

CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA

FERRARA

Prot. N. 22223

Deliberazione n. 302

PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE

**ACCORDO PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL DIRETTORE
GENERALE 2023-2026 E OBIETTIVI BIENNIO 2023-2024 - DETERMINAZIONI**

L'anno 2022 (Duemilaventidue) il giorno 16 del mese di Dicembre alle ore 9,30 presso il Centro operativo del Torniano in Comune di Poggio Renatico – Via Valle n. 1, si è riunito il Comitato Amministrativo, convocato con lettera Prot. n. 21856 del 12/12/2022 per trattare il seguente ordine del giorno:

O m i s s i s

Sono presenti i signori:

BRAGA Loris (esce alle ore 11,00. Non ha partecipato all'esame degli oggetti da 11) a 21)

CALDERONI Stefano

MANTOVANI Riccardo

NATALI Luca

RAVAIOLI Massimo

Per il Collegio dei Revisori dei Conti è presente la d.ssa Roberta CIRELLI.

E' presente il Direttore Generale, ing. Mauro MONTI.

Funge da Segretario, a norma di Statuto, il Dirigente responsabile della Segreteria degli Organi, d.ssa Paola CAVICCHI.

Presiede la riunione il Presidente dr. Stefano CALDERONI, il quale constata la legalità e la validità della riunione, designa quali scrutatori il sig. Luca NATALI e il sig. Massimo RAVAIOLI.

O m i s s i s

3) PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE

F) ACCORDO PER IL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DEL DIRETTORE
GENERALE 2023-2026 E OBIETTIVI BIENNIO 2023-2024 - DETERMINAZIONI

O m i s s i s

DELIBERAZIONE N. 302

IL COMITATO AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- Il vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti dei Consorzi di Bonifica, così come modificato con A.C.N. 16/4/2018, ha modificato l'art. 30 che prevedeva l'erogazione ai Dirigenti di un compenso speciale, tenuto conto del grado di intensità dell'attività svolta.
- L'attuale disciplina dell'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;

Esaminato il “Contratto Integrativo Aziendale Direttore Generale - Disciplina Premio di risultato e servizio sostitutivo di mensa Periodo 2023 – 2026”;

Tenuto conto 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;

Atteso che:

- In prima applicazione, per il biennio 2023-24, si definiscono gli obiettivi riportati nell'allegato al presente Accordo;
- Il budget complessivo lordo in busta paga degli obiettivi di cui all'allegato A è rispettivamente di € 15.000,00 per il 2023 e € 15.000,00 per il 2024.
- Gli obiettivi del Premio di Risultato del biennio 2025-2026 saranno definiti e regolati da accordi successivi 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.

Ravvisata la necessità di procedere alla approvazione del Contratto Integrativo Aziendale in questione;

Visto lo Statuto;

All'unanimità;

D E L I B E R A

1. Di approvare il “Contratto Integrativo Aziendale Direttore Generale - Disciplina Premio di risultato e servizio sostitutivo di mensa Periodo 2023 – 2026”, che viene allegato alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale per i motivi in premessa indicati;
2. Di approvare la tabella n° 1, riportante le schede per ogni obiettivo assegnato per il biennio 2023-2024 al Direttore Generale con le rispettive quantificazioni economiche e le indicazioni dell'importo di competenza annuale per gli obiettivi biennali”, che viene allegata alla presente deliberazione a farne parte integrante e sostanziale;
3. Di dare mandato al Presidente di sottoscrivere suddetto Accordo;
4. Di imputare gli oneri conseguenti alla presente deliberazione al relativo Conto del Bilancio 2023 e corrispondente conto dei successivi esercizi.

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Ing. Mauro Monti)

IL PRESIDENTE

(F.to Dott. Stefano Calderoni)

IL SEGRETARIO

(F.to D.ssa Paola Cavicchi)

GLI SCRUTATORI

(F.to Sig. Luca Natali)

(F.to Sig. Massimo Ravaioli)

CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA
CONTRATTO INTEGRATIVO
AZIENDALE DIRETTORE GENERALE
DISCIPLINA PREMIO DI RISULTATO
E
SERVIZIO SOSTITUTIVO DI MENSA

PERIODO 2023 - 2026

L'anno 20.., il giornodel mese di, presso la sede del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara in Via Borgoleoni, 28

TRA

l'Amministrazione del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara, rappresentata dal Presidente dott. Stefano Calderoni,

E

Il SINDICOB rappresentato dal Nazionale dott.;

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 Direttore Generale;
3. Che tale accordo consenta al Direttore Generale 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 Direttore Generale, 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 Direttore Generale 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 2023 – 2026 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. Al Direttore Generale viene distribuito un importo complessivo definito con i criteri fissati nel successivo art. 2;
 - b. il premio viene erogato in misura ridotta al Direttore Generale nel caso 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 ad obiettivi individuali connessi a:
 - Migliorare il livello di percezione sul territorio del ruolo e delle finalità del Consorzio;
 - Razionalizzare e valorizzare le risorse finanziarie, strumentali e umane già a disposizione del Consorzio;
 - Incrementare il livello di efficacia dell'azione del Consorzio;
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 Definizione degli obiettivi

1. In prima applicazione, per il biennio 2023-24, si definiscono gli obiettivi riportati nell'allegato A.
2. Si concorda che il budget complessivo lordo in busta paga degli obiettivi di cui all'allegato A è rispettivamente di € 15.000,00 per il 2023 e € 15.000,00 per il 2024.

3. Gli obiettivi del Premio di Risultato del biennio 2025-2026 saranno definiti e regolati da accordi successivi 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. 4 Modalità di pagamento

1. Il premio di risultato relativo all'anno 2023 definito nell'allegato viene erogato nella stessa mensilità nella quale viene erogato il premio di risultato agli altri dipendenti dell'ente, a seguito di riferimento del Direttore Generale che evidenzia la quantificazione del grado di raggiungimento degli obiettivi suindicati.
2. Per il Direttore Generale che cessa il rapporto di lavoro entro il primo anno di vigenza degli obiettivi l'importo di cui all'allegato A viene erogato a titolo definitivo in ragione dei mesi di servizio; in dodicesimi per ogni mese lavorato.
3. Per il Direttore Generale che cessano il rapporto di lavoro entro il secondo anno di vigenza degli obiettivi viene erogato un importo corrispondente a quello di cui all'allegato A a titolo definitivo in ragione dei mesi di servizio; in dodicesimi per ogni mese lavorato.

Art. 5 Welfare

1. Gli importi definiti come premio di risultato possono essere, a richiesta del Direttore Generale, erogati, in tutto o in parte, sotto forma di servizi alla persona (successivamente denominati servizi welfare).
2. Si conviene che il Direttore Generale 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 al Direttore Generale 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. 6 Diritto al buono pasto

1. Il Direttore Generale 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. 7 Procedura di erogazione dei buoni pasto

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

Art. 8 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. 9 Validità del presente accordo

1. Il presente Accordo è vigente dalla data di stipulazione fino al 31/12/2026.
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.

Art. 10 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. Stefano Calderoni)

IL NAZIONALE SINDICOB

(Dott.)

INTEGRATIVO DIRETTORE GENERALE

BIENNIO 2023/2024

DICEMBRE 2022

INDIRIZZI STRATEGICI

- 1) Migliorare il livello di percezione sul territorio del ruolo e delle finalità del Consorzio
- 2) Razionalizzare e valorizzare le risorse finanziarie, strumentali e umane già a disposizione del Consorzio
- 3) Incrementare il livello di efficacia dell'azione del Consorzio

Mauro Monti

Descrizione: evoluzione dell'organizzazione con particolare attenzione al cercare soluzioni che tengano conto delle mutate esigenze ed agli obiettivi dell'ente

- Codice obiettivo MM1
- Indirizzo strategico -2-
- Titolo : proposta di modifica del POV e delle disposizioni attuative
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore : relazione e disposizioni attuative
- Target : entro il 30 giugno 2023 relazione POV, entro il 30 settembre 2023 disposizioni attuative, idem per il 2024
- Biennale 2023-2024
- Valorizzazione 2023 : € 3.000,00
- Valorizzazione 2024 : € 3.000,00

Mauro Monti

Descrizione: elaborazione delle proposte di valorizzazione del personale con particolare riferimento alle stabilizzazioni del personale operaio.

- Codice obiettivo MM2
- Indirizzo strategico -2-
- Titolo : programma di valorizzazione del personale
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore : relazione illustrativa delle proposte
- Target : entro il 30 settembre 2023, idem per il 2024
- Biennale 2023-2024
- Valorizzazione 2023 : € 2.000,00
- Valorizzazione 2024 : € 2.000,00

Mauro Monti

Descrizione : coordinamento e monitoraggio del Piano della performance dei dirigenti con attività di monitoraggio e partecipazione proattiva alle singole attività

- Codice obiettivo MM3
- Indirizzo strategico -3-
- Titolo : livello di risultato dei dirigenti
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore : raggiungimento del risultato medio dei dirigenti
- Target : livello > dell'80%
- Biennale 2023-2024
- Valorizzazione 2023 : € 4.000,00
- Valorizzazione 2024 : € 4.000,00

Mauro Monti

Descrizione : esecuzione del collaudo tecnico amministrativo dei lavori del canale CER (Crevenzosa), dell'impianto del Palantone per conto del CER – Componente di due collegi consuntivi tecnici interventi del Consorzio Romagna Occidentale PSRN - Attività rimborsate al Consorzio

- Codice obiettivo MM4
- Indirizzo strategico -1-
- Titolo : attività per altri enti
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore : collaudi CER – Componente CCT Romagna occidentale
- Target : relazioni di collaudo – pareri in ambito CCT
- Biennale 2023-2024
- Valorizzazione 2023 : € 4.000,00
- Valorizzazione 2024 : € 4.000,00

Mauro Monti

Descrizione : Elaborare il nuovo regolamento irriguo, raccogliendo e implementando tutte le delibere adottate dal Comitato e aggiornando le tariffe dei vari servizi

- Codice obiettivo MM5
- Indirizzo strategico -2-
- Titolo : Regolamento irriguo – nuove tariffe
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore: Regolamento irrigazione
- Target : approvazione del Regolamento e delle nuove tariffe per la disponibilità irrigua quota a consumo
- Annuale : 2023
- Valorizzazione 2023 : € 2.000,00

Mauro Monti

Descrizione : definire le competenze del servizio ed attribuirle al personale a disposizione

- Codice obiettivo MM6
- Indirizzo strategico -3-
- Titolo : riorganizzazione Servizio Ambiente
- Obiettivo di tipo «D»
- Indicatore : disposizioni attuative
- Target : entro il 30 giugno 2024
- Annuale 2024
- Valorizzazione : € 2.000,00