.
 - C. I dipendenti predetti dovranno recuperare le ore lavorative mancanti alla copertura del monte ore settimanale stabilito dal CCNL TDS mediante il piano di recuperi predisposto dalla Fondazione, che nella predisposizione terrà conto dell'orario di apertura-chiusura del Parco delle esigenze operative di ogni singolo reparto nonché, delle esigenze dei lavoratori che dovranno comunque garantire la copertura per la chiusura dei reparti.
 - D. Il medesimo verrà approvato e reso noto al personale mediante pubblicazione in apposita bacheca mensilmente.
 - E. I giorni di recupero, caratterizzati da otto ore di presenza in Fondazione, sono equiparati a giorni di normale attività lavorativa, risultano quindi soggetti a tutte le norme, pattuizioni procedure e regolamenti in vigore per le giornate di ordinaria prestazione lavorativa, nonché la fruizione dei giustificativi previsti dal CCNL TDS e dalla contrattazione integrativa per le assenze giornaliere.
 - F. Le ore di recupero, sono equiparate ad ore di normale attività lavorativa, risultano quindi soggette a tutte le norme, pattuizioni procedure e regolamenti in vigore per le ore di ordinaria prestazione lavorativa, nonché la fruizione dei giustificativi previsti dal CCNL TDS e dalla contrattazione integrativa per le ore di assenza.
 - G. Per ogni otto ore recuperate, quindi lavorate, sarà corrisposto al lavoratore un buono pasto.
 - H. Le eventuali ore non recuperate entro il 31 Dicembre di ogni anno saranno assorbite mediante utilizzo di permessi retribuiti a titolo di riduzione dell'orario di lavoro di cui al CCNL TDS.
 - I. Eventuali recuperi programmati non effettuati causa assenze per malattia o infortunio potranno comunque essere detratti dal monte ore da recuperare nell'anno tramite la consegna all'ufficio del personale dell'idonea modulistica.
 - J. Analogo trattamento viene riservato alle assenze per maternità, congedi parentali e congedi non retribuiti e altre forme di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro.
 - K. Nel periodo Aprile-Ottobre di ogni anno il quantitativo massimo mensile individuale di ore recuperabili è fissato in 14, eventuali deroghe necessiteranno dell' accordo tra Datore di Lavoro e dipendente.
 - L. Come già concordato si ribadisce l'obbligo dei dipendenti a garantire la chiusura dei reparti, secondo gli orari del Parco. – coinvolgendo ove possibile l'intero organico zoologico.
 - M. Ai dipendenti assunti a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato non inferiore a nove mesi impegnati nella predetta turnazione nel periodo tra Aprile e Ottobre saranno riconosciute 16 ore di permesso retribuito da fruire in accordo con il Datore di Lavoro nel periodo compreso tra il 1° Novembre dell'anno di maturazione ed il 31 Marzo dell'anno successivo. Le ore non fruite non potranno essere né cumulate né monetizzate e pertanto decadranno.
 - N. Per i part-time verranno rapportate le quantità e gli orari predetti alla percentuale oraria di prestazione lavorativa prestata rispetto l'orario fissato a tempo pieno.



- O. Si Ribadisce che ogni lavoratore operante nella Direzione Zoologica e addetto alla cura e governo degli animali ospitati è considerato abile ed idoneo ad operare con tutte le specie presenti nel Bioparco;
- P. Al fine di agevolare l'organizzazione delle prestazioni lavorative all'interno dei reparti zoologici, ferma restando la destinazione dei lavoratori ai singoli reparti quale assegnazione temporanea -anche se prolungata- e la possibilità di impiego contingente degli stessi in altro reparto anche per frazioni di giorno, la Fondazione Bioparco di Roma, si impegna a comunicare a tutto il personale addetto ai reparti zoologici entro e non oltre il 22 del mese, la turnazione approvata per il mese successivo;
- Q. I lavoratori, ricevuta la comunicazione/copia dei turni provvisoria per il mese successivo (es. Agosto) entro il 3 del mese precedente (es. Luglio), dovranno, entro e non oltre il 10 del medesimo mese (Luglio) consegnare le proprie richieste / proposte di variazione al proprio Responsabile di Direzione/ ufficio Turni Direzione Zoologica.

- 4.2 Per i dipendenti operanti nel magazzino rimangono in vigore le pattuizioni precedenti, con articolazione dell'orario settimanale a tempo pieno su sei giorni dal Lunedì al Sabato, con distribuzione dell'orario che prevede 4 giorni da 6 ore lavorative e due a 8.
Per gli altri dipendenti l' articolazione dell'orario a tempo pieno settimanale verrà svolta su cinque giorni dal Lunedì al Venerdì.
- 4.4 Per gli impiegati, viene prevista una flessibilità in entrata di 1 ora dalle ore 8.30 alle 9.30 con recupero sull'orario di uscita del medesimo giorno .
Per il personale veterinario, viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 8:00 alle 8:30 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti alla manutenzione del verde viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:45 alle 8:15 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti al magazzino alimenti/macelleria viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:00 alle 7:30 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per gli addetti alla squadra di manutenzione viene accordata una flessibilità di 30 minuti dalle 7:30 alle 8:00 da recuperare sull'orario di uscita del medesimo giorno.
Per i guardiani viene concordata una flessibilità in entrata di quindici minuti dalle 8:00 alle 8:15 con recupero sull'orario di uscita del giorno medesimo.
- 4.5 Per tutto il personale della Fondazione Bioparco di Roma, viene stabilita la fruizione della pausa pranzo dalle 13.00 alle 14.00 salvo per il personale impiegatizio non legato alla funzionalità/operatività del parco per il quale la pausa pranzo rimarrà fissata in 30 minuti con timbratura dell'orario di inizio e fine della pausa diversamente la pausa sarà considerata di 1 ora.
L'articolazione oraria del pranzo potrà essere oggetto di variazione nella collocazione e/o durata da parte della Fondazione nel rispetto di un a pausa minima di almeno 30 minuti dopo massimo 6 ore di lavoro continuativo.
- 4.6 Le parti concordano sulla necessità di favorire il lavoro agile ove le condizioni lavorative lo consentano e la metodologia sia compatibile con la mansione svolta ovvero i risultati attesi.
Nel merito la Fondazione stanzierà in accordo alle previsioni di Budget risorse utili a garantire la fornitura alle figure individuate di idonee apparecchiature hardware e software.

5. RIPOSO GIORNALIERO

Fermo restando quanto indicato all' 120 CCNL Terziario, le Parti concordano di derogare al riposo giornaliero di 11 ore consecutive, di cui all'art. 17, D.Lgs. 66/2003, frazionando lo stesso per le prestazioni lavorative svolte nelle seguenti ipotesi:

- episodi atmosferici invasivi;
- nascite, allattamento, decesso, partenze e arrivi di animali assistiti dalla Fondazione Bioparco di Roma;
- aperture straordinarie del Bioparco legate a manifestazioni, eventi o nuove attività che comportino la riduzione dell'intervallo tra la chiusura e la riapertura del giorno successivo.

In tali ipotesi, al fine di garantire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, le parti convengono che la garanzia di un riposo minimo continuativo di 9 ore, rappresenta un'adeguata protezione degli stessi.

Si precisa che il riposo minimo e continuativo di 9 ore è inderogabile individualmente.

Per le giornate predette si concorda:

- 5.1 riposi compensativi per il recupero in tutto od in parte dell'orario straordinario e/o notturno prestato da godersi il giorno successivo fermo restando il riconoscimento economico della sola maggiorazione per



le ore straordinarie/notturme od in alternativa il pagamento delle ore di lavoro straordinario in accordo alla normativa collettiva applicabile.

- 5.2** Verranno inoltre riconosciute fino ad un massimo di 3 ore di permesso retribuito aggiuntivo (no rol) per compensare, nel rientro all'orario normale, il posticipo dell'orario di ingresso necessario per garantire il rispetto delle 9 ore di riposo minimo continuativo nel cambio turno.

6. FERIE

Le Parti al fine di consentire al dipendente un'adeguata programmazione di tutto il monte ferie spettante nonché consentire alla Fondazione di ottimizzare la distribuzione dei carichi di lavoro in particolare nei tradizionali periodi di pausa estiva e natalizia,

Convengono su suddividere il piano ferie in tre periodi quadrimestrali e nello specifico:

- 1) Giugno – Settembre – con richieste da consegnare entro il 31/03 ed approvazione entro il 30/04
- 2) Ottobre – Gennaio
- 3) Febbraio – Maggio

Relativamente i predetti sarà richiesta al personale, in accordo alle disposizioni interne sulla copertura dei reparti e degli uffici la programmazione di:

minimo 2 turni di ferie per il piano ferie 1
massimo 1 turno di ferie per il piano ferie 3

la programmazione delle ferie residue / non già programmate per il piano ferie 2

Ove possibile si valuterà la possibilità di concedere periodi di ferie superiori ai turni indicati per ciascun periodo.

Onde non vanificare la programmazione suddetta, le Parti ribadiscono l'importanza di usufruire del monte ferie entro l'anno di competenza. In caso di inadempimento di quanto in questa sede regolamentato, la Fondazione Bioparco, previa comunicazione scritta, potrà individuare modalità e periodo di fruizione delle ferie non programmate da parte dei lavoratori.

Si ricorda la priorità di pianificare la fruizione delle ferie entro il mese di Maggio dell'anno successivo la maturazione.

7. INDENNITA' PRESENZA

- 7.1** L'Indennità di Presenza è pari a € 1,60 per ogni giorno di effettiva prestazione lavorativa in servizio per tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la medesima sarà riproporzionata per i part-time secondo le ore di lavoro prestate.

- 7.2** A fronte della mancanza di assenze nel corso dell'anno escludendo/non conteggiando unicamente:
- la fruizione di ferie, ore di r.o.l. permessi accordo di cui al punto 4.1 M
 - permessi visita medica
 - i permessi sindacali
 - i permessi di cui alla Legge 104/92
 - i permessi per donazione sangue
 - i primi 3 eventi di malattia (4 per il personale operante in divisa)
 - i primi 4 giorni di congedo parentale (anche frazionabili ad ore)
- verrà erogata un importo aggiuntivo pari ad € 0,23 per ogni ora di servizio prestato (nell'anno) a tutto il personale a tempo indeterminato in servizio alla data di erogazione.
L'erogazione avverrà unitamente alle retribuzioni del mese di Gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.

L'attività lavorativa prestata in Smart Working, non darà diritto alla maturazione della retribuzione di cui al punto 7.2.



Tale erogazione non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120 e.e. nel testo modificato dalla Legge 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia di Il livello di contrattazione dal C.C.N.L. del Terziario.

8. INDENNITA' TURNAZIONE

L'Indennità di turnazione è pari a € 0,13 per ogni ora di effettiva prestazione lavorativa in servizio per tutto il personale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato operante secondo la turnazione aziendale 4+2

9. MAGGIORAZIONI

Si confermano le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario e festivo secondo quanto disposto dall'accordo integrativo Aziendale del 2.05.2005 come integrato dall'accordo Integrativo Aziendale del 17/12/2010 che per comodità riportiamo di seguito integrate con le nuove pattuizioni:

- 40% per lo straordinario effettuato nel primo giorno di riposo svolto di domenica;
- 40% per lo straordinario effettuato nel secondo giorno di riposo;
- 50% sul lavoro ordinario svolto nei giorni festivi (considerando festivo anche il giorno di Pasqua*);
- 80% sul lavoro straordinario svolto nei giorni festivi (considerando festivo anche il giorno di Pasqua*);
- 30% per il lavoro ordinario svolto di domenica.
- 40% per il lavoro straordinario svolto di domenica.
- 60% per il lavoro ordinario e straordinario notturno

*Si concorda che il giorno di Pasqua sarà considerato festivo solo ai fini del calcolo della maggiorazioni predette e non come integrazione o variazione di quanto previsto nel CCNL TDS agli art. 80, 142 e 196

10. BUONI PASTO

La Fondazione conferma l'importo nominale/facciale di € 7,00 per i buoni pasto erogati a favore dei propri dipendenti.

Ha diritto al buono pasto il personale a tempo determinato e indeterminato in ogni giornata feriale e festiva in cui venga prestato in presenza un servizio della durata di almeno 6 ore consecutive/intervallate.

Il buono pasto sarà riconosciuto solo nel caso di effettiva presenza in servizio.

Il buono pasto non verrà riconosciuto ai dipendenti in smart-working / lavoro agile.

Il buono pasto verrà riconosciuto ai dipendenti inviati in trasferta/missione/servizio esterno solo qualora non sia previsto/concordato un rimborso per i pasti consumati.

Come previsto al punto 4.1 ogni otto ore prestate a recupero sarà corrisposto 1 buono pasto, per i part time l'orario predetto sarà riparametrato al minor orario giornaliero prestato.

I buoni pasto vanno obbligatoriamente consumati entro il periodo di validità in nessun caso potranno essere cambiati con altri con diversa scadenza ovvero monetizzati.

La Fondazione si riserva, di variare in ogni momento il fornitore dei buoni ovvero di procedere, fornendo alle OOSS un preavviso di tre mesi, all'erogazione di servizio analogo sostitutivo e/o stipulare accordi per la fornitura diretta di pasti al personale.

11. MATERNITA' - CONGEDI

11.1 Alla dipendente in congedo obbligatorio di maternità ovvero astensione obbligatoria pre e post partum disposta con apposito atto dalla Direzione Territoriale del Lavoro, la Fondazione riconoscerà, per tutto il periodo di astensione giustificato e successivamente la consegna di idonea documentazione, un'integrazione dell'indennità riconosciuta dall'INPS tale da garantire il 100% della retribuzione ordinaria percepita dalla dipendente precedentemente il congedo, la medesima in ogni caso non potrà essere superiore ai 20% della retribuzione lorda tabellare spettante per il medesimo periodo.

11.2 Le parti concordano di estendere il grado di parentale per la fruizione dei 3 giorni annui previsti in caso di decesso di un familiare così come declinato all'art. 168 del CCNL - agli affini di secondo grado.

11.3 Relativamente la fruizione frazionata ad ore del congedo parentale le parti concordano nell'ammetterne la fruizione anche ad ore singole (purchè la somma delle stessa sia pari ad una giornata nell'arco del medesimo mese di utilizzo) -solo quando sia possibile comunicarlo con un periodo di preavviso pari ad 1

mese ovvero nel caso della Direzione Zoologica prima della redazione/ approvazione /pubblicazione dei turni di lavoro. Diversamente qualora non sia possibile rispettare il preavviso predetto verrà conservata la possibilità di fruizione a mezze giornate.

12. INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIA PROFESSIONALE

In caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, la Fondazione anticiperà al dipendente infortunato il 100% dell'indennità Inail spettante per l'intero periodo per il quale in accordo alle normative collettive vigenti è prevista la remunerazione dell'assenza, provvedendo a recuperare le medesime direttamente dall'Istituto. In caso di successivo rimborso della retribuzione direttamente al dipendente da parte dell'Istituto La Fondazione si riserva il diritto a procedere con il recupero delle somme eventualmente anticipate.

13. PERMESSI PER VISITE MEDICHE SPECIALISTICHE

La Fondazione riconoscerà ad ogni dipendente un monte ore permessi aggiuntivo pari ad 8 ore annue per le necessità derivanti dal sottoporsi a visita medica specialistica od esami medici/strumentali che non possano essere effettuati fuori dall'orario di lavoro.

La sottoposizione alla predetta visita/esame dovrà essere certificata dall'ambulatorio/studio presso cui si svolge con indicazione specifica del giorno di effettuazione e dell'orario di permanenza all'interno della struttura.

La mancata consegna di documentazione corrispondente alle caratteristiche predette ovvero mancante di uno dei dati richiesti non verrà considerata valida al fine della fruizione del beneficio summenzionato.

Nel computo delle ore riconosciute a titolo di permesso sarà accordato un tempo fino ad un'ora per il raggiungimento del luogo di visita e parimenti per il ritorno.

Per il Personale part-time il predetto monte ore permessi aggiuntivo sarà rapportato alla percentuale media oraria prestata nell'anno di fruizione.

Per il personale a Tempo Determinato ovvero il personale a Tempo Indeterminato assunto nel corso dell'anno il suddetto monte ore sarà proporzionato in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

14. COMPUTO DEL LAVORO STRAORDINARIO

La Fondazione riconoscerà la remunerazione del lavoro straordinario per frazioni pari o multiple di **15** minuti dietro consegna dell'idonea modulistica autorizzativa debitamente compilata e firmata dal proprio Responsabile di Direzione.

La Fondazione in accordo con i dipendenti potrà richiedere alternativamente alla retribuzione il recupero del maggior orario settimanale prestato.

15. LAVORO STAGIONALE

Le attività del Bioparco sono caratterizzate per la loro natura, da picchi di attività legati al fenomeno della stagionalità, pertanto, alla luce delle recenti modifiche intervenute a disciplinare il contratto a tempo determinato, è necessario, individuare forme di flessibilità tese ad agevolare la gestione degli incrementi dei volumi di lavoro/attività, che ciclicamente si manifestano nel corso dell'anno, soprattutto in concomitanza con il periodo estivo e le festività;

ai sensi dell'articolo 21, comma 2, del D.Lgs. 81/2015 e s.m.i., le Parti riconoscono che le attività svolte dal Bioparco hanno carattere stagionale dovuto all'intensificarsi dell'attività e/o iniziative di carattere zoologico, didattico e commerciale, nonché dei volumi e del numero dei visitatori nel periodo estivo (aprile-ottobre);

In forza di quanto predetto è riconosciuta al Bioparco la possibilità di sottoscrivere per il periodo aprile-ottobre di ciascun anno contratti a tempo determinato con la causale specifica della stagionalità;

16. PREMIO PRODUTTIVITA'

Le Parti concordano di istituire un "Premio di Produttività" che sia strettamente legato ai risultati conseguiti che abbiano come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività.

Il Premio di Produttività non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del T.F. R. ai sensi dell'art. 2120 e.e. nel testo modificato dalla Legge 297/1982, in applicazione di quanto previsto in materia di livello di contrattazione dal C.C.N.L. del Terziario.

Le parti concordano di stabilire i seguenti criteri per l'individuazione degli obiettivi annui:



OBIETTIVO	PESO
RISULTATO ESERCIZIO	50%
PERFORMANCE INDIVIDUALI	50%

Il valore del Previsionale del Risultato di Esercizio è determinato dalla Fondazione nel Budget approvato annualmente, la chiusura dell'esercizio in disavanzo, comporterà la non erogazione del premio.

L'eventuale mancata o parziale erogazione del Contributo Capitolino sarà causa di non erogazione del Premio. A tal fine le parti si incontreranno per analizzare la situazione aziendale.

La non erogazione del premio avverrà anche al personale al quale nel corso dell'anno preso ad esame siano stati comminati dei provvedimenti disciplinari.

La Fondazione mette a disposizione annualmente, per il triennio 2023 - 2025, un importo di € 100.000/00 al lordo degli oneri contributivi da suddividere equamente tra i dipendenti.

La misura del Premio di Risultato complessivamente erogabile in base e per effetto dell'applicazione dei criteri di cui sopra, è effettivamente erogata al singolo lavoratore.

L'obiettivo del risultato di esercizio vedrà la quantificazione del premio in percentuale al raggiungimento dell'importo previsionale approvato del Budget dell'anno di riferimento, in nessun caso l'importo complessivo del premio potrà superare il valore di € 100.000/00 sopra indicato.

Gli obiettivi dei lavoratori saranno comunicati successivamente l'approvazione del documento programmatico e previsionale o budget.

La scheda con gli obiettivi sarà compilata dai singoli responsabili e consegnata all'ufficio del Personale il quale in caso di disparità di valutazione convocherà i valutatori per la redazione di una valutazione finale unitaria.

Inoltre, sul presupposto che in assenza di partecipazione diretta non si possa fattivamente contribuire alla realizzazione degli obiettivi di cui sopra e coerentemente con le finalità partecipative del premio, si concorda di riparametrare il premio secondo il correttivo della presenza in servizio.

Corresponsione del premio

Il premio sarà erogato entro la retribuzione del mese di Aprile dell'anno successivo a quello di riferimento. La Fondazione conferma lo stanziamento di una quota per la remunerazione della produttività

Aventi diritto al Premio

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato in forza alla data di erogazione.

Tutti i dipendenti con contratto a tempo determinato in forza alla data di erogazione che abbiano lavorato nel periodo di riferimento in forza del medesimo contratto in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

I dipendenti assunti durante l'anno con contratto a tempo indeterminato ed in forza alla data di erogazione, in misura pari ai ratei mensili maturati (il mese s'intende intero se uguale o superiore a 15 giorni).

La Fondazione, in caso di mancato riconoscimento da parte dell'Inail di un infortunio in un periodo successivo a quello di erogazione del premio, effettuerà il conseguente conguaglio sulla retribuzione dell'interessato dopo aver comunicato al medesimo l'importo oggetto della rettifica nei 30 giorni precedenti.

Le Parti riconoscono, con riferimento al Premio di Risultato, la conformità rispetto a quanto previsto dalla L. 28 dicembre 2015, n. 208 (la "Legge di Stabilità 2016") e ss. mm. ii., dal Decreto Interministeriale 25 marzo 2016, dalla circolare Agenzia Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016, dalla Circolare dell'Agenzia delle Entrate 29 marzo 2018 n.5/E e dalla risoluzione dell'Agenzia delle Entrate 19 ottobre 2018 n.78/E.

A tal fine, le Parti hanno chiaramente individuato gli indicatori quantitativi per poter considerare le citate somme come retribuzione di produttività e per l'applicazione alle stesse del regime di tassazione agevolata.

17 APPLICAZIONE E DURATA

17.1 Ambito di applicazione

Il presente contratto integrativo ha valore per tutti i dipendenti della Fondazione Bioparco di Roma.

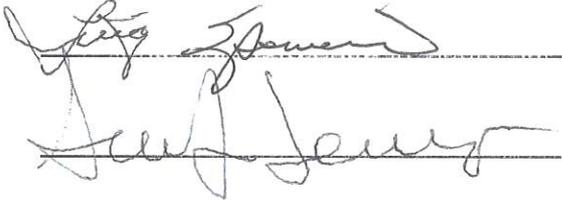
17.2 Decorrenza e durata

Il presente contratto entra in vigore dal 1 **gennaio 2023** e **scadrà il 31 dicembre 2025**, fatte salve le diverse decorrenze previste nei singoli istituti.

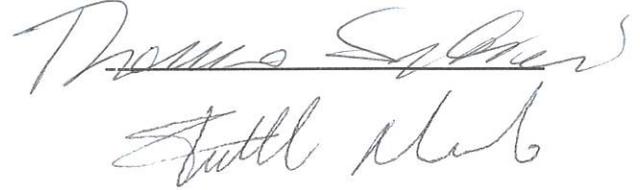
Resta salva la reciproca facoltà di disdetta del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

FONDAZIONE BIOPARCO DI ROMA



UGL Terziario



CONFCOMMERCIOROMA

