

## ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO AZIENDALE

Tra

Il Consorzio di bonifica dell'Emilia Centrale, con sede a Reggio Emilia, Corso Garibaldi n. 42, rappresentato dal Presidente Marcello Bonvicini con l'assistenza del Direttore Generale, Domenico Turazza

e

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali, composte da Andrea Autunni, Roberto Pinotti e Stefano Paterlini (FAI CISL) Emiliano Giubertoni e Silvio Aldini (FILBI UIL) assistiti dei dirigenti provinciali Salvatore Coda (FLAI CGIL) Piersecondo Mediani (FAI CISL) e Gianni Rovatti (FILBI UIL).

Si è giunti alla seguente ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Aziendale:

### 1) RELAZIONI SINDACALI

Considerate le buone relazioni tra OO.SS. RSA e Consorzio, si ritiene opportuno migliorare le modalità che hanno contribuito alla soluzione condivisa di tante problematiche insorte.

Le parti ritengono importante, pur nella distinzione dei rispettivi ruoli e responsabilità, continuare ad avere un sistema di relazioni sindacali basate su scambio preventivo di informazioni, su confronti negoziali e su intese per individuare obiettivi comuni, favorendo una forma di partecipazione più elevata dei lavoratori alla vita della Bonifica.

Di norma il confronto tra il Consorzio e le RSA / OO.SS. sarà così articolato:

#### a) informazione e confronto:

I confronti annuali saranno almeno due, di cui uno nel mese di Dicembre e uno nel mese di Luglio di ogni anno, rispettivamente dopo l'approvazione del

bilancio di previsione e dopo l'approvazione del bilancio consuntivo.

Tali incontri verteranno su: andamento del Consorzio, bilancio di previsione e bilancio consuntivo, progetti e investimenti, livelli occupazionali (avventizi e rapporto fissi/avventizi), organizzazione ed orario di lavoro, appalti e terziarizzazione.

**b) Andamento Premio di risultato e incentivi alle funzioni tecniche:**

Le parti convengono di nominare un Commissione congiunta per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi posti a parametro del premio di risultato nonché dell'applicazione dell'accordo sulla distribuzione degli incentivi alle funzioni tecniche, composta da un componente delle RSA per ogni sigla sindacale e, per il Consorzio, dal Direttore Generale, dal Dirigente Amministrativo e da un altro Dirigente scelto di volta in volta.

A tale commissione il Consorzio fornirà in formato digitale, tutta la documentazione e le informazioni necessarie all'espletamento delle funzioni della commissione, che sarà autorizzata a sottoporre al Consorzio per lo stesso canale, richieste di chiarimenti.

Il Consorzio si impegna a fornire a RSA e OO.SS., con cadenza mensile l'andamento degli indicatori che costituiscono i parametri per il Premio di Risultato, ove disponibili.

In caso di scostamenti significativi del grado di raggiungimento degli obiettivi, nel caso del premio di risultato o di difformità rispetto all'accordo vigente nella ripartizione degli incentivi alle funzioni tecniche, le parti si riuniranno nel più breve tempo possibile per l'opportuna verifica.

**2) ORGANICI**

1. Sempre nella riunione del mese di Dicembre di ogni anno, sarà valutato

l'andamento della stagione irrigua, gli organici e gli orari di lavoro, anche al fine del miglioramento della stagione irrigua seguente e l'eventuale adeguamento dell'organico. In tale incontro saranno valutati l'adeguatezza del P.O.V in vigore, i fabbisogni occupazionali complessivi del Consorzio, facendo riferimento anche ai lavoratori a tempo determinato. A tali valutazioni seguirà la stipula di una convenzione che garantisca la riassunzione per l'anno successivo degli avventizi assunti nell'anno in corso che il Consorzio ritiene necessari e idonei al ruolo, la convenzione oltre alla riassunzione garantirà anche il numero minimo di mesi di lavoro. Ogni anno le parti si incontreranno per verificare i fabbisogni e per la stipula della nuova convenzione.

2. Allo scopo di assicurare al Consorzio la possibilità di stipulare contratti di lavoro che forniscano le migliori professionalità possibili, il Consorzio si impegna nel caso di assunzioni a tempo indeterminato per qualunque figura e livello di inquadramento ad informare tutto il personale in possesso dei requisiti richiesti dal POV allo scopo di estendere la possibilità di inoltrare domanda, nel rispetto delle valutazioni dell'Amministrazione consortile in merito alla scelta di ricorrere o meno alle assunzioni esterne ed, eventualmente, della procedura di metodo comparativo del contratto nazionale. A parità di valutazione del metodo comparativo è considerata criterio di precedenza per l'assunzione a tempo indeterminato l'anzianità complessiva maturata presso il Consorzio.

3. Nel caso in cui il Consorzio debba procedere ad attribuire promozioni al personale già dipendente, fermo restando quanto previsto dall'art. 41

del CCNL vigente, il Consorzio si impegna ad estendere la possibilità di inoltrare domanda di promozione per la qualifica specifica a tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti richiesti dal POV.

### **3) FORMAZIONE E PERCORSI PROFESSIONALI**

1. Le parti concordano che nell'incontro annuale da tenersi entro il mese di dicembre possano essere formulate richieste specifiche da parte della RSA, su mandato dei lavoratori.

2. La RSA ha inoltre la possibilità di richiedere un ulteriore incontro annuale sulle medesime tematiche.

3. In particolare, quando i piani formativi sono finanziati da Fondimpresa, con contribuzione ex Gescal a carico dei lavoratori, il Consorzio si impegna a informare con almeno 15 giorni di preavviso la RSA e si impegna altresì a fornire un puntuale rendiconto sulle attività formative svolte nel corso nell'anno, con particolare attenzione ai corsi sulla sicurezza, tutela della salute e prevenzione degli infortuni sul lavoro.

### **4) TUTELA DELLE PARTICOLARI PROFESSIONALITÀ E MANSIONI**

1. Il Consorzio si farà carico dei costi di conseguimento e mantenimento dei titoli abilitanti alla guida di automezzi pesanti (camion, autotreni, autoarticolati e mezzi d' opera come trattori, escavatori etc.) posseduti dal personale, nella misura del 50 %.

2. Il Consorzio si impegna a richiedere tutte le autorizzazioni di carattere permanente per la circolazione dei propri mezzi sulle strade interessate e, laddove non fosse possibile, si impegna a richiedere l'autorizzazione caso per caso.

3. In caso di emergenze i cui tempi non consentano di avere le autorizzazioni preventive, e previo ordine di servizio, il Consorzio non riterrà il personale conducente i veicoli responsabile per eventuali sanzioni comminate.

4. Il Consorzio terrà indenne il personale da ogni responsabilità amministrativa e civile.

**5) CLASSIFICAZIONE E POLIFUNZIONALITA'**

1. Nell'incontro annuale da tenersi entro il mese di dicembre le RSA potranno segnalare all'Amministrazione specifici casi di dipendenti che, secondo le valutazioni fatte dalle RSA, hanno diritto, in base al vigente CCNL, ad essere inquadrati con il Parametro 132 in ragione della polifunzionalità delle mansioni che svolgono.

2. Le parti si impegnano, qualora la norma non venga modificata dal prossimo CCNL, a riprendere la discussione su una diversa articolazione della polifunzionalità in occasione del successivo rinnovo del contratto aziendale.

**6) ORARIO DI LAVORO PER QUADRI, IMPIEGATI**

L'orario di lavoro sarà articolato in due periodi Invernale ed Estivo.

**Orario invernale (26 settimane nei mesi da gennaio a marzo e da ottobre a dicembre) 38 ore settimanali da distribuire come segue:**

Dal lunedì al giovedì:

Mattino	Entrata ore 8,15	Uscita ore 12,45	ore totali	4,30
---------	------------------	------------------	------------	------

Pomeriggio	Entrata ore 13,45	Uscita ore 17,30	ore totali	3,75
------------	-------------------	------------------	------------	------

Ore totali giornaliere				8,15
------------------------	--	--	--	------

Venerdì

	Mattino	Entrata ore 8,15	Uscita ore 13,15	ore Totali	5,00
	Ore totali Settimanali				38,00
	<b>Orario estivo (restante periodo) 38 ore settimanali da distribuire come</b>				
	<b>segue:</b>				
	Lunedì, martedì o mercoledì e giovedì				
	Mattino	Entrata ore 8,15	Uscita ore 12,45	ore totali	4,30
	Pomeriggio	Entrata ore 13,45	Uscita ore 18,05	ore totali	4,20
	Ore totali giornaliere				8,50
	Il martedì o il mercoledì e il venerdì				
	Mattino	Entrata ore 8,15	Uscita ore 14,00	ore Totali	5,45
	Ore totali Settimanali				38,00
	Flessibilità in entrata dalle ore 7.45 alle ore 9.00 con recupero nel mese.				
	La compensazione della flessibilità può avvenire nell'arco del mese per non				
	più di 6 ore a settimana, il recupero non può dar luogo ad assenze anche per				
	parte della stessa giornata lavorativa (Es: mancati rientri dopo la pausa				
	pranzo), e deve avvenire nell'ambito della flessibilità (allungamento od				
	accorciamento dell'orario giornaliero a seconda dell'ingresso anticipato o				
	posticipato).				
	Entro il 30 settembre e in riferimento all'anno successivo, occorre				
	comunicare la scelta del giorno di non rientro, nel periodo estivo, tra martedì				
	e mercoledì concordato con la Direzione Operativa. È consentita				
	l'applicazione dell'orario invernale anche nel periodo estivo. In casi				
	eccezionali e per periodi limitati, il giorno scelto ad inizio anno può variare ed				
	essere modificato in accordo con il capo ufficio.				
	Le festività che cadono nel giorno lavorativo senza rientro pomeridiano, non				
	6				

danno diritto a recuperi di ore.

Orario minimo di uscita serale 17.00 orario massimo di permanenza in ufficio ore 18.30.

Pausa pranzo: minimo 30 minuti. Dalle ore 13.00 alle ore 13.30 (questa fascia di orario in ogni caso non è considerata lavorativa) con uscita non prima delle ore 12.15 ed entrata non dopo le ore 14.30.

La durata della pausa pranzo maggiore di 30 minuti dovrà essere recuperata nella giornata.

La pausa pranzo convenzionale è calcolata, in caso di trasferta, in 45 minuti.

E' revocato l'accordo in data 25 giugno 1992 in vigore per i dipendenti ex BPMS che da diritto a 30 minuti di straordinario in caso di trasferta.

Le ore straordinarie potranno essere recuperate in applicazione del CCNL nella parte che disciplina la banca ore. Per i dipendenti che non presentano situazioni di ferie arretrate riferite ad anni precedenti, l'ammontare di ore straordinarie da recuperare sarà di 80 ore, anziché di 50 come previsto dal CCNL.

L'orario di lavoro sarà di 38 ore settimanali, a tutti i dipendenti impiegati e quadri saranno concesse n. 24 ore di ferie in più rispetto alle 167 (gg. 22) previste dal CCNL in vigore, per un totale di 191 ore.

E' revocato l'accordo stipulato in data 2 agosto 1977 per i dipendenti del soppresso consorzio Parmigiana Moglia Secchia che da diritto a due giorni di ferie in più, una delle quali da godere il giorno dopo o il giorno prima del 15 agosto e ai permessi concessi 24 e il 31 dicembre.

Le ore di ferie aggiuntive per il personale in Part time saranno riparametrate in proporzione al tempo di lavoro effettuato.

Salvo quanto in seguito previsto per gli addetti al call center e URP, le ferie e i permessi saranno conteggiati in ore e fruibili per un minimo di 15 minuti o multipli di 15 minuti.

#### **ORARIO PER IMPIEGATI E QUADRI**

##### **Orario invernale (mesi da gennaio a marzo e da ottobre a dicembre)**

Giorno	entr.matt	usc.matt	entr.pom.	usc.pom	ore
Lunedì	8.15	12,45	13.45	17.30	8.15
Martedì	8.15	12,45	13.45	17.30	8.15
Mercoledì	8.15	12,45	13.45	17.30	8.15
Giovedì	8.15	12,45	13.45	17.30	8.15
Venerdì	8.15	13,15	0,00	0,00	5.00
<b>Totale</b>					<b>38.00</b>

##### **Orario estivo (mesi da aprile a settembre)**

Giorno	entr.matt	usc.matt	entr.pom.	usc.pom	ore
Lunedì	8.15	12,45	13.45	18.05	8.50
Martedì	8.15	14.00			5.45
Mercoledì	8.15	12,45	13.45	18.05	8.50
Giovedì	8.15	12,45	13.45	18.05	8.50
Venerdì	8.15	14.00			5.45
<b>Totale</b>					<b>38.00</b>

#### **Addetti ai Call Center e U.R.P.**

Per gli addetti al call center e al U.R.P. l'orario sarà il seguente:

Giorno	entr.matt	usc.matt	entr.pom.	usc.pom	ore
Lunedì	7.45	15.21			7.36
Martedì	7.45	15.21			7.36

	Mercoledì	7.45	15.21			7.36	
	Giovedì	7.45	15.21			7.36	
	Venerdì	7.45	15.21			7.36	
	<b>Totale</b>					<b>38.00</b>	
Flessibilità in entrata dalle 7,30 alle 7,57, in uscita dalle 14,33 alle 15,30 La flessibilità va recuperata nella giornata.							
<b>Periodo irriguo (solo call center)</b>							
	Giorno	entr.matt	usc.matt	entr.pom.	usc.pom	ore	
	Lunedì	6.57	14.33			7.36	
	Martedì	6.57	14.33			7.36	
	Mercoledì	6.57	14.33			7.36	
	Giovedì	6.57	14.33			7.36	
	Venerdì	6.57	14.33			7.36	
	<b>Totale</b>					<b>38.00</b>	
Nel periodo irriguo per gli addetti al call center è esclusa la flessibilità.							
In ogni caso per gli addetti al call center e URP ferie e permessi saranno conteggiate in ore e saranno fruibili in ragione di ore.							
<b>SERVIZI di PORTINERIA e CENTRALINO</b>							
Gli orari di lavoro da concordare con il capo settore dovranno garantire la copertura del servizio dalle ore 8— 13 e dalle 14 — 18 ad eccezione del venerdì che dovrà essere assicurato dalle ore 8 alle ore 13 per tutto l'anno.							
<b>7) ORARIO DI LAVORO OPERAI IN TRASFERTA</b>							
1. Per gli operai consortili inviati in trasferta l'inizio dell'orario di lavoro resta quello normalmente fissato; per la particolarità dell'impegno lavorativo viene invece normata diversamente la pausa pranzo e							
9							

l'inizio e fine dell'orario pomeridiano.

2. In particolare, durante la pausa pranzo i lavoratori potranno godere di un regime di flessibilità che consenta loro di iniziare la pausa e di determinarne la durata compatibilmente con gli impegni lavorativi, rispettando comunque una pausa minima di 45 minuti. Il rimborso del costo del pasto potrà avvenire, a scelta del lavoratore, sia con il criterio del piè di lista che con quello forfettario.

3. La facoltà è subordinata ad un'apposita richiesta, da inviare al Capo Settore e, per conoscenza al Capo Sezione e al Capo Operaio, preferibilmente per posta elettronica o anche a mezzo SMS o messaggio WhatsApp. Il Capo Settore potrà autorizzarla o meno, valutata la sua compatibilità con le norme sulla sicurezza negli ambienti di lavoro e/o con le esigenze di corretta gestione delle squadre di lavoro.

4. L'inizio di godimento della pausa e la durata della stessa definiranno la fine della prestazione giornaliera.

5. In caso di trasferta giornaliera su più siti il viaggio fra un sito e l'altro è considerato orario di lavoro.

6. Le precedenti norme sulla flessibilità della pausa pranzo non si applicano nei casi in cui le stesse fossero in contrasto con le norme sulla sicurezza negli ambienti di lavoro e/o con le esigenze di corretta gestione delle squadre di lavoro, in questi casi il Capo Settore deve informare per posta elettronica i lavoratori interessati prima dell'inizio della trasferta.

## **8) REPERIBILITÀ**

Le parti concordano di costituire un apposito Gruppo di Lavoro bilaterale per l'analisi di eventuali diverse proposte organizzative del servizio di reperibilità, proposte che dovranno pervenire alle parti entro il mese di giugno 2022

### 9) TELELAVORO

#### Telelavoro

Il Consorzio provvederà entro la data del 30 settembre 2022 a predisporre un progetto per la disciplina del Telelavoro ai sensi dell'Allegato T del vigente CCNL che verrà sottoposto in visione alle RSA.

#### Controlli a distanza

Altra forma di lavoro a distanza già presente in Consorzio sono i controlli dei livelli e le manovre fatte dai tecnici in telecontrollo.

Il lavoro di telecontrollo svolto dai tecnici da remoto verrà retribuito a condizione che la prestazione resa in tale modalità si protragga per almeno trenta minuti per singolo evento o tale limite si raggiunga con l'insieme di più interventi nell'arco delle 24 ore.

### 10) SALUTE E SICUREZZA

1. Stante la vastità del territorio consortile è possibile che ci siano lavoratori che svolgono le loro attività in solitudine, e spesso anche in ambienti disagiati e pericolosi, occorre pertanto fornire questi operatori di un dispositivo "Uomo a terra per Operatori isolati" dotato di allarme panico, allarme perdita di verticalità e allarme immobilità, a condizione che lo strumento si attivi esclusivamente in questi tre casi. Tali sistemi dovranno essere gestiti nel pieno rispetto della normativa in materia di riservatezza dei dati personali.

2. Altro elemento che può far crescere la sicurezza sul lavoro è la

segnalazione, da parte dei lavoratori, delle situazioni di possibile rischio, le parti lo ritengono talmente centrale da averlo inserito negli obiettivi del salario variabile. Così come previsto dall'accordo sugli obiettivi la segnalazione deve essere fatta ai Capi settore e Capi sezione che la trasmettono all'RSPP per una prima valutazione, nel caso che l'RSPP valuti come concreta la segnalazione dovrà immediatamente segnalare il pericolo, anche mediante cartellonistica, e entro 15 giorni provvedere alla soluzione della problematica individuata.

3. Nei confronti già previsti fra il Consorzio e le R.S.A./OO.SS. particolare attenzione sarà dedicata alla formazione relativa alla sicurezza che dovrà riguardare tutto il personale consortile, sarà compito delle R.S.A. segnalare eventuali specifiche necessità.

4. Sempre all'interno degli incontri sindacali sarà possibile affrontare il tema dei carichi di lavoro e del numero di addetti per specifico incarico, su questo specifico tema gli incontri potranno essere convocati anche su richiesta di una delle Parti.

5. Resta confermato l'accordo del 31/05/2018 sul numero di RLS presenti in Consorzio.

## **11) POLITICHE PARI OPPORTUNITÀ E CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E**

### **DI LAVORO**

#### **Conciliazione tempi di vita e di lavoro**

In applicazione di quanto previsto dell'art 92 del CCNL si prevede che possono essere accordati fino ad un massimo di 4 giorni all'anno di permesso retribuito, usufruibili anche in maniera frazionata, i lavoratori con genitori

almeno settantenni, e non già tutelati dalla L. 104/92, in presenza delle seguenti circostanze: ricovero in day hospital, visite specialistiche e dimissioni o ricovero in strutture sanitarie o di assistenza.

Il permesso concesso sarà retribuito a fronte di comprovata documentazione.

### **Politiche di genere**

Con riferimento all'art. 93, comma 7 del vigente CCNL la durata del congedo di cui all'art 24 del D.Lgs n. 80/2015, per le lavoratrici o i lavoratori inseriti nei relativi percorsi di protezione, viene incrementato di 3 mesi.

### **12) RINNOVO DELL'ACCORDO AZIENDALE DI DATA 20 OTTOBRE 2017**

Le parti si danno atto che l'Accordo Aziendale di data 20 ottobre 2017 è integralmente rinnovato, con le integrazioni concordate nel presente Accordo, ad eccezione dei seguenti punti che debbono intendersi superati:

- Art. 6 (Incentivi alla progettazione) che nel frattempo è stata normata da un apposito Accordo Aziendale
- Art. 9 (Premio di Risultato);
- Art. 11 (Testo Unico) in merito al quale le parti si danno atto che il Consorzio ha predisposto una Bozza di Testo Unico degli Accordi Aziendali da approvare in apposito Accordo entro la data del 30 aprile 2022;
- Art. 12 (Nota Finale) nella parte relativa alla Video Sorveglianza che nel frattempo è stata normata da un apposito Accordo Aziendale.

### **13) PROROGA PER IL 2021 DELL'ACCORDO DEL PREMIO DI RISULTATO 2019**

**- 2020**

1. Le parti concordano di rinnovare, anche per il 2021 le condizioni

essenziali (Importi a Premio e Obiettivi da conseguire), riferite al 2020, dell'Accordo Aziendale per il Premio di Risultato di data 8 novembre 2019, riservandosi di adeguare il peso dei vari obiettivi.

2. Contestualmente le parti si impegnano a definire un nuovo Accordo aziendale per il Premio di Risultato, annualità 2022 – 2023, entro la data del 31 marzo 2022.

#### 14) DURATA DEL PRESENTE ACCORDO

1. Il presente contratto ha validità fino al 31/12/2023.
2. Il contratto si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta, a mezzo PEC, di una delle parti contraenti almeno 3 mesi prima della scadenza.
3. In caso di disdetta il contratto continua a produrre i suoi effetti sino alla sottoscrizione di un nuovo accordo.

\*\*\*\*\*

Reggio Emilia, 14 marzo 2022

PER LE RSA

*Carissimi!*  
*Geob. S...*  
*Stefano...*  
*...*  
*...*

PER IL CONSORZIO

*...*  
*...*  
*...*



FLBI-UIL  
*Giuseppe...*

FLAI CGIL - Reggio Emilia  
Via Roma, 53 - 42121 Reggio Emilia  
Tel. 0522.4571 - Fax 0522.457300