

Accordo di modifica ed integrazione del Testo unico della contrattazione aziendale 3 settembre 2018

Oggi 19 luglio 2022, in Modena, Corso Vittorio Emanuele 107, presso la sede del Consorzio della Bonifica Burana sono presenti:

Per il Consorzio della Bonifica Burana: Il Presidente Francesco Vincenzi, assistito dal Direttore Generale Ing. Cinalberto Bertozzi;

Per il Sindacato FlaiCgil, FaiCisl, Filbi Uil: i Segretari provinciali sigg. Rosa Dammicco, Piersecondo Mediani, Enzo Grossi e le **RSU Massimiliano Alvisi, Giuseppe Bruni, Barbara Matteuzzi, Andrea Zecchi.**

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio n. 9/2018 assunta il 09/04/2018 si approvava l'Accordo integrativo aziendale per i dipendenti del Consorzio della Bonifica Burana, tra la RSU consortile e le Segreterie sindacali provinciali FAI CISL, FLAI CGIL e FILBI UIL, e che successivamente in data 03/09/2018 veniva sottoscritto dalle parti il Testo Unico della contrattazione aziendale, con validità dal 01/01/2017 – 31/12/2020;
- a seguito dell'incontro svoltosi con la Rappresentanza Sindacale Unitaria FAI CISL, FLAI CGIL e FILBI UIL, assistita dalle rispettive Segreterie Provinciali in data 06/04/2022 si è definita un'Ipotesi di accordo di rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale, come da documento assunto al prot. cons. n. 6076 del 06/04/2022;
- l'Assemblea sindacale dei dipendenti consortili, riunitasi a San Felice s/P (MO) il 5 maggio u.s, ha approvato a maggioranza la suddetta Ipotesi di accordo per il rinnovo del contratto aziendale firmata dalle parti il 6 aprile 2022, come risulta da comunicazione sindacale assunta al prot. cons. n. 8261 in data 23/05/2022;
- con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del Consorzio n.15/2022 assunta in data 10/06/2022, si è approvata la suddetta Ipotesi di accordo di rinnovo del contratto integrativo aziendale con il Sindacato FAI CISL, FLAI CGIL e FILBI UIL;

le parti concordano di apportare le seguenti modifiche ed integrazioni al Testo unico della contrattazione aziendale 3 settembre 2018:

L'art. 2 Classificazione è integrato dal seguente 4° comma:

Il Consorzio riconoscerà ai soli fini retributivi il parametro C118 agli operai fissi ora inquadrati in D116 che svolgano con comprovata esperienza attività di supporto e collaborazione diretta al capo operaio - guardiano di zona.

L'art.6 Formazione è integrato dal seguente 4° comma:

I piani formativi Foragri, che prevedano una firma da parte delle RSU, saranno presentati ai delegati con almeno 15 giorni di preavviso rispetto alla scadenza. Il Consorzio si impegna inoltre a fornire alle RSU un puntuale rendiconto sulle attività formative svolte nel corso dell'anno, con particolare attenzione ai corsi sulla sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'art. 9 Orario di lavoro è integrato dal seguente comma:

Per il personale operaio addetto agli impianti Sabbioncello e Pilastresi l'orario di lavoro in entrata può essere oggetto di flessibilità di quindici minuti da recuperare nel corso della giornata. Tale flessibilità non opererà in caso di turni.

L'art. 15 REPERIBILITA' è sostituito integralmente da:

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 dei 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 turno) di lavoro, eventualmente anche al fine di svolgere prestazioni di lavoro straordinario in relazione alle funzioni operative alla cui richiesta da parte del Consorzio 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

In deroga a quanto indicato al 4 comma dell'art. 51 del ccnl la reperibilità può essere richiesta dal consorzio anche per singole giornate ma per non più di sette giorni consecutivi, fatta eccezione per il periodo di esercizio irriguo e di accentuata attività degli impianti idrovori.

Il Consorzio provvederà a redigere, e, a comunicare per iscritto al personale interessato il "programma bimestrale della reperibilità del personale dipendente", riconoscendo il trattamento economico (indennità giornaliera) nella misura discendente dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il Consorzio si riserva di comunicare per iscritto, al dipendente inserito nel programma di reperibilità, con un preavviso di almeno 15 giorni, la non necessità della stessa. In tal caso al dipendente cui venga revocata la

reperibilità, non spetta il trattamento economico di cui al precedente comma, ma, esclusivamente il trattamento economico di 5,00 euro per ciascuna giornata di reperibilità revocata.

In riferimento al comma precedente il numero minimo di lavoratori esclusi dalla possibilità della sopraccitata revoca viene fissato in:

- periodo invernale indicativo novembre-marzo: 4 unità impiegatizie per ogni giorno cui si aggiungono 2 unità impiegatizie nei giorni di sabato, domenica e festivi; 4 operai nei giorni di sabato domenica e festivi.
- Periodo estivo indicativo aprile-ottobre: 6 unità impiegatizie ogni giorno (dal lunedì alla domenica); 2 unità operaie ogni giorno (dal lunedì alla domenica); 14 operai (uno per guardiana) nei giorni di sabato domenica e festivi

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

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

- primo dell'anno
- 6 gennaio
- 25 aprile
- 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 dal ccnl per i giorni festivi.

L'art 27 Salario Integrativo aziendale nella Sezione Ulteriore premio variabile è sostituito integralmente da:

Le parti, per realizzare un coinvolgimento dei dipendenti nell'attività del Consorzio, concordano di istituire, per la vigenza del presente accordo, un "Premio di operatività e risultato" variabile, strettamente correlato ai fini dell'applicazione della detassazione al raggiungimento di indici incrementali, alternativi tra loro, quali strumenti di misurazione dell'efficienza, della produttività, della qualità e della redditività.

Per le annualità 2022, 2023, 2024 e 2025 l'importo dell'ulteriore premio variabile, non consolidabile nella retribuzione, viene aumentato ad una spesa massima annua per il Consorzio di € 70.000,00.

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 € 70.000,00 annuo 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. 67 del Ccnl 02/12/2019 per i dipendenti dai Consorzi di bonifica, mansioni diverse.

1. Tasso di assenza del personale dipendente

Viene considerato come indice di produttività la diminuzione del tasso di assenza del personale dipendente (esclusi i dirigenti). La quota, pari al **20%** 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).

Ai fini della detassazione il tasso medio di assenza nel quadriennio 2018 – 2021 è stato pari al 2,6675%, come risulta dai verbali per il raggiungimento degli obiettivi firmati annualmente dalle parti.

2. Contribuzione

L'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili posti in esazione annuale in forma volontaria fino alla scadenza del sollecito risponde ad obiettivi di efficacia e produttività.

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

i.	fino al 89,99%	premio al 20%
ii.	dal 90 al 90,99%	premio al 50%
iii.	dal 91 al 91,99%	premio al 70%
iiii.	dal 92%	premio al 100%

Ai fini della detassazione il tasso medio di contribuzione nel quadriennio 2018 – 2021 è stato pari al 92,1825%, come risulta dai verbali per il raggiungimento degli obiettivi firmati annualmente dalle parti.

3. Riduzione straordinario

La percentuale assegnata al raggiungimento rappresenta il 20% del premio annuo. L'obiettivo di produttività ed efficacia è costituito dalla riduzione delle ore di lavoro annuo straordinario calcolato sulla media degli ultimi quattro anni, escludendo da tale calcolo gli eventi eccezionali e non inerenti la normale attività consortile, quali piene idrauliche e le emergenze climatiche.

Si considera raggiunto secondo la seguente scaletta:

i.	Straordinario 4% superiore alla media	nessuna corresponsione
ii.	Media range dal - 4 % al + 3,99 %	65% del premio parziale
iii.	Riduzione superiore al 4%	100% del premio parziale.

Ai fini della detassazione la media di ore straordinarie effettuate nel quadriennio 2018 – 2021 è stata di 13.596,56 ore, come risulta dai verbali per il raggiungimento degli obiettivi firmati annualmente dalle parti.

4. Utilizzo fonti energetiche

La percentuale assegnata al raggiungimento dell'obiettivo rappresenta il 20% del premio annuo.

L'obiettivo di efficientamento è costituito dalla riduzione del consumo di energia elettrica, calcolato in KWH, delle sedi di Modena, Bondeno, Mirandola, San Giovanni in Persiceto.

La riduzione viene calcolata sulla media mobile dei KWH degli ultimi quattro anni.

i.	Riduzione annuale fino al 3% della media KWH	50% del premio parziale
----	--	-------------------------

- ii. Riduzione annuale di oltre il **3%** della media KWH 100% del premio parziale

Ai fini della detassazione la media dei Kwh consumati nel quadriennio 2018-2021 è stata di 176.311,75.

5. Utilizzo macchine operatrici

Manutenzione

L'obiettivo di efficientamento e redditività è costituito dalla riduzione dei costi di manutenzione delle macchine operatrici, calcolata sulla media per macchina operatrice. Il costo medio dall'anno 2016 all'anno 2020 è pari € 11.630,00.

Tale riduzione dei costi deve raggiungere il 20% in un quadriennio, conseguentemente in ogni anno di vigenza del presente contratto il risultato si considera raggiunto alla diminuzione di almeno il 5% annuale progressivo/incrementale del costo medio per macchina operatrice.

Il raggiungimento del risultato annuale dà luogo alla corresponsione del 10% del premio annuo, tale verifica sarà fatta sia annualmente che in più anni secondo il seguente schema:

- Primo anno 5%
- Secondo anno 10%
- Terzo anno 15%
- Quarto anno 20%.

Guasti e danni accidentali

Considerato che le parti ritengono opportuno ridurre i costi di manutenzione delle macchine operatrici dovuti a guasti/danni accidentali, oggi stimati al 22,7% del costo medio di manutenzione per macchina operatrice, sarà erogato il 10% del premio annuo qualora tale percentuale (22,7%) venga ridotta annualmente e progressivamente/incrementalmente di almeno il 10% annuale.

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 dell'Ulteriore Premio Variabile, 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. Visti i nuovi obiettivi fissati, ed in particolare l'obiettivo n. 5, le parti concordano di incontrarsi quadrimestralmente, o su richiesta di una delle parti, per una valutazione della congruità degli obiettivi fissati e per un'eventuale riformulazione dei parametri.

Il Consorzio trasmetterà trimestralmente alle RSU un resoconto sullo stato di avanzamento dei suddetti obiettivi.

L'art.37 Welfare aziendale è così modificato: Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre 2022 per la definizione del meccanismo di Welfare aziendale.

Decorrenza, validità e durata: L'art.42 è sostituito da:

Il presente Accordo ha durata di anni 4: dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2025.

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.

Modena, 19 Luglio 2022

Per il Consorzio

per il sindacato FlaiCgil FaiCisl Filbi Uil