

*TESTO UNICO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
SOTTOSCRITTO IN DATA
23 DICEMBRE 2013*

Art. 1) OGGETTO DELL'ACCORDO

Le norme di seguito contenute rappresentano una raccolta delle norme contrattate nei Consorzi di Bonifica di Burana – Leo - Scoltenna – Panaro e Reno Palata e in vigore nel Consorzio della Bonifica Burana.

Le norme degli accordi presi in esame e non riportati nel presente testo si concorda di considerarle superate da contrattazione successiva (aziendale e/o nazionale).

Si allega l'elenco degli accordi inclusi nel presente testo unico (allegato n° 1); le eventuali norme non richiamate nell'allegato n° 1 saranno oggetto di una ristestura del testo unico.

Entro la data del 30/09/2014 le norme non già contenute in questo testo e/o che non siano oggetto di ristestura dello stesso si considereranno decadute.

Art. 2) CLASSIFICAZIONE

Annualmente i rappresentanti sindacali consortili e l'Amministrazione consortile si incontreranno per verificare la corrispondenza, a termini contrattuali, tra l'inquadramento assegnato e le mansioni svolte.

Le parti concordano di procedere entro il 31/12/2013 ad una verifica degli inquadramenti del personale e delle eventuali ricadute dell'applicazione del POV.

Art. 3) MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE

Con decorrenza dal 01/03/2011, ai fini della verifica del diritto all'eventuale inquadramento nell'area C parametro 118, secondo quanto disposto all'art. 2 del vigente ccnl, le parti si danno atto che per "macchina operatrice complessa" si devono intendere quei mezzi d'opera cingolati o gommati che utilizzano qualsiasi attrezzatura di corredo che non sia un semplice traino.

Gli arretrati derivanti dal nuovo inquadramento di cui al presente articolo verranno corrisposti dal Consorzio entro il mese di luglio 2013 per i dipendenti fissi, mentre per gli stagionali con la prima busta paga utile da luglio 2013.

Art 4) RELAZIONI SINDACALI

Allo scopo di favorire un più avanzato e produttivo sistema di relazioni sindacali, l'Amministrazione si impegna a fornire informazioni sulle scelte programmatiche e sullo sviluppo delle

attività consorziali con la dovuta tempestività e comunque entro il 15 ottobre di ogni anno, alle RSU ed alle Segreterie Sindacali Provinciali.

Si impegna altresì a consultare le RSU in ordine alla introduzione di nuove tecnologie, procedure e supporti informatici che possano incidere strutturalmente sull'organizzazione del lavoro all'interno del Consorzio.

Si concorda inoltre che successivamente all'approvazione del Consiglio verrà consegnata alle RSU e alle Segreterie Provinciali copia del Bilancio preventivo e consuntivo nonché copia della relazione annuale di attività del Consorzio e che essi siano illustrati in apposito incontro fra le parti.

Fermo restando quanto stabilito al precedente punto, relativamente alla previsione di un apposito incontro informativo sulle risultanze dei conti consuntivi e dei bilanci preventivi, il Consorzio assicura al riguardo la propria disponibilità all'effettuazione di incontri quadrimestrali con la RSU.

Le parti si impegnano, inoltre, ad attivarsi per la concreta realizzazione dell'incontro, previsto all'Art. 9 del CCNL, tra l'Organizzazione regionale dei Consorzi e le organizzazioni sindacali regionali dei lavoratori, finalizzato alla discussione delle proposte di programmi di esecuzione di nuove opere e di manutenzione di opere già eseguite, da presentarsi alla Regione o ad altri enti locali competenti in materia di programmazione.

Qualora si evidenzino esigenze organizzative aziendali attinenti la mobilità interna, assunzioni ovvero promozione di personale, il Consorzio si impegna a fornire la relativa informazione alle RSU con un preavviso di almeno 4 giorni dal primo Comitato con all'ordine del giorno gli stessi argomenti, fatte salve eventuali situazioni contingenti che, per motivi di urgenza, non consentano tale opportunità.

Il Consorzio è inoltre disponibile ad informare preventivamente la RSU stessa della formale adozione di ordini di servizio che riguardino collettivamente tutto il personale dipendente ovvero gruppi significativi di esso.

Restano esclusi dalla preventiva informazione i casi in cui siano riscontrate esigenze urgenti ed improcrastinabili, per i quali l'informazione avverrà successivamente.

Il Consorzio metterà a disposizione delle R.S.U. presso gli uffici di Modena, Mirandola, Bondeno e San Giovanni un personal computer dotato di stampante e di accesso internet per lo svolgimento delle mansioni proprie dei delegati. Verrà inoltre attivato un indirizzo di posta elettronica dedicato per tutte le comunicazioni. Il tempo di utilizzo del pc, se corrispondente all'orario di lavoro, sarà considerato come permesso sindacale.

Il Consorzio si impegna a segnalare alla Rsu fin dal primo giorno utile la pubblicazione delle delibere sul sito.

Il Consorzio fornirà semestralmente in occasione delle retribuzioni di giugno e dicembre, tramite mail, alle organizzazioni sindacali l'elenco dei lavoratori iscritti alle stesse.

Art. 5) MOBILITA'

Nel caso in cui disponga la mobilità del personale ai sensi dell'Art. 13 del CCNL del 25/03/2010; il Consorzio ne informerà le RSU e, qualora se ne riscontrasse congiuntamente la necessità, le parti si incontreranno per individuare eventuali programmi formativi che consentano di rispondere alle esigenze consortili ed all'adeguamento professionale dei dipendenti.

Art. 6) FORMAZIONE

Fermo restando il diritto dei dipendenti ad usufruire dei permessi retribuiti nei casi di cui all'Art. 26 CCNL (diritto allo studio), l'utilizzo dei medesimi permessi retribuiti può essere esteso all'eventuale partecipazione ad altri corsi o progetti di formazione non espressamente previsti, a condizione che tale partecipazione sia preventivamente autorizzata dal Consorzio.

In caso di partecipazione concordata a programmi formativi di interesse comune, le parti concordano che, a fronte di un intervento del Consorzio sul costo dei corsi, i dipendenti potranno seguire gli stessi anche al di fuori del normale orario di lavoro, senza riconoscimento di ore straordinarie.

In occasione dell'incontro di cui all'Art. 4 del presente accordo, le parti potranno verificare eventuali esigenze formative del personale ed in particolare, alla luce dell'adesione a For.Agri. ed allo scopo di una stabilizzazione dei posti di lavoro, particolare attenzione verrà riservata ai seguenti argomenti:

- 1) Innovazione tecnologica ed automatizzazione degli impianti.
- 2) Crescita professionale degli addetti, con particolare attenzione alle aree più basse.
- 3) Nuovi compiti consortili eventualmente derivanti da leggi nazionali o regionali.

Art. 7) TUTELA DELLA SALUTE E AMBIENTE DI LAVORO

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza

Nell'ambito dell'applicazione del CCNL 25/03/2010, allegato "P" recante norme per l'applicazione del nuovo regime in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro, si concorda di elevare a due il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, mantenendo inalterato il monte ore complessivo a disposizione degli stessi.

Indumenti di lavoro

Le divise degli autisti e degli uscieri del Consorzio verranno integrate con la dotazione di un soprabito e verranno sostituite ogni due anni. L'Amministrazione provvederà inoltre a dotare di vestiario da lavoro gli operai fissi che ne necessitano.

In riferimento al comma precedente si concorda di fornire agli operai avventizi assunti per non meno di sei mesi due tute con l'obbligo del loro utilizzo e sostituibili ad usura. Ai lavoratori addetti a mansioni disagiate verranno forniti gli indumenti individuali idonei (guanti, stivali, maschere, caschi ecc.) e sostituiti ad usura.

Tutela della salute

Il Consorzio rimborserà il costo della vaccinazione contro la leptospirosi ai dipendenti che intenderanno sottoporvisi.

Art. 8) PROMOZIONE

I criteri per la promozione o assegnazione di mansioni superiori sono quelli previsti dall'art. 45 del CCNL 25 marzo 2010.

Allo scopo di rendere trasparente l'applicazione di detti criteri le parti concordano di istituire una commissione, per ogni singola promozione o assegnazione, di cui farà parte anche un rappresentante dei lavoratori.

Art. 9) ORARIO DI LAVORO

La distribuzione dell'orario di lavoro per tutto il personale consortile viene concordata su cinque giorni settimanali, da lunedì al venerdì compresi. Dal 1° luglio 2010 l'orario settimanale é quello indicato nei seguenti commi.

Per il personale impiegatizio degli uffici la distribuzione dell'orario e la flessibilità viene così determinata:

	mattino		pomeriggio	
	entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì	7.30/8.30	13.00/13.30	14.00/14.30	17.30/18.30
Martedì	7.30/8.30	13.00/14.00		
Mercoledì	7.30/8.30	13.00/13.30	14.00/14.30	17.30/18.30
Giovedì	7.30/8.30	13.00/13.30	14.00/14.30	17.30/18.30
Venerdì	7.30/8.30	13.00/14.00		

Resta inteso che il personale impiegatizio in regime di flessibilità dovrà assicurare la presenza lavorativa d'ufficio nell'arco temporale compreso, per il mattino tra le 8.30 e le 13.00 e per il pomeriggio tra le 14.30 e le 17.30 con tre rientri settimanali.

La pausa minima di lavoro deve essere tra il mattino e il pomeriggio di almeno 30 minuti.

La flessibilità va quindi intesa come recupero di orario non lavorato e non può consentire cumulo di orario lavorato da scontare sull'orario d'ufficio. Si intende per orario d'ufficio le 38 ore settimanali divise in cinque mattine e tre rientri pomeridiani.

In ogni caso non potranno essere effettuate più di nove ore giornaliere il lunedì, mercoledì e giovedì e non più di 6 ore 30 minuti consecutive il martedì e venerdì, fatto salvo il lavoro straordinario debitamente autorizzato al di fuori della flessibilità.

La flessibilità non dovrà arrecare disagio o incompatibilità con le necessità operative del Consorzio o con le funzionalità dei singoli uffici ed andrà calcolata su base mensile.

Quando in caso di forza maggiore non fosse possibile il recupero del tempo non lavorato (es. malattia) entro il mese sarà cura del dipendente provvedere a recuperare detto tempo a partire dal rientro al lavoro usufruendo immediatamente della massima flessibilità consentita sino al suo esaurimento, fermo restando il limite delle 9 ore giornaliere per i giorni di lunedì, mercoledì e giovedì e il limite delle 6 ore 30 minuti giornalieri per i giorni del martedì e del venerdì.

Tutte le uscite per motivato servizio anche sotto le 4 ore di durata, vanno autorizzate dai Capi settore o dai Dirigenti.

Qualora un dipendente in trasferta effettui la sosta pranzo, la stessa normalmente deve intendersi di 30 minuti, pari cioè alla durata della pausa minima di lavoro consentita.

Il personale impiegatizio in part-time potrà usufruire della flessibilità limitatamente agli orari di entrata/uscita che ricadono all'interno di essa.

Per il personale operaio fisso ed avventizio operante nell'area facente capo a Mirandola, Bondeno e Modena Sud la distribuzione dell'orario di lavoro è così fissato:

Mesi di: Gennaio, Febbraio, Marzo, Ottobre, Novembre e Dicembre: 37 ore settimanali:

	mattino		pomeriggio	
	entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Martedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Mercoledì	8.00	12.00	13.30	17.30
Giovedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Venerdì	8.00	13.00		

Mesi di: Aprile, Maggio, Giugno, Luglio, Agosto, Settembre: 39 ore settimanali:

	mattino		pomeriggio	
	entrata	uscita	entrata	uscita
Lunedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Martedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Mercoledì	8.00	12.00	13.30	17.30
Giovedì	8.00	12.00	13.30	17.30
Venerdì	8.00	12.00	13.30	16.30

Per il personale operaio fisso ed avventizio operante nell'area facente capo a San Giovanni, in riferimento all'Art. 51 e 133 del CCNL 25 marzo 2010 che consente di diversificare, sulla base di accordi aziendali, la ripartizione dell'orario di lavoro settimanale nel corso dell'anno, l'orario di lavoro settimanale sarà di 40 ore ripartito in cinque giornate per il periodo da metà marzo a fine ottobre compreso. Nei mesi di gennaio-febbraio e novembre-dicembre, l'orario di lavoro viene ridotto al fine del recupero compensativo del maggior orario effettuato nel periodo sopra citato.

Tenuto conto che le settimane lavorative nell'anno solare sono 47 (determinate deducendo le 5 settimane di ferie e permessi dalle 52 settimane annue totali), competono ai lavoratori 94 ore di minor lavoro (47 settimane x 2 ore di maggior lavoro). Anno per anno sarà raggiunto un accordo tra l'Amministrazione e le R.S.U. per definire il calendario di fruizione di tale riduzione.

Le giornate di ferie e i riposi compensativi usufruiti nei periodi a 7 ore di lavoro giornaliero faranno maturare un numero di ore di recupero pari al numero di giorni di ferie e riposi compensativi, da utilizzare nei medesimi periodi di orario ridotto.

Art. 10) ATTIVITÀ DI COMUNICAZIONE

L'attività di comunicazione – intesa come promozione all'esterno dell'attività e del ruolo dell'Ente - è riconosciuta dalle parti quale attività istituzionale e pertanto l'Amministrazione potrà richiedere al personale di prestare attività lavorativa anche oltre l'orario ordinario di lavoro.

Per partecipazione alle varie iniziative connesse alla comunicazione si intende la presenza presso gli stand allestiti dal Consorzio in occasione delle diverse Fiere, alle manifestazioni pubbliche comprese nel programma organizzativo della "Settimana della Bonifica" ed agli eventuali convegni od occasioni similari promossi dal Consorzio.

I criteri di rotazione del personale da adibire a tali manifestazioni saranno definiti in occasione di appositi incontri tra i Capi Settore e relativi addetti, con l'eventuale presenza dei rappresentanti RSU.

Art. 11) LAVORO A TURNI

Considerata la necessità del funzionamento ininterrotto degli impianti consortili ai fini dello scolo e della irrigazione nell'effettuazione del servizio di piena e nei periodi di maggiore richiesta di acqua ad uso irriguo; considerato altresì che gli anzidetti periodi non possono essere preventivamente stabiliti, dipendendo da circostanze meteorologiche per loro natura imprevedibili; ritenuto infine che il funzionamento degli impianti in oggetto si può ottenere con una distribuzione dei turni dell'orario di lavoro del personale fisso ed avventizio addetto agli impianti, nel rispetto dell'Art. 51 del CCNL, le parti convengono quanto segue.

Le presenti disposizioni sostituiscono ad ogni effetto, dalla data di stipulazione del presente accordo integrativo aziendale, qualsiasi preesistente normativa aziendale in materia di turni.

La Direzione del Consorziò ha facoltà di stabilire turni di lavoro per un regolare funzionamento, anche ininterrotto, degli impianti consortili, ai fini dello scolo e dell'irrigazione, nei periodi di piena e/o di maggiore richiesta di acqua ad uso irriguo e non.

I turni avicendati di lavoro potranno essere articolati con periodi di durata massima fino alle 24 ore giornaliera.

Le parti convengono che lo schema dei turni in essere per l'impianto Pilastresi viene esteso anche all'impianto Sabbioncello a far data dal 1° luglio 2010. Entrambi gli schemi vengono allegati al presente testo unico. (Allegato 4)

Al momento della utilizzazione degli schemi verranno inseriti dalla Direzione i nominativi e ne saranno informate le R.S.U.

La Direzione darà comunicazione dei turni, salvo casi eccezionali, al personale interessato con un preavviso di almeno 24 ore, avendone già data comunicazione preventiva alle R.S.U.

Per eventuali modifiche dello schema allegato le parti contraenti il presente accordo si incontreranno.

Agli impianti idrovori consortili, durante il turno di notte, dovranno essere addetti non meno di due operatori.

Nell'arco della durata di ogni turno giornaliero di lavoro il personale addetto avrà normalmente diritto ad usufruire di mezz'ora di sosta. Nei periodi di emergenza idraulica comunicata dal capo settore, se tale sosta non fosse usufruibile per esigenze contingenti di operatività presso gli impianti, a seguito della indicazione del capo impianto o di suo sostituto, verrà retribuita.

Con riferimento a quanto stabilito nel comma precedente relativamente al diritto del personale di usufruire di mezz'ora di sosta retribuita per ogni turno, le parti si danno atto che durante il turno di notte i dipendenti non possono usufruire di tale diritto, essendo necessaria la contemporanea presenza di due operatori.

Tenuto conto di quanto sopra ed a fronte della mancata possibilità di usufruire della sosta retribuita, viene riconosciuto il diritto al pagamento di mezz'ora di retribuzione aggiuntiva per ogni turno a quei dipendenti che prestano attività lavorativa in orario notturno.

Il personale femminile eventualmente assunto non potrà essere adibito a turni di lavoro notturno; dovrà inoltre usufruire della mezz'ora di sosta entro la 6^a ora di lavoro.

I turni di lavoro non potranno superare le otto ore giornaliere (comprehensive della mezz'ora di sosta) e complessivamente, nell'arco della settimana, secondo la flessibilità stabilita all'art. 9 del presente testo unico.

Qualora ne riscontrasse l'effettiva necessità la Direzione del Consorzio potrà adottare turni di lavoro nei giorni di sabato, domenica o di festività infrasettimanali, utilizzando per tali turni anche lavoratori stagionali, garantendo il rispetto di quanto fissato al comma precedente e di 48 ore consecutive di riposo settimanale per tutti i lavoratori interessati.

I turni dovranno essere formulati in modo da consentire l'avvicendamento degli operai nei turni stessi così da evitare la frequente ripetizione di periodi lavorativi nelle ore notturne.

Ai lavoratori addetti ai turni saranno corrisposte le maggiorazioni previste dal C.C.N.L.

A far tempo dal 1° agosto 1996, i giorni festivi infrasettimanali lavorati dal personale operaio sia fisso che stagionale, ricadenti all'interno di un turno di lavoro, verranno retribuiti corrispondendo, oltre alla retribuzione ordinaria di competenza, la maggiorazione del valore orario normale, come previsto dagli articoli 80 - personale operaio salariato - e 136 - personale operaio stagionale - del vigente CCNL per i dipendenti dai Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario.

Si precisa inoltre quanto segue:

- et nel caso di giorni festivi ricadenti all'interno dei turni di lavoro, al personale operaio fisso verrà erogata, in aggiunta a quanto riportato al capoverso 11.17, una giornata intera di lavoro;
- * nel caso di giorni festivi ricadenti all'interno dei turni di lavoro, al personale operaio stagionale verrà erogata, in aggiunta a quanto riportato al capoverso 11.17, una giornata di lavoro da computarsi in un numero di ore pari a quelle previste dal turno nel giorno festivo infrasettimanale;
- @ in caso di interruzione dei turni di lavoro relativi al funzionamento dell'impianto Pilastresi, il Consorzio si impegna a valutare la possibilità di consentire il recupero delle ore eventualmente non lavorate in giornate non coincidenti con il sabato e la domenica, fatte in ogni caso salve straordinarie esigenze di servizio.

Art. 12) FESTIVITA' SOPPRESSE

A parziale deroga di quanto stabilito con accordo collettivo nazionale 20 maggio 1977 in luogo delle festività di cui alla legge 5/3/77 no 54, vengono concessi a tutto il personale, dall'anno 1988 :quattro giorni di riposo compensativo cumulabile con le ferie.

Resta salvo il disposto dell'Art. 4 del suddetto accordo 20/5/77, allegato D al CCNL vigente.

Art. 13) SERVIZIO IRRIGUO

Successivamente alla approvazione del nuovo piano di classifica il Consorzio si impegna ad attivare idonei strumenti che consentano la migliore razionalizzazione dell'impegno del personale relativamente al servizio irriguo e contestualmente una più puntuale informazione all'utenza circa le metodologie di richiesta e fruizione del servizio stesso.

Le parti concordano di verificare periodicamente l'efficacia delle misure adottate per gli obiettivi di che trattasi.

Art. 14) REPERIBILITA'

Generalità

Il presente accordo riguarda la prestazione della reperibilità da parte dei dipendenti del Consorzio al fine di garantire la continuità e la sicurezza dello svolgimento delle attività istituzionali e in senso lato l'esercizio degli impianti e delle infrastrutture inerenti le funzioni di scolo e irrigazione, in un ambito temporale al di fuori dell'orario di lavoro stabilito dai contratti collettivi nazionali di categoria, nonché dai contratti integrativi aziendali.

Definizione e norme generali

Per reperibilità si intende una prestazione, fornita dal lavoratore dipendente consistente nella predisposizione di condizioni atte a consentirne l'agevole ed immediato reperimento, al di fuori dell'ordinario orario (ovvero del turno) di lavoro, eventualmente anche al fine di svolgere prestazioni di lavoro straordinario in relazione alle funzioni operative più avanti specificate alla cui richiesta da parte dell'Ente il lavoratore deve poter rispondere in tempi stretti.

Per indennità di reperibilità si intende il compenso attribuito in funzione della durata della situazione di disagio o di "sacrificio" in cui il lavoratore è costretto a permanere per essere in grado di fornire la prestazione della reperibilità.

Con riferimento a quanto indicato al 4° comma dell'art. 55 del CCNL, la durata della reperibilità sarà pari a 24 ore nei giorni non lavorativi, e a 16 ore per i giorni lavorativi, salvo che per il personale in turnazione, per il quale la reperibilità avrà la durata occorrente per dare copertura al lasso di tempo non soggetto a turnazione.

Ai dipendenti ai quali viene richiesta la reperibilità è corrisposta, durante il periodo di reperibilità stessa, un'indennità giornaliera negli importi e con la metodologia e la decorrenza stabiliti dalla contrattazione nazionale.

Al lavoratore in reperibilità chiamato per l'intervento, oltre l'orario di effettiva prestazione verrà liquidata un'ora di retribuzione straordinaria per tener conto dei tempi di trasferimento.

La prestazione della reperibilità sarà richiesta dalla Direzione del Consorzio (ovvero dal funzionario a ciò delegato), entro le ore 18 della giornata di mercoledì di ogni settimana, per il periodo

ritenuto più opportuno, nel rispetto delle limitazioni prescritte dalle leggi, regolamenti e contratti vigenti in materia, e potrà riguardare qualsiasi dipendente del Consorzio.

In particolare per il periodo irriguo la Direzione predisporrà, su proposta dei responsabili degli uffici interessati, un piano di reperibilità mensile con l'individuazione giornaliera dei lavoratori interessati al servizio, nella misura e con le modalità ritenute più opportune per assicurare il corretto svolgimento dei servizi.

Successivamente alla firma del presente accordo, e comunque entro il 30/09/2013, una apposita commissione tecnica dovrà verificare tutte le soluzioni che possano consentire una maggiore turnazione delle chiamate in reperibilità dei lavoratori assunti nella zona di San Giovanni.

Servizi essenziali da garantire

Al di fuori dell'orario di lavoro, nonché dei turni lavorativi, quando adottati, (al riguardo, si intende estesa a tutto il personale tecnico la possibilità di essere inserito in squadre operative e quindi in turni lavorativi all'uopo istituiti per le emergenze di cui ai successivi punti), potranno essere garantiti mediante prestazione della reperibilità i seguenti servizi essenziali, dotando il personale di cui sopra di adeguata strumentazione, tale da consentire allo stesso di raggiungere in breve lasso di tempo il luogo di lavoro per eseguirvi la prestazione richiesta:

- funzionamento dei manufatti regolatori e di presidio sulle canalizzazioni in genere, per i periodi di inaso irriguo ed in caso di precipitazioni significative ovvero di piena idraulica;
- funzionamento degli impianti di sollevamento nei periodi di effettiva attivazione degli stessi;
- arresto e riparazione e successiva messa in funzione degli impianti pluvirrigui.

I lavoratori chiamati al lavoro in regime di reperibilità dovranno godere del riposo settimanale nei termini previsti dalla legislazione e dalla contrattazione vigente.

Art. 15) LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Nel rispetto della norma di cui all'Art. 83 del CCNL del 25/03/2010 le RSU potranno periodicamente verificare che le prestazioni di lavoro straordinario rientrino nei limiti di cui all'articolo stesso.

Il Consorzio si impegna comunque a consegnare semestralmente alle RSU la situazione degli straordinari divisi per singolo ufficio o settore e per singolo lavoratore (nel rispetto della legge per la Privacy).

I dipendenti che per esigenze di servizio siano tenuti ad effettuare lavoro straordinario nei giorni di sabato e festivi sono autorizzati a svolgere in quelle occasioni una prestazione di durata non inferiore alle quattro ore.

Resta inteso che non sussiste alcun limite alla prestazione di lavoro straordinario nei casi di emergenza idraulica di competenza del Consorzio di Burana, ovvero di situazioni di gravità assoluta che possano compromettere il raggiungimento dei fini istituzionali.

A parziale deroga di quanto stabilito all'art. 84 del CCNL 25 marzo 2010 con la norma intitolata "Banca delle ore", tutte le ore di lavoro straordinario prestate nel corso dell'anno potranno essere convertite dal dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio, in altrettante ore di riposo compensativo, fermo restando in tale ipotesi il pagamento delle maggiorazioni previste contrattualmente.

Nel caso in cui il dipendente intenda richiedere la trasformazione in riposo compensativo di tutte o parte delle ore di straordinario lavorate dovrà fame richiesta scritta da allegare al riepilogo mensile degli straordinari e tale richiesta riguarderà le ore lavorate nel mese stesso.

I riposi compensativi non possono essere goduti prima di 15 giorni dalla data di svolgimento delle prestazioni di lavoro straordinario da recuperare e comunque non oltre il primo trimestre dell'anno solare successivo.

In ogni caso, tra le attività lavorative del mattino e del pomeriggio dovrà intercorrere una mezz'ora di interruzione del servizio, durante la quale non potrà essere effettuato lavoro straordinario.

Art. 16) RIMBORSI

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art.87 e dall'allegato "B" del CCNL sono da intendersi corrette le seguenti norme comportamentali:

1. i dipendenti fissi ed avventizi che per ragioni di servizio vengano comandati a svolgere la loro attività fuori dal luogo e zona di lavoro loro assegnati, e siano quindi costretti a consumare altrove il pasto, hanno diritto al relativo rimborso in forma forfetaria o a pie di lista;
2. i dipendenti fissi e stagionali che effettuano 8 ore di lavoro consecutivo hanno diritto al rimborso forfetario del pasto.

Modalità di rimborso

Le spese sostenute dai dipendenti in trasferta o missione vengono rimborsate immediatamente tramite le casse economali su presentazione di documenti conformi agli ordini di servizio esistenti in materia quando, singolarmente o cumulativamente, siano superiori all'importo di Euro 25,00.

Quando le spese sostenute risultino inferiori od uguali a tale importo, il rimborso verrà effettuato in busta paga entro il mese successivo.

Rimane in ogni caso, l'obbligo per il dipendente di compilare la nota mensile delle indennità e delle spese dovute per trasferte e missioni, che siano o no già state rimborsate attraverso le casse economali, allegando la documentazione relativa.

Per ciò che riguarda l'indennità di trasporto da corrispondere agli operai stagionali si applica la disciplina e la prassi già vigenti nel Consorzio della Bonifica Burana-Leo-Scoltenna-Panaro.

Sarà cura dell'Ufficio Personale corrispondere in busta paga le somme indicate in tali note non rimborsate attraverso le casse economiche perché non rientranti nell'ipotesi di cui al precedente comma 2.

Art. 17) RIMBORSO DANNI ALL'AUTOMEZZO DI PROPRIETA' DEL DIPENDENTE

L'Amministrazione si impegna a stipulare con una Compagnia Assicuratrice, abilitata a tale ramo di attività, una polizza "kasko" per assicurare gli automezzi di proprietà dei dipendenti consorziali, quando questi siano utilizzati - debitamente autorizzati - per necessità di servizio.

Si stabilisce che dal 1/8/1991 ai dipendenti a cui è chiesto di usare il mezzo proprio e per i quali è stata stipulata polizza cumulativa assicurativa Kasko, questa potrà essere estesa alle 24 ore giornaliere qualora sia tecnicamente possibile ed accettato dalla Compagnia Assicuratrice attuale o da altre, a richiesta del dipendente. Il maggior costo rispetto alla spesa attuale sarà a carico del dipendente medesimo.

Per i lavoratori assunti con mansioni che richiedano il possesso della patente di guida che, a causa di infrazioni non gravissime, dovessero ritrovarsi con la stessa sospesa o ritirata il Consorzio si impegna a individuare mansioni alternative.

Art. 18) FERIE ANNUALI

A decorrere dal 01/01/2011 tutti i dipendenti a tempo indeterminato usufruiscono di 25 giorni lavorativi di ferie annuali; in sede di armonizzazione e cioè per l'anno 2010 le ferie annuali saranno pari a:

- 24,5 giorni lavorativi per i dipendenti ex Burana-Leo – Scoltenna-Panaro
- 25 giorni lavorativi per i dipendenti ex Reno -Palata.

Le ferie dovranno essere godute nei limiti e nei tempi previsti dall'art. 94 del CCNL 25/03/2010.

Per i dipendenti provenienti dal Consorzio di Bonifica Burana- Leo - Scoltenna - Panaro si concorda il seguente programma di fruizione delle ferie pregresse:

- Ferie anno 2009, entro il 30/06/2011
- Ferie anno 2010, entro il 31/12/2011
- Ferie anno 2011, entro il 30/06/2012.

Art. 19) PERMESSI OPERAI STAGIONALI

Gli operai avventizi possono usufruire di 1 ora di permesso retribuito per ogni mese di servizio prestato, con un massimo di 4 ore per anno solare.

Le ore di permesso potranno essere utilizzate dal dipendente interessato cumulativamente o separatamente.

Resta inteso che ogni permesso non potrà avere durata minima inferiore a 60 minuti.

Le domande di permesso di cui al presente articolo devono essere inoltrate al capo settore con il preavviso, di norma, di almeno 24 ore.

I permessi di cui ai precedenti commi devono essere accordati nei giorni e con le modalità richieste dai dipendenti, a meno che a ciò ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali degli impianti consortili.

In casi straordinari di effettiva necessità, che dovrà essere documentata da parte del dipendente, il Consorzio valuterà la possibilità di concedere permessi non retribuiti, di durata complessiva non superiore a due giorni, che potranno eventualmente essere recuperati al termine del rapporto.

Art. 20) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Una volta istituito il Fondo di Previdenza complementare di cui all'Art. 108 del CCNL 25/03/2010, le parti si impegnano ad effettuare una verifica congiunta e tempestiva per decidere le eventuali forme di adesione allo stesso, nel rispetto degli accordi che a livello nazionale interverranno in proposito fra le parti.

Art. 21) RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Prima di procedere a nuove assunzioni, il Consorzio verificherà, in via prioritaria, la disponibilità dei dipendenti part-time, in possesso di qualifica uguale a quella per la quale occorre procedere all'assunzione, a trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

Art. 22) REQUISITI PER L'ASSUNZIONE (OTD)

Gli operai a tempo determinato, dal secondo anno di assunzione in poi, potranno assolvere agli obblighi di cui all'Art. 129 del CCNL 25/03/2010 mediante presentazione del proprio stato di famiglia e di apposita dichiarazione con cui certifichino il godimento dei diritti civili e politici e l'inesistenza di condanne di cui alla lettera C) del medesimo Art. 129.

Art. 23) CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Le parti concordano sulla validità della contrattazione aziendale.

Art. 24) SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMIO DI OPEROSITÀ E RISULTATO

Ai dipendenti del Consorzio della Bonifica Burana viene riconosciuto il seguente premio di operosità e risultato così composto:

1. al personale dipendente in servizio viene riconosciuta annualmente l'erogazione di una somma pari al 49% della retribuzione lorda del mese di ottobre di ciascun anno che costituisce elemento distinto della retribuzione.

Si precisa che tale somma viene corrisposta al personale dipendente in servizio al 31 ottobre di ciascun anno con anzianità ininterrotta di almeno un anno alla stessa data, nonché, in dodicesimi, al personale cessato nell'anno purché con servizio in quell'anno superiore a mesi sei ed inoltre con anzianità ininterrotta di almeno un anno alla data di cessazione del rapporto di lavoro e con l'applicazione, in entrambe le ipotesi, dei correttivi derivati dalle assenze effettuate a qualsiasi titolo, escluso le ferie e i permessi ordinari, straordinari e sindacali contrattualmente definiti, nonché l'assenza obbligatoria per maternità e l'assenza dovuta ad infortunio per cause di servizio.

I correttivi si intendono così fissati: riduzione di 1/12 per assenze da 31 a 60 giorni; 2/12 per assenze da 61 a 90 giorni; di 3/12 per assenze da 91 a 120 giorni e 4/12 per assenze sino a 160 giorni, arrotondando per difetto la frazione di giorno; per assenze superiori a giorni 160 non si darà luogo ad erogazione della somma.

Il Consorzio si obbliga ad erogare tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

2. In aggiunta a quanto previsto al punto 1) del presente Articolo, qualora il Consorzio non sia gravato da forti passività onerose, erogherà annualmente al personale un'ulteriore somma che, in ogni caso, non potrà risultare superiore al 15% della retribuzione lorda del mese di Ottobre di ciascun anno, con esclusione di ogni riflesso sugli istituti contrattuali.

Detta erogazione sarà subordinata al raggiungimento di obiettivi concordati tra le parti in sede di Commissione bilaterale composta da tre Dirigenti del Consorzio e da altrettanti componenti della RSU

Il premio di risultato è correlato al raggiungimento di obiettivi tesi al conseguimento di incrementi di produttività e di superiori livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali (con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza) tramite la realizzazione di progetti, di piani di lavoro e di altre iniziative nonché attraverso la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'assetto esistente.

Data la stretta interconnessione esistente tra i diversi strumenti che devono essere attivati per ottenere un miglioramento organizzativo delle strutture dell'Ente, il raggiungimento degli obiettivi che specificatamente attengono ad un biennio (e parzialmente ad ogni singolo anno del biennio), valutato in termini globali, costituisce ottenimento pieno di risultato tale da tradursi nella misura massima del 15% e tale da coinvolgere in misura uniforme tutti i settori della organizzazione consortile.

Tale concezione di intersettorialità dell'obiettivo generale da perseguire da parte del Consorzio, discende anche da un principio di socializzazione aziendale ossia di mutualità dei diversi settori operativi dell'Ente ravvisabile nell'alternanza degli stessi nel perseguimento degli obiettivi programmati.

Detto principio, d'altronde, è conforme ad una oggettiva compartecipazione di tutto il personale dell'Ente ed ad una sua conseguente corresponsabilizzazione, anche quando i singoli obiettivi programmati fanno capo ad uno specifico comparto operativo del Consorzio.

In conclusione, se il raggiungimento dell'obiettivo globale nella sopra illustrata accezione di sintesi risultante dei molteplici obiettivi specifici, darà luogo all'erogazione del premio di risultato nella misura massima del 15% da estendere uniformemente a tutto il personale, il non raggiungimento dell'obiettivo stesso non darà luogo all'erogazione del premio.

Il conseguimento degli obiettivi specifici dovrà essere oggetto di valutazione da parte della Commissione bilaterale, la quale dovrà esprimere un giudizio di merito sostanziale riguardo il raggiungimento o meno dell'obiettivo globale succitato.

La stessa Commissione bilaterale dovrà indicare (in sede di riunione per la definizione biennale degli obiettivi) nell'ambito del biennio la quota di obiettivo globale da raggiungere per ogni singolo anno, così da consentire per ciascun anno la verifica di raggiungimento di detta quota.

Resta inteso che ai dipendenti a tempo determinato la somma di cui al presente punto verrà erogata sulla base dei periodi effettivamente lavorati nel corso dell'anno.

Il Consorzio si obbliga ad erogare tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

3. In aggiunta a quanto previsto ai punti 24.1.1 e 24.1.2, annualmente il Consorzio erogherà al personale dipendente in servizio, che si trovi nelle condizioni di cui al comma a) del punto 1) del presente articolo, una somma variabile dallo 0 al 36% della retribuzione lorda del mese di ottobre di ciascun anno, con esclusione di ogni riflesso sugli istituti contrattuali - in funzione della verifica che non sussistano forti passività nella gestione finanziaria dell'anno di che trattasi - con valutazione di assoluta discrezionalità circa la rapportazione delle percentuali da assegnare (decrementi da quella massima sopraindicata corrispondente alla qualifica di ottimo) alle altre varie qualifiche, come più avanti specificate, discendenti per ciascun dipendente dal giudizio espresso con apposita nota dalla Direzione.

Dette qualifiche si sostanzieranno sulla base dei seguenti parametri:

- e Capacità: intesa come attitudine, predisposizione naturale alle mansioni da svolgere e vivacità intellettuale.
- o Professionalità: intesa come competenza, impegno, predisposizione acquisita nello svolgere le mansioni.
- "" Assiduità e disponibilità: intese come costanza e perseveranza nel portare a termine il compito assegnato e come prestarsi a svolgere attività supplementari a quella ordinariamente richiesta per carico o per orario di lavoro.
- @ Spirito di iniziativa: inteso come capacità di intraprendere, promuovere, sottoporre all'attenzione del responsabile nuove attività e vocazione ad organizzare produttivamente sé (e i propri collaboratori).
- o Passione al lavoro: intesa come interesse, attaccamento, profusione di energie, anche nei momenti di maggiore carico di lavoro.

Le qualifiche si riassumeranno in ottimo, buono, sufficiente ed insufficiente.

Ciascuno dei precedenti cinque parametri verrà esplicitato con un punteggio che varia da 0 a 4.

Dalla somma dei punteggi dei cinque parametri discenderà un giudizio complessivo che, con riferimento alle qualifiche sopra indicate, viene così distinto:

OTTIMO	per somma di punti da 16 a 20
BUONO	per somma di punti da 11 a 15
SUFFICIENTE	per somma di punti da 6 a 10
INSUFFICIENTE	per somma di punti sino a 5

Del giudizio complessivo, ossia della sopraccitata qualifica, viene data comunicazione al dipendente, il quale ha facoltà di proporre reclamo entro dieci giorni.

Il Consorzio corrisponderà tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

Il Consorzio si obbliga ad informare, a valutazione effettuata, le R.S.U. in sede di Commissione bilaterale dei criteri generali di valutazione.

Per i dipendenti provenienti dal Reno Palata l'applicazione del presente articolo decorre dal 01/07/2010.

ULTERIORE PREMIO VARIABILE

A decorrere dal 01/01/2013 le parti concordano la istituzione di un ulteriore premio variabile, non consolidabile nella retribuzione, di 174 Euro annui che sarà pari ad una spesa massima per il

Consorzio di 42.000 euro. Eventuali benefici derivanti dalla decontribuzione e/o detassazione porteranno ad un aumento del premio per singolo lavoratore fermo restando l'importo massimo complessivo di 42.000 euro a carico dell'Ente. La somma di € 42.000,00 - costo per il Consorzio - è da intendersi ridotta proporzionalmente al non raggiungimento parziale degli obiettivi come spiegato in seguito.

Tale premio sarà calcolato su 4 obiettivi che puntano ad aumentare la produttività, l'efficacia e la qualità del lavoro consortile:

A. Riduzione lavoro straordinario

Le parti concordano che uno degli obiettivi di produttività ed efficacia è la riduzione del lavoro straordinario. Viene individuata quale base il lavoro straordinario previsto dal Bilancio Preventivo per l'anno 2013 approvato lo scorso 28 novembre 2012.

La quota, pari al 25% del premio annuo, matura secondo la seguente scaletta:

Riduzione da 0,5% a 1%	20% del premio parziale
Riduzione dal 1% al 2%	40% del premio parziale
Riduzione dal 2% al 3%	70% del premio parziale
Riduzione oltre il 3%	100% del premio parziale

Dal conteggio degli straordinari restano escluse le ore legate alla progettazione derivanti dagli eventi sismici 2012 e le ore derivanti dal servizio per piena effettuate fino al maggio 2013.

B. Censimento opere sul territorio

Le parti concordano che una maggiore conoscenza delle opere esistenti sul territorio consortile rappresenta un obiettivo di qualità ed efficacia per lo stesso Consorzio; si concorda pertanto quanto segue.

Il presente premio rappresenta il 30% del premio variabile complessivo.

Il Consorzio si impegna entro il mese di **settembre** 2013 a fornire i mezzi tecnici ed informatici e la relativa formazione al personale allo scopo di censire le opere presenti sul reticolo idraulico consortile.

Si considererà raggiunto l'obiettivo secondo la seguente scaletta:

Km di canali censiti	percentuale premio
Meno di 100	nessuna percentuale
Da 100 a 200	50% del premio parziale
Oltre i 200	100% del premio parziale

La priorità dei canali da censire sarà individuata dalla Direzione Consortile.

Qualora il Consorzio non rispettasse quanto previsto dal punto c) l'obiettivo sarà considerato raggiunto.

Per censimento si intende la georeferenziazione delle opere ed una breve relazione comprensiva di immagini fotografiche.

C. Report della situazione in campagna

Le parti concordano che una procedura che consenta giornalmente di avere report sulla situazione in campagna consentirebbe un aumento dell'efficacia dell'operato consortile. Tali report dovranno essere informatizzati e uniformi per tutto il territorio.

Si concorda pertanto che il premio, pari al 20% del premio annuo, matura secondo la seguente scaletta:

procedura attiva entro agosto 2013	100% del premio parziale
procedura attiva dopo agosto 2013	50% del premio variabile

D. Contribuzione volontaria

L'aumento della percentuale di riscossione spontanea dei contributi consortili ruolo 2013 da parte di Equitalia (avvisi di pagamento) risponde ad obiettivi di efficacia e produttività.

Viene individuata quale base di riferimento quella relativa al ruolo 2013 così come risulta dalla rendicontazione dell'Istituto. La percentuale di riferimento è il 90%.

Il premio, pari al 25% del premio annuo, matura secondo la seguente scaletta:

inferiore al 90%	nessun premio
Dal 90% al 91%	50% del premio parziale
oltre il 91%	100% del premio parziale

Le parti si impegnano a verificare periodicamente il raggiungimento degli obiettivi indicati; qualora i risultati si discostassero dagli obiettivi le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di novembre per verificarne le cause ed eventualmente correggere i parametri di valutazione degli obiettivi.

Il premio annuo previsto al presente punto per i dipendenti a tempo determinato e per gli avventizi sarà erogato in base ai mesi di effettivo lavoro; per i lavoratori part-time matura in proporzione all'orario settimanale svolto (*in conformità all'EDR*).

Entro febbraio 2014 verrà verificato il raggiungimento degli obiettivi per l'erogazione del premio di cui al presente art.24 punto 3, che verrà erogato dal Consorzio con la busta paga del mese di febbraio 2014 per i dipendenti fissi, mentre per gli stagionali con la prima busta paga utile dell'anno 2014.

SALARIO AZIENDALE

Con le decorrenze previste dall'accordo aziendale 15/06/2010 è fissato il salario integrativo del minimo di stipendio base fissato dal C.C.N.L. di cui all'allegato 3.

Per effetto della nuova classificazione nessun lavoratore in servizio al 31/10/2009, proveniente dal Consorzio Bonifica di Burana, Leo, Scoltenna e Panaro può avere una riduzione del salario integrativo, eventuali differenze verranno pertanto mantenute come condizioni ad personam.

Sono conseguentemente aggiornate con le stesse decorrenze e le stesse modalità le retribuzioni base orarie previste per tutto il personale a tempo determinato.

Le parti confermano che, come metodologia di calcolo attualmente già in essere, sulle somme sopra indicate, erogate a titolo di salario integrativo aziendale, hanno effetto gli aumenti periodici di anzianità pari al 5%.

Sono in vigore anche le indennità integrative ad personam di cui all'Allegato 2.

ELEMENTO DISTINTO DELLA RETRIBUZIONE

A far data dal 1° gennaio 2010 viene riconosciuto ai dipendenti un elemento distinto della retribuzione, che sarà calcolato sulle 14 mensilità e sul premio di operosità e rendimento e non su altri istituti, pari a 15 euro mensili.

L'elemento distinto della retribuzione viene aumentato di 11 euro, portandolo perciò ad un totale di 26 euro, con le seguenti tranches:

Dal 01/01/2011 l'elemento distinto della retribuzione viene aumentato a 20,5 euro (con un aumento di 5,5 euro)

Dal 01/01/2012 l'elemento distinto della retribuzione viene aumentato a 26 euro (con un aumento di 5,5 euro)

Per i lavoratori part-time l'elemento distinto della retribuzione matura in proporzione all'orario settimanale svolto.

Gli arretrati a titolo del presente EDR verranno corrisposti dal Consorzio entro il mese di luglio 2013 per i dipendenti fissi, mentre per gli stagionali con la prima busta paga utile da luglio 2013.

Art. 25) LOCALE MENSA

Il Consorzio predispose e manterrà operativi dei locali atti alla consumazione dei pasti presso le sedi consortili di Modena, Bondeno, Mirandola e San Giovanni.

Successivamente all'approvazione del nuovo piano di classifica il Consorzio verificherà la possibilità degli operai di poter utilizzare i locali mensa o di individuare diverse soluzioni.

Entro il prossimo giugno 2014 ci sarà comunque un incontro tra le parti per verificare soluzioni anche diverse da quelle attualmente adottate.

Art. 26) APPLICAZIONE D.LGS. 14/8/96 N°494 ATTRIBUZIONE INCARICHI RELATIVI ALLA SICUREZZA SUI CANTIERI

Responsabilità

Ad eccezione dei casi in cui sia accertato con sentenza definitiva il dolo del dipendente, il Consorzio terrà indenne, anche tramite polizza assicurativa, il personale al quale verranno affidate le funzioni di cui sopra, da ogni richiesta di risarcimento danni che dovesse essere avanzata da terzi o dal Consorzio stesso e da ogni sanzione di tipo pecuniario che dovesse essere loro imposta in relazione all'esercizio delle funzioni medesime, rinunciando ad ogni diritto di rivalsa, così come previsto dall'art 91 del vigente CCNL.

Il Consorzio assume a proprio carico le spese legali dei dipendenti sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti connessi e conseguenti all'esercizio delle funzioni di cui sopra, a termini e nei limiti di cui all'art. 92 del vigente CCNL.

Nel caso di colpa grave potranno essere applicate le sanzioni disciplinari di cui agli articoli 58 e 59 del vigente CCNL.

Oggetto e campo di applicazione

Entro 60 giorni dalla firma del CCNL una commissione tecnica provvederà a redigere una nuova formulazione, che sarà sottoposta alla approvazione delle parti.

Art. 27) INCENTIVI ALL'ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE

Fino alla data del 31/12/2011 saranno applicati gli incentivi all'attività di progettazione come già in vigore nel Consorzio della Bonifica Burana – Leo - Scoltenna – Panaro e nel Consorzio della Bonifica Reno – Palata.

Gli incentivi di cui al presente articolo verranno corrisposti dal Consorzio entro il mese di settembre 2013.

Entro 60 giorni dalla firma del CCNL una commissione tecnica provvederà a redigere una nuova formulazione, che sarà sottoposta alla approvazione delle parti.

Art. 28) ANTICIPO TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Nei casi di cessazione del rapporto di lavoro ed in presenza di effettiva e circostanziata necessità, a fronte di richiesta scritta del lavoratore, il Consorzio si impegna a valutare la possibilità di

anticipare l'erogazione di una quota del trattamento di fine rapporto maturato a quella data, rispetto al pagamento da parte dell'ENPAIA.

Art. 29) INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO PER AVVENTIZI

Se la normativa in oggetto non troverà una adeguata nuova regolamentazione nel rinnovo del CCNL le parti si incontreranno per valutare una integrazione per le liquidazioni di malattia ed infortunio per gli avventizi, non escludendo un possibile coinvolgimento della CIIMLA degli operai agricoli di Modena.

Art. 30) GARANZIA OCCUPAZIONALE PER GLI AVVENTIZI

Successivamente alla approvazione del bilancio preventivo, e comunque entro il mese di gennaio di ogni anno, l'Amministrazione comunicherà i fabbisogni di lavoro avventizio per l'anno in corso, nel relativo incontro saranno comunicati in particolare:

- I lavoratori che saranno assunti;
- Le mansioni a cui saranno adibiti
- Il periodo minimo di assunzione per ognuno di loro.

Art. 31) PERMESSI ORDINARI

In ordine alla applicazione dell'art. 95 ultimo comma del CCNL dipendenti (giorno di permesso al padre dipendente per nascita / adozione / affido di un figlio) si conviene che i dipendenti fissi che al momento della nascita del figlio, a far data dal 1° gennaio 2008, non hanno goduto del permesso suddetto, dovranno entro 3 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo godere dello stesso in una giornata a loro libera scelta compatibilmente con le esigenze di servizio.

Art. 32) DECONTRIBUZIONE

Le somme erogate ai sensi dell'art. 24.1.2 (premio di risultato) del presente Accordo e le somme erogate ai sensi dell'art. 24.2 rientrano fra gli istituti della contrattazione collettiva aziendale

soggetti alla disciplina contributiva previdenziale speciale alle condizioni e nei limiti di cui all'art. 1 commi 67 e 68 della legge 24 dicembre 2007 n. 247, alla legge n. 220 del 13/12/2010, al Decreto Ministero del Lavoro del 24/1/2012 e alle conseguenti disposizioni applicative.

Art. 33) DEPOSITO

Le parti convengono di depositare il presente Testo Unico presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Modena.

Art. 34) VALIDITA' E DURATA

Il presente Accordo integrativo aziendale ha durata di anni 3 dal 1/11/2011 al 31/12/2013.

Esso si intende tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta di una delle parti contraenti almeno due mesi prima della scadenza da comunicarsi con lettera raccomandata A.R.. In caso di disdetta il presente Accordo continua a produrre i suoi effetti fino alla sottoscrizione di un nuovo Accordo.

Art. 35) Armonizzazione dei trattamenti dipendenti ex-Reno Palata

A far data dal primo gennaio 2010 la seconda tranche (pari a otto euro) dell'elemento distinto della retribuzione viene riconosciuto anche ai dipendenti ex- Reno Palata

A far data dal primo luglio 2010, per i dipendenti dell'ex-Consortio di Reno Palata il presente accordo prevede:

- ., La eliminazione dell'istituto dei buoni pasto
- ., La rinuncia della reperibilità così come già definita presso il Consorzio Reno Palata e l'applicazione dell'art. 14 del presente accordo.
- ., L'eliminazione del premio di risultato per obiettivi definito a livello aziendale.

- ., Per gli impiegati l'aumento dell'orario di lavoro settimanale da 37,5 ore a 38 ore.
- ., L'applicazione del salario aziendale e del premio di operosità e risultato di cui all'art. 24.
- .. Il mantenimento dei 25 giorni di ferie già concordati.
- ◊ La maturazione completa dell'elemento distinto della retribuzione.

Visto l'articolo 152 del CCNL del 1° giugno 2005 i dipendenti ex-Reno Palata entro il 30 giugno 2010 dovevano decidere se aderire alla armonizzazione o mantenere le condizioni in essere presso il Consorzio di provenienza.

Art. 36) GIORNI FESTIVI

Le parti danno atto delle difficoltà interpretative dell'art. 49 del Ccnl 1° giugno 2005 e che la piattaforma sindacale nazionale di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 1 giugno 2005 contiene anche la richiesta di interpretazione autentica dell'art 49.

Le parti concordano, con decorrenza 1° luglio 2006, di interpretare tale norma come diritto di tutti i lavoratori fissi (cioè impiegati ed operai ad esclusione degli stagionali) di vedersi corrispondere una giornata di stipendio aggiuntivo in caso di festività nazionale ricadente in domenica, per festività nazionali si intendono il 2 giugno, il 25 aprile, il 1° maggio ed il 4 novembre.

Si conviene fin da ora che si darà attuazione a quanto previsto dalla eventuale nuova formulazione in sede collettiva nazionale di tale art. 49 con la decorrenza che essa dovesse prevedere.

Art. 37) RIMBORSI

Ai dipendenti residenti in comuni diversi da Modena che per effetto del riordino di cui alla L.R. n° 16/1987 debbono trasferirsi dalle precedenti sedi di lavoro site in comuni diversi da Modena alla sede consorziale Burana, Leo, Scoltenna e Panaro viene corrisposto, a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente accordo, un trattamento compensativo per le maggiori spese derivanti dal trasferimento che si concretizza in quanto segue:

- 6. rimborso a pie di lista delle spese di viaggio sostenute, secondo la normativa fissata dalla contrattazione nazionale di categoria in materia di trasferte e missioni;
- .. rimborso dietro presentazione di giustificativo di spesa, del pasto consumato presso pubblici esercizi quando l'orario di lavoro si protragga nel pomeriggio, fino all'importo unitario massimo di € 20,00 (rivedibile nel mese di gennaio di ogni anno, a decorrere dal gennaio 1990, sulla base degli incrementi degli indici ISTAT relativi al c.d. "costo della vita"); in alternativa rimborso pasto forfetario nella misura prevista dall'art. 5 dell'accordo nazionale trasferte e missioni.

Resta inteso che i suddetti dipendenti godranno del trattamento previsto dalla normativa nazionale ogni qualvolta ricorra l'ipotesi della trasferta o missione contrattualmente definita.

ALLEGATO N° 1

Contrattazione presa in esame per il presente testo unico e di cui all'Art. 1 del medesimo:

Accordo del 20 maggio 2010
Accordo del 19 dicembre 2007 (Accordo Integrativo Aziendale)
Accordo del 29 agosto 2005 (Accordo Integrativo Aziendale)
Accordo del 28 novembre 2001 (Accordo Integrativo Aziendale)
Accordo del 28 novembre 2001 (Applicazione D.Lgs. n° 494/96)
Accordo su incentivi all'attività di progettazione
Accordo del 22 giugno 2001 (ferie)
Accordo del 20 giugno 2001 (straordinari)
Accordo del 30 ottobre 1997
Accordo del 10 giugno 1997
Accordo del 2 agosto 1991
Accordo del 21 maggio 1990
Accordo del 23 agosto 1989
Accordo del 8 novembre 1988
Accordo del 27 aprile 1987
Accordo del 26 febbraio 1987
Accordo del 4 agosto 1986
Deliberazione 67/1986
Accordo del 23 maggio 1985
Deliberazione 85/1984
Accordo del 12 luglio 1984
Accordo del 31 maggio 1983
Accordo del 18 settembre 1979
Verbale incontro 13 ottobre 1977
Accordo del 2 aprile 1976
Accordo del 22 settembre 1976

ALLEGATO N° 2

<i>Ex fascia e livello</i>	<i>Area Parametro</i>	<i>Salario integrativo aziendale</i>
(ex 7 [^] . f.f., 1° livello)	Quadri 187	115,18
(ex 7 [^] . f.t., 2° e 3° livello)	Quadri 864	180,24
(ex 7 [^] . f.f., 1° livello)	Quadri 185	115,18
(ex 7 [^] . f.f., 2° e 3° livello)	Quadri 162	110,24
(ex 7 [^] . f.f., 1° livello)	A 184	115,18
(ex 7 [^] . f.f., 2° e 3° livello)	A 159	106,59
(ex 6 [^] . f.f., 1° livello)	A 159	101,86
(ex 5 [^] . f.f., 2 e 3° livello)	A 135	94,73
(ex 6 [^] . f.f., 1° livello)	A 157	101,86
(ex 5 [^] . f.f., 2 e 3° livello)	A 134	94,73
(ex 5 [^] . f.f. 1° livello)	B 132	84,92
(ex 5 [^] . f.f., 2° livello)	B 127	82,18
(ex 5 [^] . f.f., 1° livello)	B 132	84,92
(ex 5 [^] . f.f.; 2° livello)	B 127	82,18
(ex 4 [^] . f.f., 1° livello)	B 132	79,65
(ex 4 [^] . f.f., 1° livello)	B 132	79,65
(ex 4 [^] . f.f., 2° livello)	B 127	76,54
(ex 4 [^] . f.f., 1° livello)	C 127	79,65
(ex 4 [^] . f.f., 1° livello)	C 127	79,65
(ex 4 [^] . f.f., 2° livello)	C 118	76,54
(ex 3 [^] . f.f., 1° livello)	D 116	72,55
(ex 3 [^] . f.f., 2° livello)	D 112	70,36
(ex 3 [^] . f.f., 1° e 2° livello)	D 116	72,55
(ex 3 [^] . f.f., 1° e 2° livello)	D 115	70,36
(ex 2 [^] . f.f.)	D 107	65,82
(ex 1 [^] . f.f.)	D 104	56,37
(ex 1 [^] . f.f.)	D 100	56,37