

TESTO UNICO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
SOTTOSCRITTO IN DATA
3 SETTEMBRE 2018

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).

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, il Consorzio si impegna a fornire le proprie valutazioni per consentire alle parti di concludere il confronto entro 30 giorni.

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.

Nota a verbale: Le parti si danno reciprocamente atto che l'Ipotesi di rinnovo del contratto aziendale sottoscritta il 28 marzo 2018 reca un errore materiale all'art. 2, 1° comma, laddove le parole “ i passaggi avranno decorrenza comunque dalla data di richiesta delle RSU” devono intendersi “Il Consorzio si impegna a fornire le proprie valutazioni per consentire alle parti di concludere il confronto entro trenta giorni”.

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.

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. 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. 6 del CCNL 28/09/2016, 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.

I componenti la RSU in permesso sindacale, per riunioni che si tengano presso qualsiasi sede consortile, potranno utilizzare il mezzo aziendale per partecipare alla riunione stessa compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Ente di utilizzare i mezzi per i propri fini istituzionali.

Art. 5 - MOBILITA'

Nel caso in cui disponga la mobilità del personale ai sensi dell'Art. 10 del CCNL del 28/09/2016, 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. 23 CCNL (Diritto allo studio) 28/09/2016, 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 28/09/2016, allegato "N" 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

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. 41 del CCNL 28/09/2016.

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.

Personale impiegatizio

Per il personale impiegatizio 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.

Personale operaio

Per il personale operaio fisso ed avventizio operante nell'area facente capo a Mirandola, Bondeno, San Giovanni in 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 28/09/2016.

Art. 10 - ORARIO DI LAVORO DEI DIPENDENTI ADDETTI ALLE MACCHINE OPERATRICI/ESCAVATORI/TRATTORI.

Si concorda che nel periodo 1° maggio – 30 settembre il Consorzio potrà disporre turni di lavoro degli addetti alle macchine operatrici/escavatori/trattori come di seguito:

Dipendente A:

dal lunedì al sabato 6,5 ore di lavoro giornaliero dalle ore 7 alle ore 13.30, riposo domenicale.

Dipendente B:

dal lunedì al sabato 6,5 ore di lavoro giornaliero dalle ore 13.30 alle ore 20, riposo domenicale.

Il lunedì successivo il dipendente B riprende il lavoro alle ore 7 fino al sabato, per 6,5 ore consecutive, mentre il dipendente A riprenderà lo stesso lunedì alle ore 13.30 fino al sabato, per 6,5 ore consecutive.

Sono garantite due pause di lavoro retribuite di 15 minuti ciascuna da usufruire dal dipendente a discrezione, una delle quali entro la quinta ora di lavoro.

Tale disciplina dell'orario di lavoro potrà essere attivata contestualmente per due o più macchine operatrici/trattori/escavatori.

Il Consorzio potrà disporre tale disciplina individuando i dipendenti cui applicarla in accordo con gli stessi. Trattandosi di lavoro prestato in turni si applicano i compensi secondo la disciplina degli artt. 81 e 134 CCNL 28/09/2016 e dal vigente Testo Unico.

L'Amministrazione si impegna a verificare al proprio interno eventuali professionalità già presenti nell'organico del Consorzio o a provvedere alla riqualificazione del personale in forza lavoro.

In caso di nuove assunzioni il Consorzio potrà richiedere la disponibilità all'effettuazione della prestazione lavorativa secondo le modalità orarie sopra fissate.

Art. 11 - 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. 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. 47 del CCNL 28/09/2016, 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^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 75 - personale operaio salariato - e 129 - personale operaio stagionale - del CCNL 28/09/2016 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, oltre alle maggiorazioni previste dal C.C.N.L., una giornata intera di lavoro;
- nel caso di giorni festivi ricadenti all'interno dei turni di lavoro, al personale operaio stagionale verrà erogata, oltre alle maggiorazioni previste dal C.C.N.L., 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. 13 - 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 n° 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. 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. 51 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 dal CCNL 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 successi 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. 16 - LAVORO STRAORDINARIO E FESTIVO

Nel rispetto della norma di cui all'Art. 78 del CCNL del 28/09/2016 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.

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 quelli assunti a tempo indeterminato che a quelli assunti a tempo determinato.

Art. 18 - RIMBORSI

Ad integrazione di quanto previsto dall'Art. 82 e dall'allegato "B" del CCNL del 28/09/2016 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;
3. per il personale operaio comandato a prestare la propria attività nell'ambito territoriale assegnato, e dunque non in trasferta nell'accezione del contratto collettivo nazionale di lavoro, il Consorzio, nella persona del Dirigente di Area Tecnica/ Capo settore, a propria discrezione, in presenza di lavori che necessitano di continuità di esecuzione e di celere conclusione, potrà richiedere all'inizio degli stessi allo stesso di non rientrare per la pausa pranzo alla sede di partenza, a fronte del rimborso dietro presentazione di ricevuta fiscale del pasto consumato.

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 economali perché non rientranti nell'ipotesi di cui al precedente comma 2.

Art. 19 - TRASFERTE

Al fine di omogeneizzare entro il 31 marzo 2015 nel comprensorio i trattamenti relativi alle trasferte del personale di campagna e il riconoscimento del rimborso del pasto di cui al punto precedente il Consorzio si impegna in accordo con le RSU a presentare un testo di linee guida.

Art. 20 - 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. 21 - FERIE ANNUALI

A decorre 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. 89 del CCNL 28 settembre 2016.

Art. 22 - 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.

A far data dal 1° gennaio 2015 gli operai avventizi possono usufruire di 1 ora di permesso retribuito per ogni mese di servizio prestato. (secondo le regole già esistenti).

Agli operai avventizi assunti per almeno 5 mesi nell'anno solare potranno essere accordate n. 4 giornate di permesso non retribuito anche frazionabile a mezza giornata, a meno che a ciò ostino imprescindibili esigenze organizzative e funzionali.

Art. 23 - PREVIDENZA INTEGRATIVA

Una volta istituito il Fondo di Previdenza complementare di cui all'Art. 103 del CCNL 28 settembre 2016 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. 24 - 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.

Il Consorzio si impegna a prendere in esame le eventuali domande di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto di lavoro a tempo parziale (anche nel caso di richieste per un periodo limitato), ferma restando la sua autonoma valutazione delle esigenze organizzative dell'Ente.

Art. 25 - 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. 124 del CCNL 28 settembre 2016 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. 124.

Il Consorzio da atto che ai fini del diritto di precedenza di cui all'art. 143 del CCNL 28 settembre 2016 per dipendenti dai Consorzi di Bonifica non è necessaria la manifestazione espressa del dipendente stagionale cessato.

Art. 26 - CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE

Le parti concordano sulla validità della contrattazione aziendale.

Art. 27 - SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMIO DI OPEROSITÀ E RISULTATO

Ai dipendenti del Consorzio della Bonifica Burana viene riconosciuto il seguente premio di operosità e risultato formato da tre componenti: Quota Fissa, Salario per Obbiettivi e Salario di Qualifica, di seguito esplicitate.

1 - QUOTA FISSA

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.

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

La Quota Fissa 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.

2 - SALARIO PER OBIETTIVI

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 - SALARIO DI QUALIFICA

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 punto 1 comma 3 con le riduzioni di cui al comma 4 dello stesso punto, 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 (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, 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:

OTTIMO	di punti 25	44%
DISTINTO	per somma di punti da 20 a 24	36%
BUONO	per somma di punti da 11 a 19	24%
SUFFICIENTE	per somma di punti da 6 a 10	12%
INSUFFICIENTE	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. 67 del Ccnl 28/09/2016 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 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. Il Consorzio trasmetterà trimestralmente alle RSU un resoconto sullo stato di avanzamento dei suddetti obiettivi.

SALARIO AZIENDALE

Con le decorrenze previste dall'accordo aziendale 15/06/2010 è fissato il salario integrativo del minimo di stipendio base fissato del CCNL 28 settembre 2016 di cui all'allegato A.

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.

Art. 28 - LOCALE RISTORO

Il Consorzio predispone e manterrà operativi dei locali atti alla consumazione dei pasti presso le sedi consortili di Modena, Bondeno, 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. 29 - APPLICAZIONE DECRETO LEGISLATIVO 81/2008 ATTRIBUZIONE INCARICHI RELATIVI ALLA SICUREZZA NEI CANTIERI COORDINATORE PER L'ESECUZIONE DEI LAVORI art. 90 D.Lgs. 81/2008

Premesso che:

- a) La normativa di riferimento è il Testo Unico Sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro D.Lgs. 9 Apr 2008 n.81;
- b) Il suddetto decreto prevede, disciplinandone compiti, funzioni, responsabilità e modalità di designazione le figure di “Coordinatore per la Progettazione” e “Coordinatore per l’esecuzione dei Lavori”:
- c) Il Consorzio ha perseguito ed intende perseguire la massima sicurezza promuovendo e diffondendo la cultura della sicurezza e della qualità, ma anche mettendo a disposizione risorse economiche e tecnologiche;
- d) Le parti concordano nel ritenere strategico, dal punto di vista del perseguimento di una effettiva maggiore sicurezza nell’esecuzione dei lavori in appalto che le suddette funzioni vengano in prevalenza svolte, di preferenza, da personale consorziale, favorendo e assicurando da un lato la massima formazione e qualificazione professionale, dall’altra riconoscendo incentivi di carattere economico;
- e) Conseguentemente alla connotazione più complessa ed articolata che il carico di lavoro viene ad assumere, la direzione consorziale, anche su segnalazione dell’incaricato, è tenuta ad adottare le soluzioni organizzative atte ad evitare che l’attribuzione degli incarichi di sicurezza possa pregiudicare il corretto assolvimento delle funzioni assegnate per norma contrattuale e di mansionario.

Oggetto e ambito di applicazione

Con il presente accordo le parti definiscono i criteri e le procedure cui ci si attiene per l’assegnazione degli incarichi di “Coordinatore per l’esecuzione dei lavori”.

Per quanto riguarda il campo di applicazione le parti si danno atto che il presente accordo riguarda esclusivamente i lavori affidati in appalto con progettazione e direzione lavori consorziale, per lavori che comportano l’apertura di cantieri per cui è obbligatoria la nomina delle figure sopra indicate.

Coordinatore per l’esecuzione dei lavori

Le funzioni di cui al presente articolo possono essere affidate ai dipendenti inquadrati nelle fasce funzionali AREA QUADRI parametro da 162 a 187 ed AREA A parametro da 135 a 184, purchè in possesso dei requisiti e dell’attestato di frequenza ai corsi, previsti all’art. 98 del D.Lgs. 81/2008.

L’affidamento delle funzioni di cui all’oggetto viene effettuato singolarmente con comunicazione scritta.

Compenso aggiuntivo

A titolo di compenso aggiuntivo per gli incarichi di “Coordinatore per l’esecuzione dei lavori” nel caso che vengano affidati ai dipendenti di Area A 135 – 159 (ex 6 ff.), fermo restando che tali incarichi potranno essere affidati solo per lavori che ricadono nelle seguenti tipologie di cantieri: piccole opere

in cemento armato, risezionamento, espurghi canali e movimento terra, lavori di diserbo meccanico, lavori di manutenzione straordinaria ed ordinaria ad infrastrutture consorziali (opere idrauliche e civili abitazioni), opere murarie di lieve entità – si terrà conto di quanto segue:

- Con specifico riferimento temporale ad ogni anno solare, qualora uno stesso dipendente inquadrato in Area A 135 – 159 (ex 6 ff.) porti a termine regolarmente incarichi per un importo complessivo di almeno €. 500.000 allo stesso dipendente spetterà la qualifica di “Ottimo” nell’ambito del premio di operosità e risultato di cui all’articolo 8 dell’accordo integrativo aziendale 15/06/2010 a prescindere dai parametri di giudizio previsti dall’accordo stesso.
- Analogamente, con riferimento temporale ad ogni anno solare, qualora uno stesso dipendente inquadrato in Area Quadri (qualsiasi parametro) o in Area A 159 – 184 (ex 7 ff.) porti a termine regolarmente incarichi per un importo complessivo di almeno €. 1.000.000 allo stesso dipendente spetterà la qualifica di “Ottimo” nell’ambito del premio di operosità e risultato di cui all’articolo 8 dell’accordo integrativo aziendale 15/06/2010 a prescindere dai parametri di giudizio previsti dall’accordo stesso.

Responsabilità

Ad eccezione dei casi in cui sia accertata con sentenza definitiva il dolo del dipendente, il Consorzio terrà indenne il personale al quale verranno affidate le funzioni di cui sopra, da ogni richiesta di risarcimento danni che dovesse essere avanzata da terzi rinunciando ad ogni diritto di rivalsa.

Il Consorzio ha stipulato e si impegna a mantenere in essere le coperture assicurative previste dalle legge tempo per tempo in vigore.

Il Consorzio assume a proprio carico le spese legali dei dipendenti sottoposti a procedimenti giudiziari per fatti commessi e conseguenti all’esercizio delle funzioni di cui sopra, nei termini e nei limiti di cui all’art. 87 del CCNL 28 settembre 2016.

Art. 30 - L’APPLICAZIONE DELLA NORMA CONTRATTUALE “INCENTIVI ALL’ATTIVITÀ DI PROGETTAZIONE”

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. 31 - 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. 32 - INTEGRAZIONE MALATTIA ED INFORTUNIO PER AVVENTIZI

Fermo quanto previsto dall'art. 139 del CCNL 28 settembre 2016 per i dipendenti dai Consorzi di bonifica Il Consorzio assume dal 1 gennaio 2015 l'onere di integrare al dipendente operaio stagionale in caso di infortunio sul lavoro quanto corrisposto a quest'ultimo dall'Istituto previdenziale/assicurativo fino alla concorrenza del 100% della retribuzione che gli sarebbe spettata fino alla scadenza del rapporto di lavoro.

Tale onere non potrà superare in ogni caso complessivamente per il Consorzio la cifra di € 1.000,00 lordi annui (quale differenza tra il 100% e il 90% della retribuzione).L'importo non utilizzato nell'anno si andrà a sommare alla cifra di € 1.000,00 dell'anno successivo fino a un massimo di € 3.000,00.

Qualora a seguito degli infortuni sul lavoro occorsi nell'anno l'onere complessivo dovesse essere superiore a tale somma (o a quella raggiunta per cumulo) essa sarà ripartita proporzionalmente in base al numero delle giornate di infortunio tra i dipendenti infortunati.

L'integrazione sarà corrisposta dal Consorzio entro 15 giorni dalla cessazione nell'anno dell'ultimo rapporto di lavoro stagionale.

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. 34 - DECONTRIBUZIONE

Le quote di salario variabile di cui all'art 27 del presente accordo, e cioè la quota di Salario Variabile del Premio di Operosità e Risultato e l'Ulteriore Premio Variabile, 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. 35 - DEPOSITO

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

Art. 36 - 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. 37 – WELFARE AZIENDALE

In applicazione a quanto previsto dal Testo Unico delle Imposte sui Redditi e dalla legge di stabilità 2016 le parti concordato 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. 38 – 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. 39 – 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. 40 – 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. 41 – 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.

Art. 42 - VALIDITA' 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.

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.

Norme transitorie

Art. 43 - 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-Conorzio 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. 15 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. 27.
- 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. 44 - 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. 45 - 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:

- 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.'

Il Consorzio della Bonifica Burana

OO.SS. FAI-Cisl, FLAI-Cgil, FILBI-Uil

ALLEGATO N° 1

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

Accordo del 28 marzo 2018

Accordo del 1 dicembre 2014

Accordo del 4 giugno 2013

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

Premi ad personam di cui all'Art. 27, ultimo comma del Salario Aziendale:

-OMISSIS-

ALLEGATO N° 3**SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE**

Ex fascia e livello	Area Parametro	Salario integrativo aziendale
(ex 7 ^a f.f., 1° livello)	Quadri 187	115,18
(ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Quadri 164	110,24
(ex 7 ^a f.f., 1° livello)	Quadri 185	115,18
(ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	Quadri 162	110,24
(ex 7 ^a f.f., 1° livello)	A 184	115,18
(ex 7 ^a f.f., 2° e 3° livello)	A 159	106,59
(ex 6 ^a f.f., 1° livello)	A 159	101,86
(ex 6 ^a f.f., 2 e 3° livello)	A 135	94,73
(ex 6 ^a f.f., 1° livello)	A 157	101,86
(ex 6 ^a f.f., 2 e 3° livello)	A 134	94,73
(ex 5 ^a f.f., 1° livello)	B 132	84,92
(ex 5 ^a f.f., 2° livello)	B 127	82,18
(ex 5 ^a f.f., 1° livello)	B 132	84,92
(ex 5 ^a f.f., 2° livello)	B 127	82,18
(ex 4 ^a f.f., 1° livello)	B 132	79,65
(ex 4 ^a f.f., 1° livello)	B 132	79,65
(ex 4 ^a f.f., 2° livello)	B 127	76,54
(ex 4 ^a f.f., 1° livello)	C 127	79,65
(ex 4 ^a f.f., 1° livello)	C 127	79,65
(ex 4 ^a f.f., 2° livello)	C 118	76,54
(ex 3 ^a f.f., 1° livello)	D 116	72,55
(ex 3 ^a f.f., 2° livello)	D 112	70,36
(ex 3 ^a f.f., 1° e 2° livello)	D 116	72,55
(ex 3 ^a f.f., 1° e 2° livello)	D 115	70,36
(ex 2 ^a f.f.)	D 107	65,82
(ex 1 ^a f.f.)	D 104	56,37
(ex 1 ^a f.f.)	D 100	56,37