

CONSORZIO DI BONIFICA CELLINA MEDUNA
Via Matteotti, 12
33170 P O R D E N O N E

I P O T E S I DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE
PER LA DEFINIZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO – ANNO 2018
AI SENSI DELL'ART. 147 DEL C.C.N.L. 28.09.2016

Il giorno 14 del mese di Novembre dell'anno 2018 presso la sede consorziale

TRA

Ezio Cesaratto **Presidente del Consorzio di Bonifica Cellina Meduna** con sede legale in Pordenone, Via Matteotti 12, assistito dal Direttore generale ing. Zanet Massimiliano e dal Direttore amministrativo dott. Enrico Sartor

E

le **Rappresentanze Sindacali** aziendali, nelle persone dei Sigg.

Organizzazioni Sindacali

FAI-CISL

FLAI-CGIL

FILBI-UIL

Sig. Gardin Roy

Sig. Sfreddo Dario

con l'assistenza delle **Organizzazioni Sindacali Territoriali** della FAI-CISL rappresentata da Sacilotto Claudia e Menegoz Andrea e FLAI-CGIL rappresentata da Comand Maurizio.

PREMESSO CHE:

- con il C.C.N.L. 31 luglio 1994 è stato introdotto per il quadriennio 1996/1999 un nuovo metodo di "Contrattazione Integrativa Aziendale" così come disciplinata dall'art. 143 del C.C.N.L. 6 marzo 1996 sostitutivo di quella già prevista dall'art. 144 C.C.N.L. 3 agosto 1990 per i dipendenti dei Consorzi;
- con l'accordo nazionale del 24 luglio 1996, sono stati definiti gli indirizzi di attuazione di tale contrattazione;
- con l'accordo nazionale del 28.06.2013 la normativa ora prevista all'art. 154 è stata integralmente confermata;
- con l'accordo nazionale del 28.09.2016 la normativa prevista all'art 147 è stata integralmente confermata;
- le linee guida per la contrattazione integrativa aziendale stipulate con il rinnovo della contrattazione nazionale che costituiscono l'allegato O del C.C.N.L. chiariscono l'applicabilità e l'operatività dello stesso;
- la contrattazione integrativa aziendale deve riguardare un premio di risultato, da riconoscersi in ragione di risultati economicamente quantificabili e di miglioramento dei servizi resi all'utenza, conseguiti da ciascuna delle unità operative;

TUTTO CIO' PREMESSO

si conviene e stipula, ai sensi dell'art. 147 del C.C.N.L. 28.09.2016, il presente accordo integrativo aziendale avente ad oggetto l'istituzione di un premio di risultato, secondo quanto segue.



CAPO 1

ART. 1 - Premessa

Le parti danno atto che, con l'accordo odierno, si vanno a formalizzare obiettivi in buona parte già programmati e iniziati durante il corrente anno ed in corso di realizzazione.

ART. 2 - Definizioni e principi generali

In attuazione all'art. 147 del C.C.N.L. 28.09.2016 per la definizione degli indirizzi della contrattazione integrativa aziendale, il premio viene riconosciuto in funzione dei risultati, economicamente quantificabili, conseguiti dalla struttura consortile nel suo complesso nella realizzazione di programmi concordati tra le parti ed aventi come obiettivo incrementi di produttività e miglioramento dei servizi resi all'utenza.

L'erogazione del premio di risultato, come definito e quantificato con il presente accordo, è subordinata ad una situazione di sostanziale equilibrio economico finanziario del Consorzio.

Qualora venisse verificata una situazione di passività afferente il bilancio consortile, le parti verificheranno la possibilità, ai sensi dell'art. 147 c.c.n.l., che il premio di risultato di cui al presente accordo, possa comunque essere erogato.

ART. 3 - Struttura consortile

Sulla base del Piano d'Organizzazione Variabile, la struttura operativa dell'Ente è così articolata:

- Direzione Generale
- Area amministrativa: nei Settori Ragioneria, Personale e Affari Generali; Catasto, Sistemi informativi e Servizi Generali
- Area tecnica: nei Settori Esercizio, Manutenzione Reti e Impianti di produzione; Progettazione, Direzione Lavori ed Espropri; Programmazione Territoriale e Cartografia;

A completamento dell'area tecnica vi è l'Unità Operativa Diga di Ravedis sotto la diretta competenza del Direttore Tecnico.

A capo di ciascun settore è preposto un quadro.

Le parti contraenti si impegnano ad individuare e/o migliorare le iniziative connesse alla formazione ed alla qualificazione professionale del personale. Il Consorzio si impegna, altresì, a promuovere la formazione del personale ogni qualvolta le apparecchiature e/o strumentazioni in uso allo stesso siano diverse da quelle ordinariamente utilizzate per l'assolvimento delle mansioni previste per la fascia di inquadramento.

CAPO 2

ART. 4 - Criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività e qualità

Le parti firmatarie si danno reciprocamente atto che gli obiettivi di performance contenuti nel presente accordo sono legati ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione.

Gli incrementi di cui al 1° comma derivano dal raggiungimento di almeno uno fra i seguenti obiettivi:

- Rispetto delle tempistiche fissate in leggi, regolamenti e decreti regionali questi ultimi in particolare relativi all'affidamento in delegazione amministrativa di nuove opere e/o di manutenzione straordinaria e ordinaria di quelli esistenti;
- Miglioramento dei servizi resi all'utenza;
- Miglioramento dell'organizzazione di lavoro;
- Maggiori entrate derivanti dall'attività della struttura consortile.

Le relazioni previste all'art.7 dovranno pertanto contenere la misurazione degli incrementi di almeno uno dei criteri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione con le modalità di seguito indicate.

I parametri di raggiungimento del risultato sono divisi in quattro fasce:

- 0% - da 0 a 24.9%;
- 50% - da 25 a 49.9%;

- 75% - da 50 a 74.9%;
- 100% - da 75 a 100%.

Con il presente accordo le parti contraenti intendono inoltre ridurre le percentuali di assenze diverse da ferie, permessi ordinari, recuperabili e sindacali, infortuni, legge 104/92, assenza per maternità obbligatoria e congedi parentali.

Al fine di incentivare la presenza del personale dipendente e contrastare fenomeni legati all'assenteismo, il premio di risultato che verrà determinato ai sensi del presente accordo sarà diminuito per i dipendenti con percentuale di assenza superiore al 5% delle ore teoriche lavorabili nei limiti e con i criteri previsti al successivo art.7.

Le parti si danno reciprocamente atto che i requisiti di ammontare variabile dei premi di risultato e la loro corresponsione legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione determinano l'applicazione della tassazione agevolata dei premi che verranno corrisposti ai sensi art.1 co.188 L. 208/2015 e del Decreto del Ministro del Lavoro e Politiche sociali emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze n.1462 dd.29/04/2016.

Le indennità economiche stabilite nel presente accordo sono infine escluse dal computo per la determinazione del TFR.

ART. 5 - Determinazione del premio di risultato

Il premio di risultato massimo erogabile per l'anno 2018 è quantificabile in base ai risultati di ogni singolo Settore.

ART. 6 - Premio legato ai risultati di settore

Sono individuati i sotto riportati obiettivi, che le parti approvano.

1. Settore Operativo Esercizio, Manutenzione Reti e Impianti di Produzione:
 - **Aumento introiti dovuti a lavori in Convenzione con Enti esterni rispetto anno 2017 quantificabili in € 78.500,00**
2. Settore Operativo Progettazione, Direzione Lavori ed Espropri
 - **Progetti ultimati e pronti per la cantierabilità rispetto anno 2017 quantificabili in n. 5 commesse;**
3. Settore Operativo Programmazione Territoriale
 - **Aumento del numero dei mappali aggiornati rispetto anno 2017 quantificabili in n. 3.000 unità;**
4. Settore Ragioneria, Personale e Affari Generali
 - **Predisposizione bilancio di previsione anno 2019 entro dicembre 2018**
5. Settore Catasto, Sistemi informativi e Servizi Generali
 - **Recupero n. 45 usi domestici in sanatoria zona Cordenons**
6. Diga di Ravedis
 - **Copertura della reperibilità volontaria per almeno il 90%;**

ART. 7 - Graduazione del risultato

Il pieno raggiungimento degli obiettivi del presente accordo aziendale è dato dalla realizzazione degli obiettivi indicati all'articolo precedente (art. 6) in funzione dei parametri percentuali descritti all'art. 4.

Entro il 15.02.2019 il Direttore Generale relazionerà in una apposita riunione con le parti firmatarie del presente accordo sul grado di raggiungimento degli obiettivi o di parte di essi.

Della riunione verrà redatto apposito verbale sottoscritto dall'Amministrazione e dalle Organizzazioni Sindacali partecipanti.

Verrà inoltre svolta una verifica sulla partecipazione del personale incaricato e l'apporto dato da ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi anche in relazione ad eventuali assenze diverse da ferie, permessi ordinari, recuperabili e sindacali, infortuni, Legge 104/92, assenze per maternità obbligatoria e congedi parentali.

Qualora le assenze di cui al comma precedente risultino superiori al 5% delle ore teoriche lavorabili

individuali relative all'anno 2018, il premio di risultato sarà diminuito per i dipendenti con percentuali di assenza superiori al 5%, di una percentuale pari alla percentuale di assenza stessa.

L'intero importo del premio, se dovuto, sarà erogato con la mensilità di maggio 2019 in base alle risultanze di quanto emerso in fase di verifica del raggiungimento degli obiettivi di cui sarà disposto un verbale sottoscritto dal Direttore Generale e le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo.

ART. 8 - Premio di risultato

La quantificazione del premio complessivo spettante a ciascun dipendente sarà disposta dal Direttore Generale tenuto conto dei criteri illustrati negli articoli precedenti e previa verifica dei risultati dei singoli obiettivi.

Tanto per il personale fisso con rapporto di lavoro a tempo parziale, così come per il personale assunto con contratto a tempo determinato, il premio massimo sarà comunque rapportato, al periodo di effettiva presenza.

Qualora un obiettivo venga raggiunto in parte sarà corrisposto l'importo del premio proporzionato alla percentuale di raggiungimento, così come indicato all'art. 4.

Ai sensi dell'art. 51 comma 3, ultimo periodo del TUIR il dipendente ha la facoltà di convertire una parte dell'importo spettante in un voucher dell'importo di € 258,23 per l'erogazione di beni e servizi, come previsto dalla normativa vigente. Ogni dipendente entro il 31/12/2018 comunicherà all'amministrazione se vorrà aderire a questa forma di erogazione.

Il costo massimo del presente accordo ammonta a € 49.998,88 come da seguente prospetto:

Inquadramento dipendenti	N° dipendenti considerati nel complesso	Importo massimo erogabile	Totale per ogni categoria
Avventizi	5	172,40	862,00
Personale di campagna	31,25	772,40	24.137,00
Personale d'ufficio	34,6	722,54	24.999,88
Totale dipendenti e totale importo	70,85		49.998,88

n.b. due unità del personale esterno uscite per quiescenza durante l'anno e una unità impiegatizia dimessasi durante l'anno saranno conteggiate in proporzione ai mesi di effettiva presenza nell'anno 2018

ART. 9 - Presupposti di applicabilità del premio di risultato.

Data la filosofia alla base del presente accordo, che punta a incentivare la produttività dell'Ente mediante un'ottimizzazione delle performance di ogni settore operativo, e di tutti i dipendenti indistintamente dal loro parametro di inquadramento, le prestazioni previste nel presente accordo che determinano l'erogazione del premio di risultato di cui all'art. 147 C.C.N.L. non possono considerarsi sostitutive di quanto previsto al seguente art. 148 "incentivi per funzioni tecniche".

ART. 10 - Verifica obiettivi programmati in corso di realizzazione

Le parti contraenti si riuniranno a richiesta di una delle parti firmatarie del presente accordo, con lo scopo di:

- verificare il livello dei risultati raggiunti e, in relazione alle situazioni emerse, introdurre eventuali correttivi ritenuti utili a garantire la migliore efficacia dei programmi concordati o la fattibilità degli stessi per concause esterne.
- individuare ulteriori obiettivi e risultati in funzione di eventuali esigenze specifiche, in rapporto all'organizzazione del lavoro.

Per il raggiungimento degli obiettivi a) e b) di cui sopra le singole aree o settori potranno riunirsi con la cadenza necessaria e comunque non oltre la frequenza semestrale. A detto incontro saranno invitate anche le RSA aziendali.

Detta verifica, o altre similari, potrà essere richiesta dalle R.S.A. aziendali.

Qualora richiesto, degli incontri di cui al presente articolo dovrà essere redatto apposito verbale.

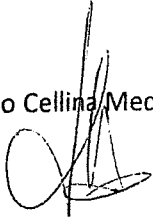
ART. 11 - Disposizioni finali

Le parti si danno atto che il raggiungimento degli obiettivi fissati nel presente accordo permette all'Ente di perseguire i suoi fini istituzionali e/o di assolvere ai compiti allo stesso affidati dalla vigente normativa.

Per il corrente anno l'importo massimo erogabile per dipendente è stato calcolato sulla base delle previsioni di bilancio (anno 2018) dalle quali risulta un importo di € 50.000,00 di cui € 25.000,00 suddivisi tra il personale di campagna ed € 25.000,00 suddivisi tra il personale d'ufficio.

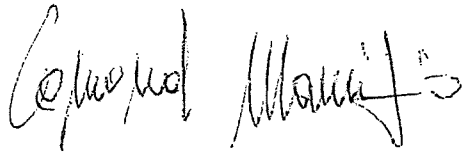
Letto, approvato e sottoscritto.

per il Consorzio Cellina Meduna

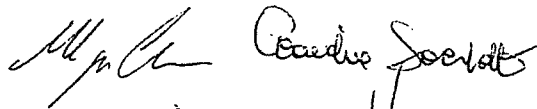


Le R.S.A. e le Organizzazioni Territoriali Sindacali

FLAI-CGIL



FAI-CISL



FILBI-UIL

