

## **Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale**

### **Accordo integrativo aziendale 2024-2027**

Il giorno xx xx 2023, presso la sede del Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale, in Piazza Savonarola 5, Lugo (RA), tra le Rappresentanze sindacali aziendali nelle persone di Francesco Castelli, Sauro Cicognani, Luca Visani assistiti dai Rappresentanti territoriali nelle persone di Davide Monti per la FLAI-CGIL, Mirko Michelini per la FAI-CISL, Andrea Arfilli per la FILBI UIL e il legale rappresentante del Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale, nella persona del Presidente Antonio Vincenzi,

#### **Premesso che:**

- l'art. 148 del vigente CCNL prevede la contrattazione integrativa aziendale (per l'istituzione di un premio di risultato);
- a seguito di una trattativa tra le parti, si è raggiunta un'intesa sulla disciplina del premio di risultato e degli altri istituti che si è convenuto di regolare in occasione del rinnovo dell'accordo integrativo aziendale;
- con delibera n. xx in data xx xx 2023 il Consiglio d'Amministrazione del Consorzio, quale organo statutariamente competente, ha approvato il testo del presente accordo;

Tutto ciò premesso le parti come sopra rappresentate sottoscrivono l'Accordo integrativo Aziendale 2024-2027, come di seguito riportato.

## CAPO I

### Principi generali

#### Art. 1 – Relazioni sindacali

Le parti condividono l'obiettivo di mantenere, nel rispetto dei ruoli, relazioni sindacali basate sul dialogo e sul confronto. Il Consorzio assume l'impegno a intensificare il coinvolgimento della RSA nei processi decisionali inerenti al personale dell'ente.

A norma dell'art. 15, ultimo capoverso, del vigente CCNL, il Consorzio si impegna a fornire alla RSA, entro il termine statutariamente previsto per la pubblicazione delle delibere, copia dei provvedimenti assunti dagli organi deliberanti, relativi alla disciplina dei rapporti di lavoro del personale dipendente. Il Consorzio si impegna altresì a dare comunicazione alla RSA delle assunzioni di operai stagionali, comprese le riassunzioni del personale in servizio nell'anno precedente, entro il termine di 15 giorni dall'avvio del rapporto di lavoro.

#### Art. 2 – Organizzazione del lavoro

Il Consorzio si impegna a tenere monitorata nel corso del tempo la distribuzione dei carichi di lavoro tra gli uffici. Il Consorzio ritiene comunque che, al momento della stipula del presente accordo integrativo, la dotazione di organico dell'ente consenta un equo bilanciamento dei carichi di lavoro.

## CAPO II

### Orari di lavoro

#### Art. 3 – Periodo di attuazione e articolazione dell'orario

L'orario lavorativo ordinario, previsto dal vigente CCNL, si articola come riportato di seguito:

**Personale amministrativo e tecnico che svolge l'attività presso le sedi di Lugo, Faenza, Imola e Firenzuola:**

<b>Giorno</b>	<b>Mattina</b>	<b>Pomeriggio</b>
Lunedì	08.00 – 13.00	14.40 – 18.30
Martedì	08.00 – 13.00	14.40 – 18.30
Mercoledì	08.00 – 13.00	
Giovedì	08.00 – 13.00	14.40 – 18.30
Venerdì	08.00 – 13.30	

È concessa la flessibilità in ingresso di mezz'ora, quindi con riferimento all'orario ordinario, dalle 7.30 alle 8.30 per il mattino e dalle 14.10 alle 15.10 per il pomeriggio.

Dietro richiesta dei lavoratori, la flessibilità può essere aumentata da mezz'ora fino a un'ora in base a valutazioni di compatibilità effettuate caso per caso dal superiore gerarchico, sottoposte all'approvazione finale del direttore generale.

La flessibilità prevista al comma precedente sarà organizzata in modo da garantire gli orari di apertura al pubblico e più in generale la funzionalità dell'ufficio.

La flessibilità potrà essere recuperata nella pausa pranzo o prolungando il termine dell'orario lavorativo. La durata della pausa pranzo non potrà comunque essere inferiore a 30 minuti.

Previa verifica di compatibilità tecnica con i programmi gestionali in uso e valutazione di sostenibilità economica delle modifiche da apportare, può essere concesso un recupero della flessibilità su base settimanale anziché giornaliera per il solo personale d'ufficio, con regole dettate in apposito ordine di servizio di cui verrà data opportuna comunicazione alla RSA e, per il tramite di questa, alle organizzazioni sindacali territoriali.

I ritardi in entrata sono misurati con riferimento all'unità minima del minuto primo.

In caso di lavoro che si protrae oltre l'orario ordinario giornaliero, la relativa retribuzione viene calcolata con il seguente criterio: nessun emolumento fino ai primi 15 minuti continuativi di eccedenza dell'orario di lavoro; retribuzione corrispondente a 15 minuti continuativi per eccedenza dell'orario dai 16 ai 30 minuti; successiva progressione per scaglioni di 15 minuti continuativi.

**Personale di campagna esclusi capi reparto e capi reparto gestione impiantistica  
(periodo dal 16 novembre al 15 febbraio compresi):**

<b>Giorno</b>	<b>Mattina</b>	<b>Pomeriggio</b>
Lunedì	08.00 – 12.00	13.00 – 16.00
Martedì	08.00 – 12.00	13.00 – 16.00
Mercoledì	08.00 – 12.00	13.00 – 16.00
Giovedì	08.00 – 12.00	13.00 – 16.00
Venerdì	08.00 – 12.00	

**Personale di campagna (periodo dal 16 febbraio al 15 novembre compresi):**

<b>Giorno</b>	<b>Mattina</b>	<b>Pomeriggio</b>
Lunedì	07.30 – 12.00	13.00 – 16.30
Martedì	07.30 – 12.00	13.00 – 16.30
Mercoledì	07.30 – 12.00	13.00 – 16.30
Giovedì	07.30 – 12.00	13.00 – 16.30
Venerdì	07.30 – 12.00	13.00 – 16.30

È concessa la flessibilità in ingresso di dieci minuti, quindi dalle 7.20 alle 7.40 per il

mattino e dalle 12.50 alle 13.10 per il pomeriggio.

Alle figure del capo reparto e capo reparto gestione impiantistica è concessa la flessibilità di un'ora.

La flessibilità potrà essere recuperata nella sola pausa pranzo. La durata della pausa pranzo non potrà comunque essere inferiore a 30 minuti.

Eventuali richieste di deroghe all'orario di lavoro come sopra disciplinate dovranno essere sottoposte all'approvazione del capo settore, del direttore di area e del direttore generale.

In relazione a specifiche esigenze organizzative, quali a titolo esemplificativo e non esaustivo la partecipazione a riunioni o corsi, oppure l'esecuzione di interventi che si protraggono oltre il termine dell'orario mattutino ordinario e che non possono subire interruzioni, può essere disposta dal capo settore o dal capo reparto competente una modifica della distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro, a condizione che essa venga comunicata al settore Ragioneria entro la giornata in cui ciò si verifica.

Fino a diversa determinazione sono da intendersi salvaguardate le personalizzazioni dell'orario di lavoro già concesse al momento della stipula del presente accordo.

#### **Art. 4 – Orari di lavoro per particolari attività lavorative**

Al fine di meglio razionalizzare l'attività cantieristica e di ottimizzare l'uso delle macchine operatrici, in considerazione della particolare necessità di garantire l'efficacia e l'efficienza dell'operatività dell'Ente nell'ambito delle operazioni di diserbo dei canali consortili, si concorda l'attivazione di turni di lavoro nel periodo da aprile a novembre, del personale operaio, fisso e avventizio, addetto alla conduzione di macchine operatrici (escavatori, trattori e mezzi d'opera).

In forza di specifica autorizzazione da parte del Direttore dell'Area Tecnico-Agraria, il suddetto periodo in cui è prevista l'articolazione del lavoro in turni potrà essere rimodulato in base a sopravvenute esigenze operative. In tal caso, verrà data opportuna comunicazione alla RSA e, per il tramite di questa, alle organizzazioni sindacali territoriali.

#### **Orario di lavoro organizzato per turni**

L'orario di lavoro organizzato in turni si articola in un primo turno dalle 6.00 alle 14.00 e in un secondo turno dalle 12.00 alle 20.00.

Di norma i turni sono effettuati a settimane alterne (mattino o pomeriggio), nel senso che il personale addetto al primo turno in una settimana è impegnato nel secondo turno nella settimana successiva.

Il personale deve trovarsi nel punto di inizio del lavoro negli orari di inizio turno sopra riportati.

Al personale comandato a prestare la propria opera in turni viene riconosciuta un'ora giornaliera di riposo a titolo di compensazione per il disagio connesso al particolare orario lavorativo, prevedendosi l'uscita anticipata alle 13.00 e alle 19.00, rispettivamente per il primo turno e per il secondo turno.

In considerazione della sovrapposizione del primo turno e del secondo turno nella fascia oraria che va dalle 12.00 alle 13.00, si prevede che in tale arco temporale vengano svolte le attività di manutenzione dei mezzi d'opera, al fine di garantirne la massima funzionalità.

Gli operatori comandati a svolgere il lavoro organizzato in turno sono coordinati e supportati dagli assistenti, o da propri sostituti, che, pertanto, potranno essere chiamati ad intervenire, in caso di necessità, nelle ore 6.00/7.30, 12.00/13.00, 16.30/19.00, dal lunedì al venerdì, durante lo svolgimento dell'orario invernale e nelle ore 6.00/7.00, 12.00/13.00, 16.00/19.00, dal lunedì al venerdì, durante lo svolgimento dell'orario estivo, previsti per il personale di campagna.

#### **Art. 5 – Prestazioni straordinarie**

Nei casi in cui la prestazione di lavoro straordinario è svolta non in continuità con l'orario lavorativo ordinario, essa si intende resa, ed è quindi retribuita, dal momento in cui il lavoratore cessa le occupazioni della propria vita privata fino a quando le riprende, senza distinzione tra prestazione programmata o non programmata.

### **CAPO III**

#### **Servizio di reperibilità**

#### **Art. 6 – Servizio di reperibilità irrigua**

E' istituito il servizio di reperibilità irrigua, disciplinata dall'*Accordo aziendale sulla reperibilità per lo svolgimento dell'attività irrigua* sottoscritto in data 14 aprile 1994, che viene allegato al presente documento per formarne parte integrante; le parti concordano che la disciplina della suddetta reperibilità irrigua è estesa alla reperibilità acquedottistica e a quella istituita per la gestione degli invasi irrigui interaziendali presenti nel distretto montano dell'Ente per il periodo di tempo in cui sono attivi i rispettivi impianti e sistemi distributivi.

#### **Art. 7 – Servizio di reperibilità h24**

Con riferimento al servizio di reperibilità h24, viene integralmente recepita la disciplina del relativo accordo aziendale, che, allegata al presente documento, ne forma parte integrante e sostanziale.

## CAPO IV

### Premio di risultato

#### Art. 8 – Obiettivi e criteri per la valutazione

Ai sensi dell'art. 148 del vigente C.C.N.L. viene corrisposto un premio di risultato correlato ai risultati conseguiti nel perseguimento degli obiettivi volti all'incremento di produttività e al miglioramento dei servizi resi alla contribuenza.

Gli obiettivi dovranno essere coerenti con la normativa vigente in materia di detassazione del premio di risultato.

Il premio e i criteri per la determinazione da riconoscere al singolo dipendente sono stabiliti come segue:

OBIETTIVO	PESO
<b>1 – RISCOSSIONE</b> Risultato: Valore della riscossione del ruolo: 95% entro il 31/12	0,2
<b>2 – REALIZZAZIONE PIANO INVESTIMENTI E LAVORI E PROGETTI PIANURA</b> Risultato: 90%	0,2
<b>3 – REALIZZAZIONE LAVORI E PROGETTI E PROGETTI MONTAGNA</b> Risultato: 90%	0,1
<b>4 – PIANO FORMAZIONE – PARTECIPAZIONE AI CORSI</b> Risultato: 90% delle ore di partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati	0,1
<b>5 - ATTIVAZIONE E MANTENIMENTO DEL SERVIZIO DI MESSAGGISTICA PER L'UTENZA IRRIGUA</b> Risultato: 100% secondo i parametri definiti dalla Direzione del Consorzio	0,1
<b>6 – ISTITUZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI CONFORME ALLE NORME ISO 45001</b> Risultato: 70% del peso per la redazione delle procedure del sistema e per il completamento della formazione (entrambi gli obiettivi devono essere raggiunti); 30% del peso l'adeguamento di tutte le eventuali non conformità accertate in fase di audit	0,2
<b>7 – D.Lgs. 231/2001: FORMAZIONE GENERALE E SU PROCEDURE E REGOLAMENTI ALLEGATI AL MOG</b> Risultato: 30% delle ore di formazione deve essere impartita con risorse interne	0,1
<b>TOTALE</b>	<b>1</b>

Le parti si danno atto che, in relazione alla riorganizzazione degli uffici divenuta necessaria a seguito degli eventi alluvionali del mese di maggio 2023, il perseguimento degli obiettivi n. 6 e n. 7 è assoggettato a un periodo di sperimentazione della durata di 10 mesi, nel corso del quale si verifica se sussistono condizioni oggettive ostative al loro pieno raggiungimento. Questa verifica è affidata alla commissione paritetica di cui al successivo articolo 9. Qualora dalla verifica dovessero emergere le suddette condizioni ostative, nel primo anno di decorrenza degli effetti del presente articolo 8, la somma dei pesi dei due obiettivi, pari

a 0,3, è così redistribuita: 0,1 in aggiunta al peso dell'obiettivo n. 1; 0,1 in aggiunta al peso dell'obiettivo n. 2; 0,1 in aggiunta al peso dell'obiettivo n. 3.

## **Art. 9 – Commissione paritetica**

Viene istituita una Commissione congiunta paritetica cui vengono demandate le seguenti funzioni:

- Individuazione e verifica degli obiettivi e dei parametri facendo riferimento ai programmi relativi a lavori ed assetto del personale.
- Determinazione dei risultati conseguiti.

La Commissione è composta da 8 membri di cui 4 in rappresentanza della R.S.A. e 4 in rappresentanza dell'Amministrazione consorziale.

Essi vengono indicati di seguito:

in rappresentanza della R.S.A.:

- Francesco Castelli;
- Sauro Cicognani;
- Luca Visani;

in rappresentanza dell'Amministrazione consorziale:

- Presidente;
- Vice Presidente;
- Vice Presidente;
- Direttore Generale.

La Commissione si riunirà almeno ogni semestre ed ogni qualvolta venga richiesto da una delle parti.

I rappresentanti della R.S.A si possono avvalere della collaborazione delle Organizzazioni Sindacali territoriali.

È facoltà di entrambe le parti (R.S.A., Amministrazione del Consorzio) nominare nuovi membri della Commissione in sostituzione di quelli indicati nel presente accordo.

## **Art. 10 – Quantificazione del fondo**

Il tetto massimo annuo dell'importo complessivo di retribuzione integrativa lorda da erogare a titolo di premio di risultato relativo all'attività svolta nell'anno 2023 è pari al monte totale erogato per l'attività svolta nell'anno antecedente, rivalutato del 12%. Negli anni successivi, tale importo è pari al monte totale erogato per l'anno di riferimento antecedente, rivalutato della stessa percentuale dell'indice FOI (Famiglie di Operai ed Impiegati). Nel caso il

ccnl preveda un aumento percentuale delle retribuzioni minime tabellari superiore al predetto indice FOI, l'importo complessivo del premio di risultato è ulteriormente incremento della differenza percentuale tra i due indicatori. Tale importo massimo viene calcolato in contraddittorio tra le parti.

### **Art. 11 – Determinazione del metodo di corresponsione del premio di risultato**

La Commissione paritetica individua i parametri per esprimere gli obiettivi assegnati in termini quantitativi e misurare i risultati raggiunti.

Il premio di risultato sarà erogato per l'importo massimo stabilito soltanto nel caso sia preventivamente verificato il raggiungimento di tutti gli obiettivi.

In caso di raggiungimento solo parziale, il premio di risultato verrà decurtato in misura proporzionale alla differenza percentuale fra il dato che esprime il totale degli obiettivi concordati, posto pari a 100 e quello relativo al risultato complessivo rilevato, secondo la metodologia di seguito illustrata:

- distintamente per ciascun obiettivo si quantifica il risultato ottenuto e il corrispondente premio da erogare applicando la seguente formula:

$$P_i = M \times p_i \times \frac{R_i}{O_i}$$

dove  $P_i$  è il premio da erogare per l'obiettivo  $i$ ,  $M$  è il monte complessivo del premio di risultato stanziato,  $p_i$  è il peso attribuito all'obiettivo  $i$ ,  $R_i$  è il risultato raggiunto per l'obiettivo  $i$  e  $O_i$  è l'entità dell'obiettivo  $i$ .

Si intende che qualora  $R_i$  sia maggiore di  $O_i$ , il premio da erogare per l'obiettivo  $i$  è pari a  $M \times p_i$ .

- il premio di risultato complessivo da erogare è pari a

$$\sum_{i=1}^n P_i$$

### **Art. 12 – Beneficiari**

Il premio di risultato è riconosciuto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e determinato in ragione del rispettivo parametro retributivo e in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nelle annualità di riferimento, con esclusione dei periodi di aspettativa concessa ai sensi dell'Art. 101 (aspettativa senza diritto a retribuzione) del vigente c.c.n.l. e di aspettativa facoltativa post partum.



### **Art. 13 – Welfare aziendale**

Le parti si impegnano ad avviare una trattativa finalizzata al raggiungimento di un accordo che preveda la facoltà dei soggetti beneficiari del premio di risultato di avvalersi di una forma di godimento alternativa all'erogazione monetaria, costituita da un credito di importo pari all'emolumento lordo calcolato a norma dei precedenti artt. 10, 11 e 12 del presente accordo, eventualmente maggiorato della percentuale pattuita dalle parti medesime, spendibile per servizi di welfare quali, a titolo esemplificativo, spese mediche, spese assistenziali, spese scolastiche, spese di trasporti, spese ricreative, voucher per acquisti, versamenti integrativi nel fondo pensione.

## **CAPO V**

### **Norme generali**

#### **Art. 14 – Buono pasto**

In aggiunta al premio di risultato, è assegnato un buono pasto dell'importo di 6,50 euro a tutti i dipendenti per ogni giornata lavorata di almeno 6 ore. Per il personale che ha ottenuto personalizzazioni dell'orario dietro una richiesta, si fa riferimento all'orario ordinario.

Vengono fatte salve eventuali condizioni migliorative già riconosciute al personale.

Nelle giornate di svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile il buono pasto non è riconosciuto.

#### **Art. 15 – Computo delle ferie in ore**

Il computo delle ferie sarà effettuato in ore.

Il numero totale di ore di ferie maturate in ciascun anno è pari all'orario giornaliero medio calcolato su base settimanale moltiplicato per il numero di giornate di ferie dell'anno.

#### **Art. 16 – Indennità chilometrica per trasferimenti casa/lavoro**

Il rimborso dell'indennità chilometrica per i trasferimenti casa/lavoro del personale operaio del distretto di pianura viene mantenuto, in via esclusiva, per il personale che attualmente ne beneficia. Questo benefit non è invece riconosciuto ai lavoratori assunti in data successiva alla sottoscrizione del precedente accordo integrativo aziendale e ai dipendenti di futura assunzione.

## **Art. 17 – Validità**

Il presente Accordo ha validità dal xx xxxxxx 2023 al 31 dicembre del 2027 e rimarrà ultrattivo fino ad accordo di rinnovo, ad eccezione dell'art. 8 che produce effetti a decorrere dall'1 gennaio 2024.

## **NORME TRANSITORIE**

### **Rinnovo integrativo aziendale**

L'Amministrazione del consorzio e le RSA si impegnano ad avviare le trattative del nuovo integrativo aziendale a partire dal mese di settembre 2027 e prevedendone l'applicazione a partire dal 1 gennaio 2028.

#### **Per la RSA**

Francesco Castelli

Sauro Cicognani

Luca Visani

**Per la FLAI-CGIL**     Davide Monti

**Per la FAI-CISL**     Mirko Michelini

**Per la FILBI UIL**     Andrea Arfilli

#### **Per il Consorzio di bonifica della Romagna Occidentale**

Il Presidente Antonio Vincenzi