



Consorzio di Bonifica Delta del Po

Via Pordenone, 6 – 45019 Taglio di Po (Rovigo)

--- ooo ---

## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

per l'istituzione di un premio di risultato 2021/2022

L'anno 2021 (duemilaventuno), il giorno 4 (quattro) del mese di novembre presso la Sede consorziale

t r a

il Consorzio di Bonifica Delta del Po, di seguito denominato "Consorzio", rappresentato del Presidente pro-tempore Adriano TUGNOLO, assistito dal Direttore Dr. Ing. Giancarlo MANTOVANI

e

la Rappresentanza Sindacale Aziendale, di seguito denominata R.S.A., composta da:

- per la FILBI-UIL: LIONELLO Fabiano;
- per la FAI-CISL: ROSSI Giovanni, Toso Ferruccio;
- per la FLAI-GGIL: Moretto Emanuele;

### PREMESSO:

- CHE, ai sensi dall'articolo 147 e dall'allegato O del vigente CCNL, ai Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose è consentita la contrattazione aziendale esclusivamente per l'istituzione di un premio di risultato;
- che detta contrattazione non costituisce più, a seguito del rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro 3 agosto 1990 - operato con l'accordo 31 luglio 1994 -, una forma di salario integrativo aziendale, come al contrario accadeva sino a tale rinnovo contrattuale;
- CHE, con il presente accordo, tale premio viene contrattato con riferimento all'anno 2021/2022 ed è strettamente correlato ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza;
- CHE, pertanto, i risultati devono essere economicamente quantificabili;

- TUTTO CIO' PREMESSO,

tra le parti come sopra costituite, si stipula il seguente accordo:

### **Articolo 1 "Premesse"**

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Articolo 2 "Oggetto e durata dell'accordo integrativo aziendale"**

Le parti, con la sottoscrizione del presente accordo integrativo aziendale, attestano che lo stesso istituisce per il biennio 2021/2022 un premio di risultato, con ammontare variabile, in favore dei dipendenti del Consorzio di Bonifica Delta del Po la cui erogazione è correlata al conseguimento di

obiettivi specifici che determinino effettivi incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e Finanze in data 25 marzo 2016, ed un riscontrato miglioramento dei servizi resi all'utenza.

Le parti riconoscono, altresì, che gli obiettivi specifici, individuati dalla Direzione consortile e dalla stessa assegnati ai lavoratori costituiti in unità operative, sono scelti nell'ambito dei programmi generali, di cui al successivo articolo 4, concordati con i lavoratori nell'ambito di un coinvolgimento paritetico degli stessi nell'organizzazione del lavoro.

### **Articolo 3 "Precondizione economica"**

Le parti riconoscono che il premio di risultato potrà essere istituito solo per le annualità in cui il Consorzio non sia gravato da forti passività onerose.

### **Articolo 4 "Programmi generali"**

Le parti riconoscono che il programma che la struttura consortile dovrà prioritariamente perseguire ha lo scopo di consentire all'Ente di incrementare la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza e l'innovazione garantendo conseguentemente il miglioramento del sistema qualità, dell'efficacia dell'azione svolta sul territorio e di conseguire uno standard che caratterizzi positivamente l'Ente nei confronti dei consorziati e delle altre istituzioni.

Tale azione riguarderà, pertanto, tutti i settori in cui è suddivisa la struttura operativa del Consorzio.

In particolare, gli obiettivi specifici, indicati nell'allegata tabella unitamente ai soggetti interessati e agli indicatori di raggiungimento, dovranno consentire di:

- a) rendere maggiormente efficaci:
  - a.1 il servizio di scolo e/o irriguo (con riferimento alla ottimizzazione dell'utilizzo dell'acqua ed alla regolarità degli interventi manutentori)
  - a.2 la riscossione dei contributi
  - a.3 la difesa della demanialità in gestione al Consorzio
  - a.4 la gestione del ciclo degli acquisti di prodotti, servizi e lavori
- b) ridurre
  - b.1 i consumi (energia, carburante, telefono, cancelleria, ecc.)
  - b.2 i costi di manutenzione di mezzi meccanici
  - b.3 gli appalti a conto terzi, fermo rimanendo il numero dei dipendenti
- c) diminuire il ricorso a professionisti esterni all'organizzazione per specifici servizi (catasto, espropri, sistema informatico, ecc.)
- d) migliorare i rapporti con altri enti operanti sul territorio, con i consorziati e con i fornitori

La sottoscrizione del presente accordo rafforza il valore di condivisione dei programmi generali.

### **Articolo 5 "Unità operative"**

Le parti riconoscono che l'unità operativa, cui fa riferimento la norma contrattuale quando correla il premio ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi concordati tra il Consorzio ed i lavoratori, è il "settore organizzativo" in cui è articolata ed organizzata la struttura operativa consortile a seguito dell'entrata in vigore del Piano di Organizzazione Variabile approvato con deliberazione dell'Assemblea n. 14/A/2560 in data 30 Giugno 2020.

### **Articolo 6 "Partecipazione dei dipendenti e comitato paritetico"**

Le parti riconoscono che lo scambio di opinioni tra i referenti delle Unità Operative, individuati nei Capi Settore e la Direzione, è finalizzato al miglioramento delle aree produttive e promuove forme

anche indirette di collaborazione e partecipazione dei prestatori di lavoro che determinino un incremento della efficacia ed efficienza.

Tale partecipazione garantisce ai lavoratori di intervenire, operare ed esprimere opinioni che, in quello specifico contesto, sono considerate di pari livello, importanza e dignità di quelle espresse dalla Dirigenza che vi partecipa e consente di migliorare le prestazioni produttive e la qualità del servizio non costituendo una semplice consultazione.

Le parti concordano, inoltre, che ciascun dipendente riceva gli obiettivi assegnati all'unità operativa di cui fa parte e i risultati attesi e, lo stesso dipendente potrà proporre dei suggerimenti e delle osservazioni in merito.

### **Articolo 7 "Livelli di conseguimento dei programmi"**

Le parti concordano che gli obiettivi specifici assegnati alle unità operative possono essere raggiunti in maniera piena o parziale. I parametri di valutazione del raggiungimento potranno essere temporali o numerici e, quindi, prevedere rispettivamente il conseguimento dell'obiettivo o entro date diversificate nell'anno (ad esempio la realizzazione di una fattispecie entro il 30 settembre consente il raggiungimento pieno dell'obiettivo, il conseguimento dal 1° ottobre al 31 dicembre permette il raggiungimento al 75%) o in base al numero degli elementi completati (ad esempio al 31 dicembre la realizzazione di tutte e 5 le fattispecie previste consente il raggiungimento pieno dell'obiettivo, il conseguimento di 4 permette il raggiungimento all'80% eccetera).

Le parti concordano che l'obiettivo parzialmente raggiunto dall'unità operativa, qualora generi utilità al Consorzio, darà, comunque, diritto alla liquidazione di una somma che sarà rapportata al livello di raggiungimento conseguito secondo i seguenti scaglioni:

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| 1. raggiungimento inferiore al 50%                      | nessuna liquidazione*              |
| 2. raggiungimento superiore al 50% ed inferiore al 70%, | liquidazione del 60% dell'importo  |
| 3. raggiungimento superiore al 70% ed inferiore al 90%, | liquidazione dell'80% dell'importo |
| 4. raggiungimento superiore al 90% ed inferiore al 95%, | liquidazione del 95% dell'importo  |
| 5. raggiungimento superiore al 95%,                     | liquidazione piena dell'importo    |

\* a meno che non generi comunque utilità al Consorzio, nel qual caso sarà proporzionale alla percentuale raggiunta

### **Articolo 8 "Verifica raggiungimento programmi"**

Le parti concordano che il processo di attuazione degli obiettivi deve essere monitorato mediante una verifica preliminare del conseguimento degli stessi operata, entro la fine dell'esercizio per l'anno in corso ed entro il 31 Luglio 2022 per l'anno successivo, dalla Direzione consortile e dai referenti delle Unità organizzative e comunicata alle Rappresentanze Sindacali Aziendali. L'esito di tale verifica potrà consistere anche in una nuova determinazione dei contenuti degli obiettivi precedentemente assegnati. L'accertamento definitivo dell'attuazione degli obiettivi sarà invece effettuato dalla Direzione consortile entro il 31 Dicembre 2022 e conseguentemente presentato alle Rappresentanze Sindacali Aziendali.

### **Articolo 9 "Riferimenti economici"**

L'importo del premio distribuito nel biennio 2019-2020 ammontava ad Euro 67.500,00 in denaro ed euro 32.400,00 come fringe benefit nella forma di buono carburante, nel limite di esenzione previsto dall'articolo 51, comma 3, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 numero 917, per un totale premio di Euro 99.900,00.



Per il biennio 2021-2022 ai fini del riparto le parti convengono che l'importo del premio, al netto dei contributi previdenziali a carico del Consorzio, ammonta a complessivi Euro 102.400,00 lordi suddivisi equamente per ogni anno.

Ciascun dipendente avrà la facoltà di convertire, totalmente o parzialmente, il premio di risultato in welfare, secondo e nei limiti di quanto previsto dall'art. 51 del T.U.I.R.. nel seguente paniere:

- a. Buoni Carburante
- b. Buoni Spesa
- c. Contribuzione a fondo previdenziale

La scelta, che ha validità annuale, dovrà essere comunicata al Consorzio per il 2021 entro il mese di novembre e per l'anno successivo entro il mese di maggio, mediante restituzione di un apposito modulo che l'Ente fornirà ad ogni lavoratore. In caso di mancata restituzione il premio verrà liquidato in denaro.

Le parti concordano che l'erogazione del premio di risultato in denaro a coloro i quali avranno maturato i requisiti per la corresponsione avverrà per ciascun anno del biennio, con lo stipendio del mese di gennaio dell'anno successivo considerato, mentre per il personale stagionale l'erogazione avverrà nel mese di assunzione.

L'erogazione del fringe benefit (buoni spesa/carburanti) avverrà, fino a concorrenza del limite di esenzione previsto dall'art. 51, comma 3, del TUIR dello stesso anno, in due tranches: nel mese di dicembre dell'anno di riferimento e possibilmente nel mese di gennaio dell'anno successivo.

#### **Articolo 10 "Criteri per l'erogazione del premio di risultato"**

Le parti si danno reciprocamente atto che l'erogazione del premio di risultato ai lavoratori sarà vincolata ai seguenti parametri, riferiti al profilo professionale posseduto dai dipendenti:

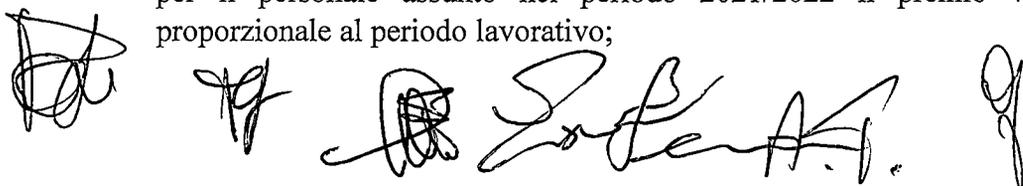
- |    |                              |                   |
|----|------------------------------|-------------------|
| 1. | Area Quadri                  | coefficiente 1,25 |
| 2. | Area A impiegati direttivi   | coefficiente 1,20 |
| 3. | Area A personale di concetto | coefficiente 1,15 |
| 4. | Area B                       | coefficiente 1,11 |
| 5. | Area C                       | coefficiente 1,07 |
| 6. | Area D                       | coefficiente 1,03 |
| 7. | Area D                       | coefficiente 1,00 |

L'importo massimo spettante a ciascun dipendente è calcolato sulla base della seguente formula:

coefficiente assegnato moltiplicato per i giorni lavorati nell'anno per la somma complessiva messa a disposizione nell'anno dal Consorzio per il raggiungimento dei programmi / il valore complessivo generato dal prodotto dei coefficienti e i giorni lavorati da tutti i dipendenti.

Le parti concordano che:

- per il personale con rapporto parziale il premio verrà calcolato in relazione alla quota di lavoro prestato;
- per il personale assunto nel periodo 2021/2022 il premio verrà calcolato in maniera proporzionale al periodo lavorativo;



- per il personale avventizio il premio verrà calcolato in proporzione alle giornate lavorate rispettivamente svolte dallo stesso nell'anno di riferimento ed in funzione alla categoria di appartenenza;
- le assenze dal lavoro del singolo dipendente non incidono sull'importo erogato qualora l'obiettivo sia stato ugualmente raggiunto;
- le assenze dal lavoro del singolo dipendente se l'obiettivo non è stato pienamente raggiunto incidono in proporzione sul numero complessivo di giorni lavorativi annui, con franchigia di 10 giorni ed esclusione dal novero delle assenze conteggiate di quelle previste dal punto 2 del 6° comma dell'articolo 41 del vigente c.c.n.l. per i dipendenti dai Consorzi di Bonifica (assenze obbligatorie previste per le donne in caso di gravidanza e parto, malattia o infortunio per causa di servizio, ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive), oltre alle ferie, ai permessi (ordinari e straordinari) ed alla banca ore.

### Articolo 11 "Agevolazione contributive e deposito della contrattazione aziendale integrativa"

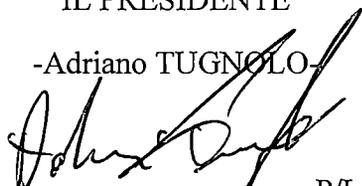
Le parti concordano che le erogazioni conseguenti all'applicazione del presente accordo, essendo correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa e collegate ad elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività dell'Ente, oltre ad essere conseguenti ad un contesto in cui le opinioni dei lavoratori hanno pari dignità di quella del datore di lavoro, sconteranno i benefici contributivi e fiscali conseguenti all'applicazione delle disposizioni normative in vigore per il tempo di erogazione e a tale scopo concordano che il presente atto sarà depositato entro 30 giorni dalla sua sottoscrizione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo le specifiche tecniche in vigore al momento del deposito stesso.

Letto, sottoscritto e firmato in duplice originale.

P/IL CONSORZIO DI BONIFICA DELTA DEL PO

IL PRESIDENTE

-Adriano TUGNOLO-



IL DIRETTORE

-Dr. Ing. Giancarlo MANTOVANI-

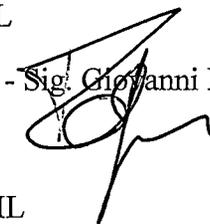


P/LA FAI-CISL

-Sig. Ferruccio TOSO -

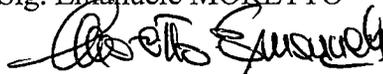


-Sig. Giovanni ROSSI -



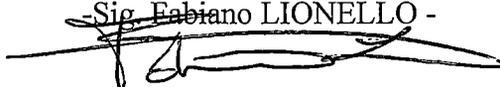
P/LA FLAI-CGIL

- Sig. Emanuele MORETTO -



P/IL FILBI-UIL

-Sig. Fabiano LIONELLO -



Descrizione Obiettivo	Unità Organizzativa	Indicatore	Modalità Conseguimento	Peso
-----------------------	---------------------	------------	------------------------	------

### SETTORE AFFARI LEGALI, AFFARI GENERALI E CONTRATTI PUBBLICI

Gestione protocollo		Segreteria Affari Generali	tempo intercorrente tra l'arrivo del documento e inserimento in protocollo	Conseguimento pieno se effettuato giorno di arrivo
Gestione organi consortili	Segreteria Affari Legali	tempo intercorrente tra la riunione degli organi e pubblicazione atti	Conseguimento pieno se effettuato in meno dei termini statuari o in proporzione secondo progressione	60%

### SETTORE RAGIONERIA, BILANCIO E PERSONALE

Gestione pagamenti	Bilancio e Ragioneria	tempo intercorrente tra l'arrivo del documento contabile a protocollo e inserimento in ONO	Conseguimento pieno se effettuato in meno di 5 giorni lavorativi o in proporzione secondo progressione	60%
Gestione Personale	Personale	tempo intercorrente tra l'arrivo della documentazione e inserimento dei dati per l'elaborazione	Conseguimento pieno se effettuato entro 10 gg dall'arrivo	60%

### SETTORE CATASTALE - AGRARIO

Gestione contribuenza	Catasto	rapporto tra volturazioni eseguite ed il numero di richieste pervenute	Conseguimento in proporzione secondo progressione articolo 7	60%
Gestione richieste concessorie o autorizzative	Concessioni	rapporto tra disciplinari + lettere di diniego ed il numero di richieste pervenute	Conseguimento in proporzione secondo progressione articolo 7	60%

### SETTORE PROGETTI

Progettazione	Tecnico	numero progetti/perizie inviati alla attenzione del Consiglio di Amministrazione	Conseguimento pieno se realizzati 4 progetti o in proporzione secondo progressione articolo 7	60%
---------------	---------	--	---	-----

### SETTORE MANUTENZIONE SONA SUD - NORD

Manutenzione canali demaniali mediante esecuzione di presidi di sponda	ZONA SUD	Estesa lineare di sfalci	Conseguimento, documentato anche mediante foto, se raggiunti 600 km di diserbo meccanico completo o in proporzione ex art 7	60%
Manutenzione canali demaniali mediante esecuzione di presidi di sponda	ZONA NORD	Estesa lineare di sfalci	Conseguimento, documentato anche mediante foto, se raggiunti 570 km di diserbo meccanico completo o in proporzione ex art 7	60%

### SERVIZI GENERALI PER TUTTI I DIPENDENTI

Sicurezza	tutti i dipendenti servizio campagna	utilizzo DPI	Conseguimento se effettuati 10 reports positivi per bacino o in proporzione secondo progressione articolo 7	30%
Corrispondenza	tutti i dipendenti servizi generali	tempo di risposta	Conseguimento pieno con evasione della corrispondenza in 30 giorni di calendario	30%
Assiduità	tutti i dipendenti	presenze in servizio su numero di giorni totali con esclusioni previste dall'articolo 10	Conseguimento in proporzione secondo progressione articolo 7	10%

### SETTORE ESERCIZIO MACCHINE, IMPIANTI E IMMOBILI

Servizio di manutenzione impianti	Impianti e Macchine, Reparto Impianti	verifiche periodiche ai sensi del DPR 462/01 o comunque le previste dallo scadenziario	Conseguimento se effettuate 35 verifiche o in proporzione secondo progressione articolo 7	60%
Servizio di manutenzione mezzi	Impianti e Macchine, Reparto Officina	interventi di manutenzione su trattori ed escavatori	Conseguimento se effettuate 15 interventi o in proporzione secondo progressione articolo 7	60%