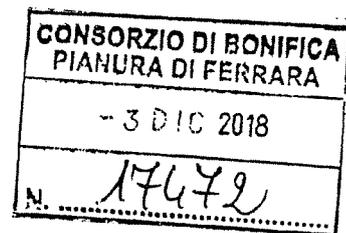


CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA

**CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE DIRIGENTI**



**DISCIPLINA PREMIO DI RISULTATO
E
SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA**

PERIODO 2018 - 2022

L'anno 2018, il giorno 28 del mese di novembre, presso la sede del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara in Via Mentana, 7

TRA

l'Amministrazione del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara, rappresentata dal Presidente dott. Franco dalle Vacche,

E

Il SINDICOB rappresentato dal Vice Presidente Nazionale dott. Gabriele Rosa;

VISTI

1. La normativa in tema di defiscalizzazione e decontribuzione dei premi di risultato ed in particolare:
 - a. Legge 208/2015, Articolo 1, commi 182 e seguenti;
 - b. Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25/03/2016;
2. Il vigente CCNL dei Dirigenti della Bonifica sottoscritto in data 16/04/2018 e ratificato dal Consorzio con Deliberazione del Comitato Amministrativo n. 89 del 2/5/2018.
3. L'accordo aziendale 20/04/2018, prot. n. 6183 del 20/04/2018 che disciplina il servizio sostitutivo di mensa per tutti i dipendenti consortili.



PREMESSO

1. Che il vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dei Consorzi di Bonifica all'art. 30 prevede per i Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose che si definisca con il Contratto Integrativo Aziendale un Premio di risultato;
2. Che è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, di sottoscrivere un accordo integrativo aziendale che disciplina il Premio di risultato e l'erogazione del servizio sostitutivo di mensa al personale dirigente;
3. Che tale accordo consenta ai Dirigenti in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito del "premio di risultato";
4. Che le caratteristiche fondamentali del Premio di risultato sono le seguenti:
 - fa riferimento ad obiettivi biennali ed è erogato in soluzioni annuali;
 - *"la determinazione relativa al riconoscimento del premio è subordinata all'impegno del dirigente, oltre che nella realizzazione di opere pubbliche con riferimento specifico al rispetto dei termini previsti per l'ultimazione degli interventi e al conseguimento degli obiettivi cui le opere sono destinate, anche ai risultati di economia conseguite dal dirigente nella realizzazione di programmi prefissati, aventi come obiettivo incrementi di produttività (amministrativi e tecnici) e di miglioramenti di servizi per l'utenza"* (art. 30 comma 2 CCNL Dirigenti);
 - *"il premio andrà erogato a seguito della positiva verifica dei risultati conseguiti in coerenza con gli obiettivi assegnati"* (art. 30 comma 3 CCNL Dirigenti);
 - *"i risultati conseguiti devono essere economicamente quantificabili"* (art. 30 comma 4 CCNL Dirigenti);
 - i criteri per la determinazione quantitativa del premio di risultato sono definiti dalle parti con riferimento ai suddetti obiettivi;
5. Che l'erogazione del premio di risultato potrà avvenire, su scelta volontaria del Dirigente, sia con corresponsione dell'importo in busta paga che tramite rimborso diretto di servizi volti alla migliore conciliazione tra vita privata e vita professionale;
6. Che si concorda pertanto di introdurre strumenti che consentano ai lavoratori di investire nella vita lavorativa senza discapito per la vita familiare (Welfare);
7. Che il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara non è gravato da forti passività onerose;



8. Che il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara conferma di riconoscere a tutto il proprio personale ivi compreso quello con qualifica di Dirigente il servizio sostitutivo di mensa aziendale.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
- si stipula, in coerenza con le previsioni contrattuali nazionali, il Contratto Integrativo Aziendale per il periodo 2018 – 2022 che disciplina:
 - il Premio di Risultato;
 - il Servizio sostitutivo di mensa.

Disciplina Premio di Risultato

Art. 1: Caratteristiche principali

1. Il Premio di Risultato disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale ha le seguenti caratteristiche principali:
- a. ai Dirigenti viene distribuito un importo complessivo definito con i criteri fissati nel successivo art. 2;
 - b. l'importo complessivo viene ripartito tra i Dirigenti con le modalità di cui al successivo art. 3;
 - c. il premio viene erogato in misura ridotta ai Dirigenti che sono stati oggetto di un provvedimento disciplinare nell'anno.

Art. 2: Formazione dell'importo complessivo da destinare all'erogazione del Premio di Risultato

1. La costituzione dell'importo complessivo da destinare all'erogazione del Premio di Risultato si ottiene con riferimento a:
- a. obiettivi connessi alla realizzazione di interventi di manutenzione straordinaria e nuova costruzione di opere pubbliche;
 - b. obiettivi di aggiornamento delle procedure consortili per garantire il miglioramento della produttività aziendale;



- c. progetti di miglioramento di servizi resi ai Consorziati o di incremento dell'efficacia/efficienza dell'ente;
 - d. obiettivi particolari che prevedono erogazioni individuali il cui finanziamento non rientra nel budget del premio di risultato ripartito tra la generalità dei Dirigenti.
2. Per ogni obiettivo è stabilito il criterio di misurazione del raggiungimento dell'obiettivo stesso che, applicato alla sua valorizzazione, determina una quota che sommandosi alle altre definisce l'importo da distribuire.

Art. 3: Ripartizione del premio di risultato

1. Il premio di risultato per l'anno 2018 è ripartito tra i Dirigenti in servizio alla firma del presente Accordo in quote pari al 25% ciascuno dell'importo complessivo;
2. Il premio di risultato per gli anni successivi al 2018 definito con le modalità stabilite nel precedente art. 2, viene ripartito tra i Dirigenti in proporzione all'inquadramento (parametro contrattuale – paga base), all'assenza/presenza di sanzioni disciplinari, applicando la seguente formula:

$$\text{Premio Dirigente X} = \frac{(\text{Premio risultato complessivo}) \times (\text{Paga Base}) \times (\text{Sanzioni Disc.})}{(\text{Somatoria Paghe Basi Dirigenti})}$$

1. La variabile "Sanzioni disc." assume i seguenti valori :
 - a. 0,75 in caso di una "censura scritta";
 - b. 0,50 in caso di sospensione dal servizio sino a tre giorni ;
 - c. 0,25 in caso in caso di sospensione dal servizio da 4 a 10 giorni;
 - d. 0 in caso di licenziamento in tronco.
2. Eventuali differenze tra l'importo complessivo e la somma dei premi calcolati con la formula suindicata verranno ripartite su tutti i Dirigenti in egual misura.

Art. 4 Disciplina obiettivi particolari

1. I Dirigenti possono essere impegnati per il raggiungimento di obiettivi particolari. Si fa riferimento ad esempio alla riorganizzazione di Aree o Settori, all'ottimizzazione dei servizi di




emergenza sia idraulica che irrigua, alla collaborazioni con altri Enti e con l'Università, ad iniziative culturali, sportive e promozionali, ecc..

2. Ai Dirigenti impegnati nel raggiungimento di obiettivi particolari l'Amministrazione può riconoscere un premio aggiuntivo per gli obiettivi raggiunti.
3. In base alle modalità di finanziamento gli obiettivi particolari riconosciuti al singolo Dirigente non rientrano nell'importo del premio di risultato erogato alla generalità dei Dirigenti.

Art. 5 Definizione degli obiettivi

1. In prima applicazione, in considerazione dell'entrata in vigore del nuovo CCNL Dirigenti in corso d'anno che ha provocato lo slittamento dei tempi per la definizione del presente Accordo e del prossimo avvicendamento nel ruolo di Direttore Generale, si definiscono i seguenti obiettivi relativi all'anno 2018:
 - attuazione delle modifiche organizzative definite nel nuovo POV e nelle disposizioni organizzative per l'attuazione del POV (nota prot. 8465 del 31/05/2018);
 - supporto alla transizione nel ruolo del Direttore Generale, con predisposizione di dossier informativi idonei a consentire al nuovo Direttore di essere immediatamente operativo.
2. Si concorda che il budget complessivo lordo in busta paga dei due obiettivi di cui al punto precedente è rispettivamente di € 9.000,00 per il primo e di € 3.000,00 per il secondo.
3. Gli obiettivi del Premio di Risultato dei bienni 2019-2020 e 2021-2022 saranno definiti e regolati da accordi separati e resteranno validi per il biennio di riferimento; resta comunque possibile concordare anche in corso di applicazione l'introduzione di nuovi obiettivi o la revisione di quelli già programmati.

Art. 6 Modalità di pagamento

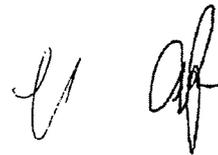
1. Il premio di risultato relativo all'anno 2018 definito nel punto 1 dell'art.5 viene erogato entro il mese di dicembre dell'anno 2018 a seguito di riferimento del Direttore Generale che evidenzia la quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi suindicati.
2. Il premio di risultato relativo agli anni 2019-2022, salvo quanto diversamente disposto per le attività particolari e per l'erogazione in servizi alla persona di cui al successivo art. 7, viene erogato nel modo seguente:
 - a. primo anno di vigenza degli obiettivi: sarà corrisposto nella misura del 45% del budget biennale degli obiettivi entro il mese di dicembre dell'anno;



- b. secondo anno di vigenza degli obiettivi: sarà corrisposto il saldo ottenuto sottraendo l'importo erogato per l'anno precedente; l'erogazione avverrà entro il mese di dicembre dell'anno.
3. Per i Dirigenti che cessano il rapporto di lavoro entro il primo anno di vigenza degli obiettivi l'importo di cui al punto a) del comma 1 del presente articolo viene erogato a titolo definitivo in ragione dei mesi di servizio; in dodicesimi per ogni mese lavorato.
4. Per i Dirigenti che cessano il rapporto di lavoro entro il secondo anno di vigenza degli obiettivi viene erogato un importo corrispondente a quello di cui al punto a) del comma 1 del presente articolo a titolo definitivo in ragione dei mesi di servizio; in dodicesimi per ogni mese lavorato.

Art. 7 Welfare

1. Gli importi definiti come premio di risultato possono essere, a richiesta del Dirigente, erogati, in tutto o in parte, sotto forma di servizi alla persona (successivamente denominati servizi welfare).
2. Si conviene che il Dirigente possa richiedere l'erogazione parziale del Premio di risultato in servizi welfare con i seguenti scaglioni: 25%; 50%; 75% e 100%.
3. Il Consorzio provvederà al versamento ad una forma di previdenza complementare (con precedenza a Previdai e Agrifondo) pari al 25% dell'importo del premio di risultato al netto dell'addizionale extrabudget di cui al punto 3.
4. Le somme destinate al Welfare verranno erogate ai Dirigenti sotto forma di beni e/o servizi inerenti:
- a. contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi fine assistenziale;
 - b. contributi di previdenza complementare;
 - c. servizi e prestazioni erogate per la fruizione di servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari;
 - d. prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
 - e. opere e servizi con specifica finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, anche a favore dei familiari;
 - f. prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o di gravi patologie;
 - g. compartecipazione al pagamento degli interessi di mutui bancari.



5. Le somme erogate dall'azienda sotto forma di Welfare aziendale non concorrono all'imponibile fiscale e contributivo nei limiti stabiliti nell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.
6. Le misure di Welfare indicate al punto 5 saranno erogate tramite piattaforma online o tramite rimborso diretto in cedolino.

Disciplina Servizio sostitutivo di mensa

Art. 8 Diritto al buono pasto

1. Il personale Dirigente ha diritto al riconoscimento di un buono pasto sostitutivo del servizio di mensa per ogni giornata lavorata con nastro lavorativo distribuito tra mattino e pomeriggio;
2. Il riconoscimento avviene sulla base delle risultanze dei dati contenuti nel LUL (Libro Unico del Lavoro);
3. Il buono pasto non è dovuto in caso di pagamento diretto del pasto da parte del Consorzio a ristorante convenzionato o tramite carta di credito o nei casi di rimborso a piè di lista al Dirigente delle somme anticipate per il pasto;
4. Il valore nominale di un buono pasto è fissato in € 5,00 (cinque/00).

Art. 9 Procedura di erogazione dei buoni pasto

1. I buoni pasto vengono erogati esclusivamente in formato elettronico.
2. L'erogazione dei buoni pasto ai Dirigenti viene effettuata mensilmente, a consuntivo entro il 20 del mese successivo.

Art. 10 Trattamento fiscale e contributivo del Buono pasto

1. A norma della legge 2 settembre 1997 n. 314 (Armonizzazione, razionalizzazione e semplificazione delle disposizioni fiscali e previdenziali concernenti i redditi di lavoro Dirigente e dei relativi adempimenti da parte dei datori di lavoro) e della legge 23 dicembre 2014, n. 190 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015), l'importo dei buoni pasto nelle misure indicate nel presente accordo non è assoggettato a ritenute fiscali e previdenziali.



Art. 11 Validità del presente accordo

1. Il presente Accordo è vigente dalla data di stipulazione fino al 31/12/2022 e in prima adozione si applica ai Dirigenti in servizio alla data di stipula dello stesso.
2. Le parti si danno atto che lo stesso sarà tacitamente rinnovato ad ogni scadenza per il medesimo periodo fino a formale disdetta da parte di una delle parti contraenti.
3. La disdetta dell'accordo dovrà essere effettuata formalmente almeno tre mesi prima della data di scadenza dell'accordo all'epoca vigente.
4. Gli effetti del presente accordo sono retroattivi al 1/1/2018 pertanto, nel periodo che intercorre tra il 1/1/2018 e la data di stipula del presente Accordo, ai Dirigenti in servizio verrà corrisposto un quantitativo di buoni pasto da € 5,00 (cinque) determinato in base alle prescrizioni di cui all'art. 8;

Art. 12 Deposito presso Direzione del Lavoro

1. Il presente accordo aziendale, con la autodichiarazione prescritta dalle norme, sarà depositato entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Ferrara.

Letto, confermato, sottoscritto.

IL PRESIDENTE DEL CONSORZIO

(dott. Franco Dalle Vacche)



IL VICEPRESIDENTE SINDICOB

(dott. Gabriele Rosa)

