

# **Ipotesi di rinnovo del contratto aziendale del Consorzio della Bonifica Burana**

## **Premessa**

Le parti dopo la trattativa sul rinnovo del Contratto Aziendale, concordano di apportare le seguenti modifiche al testo unico della contrattazione.

I testi non specificatamente richiamati si intendono confermati.

## **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, **i passaggi avranno decorrenza comunque dalla data di richiesta delle RSU.**

Il Consorzio riconosce ai dipendenti che svolgono le mansioni di capo impianto agli impianti Pilastresi, Sabbioncello, Concordia sud il trattamento economico dell'inquadramento in A 157/134, e ad ogni altro effetto l'inquadramento in B 132/127.

**In occasione della prossima verifica del Piano di Organizzazione Variabile, da effettuarsi comunque entro la fine del 2018, le parti si impegnano ad individuare mansioni e relativi inquadramenti intermedi per riconoscere le effettive professionalità esistenti.**

## **Art. 3 - MACCHINE OPERATRICI COMPLESSE**

Al testo dell'articolo vengono aggiunti i seguenti commi

**Con decorrenza dalla firma del presente accordo le parti riconoscono inoltre come "macchina operatrice complessa" gli autocarri con massa a pieno carico superiori a 35 q.li provvisti di attrezzature fisse a corredo che necessitino per l'utilizzo di una abilitazione specifica, viene riconosciuto il relativo inquadramento ai lavoratori che guidano l'autocarro e utilizzano l'attrezzatura.**

**Per i dipendenti che necessitino di abilitazione professionale CQC per l'espletamento delle loro mansioni, il rinnovo della stessa sarà a carico del Consorzio.**

## **Art. 9 - ORARIO DI LAVORO**

.....

### **Personale operaio**

Per il personale operaio fisso ed avventizio operante nell'area facente capo a Mirandola, Bondeno, **San Giovanni Persiceto** 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

**Le eventuali ore di lavoro prestate oltre i regimi sopra indicati e non ricadenti nel regime dei turni saranno retribuiti con le maggiorazioni previste dall'art 78 del CCNL.**

#### **Art. 12 - 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 Consorzio 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.

**È considerato lavoro a turni quello che prevede l'alternarsi di squadre di lavoratori sulle 24 ore giornaliere per almeno 1 giorno, qualora l'emergenza dovesse concludersi prima delle 24 ore il lavoro prestato deve intendersi come straordinario.**

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

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.

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 rincontreranno.

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, 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.

**La sosta potrà essere fruita anche all'esterno degli impianti.**

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<sup>a</sup> ora di lavoro.

I turni di lavoro non potranno superare le otto ore giornaliere (comprenditive 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:

- 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. 14 – Servizio irriguo**

**Il Consorzio si doterà entro settembre 2018 di un Piano irriguo che conterrà le regole a cui i Consorziati dovranno attenersi per richiedere i servizi consortili durante il periodo irriguo, lo stesso sarà presentato alle Rsu prima della sua approvazione.**

**Quanto previsto nel Piano sarà vincolante per il personale consortile, eventuale richieste al di fuori delle predette regole non saranno vincolanti per i dipendenti.**

Le parti concordano di verificare periodicamente l'efficacia delle misure adottate.

#### **Art. 15 - 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.

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.

**Le parti concordano che per le giornate di reperibilità effettuate in corrispondenza dei seguenti giorni:**

**Primo dell'Anno,**

**6 gennaio,**

**25 aprile,**

**Pasqua,**

**Lunedì dopo Pasqua (Pasquetta),**

**1° maggio,**

**2 giugno,**

**15 agosto,**

**1° novembre,**

**8, 25, 26 dicembre,**

**Festa del Patrono del luogo dove si tiene la prestazione lavorativa,**

**l'indennità di reperibilità è aumentata di 10 euro giornalieri rispetto a quanto previsto per i giorni festivi.**

### **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 invaso 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.

**Le parti, durante la vigenza del presente contratto, si incontreranno per valutare la funzionalità del servizio di reperibilità e le eventuali modifiche al presente articolo per migliorare il servizio. Le eventuali modifiche troveranno applicazione nel prossimo rinnovo contrattuale.**

#### **Art. 28 - LOCALE RISTORO**

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

**Entro il mese di aprile 2018 il Consorzio finirà di approntare, presso la sede di S. Giovanni Persiceto, il locale ristoro, qualora non fosse possibile rispettare tale scadenza il Consorzio fornirà ai lavoratori interessati un buono pasto giornaliero fino alla messa a disposizione del locale.**

#### **Art. 17 - BANCA ORE**

A parziale deroga di quanto stabilito all'art. **79 del CCNL 28 settembre 2016** 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 farne richiesta scritta da allegare al riepilogo mensile degli straordinari e tale richiesta riguarderà le ore lavorate nel mese stesso.

I riposi compensativi, **che dovranno essere concordati anche tenendo conto delle esigenze organizzative**, 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.

**Il presente articolo è applicabile a tutti i lavoratori, sia a quelli assunti a tempo indeterminato che a quelli assunti a tempo determinato.**

#### **Art. 27 - SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Il testo dell'articolo viene completamente sostituito dai seguenti commi:

##### **PREMIO DI OPEROSITÀ E RISULTATO**

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

- 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 corrisponsione della retribuzione del mese di Novembre.

- 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.

- In aggiunta a quanto previsto ai punti precedenti 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 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 (decrescenti 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:

- **Capacità:** intesa come attitudine, predisposizione naturale alle mansioni da svolgere e vivacità intellettuale.
- **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).
- **Passione al lavoro:** intesa come interesse, attaccamento, profusione di energie,-anche nei momenti di maggiore carico di lavoro.

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

Ciascuno dei precedenti cinque parametri verrà esplicitato con un punteggio che varia da 0 a 5.

Dalla somma dei punteggi dei cinque parametri discenderà un giudizio complessivo che, con riferimento alle qualifiche sopra indicate, viene così distinto con il riconoscimento della percentuale di premio accanto indicata:

<b>OTTIMO</b>	di punti 25	44%
<b>DISTINTO</b>	per somma di punti da 20 a 24	36%
<b>BUONO</b>	per somma di punti da 11 a 19	24%
<b>SUFFICIENTE</b>	per somma di punti da 6 a 10	12%
<b>INSUFFICIENTE</b>	per somma di punti sino a 5	0%

Del giudizio complessivo, ossia della sopraccitata qualifica, viene data comunicazione al dipendente **tramite nota scritta nella quale sarà anche indicato il punteggio ottenuto in ciascuno dei 5 parametri di giudizio sopradetti**, il quale ha facoltà di proporre reclamo entro dieci giorni. Entro trenta giorni dal ricevimento del reclamo il Consorzio procederà a comunicare la risposta **per iscritto**.

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 **suddivisi per settore nonché specificati per operai, impiegati e quadri, nel rispetto della normativa sulla privacy.**

**Qualora per effetto dell'assegnazione delle suddette note di qualifica si determini una minore erogazione data dalla differenza tra l'assegnazione potenziale della qualifica di Distinto a tutto il personale dipendente (non considerate le unità cui è stato assegnato Ottimo) e il costo effettivo di quelle unità, tale minore erogazione (minore costo per il Consorzio) andrà a maggiorare la somma dell'Ulteriore premio variabile di cui al successivo punto del presente articolo.**

## **ULTERIORE PREMIO VARIABILE**

Le parti concordano **che per il 2017 si applica quanto previsto per l'anno 2016 dall'accordo del 1° dicembre 2014.**

**Per le annualità 2018, 2019, 2020 l'importo dell'ulteriore premio variabile, non consolidabile nella retribuzione, viene aumentato ad una spesa massima annua per il Consorzio di € 55.000,00.**

**Tale somma è maggiorata della eventuale quota di Premio di Operosità e Risultato derivante dalla minore erogazione (differenza tra l'assegnazione potenziale della qualifica di Distinto a tutto il personale dipendente) di cui all'ultimo comma del Premio di operosità e risultato.**

Eventuali benefici derivanti dalla decontribuzione e/o detassazione porteranno ad un aumento del premio per singolo lavoratore fermo restando l'importo massimo complessivo di € 55.000,00 di cui al primo comma, aumentata della cifra di cui al secondo comma.

La somma complessiva — costo per il Consorzio — è da intendersi ridotta proporzionalmente al raggiungimento parziale degli obiettivi come spiegato in seguito.

Tale premio sarà calcolato su **5** obiettivi che puntano ad aumentare la produttività, l'efficacia e la qualità del lavoro consortile. In tal senso ed anche al fine di promuovere la crescita professionale del personale dipendente e per il raggiungimento degli obiettivi sotto indicati il Consorzio potrà assegnare al personale, nei limiti **dell'art. ex 72** del CCNI per i dipendenti dai Consorzi di bonifica, mansioni diverse.

### 1. Tasso di assenza del personale dipendente

a. Viene considerato come indice di produttività la diminuzione del tasso di assenza del personale dipendente (esclusi i dirigenti). La quota, pari al **15%** del premio annuo matura secondo la seguente scaletta:

Tasso pari o inferiore al 3%	100% del premio parziale
Tasso maggiore del 3% fino a uguale/pari del 4%	50% del premio parziale
Tasso maggiore del 4%	nessun premio parziale

Il tasso di assenza viene calcolato prendendo a riferimento i giorni lavorativi ed escludendo dal computo le assenze per ferie, permessi ordinari, riposi compensativi, maternità obbligatorie, infortuni per cause lavorative, donazioni sangue, **malattie gravi**, permessi sindacali.

**A fronte di un sostanziale aumento delle assenze le RSU e la Direzione consortile si incontreranno per valutare la presenza e l'incidenza di malattie gravi del dipendente e/o di un suo familiare (Legge 104)**

### 2. 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 **20%** del premio variabile complessivo.

Si considererà raggiunto l'obiettivo secondo la seguente scaletta:

Annualità 2018

Km di canali censiti	percentuale premio
Meno di 400	nessuna percentuale
Da 400 a 600	50% del premio parziale
Oltre 600	100% del premio parziale

Annualità 2019

Completamento del censimento	100% del premio parziale
Mancato completamento	Nessun premio

Alla fine del 2019 le parti si incontreranno per individuare un obiettivo che sostituisca il presente per l'anno 2020.

### 3. Contribuzione

a. L'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili al 31 dicembre di ciascun anno relativi al ruolo dell'anno da parte del soggetto incaricato dalla riscossione risponde ad obiettivi di efficacia e produttività.

b. Il premio, pari al **20%** del premio annuo matura secondo la seguente scaletta:

i. Fino al 89,99 %	nessun premio
ii. dal 90 % al 90,99 %	50% del premio parziale
iii. oltre il 91 %	100% del premio parziale

### 4. Gestione delle pratiche

a. La celere tempistica di gestione delle pratiche da parte dei Settori risponde ad obiettivi di qualità, efficacia e produttività. Si ritiene congruo fissare l'obiettivo della gestione della pratica in 30 giorni dall'arrivo (così come determinata dal protocollo) della richiesta dell'utente. La pratica si riterrà gestita correttamente nel momento in cui la risposta anche interlocutoria predisposta dai Settori viene consegnata al Direttore di Area/ Dirigente. Si escludono dal novero delle pratiche le fatture e quelle soggette a tempistiche fissate normativamente.

b. Il premio, pari al 30% del premio annuo matura secondo la seguente scaletta:

- gestite il 98% delle pratiche            100% del premio parziale

il mancato raggiungimento delle percentuali suddette esclude l'erogazione del premio parziale

Il raggiungimento dell'obiettivo verrà verificato attraverso gli strumenti in dotazione al Protocollo.

### 5. Riduzione straordinario

a. Le parti concordano che uno degli obiettivi di produttività ed efficacia è la riduzione del lavoro straordinario. Viene individuata quale base per il lavoro straordinario la media degli ultimi quattro anni.

b. La quota pari al 15% del premio annuo matura secondo la seguente scaletta:

i. Straordinario non superiore alla media	35% del premio parziale
ii. Riduzione fino al 3,99 %	65% del premio parziale
iii. Riduzione superiore al 4%	100% del premio parziale

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 la fine del mese di febbraio dell'anno successivo 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 per i dipendenti fissi, mentre per gli stagionali con la prima busta paga utile dell'anno. A fronte di eventi straordinari ed imprevedibili si concorda che le parti si incontreranno per la loro valutazione. Il Consorzio trasmetterà trimestralmente alle RSU un resoconto sullo stato di avanzamento dei suddetti obiettivi.

#### **Art. 30 - L'APPLICAZIONE DELLA NORMA CONTRATTUALE "INCENTIVI ALL'ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE"**

Il testo dell'articolo viene completamente sostituito dai seguenti commi:

**Le parti concordano di istituire una commissione tecnica per verificare le eventuali modifiche da apportare al testo contrattuale per renderlo rispondente all'art 148 del vigente CCNL.**

**Le parti si incontreranno per formalizzare le eventuali modifiche.**

#### **Art. 33 - GARANZIA OCCUPAZIONALE PER GLI AVVENTIZI**

Successivamente all'approvazione del bilancio preventivo e preliminarmente all'adozione dell'atto deliberativo di assunzione, **le parti si incontreranno per valutare l'andamento della stagione irrigua e per programmare la successiva con particolare attenzione al lavoro stagionale, in particolare saranno verificati:**

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

#### **Art. 37 - VALIDITÀ E DURATA**

**Il presente accordo integrativo aziendale ha durata di anni 4 dal 01.01.2017 al 31.12.2020.**

**Le parti concordano che per l'anno 2017 gli articoli non espressamente modificati dal presente accordo restano applicabili alle condizioni previste dal contratto del 1° dicembre 2014.**

#### **Art. nuovo del Testo Unico - PERMESSI STRAORDINARI**

I permessi straordinari previsti dall'art. 91 del CCNL potranno essere richiesti anche in mezza giornata, tale possibilità vale solo per i giorni che prevedano un orario di lavoro con rientro pomeridiano.

#### **Art. nuovo del Testo Unico – Welfare aziendale**

In applicazione a quanto previsto dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi e dalla legge di stabilità 2016 le parti concordano la possibilità che il singolo dipendente chieda la trasformazione di parte del salario per obiettivi in welfare.

La cifra massima del salario per obiettivi trasformabile in welfare è di 100 euro annui.

Per non mutare il costo complessivo per il Consorzio la cifra richiesta sarà maggiorata della quota di contributi attualmente a carico dell'azienda.

L'applicazione del presente articolo sarà previa verifica tecnica di fattualità.

#### **Art. nuovo del Testo Unico – Casa di abitazione**

L'obbligo di residenza, di cui al punto e) dell'art. 46 del vigente CCNL, è da intendersi sostituito da un obbligo di domicilio.

#### **Art. nuovo del Testo Unico – Conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro**

Le parti, anche alla luce delle nuove norme legislative, procederanno ad una verifica sulla effettiva applicazione di accordi sulla conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro.

In particolare la RSU raccoglierà la richiesta, da parte di colleghi, di riorganizzazione dell'impegno lavorativo in questo senso.

Contemporaneamente sarà costituita una commissione paritetica per verificare e definire la modalità di applicazione e gestione.

#### **Art. nuovo del Testo Unico – Contributo di assistenza contrattuale**

In occasione della liquidazione dell'ulteriore premio variabile (derivante dalla contrattazione aziendale) i lavoratori a tempo indeterminato, non già iscritti a nessuna delle organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo stesso, potranno versare un contributo di assistenza contrattuale di 50 euro.

Il Consorzio si impegna a consegnare copia della delega allegandola alla busta paga del dipendente.

#### **Art. nuovo del Testo Unico – Stampa e distribuzione testo unico**

Successivamente alla approvazione della assemblea della presente ipotesi di accordo le parti procederanno alla stesura ed alla firma del Testo Unico della contrattazione integrativa.

Il Testo Unico sarà successivamente stampato e la RSU provvederà alla distribuzione gratuita agli iscritti alle organizzazioni sindacali firmatarie.