

CONSORZIO DELLA BONIFICA PARMENSE

P A R M A

* * *

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

* * *

Oggi, 26 APR. 1994, presso la sede del Consorzio della Bonifica Parmense, in Parma, Piazzale Barezzi n. 3,

t r a

l'Amministrazione del Consorzio della Bonifica Parmense rappresentata dal Presidente Geom. Romano Comelli, dal Vice Presidente Per. Agr. Bruno Albertini assistiti dal Referente Generale Dott. Giovanni Martinelli

e

le Rappresentanze Sindacali Aziendali assistite dalle Organizzazioni Sindacali Provinciali FLAI-CGIL, FISBA-CISL e FILBI-UIL rappresentate rispettivamente dai Sigg.: Mario Stocchi e Renato Pasquali (FLAI), Aldo Gennari e Geomm. Giuseppe Pini Cesare Balestra, Ovidio Scaffardi (FISBA), Sig. Bruna Benedetti e Geom. Glauco Salsi (FILBI), si stipula il presente accordo integrativo aziendale ai sensi dell'art. 144 del vigente c.c.n.l. 3 agosto 1990;

Recepimento integrale dei precedenti accordi sindacali:

Sono recepiti tutti gli accordi aziendali stipulati antecedentemente al presente accordo sia tra i soppressi Consorzi di Bonifica Montana dell'Appennino Parmense e Consorzio Unico per la Bonifica della Bassa Parmense e le R.S.A. - Rappresentanze Sindacali Aziendali - sia tra il Consorzio della Bonifica Parmense istituito dal 1 gennaio 1988 subentrando ai Consorzi soppressi e le R.S.A. stesse.

Gli accordi recepiti con le integrazioni e gli aggiornamenti concordati in sede della presente trattativa aziendale, sono contenuti nel Testo Unico che in allegato "A" si unisce al presente contratto integrativo di cui costituisce parte integrante.

Deve pertanto intendersi disdetto dalle parti e privo di ogni vigenza qualsiasi altro accordo o verbale di intesa non espressamente richiamato nell'allegato Testo Unico ad eccezione del 3° punto della deliberazione 01/08/1985 n. 4418 adottata dalla D.A. del soppresso C.U.B.B.P. in ordine ai criteri di passaggio degli operai in 4° fascia

[Handwritten signature]
Benedetti

[Handwritten signature]
Giovanni Martinelli

[Handwritten signature]
Mario Stocchi

funzionale, nonché ad eccezione degli accordi del luglio 1993 concernenti:

- a) disciplina della campagna irrigua 1993 e 1994 e assunzione operai fissi;
- b) assunzione operai fissi;
- c) disciplina della sorveglianza idraulica e dell'esercizio delle opere consortili 1993-1994;
- d) accordo con le OO.SS. territoriali riguardante la disciplina della reperibilità per gli anni 1993-1994;

approvati dal Comitato Amministrativo con delibera n. 100 del 21/07/1993 che conservano la validità per il periodo previsto dagli stessi e cioè per tutto l'anno 1994.

Qualora ricorrano esigenze inderogabili di mantenimento delle condizioni di funzionalità dei servizi, sarà premura dell'Amministrazione procedere all'affiancamento dei dipendenti fissi prossimi alla cessazione del rapporto di lavoro - per i quali non sia prevista la soppressione del posto - con Personale all'uopo individuato per un periodo variabile da un minimo di mesi 1 (uno) ad un massimo di mesi 6 (sei).

Chiodi - Cigno - Biondi
Amato
Stappone, Girone, Biondi

Amato
Stappone, Girone, Biondi

CONSORZIO DELLA BONIFICA PARMENSE
P A R M A

Allegato "A" all'accordo integrativo aziendale sottoscritto il 26 APR. 1994
 ai sensi dell'art. 144 del c.c.n.l. 3 agosto 1990.

* * *

Testo Unico degli accordi Sindacali Aziendali.

* * *

1) POLIZZA INFORTUNI DIPENDENTI CON ESITO DI MORTE O DI INVALIDITA'
 PERMANENTE

Il Consorzio della Bonifica Parmense garantisce una copertura assicurativa aggiuntiva a tutto il personale dipendente fisso (di ruolo o a tempo indeterminato) per infortunio con esito di morte o di invalidità permanente.

Il Consorzio individua la Compagnia con la quale stipulare la polizza a copertura del rischio sia professionale che extra professionale per i seguenti massimali:

- f. 130 milioni in caso di morte;
- f. 195 milioni in caso di invalidità permanente.

La Compagnia Assicurativa sarà richiesta di dichiarare in quale percentuale sul premio complessivo incida il rischio extra professionale. Allo stato attuale, la Compagnia individuata dal Consorzio ha quantificato la suddetta percentuale nel 20%.

Il costo del premio, nella percentuale indicata dalla Compagnia Assicurativa, afferente la copertura del rischio extra professionale, resterà a carico dei dipendenti assicurati suddiviso in parti uguali fra tutto il personale che aderirà all'accordo indipendentemente dall'incidenza dell'ammontare del premio per gli operai, per gli impiegati, quadri e dirigenti.

L'Amministrazione del Consorzio richiederà ai dipendenti fissi, prima della stipula della relativa polizza, formale adesione all'accordo.

La polizza non sarà estesa ai dipendenti che non aderiranno espressamente alla proposta di assumere a proprio carico la quota per la copertura del rischio extra professionale così come sopra conteggiata e ripartita.

Bevisti
Gianni
Prof. Renato Chiari
Marino
Luca
Luca

Il contributo di solidarietà pari al 10% del costo complessivo del premio di polizza, dovuto all'INPS in base alle vigenti disposizioni in materia, costituirà un onere interamente a carico del Consorzio di Bonifica.

Con propria determinazione scritta il Presidente fisserà la quota, calcolata con i criteri sopra esposti, da suddividere per ciascuna delle 12 (dodici) mensilità da trattenere sulla retribuzione mensile a carico del personale dipendente che aderirà all'accordo.

La presente convenzione ha validità a tempo indeterminato a meno di disdetta da una delle parti contraenti da darsi entro il 30 giugno di ciascun anno con effetto dal successivo 15 novembre.

2) CONCORSO DELL'ENTE NEL PAGAMENTO DEL PREMIO DI ASSICURAZIONE RESPONSABILITA' CIVILE AUTO

Il Consorzio liquiderà anno per anno, con apposito atto deliberativo, al personale che usa il proprio mezzo per ragioni di servizio, un concorso nella spesa sostenuta per il pagamento del premio polizza di assicurazione r.c. pari a circa il 60% del premio annuo per l'assicurazione di un'autovettura di 15 CV con il criterio bonus-malus per la classe di ingresso, con il massimale pari attualmente a f. 2.000.000.000=.

3) CALENDARIO DELLE FESTIVITA'

Oltre alle festività di diritto, alla festività del Patrono di Parma ed alle giornate di riposo compensativo delle festività soppresse ai sensi della L. 05/03/1977 n. 54, il Consorzio riconosce come giornate di congedo retribuite il 16 agosto e n. 2 (due) giorni da usufruirsi nel periodo di fine-inizio anno (20 dicembre/15 gennaio).

Sono riconosciute come giornate semifestive con orario di lavoro limitato alle ore 12,00 le seguenti giornate:

- giovedì grasso
- martedì di carnevale
- venerdì santo
- 2 novembre - commemorazione dei defunti
- 24 dicembre - vigilia di Natale
- 31 dicembre - S.Silvestro

4) ACCORDO RELATIVO ALL'APPLICAZIONE DELL'ART. 34 C.C.N.L. (PROMOZIONE PER MERITO COMPARATIVO) DISCIPLINATO DALLA DELIBERAZIONE 10/10/1986 N. 1792 DELLA DEPUTAZIONE AMMINISTRATIVA EX C.B.M.

La disciplina delle promozioni per merito comparativo - quale discende dal sopracitato accordo - verrà recepita dal nuovo Regolamento Organico in fase di approntamento nel testo che segue:

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 - Top: "Scegliere"
 - Middle: "Adm. Consorzio Bonifica"
 - Bottom: "Messa... 10/10/1986"
 - Far bottom: "Dm. Amm. Consorzio Bonifica"

Per l'individuazione dei punteggi attribuibili ai diversi criteri di valutazione si procede nel seguente modo:

1) Valutazione attitudinale.

Il punteggio da assegnarsi viene determinato sulla scorta dei criteri fissati nella sottoriportata Tabella n.2, tenendo presente che per ogni fascia é comunque stabilito un punteggio minimo pari a 10 e uno massimo pari ai valori della Tabella n.1, indipendentemente dalle risultanze numeriche derivanti dall'applicazione dei criteri richiamati.

TABELLA n° 2

C r i t e r i o	Punteggio espresso in percentuale del punteggio max di cui alla tabella 1.%
- Incarichi di particolare impegno svolti in precedenza nell'ambito della fascia di appartenenza	30
- Attitudine alla mansione da ricoprire nella fascia superiore	70
- Per avere ricoperto, ufficialmente, posti in ruoli relativi alla fascia superiore per un periodo limitato di tempo	40

2) Assiduità al lavoro

Il punteggio da assegnarsi viene stabilito mediante l'applicazione della formula seguente:

$$P = p \max - \frac{a}{g} p \max;$$

dove:

- P = punteggio da assegnarsi;
 p max = punteggio massimo specificato dalla tabella 1 secondo la fascia;
 a = numero delle giornate di assenza, determinato dalla somma delle giornate di assenza ingiustificata e quelle di malattia verificatesi nell'ultimo triennio;
 g = giornate lavorative del triennio considerato: n.660.

3) Assenza di provvedimenti disciplinari.

Il punteggio da assegnarsi é determinato dalla presenza o meno di provvedimenti disciplinari contemplati dal c.c.n.l..

Handwritten notes and signatures on the right margin:
 - Top: "L'ufficio" (with a signature)
 - Middle: "Cider" (with a signature)
 - Bottom: "Assiduità al lavoro" (with a signature)
 - Far bottom: "Assenza di provvedimenti disciplinari" (with a signature)

Il titolo di laurea esclude la possibilità di accumulo con il punteggio previsto al punto c).

5) Anzianità.

Il punteggio da assegnarsi é determinato dalla somma dei punti ricavati dai due seguenti parametri:

- a) attribuzione del 4% del punteggio massimo previsto dalla Tabella n. 1 per ogni anno di anzianità maturata nella fascia di appartenenza; per le frazioni di anno si procede all'arrotondamento matematico al trimestre;
- b) attribuzione dell'1% del punteggio massimo previsto dalla Tabella n.1 per ogni anno di anzianità maturata nelle fasce inferiori; per le frazioni di anno si procede all'arrotondamento matematico all'anno, tenendo conto che sei mesi + 1 giorno valgono 1 anno.

L'anzianità da considerarsi é quella di effettivo servizio prestato, sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato a prescindere dall'inserimento in ruolo organico.

*Ulteriore
M. Rossi
Prof. M. Rossi*

[Signature]

*Prof. M. Rossi
[Signature]*

Gli importi degli stipendi base in vigore, si intendono sostitutivi a tutti gli effetti dei minimi di stipendio base previsti dal c.c.n.l.. L'intero stipendio base sopra indicato è suscettibile degli aumenti periodici e viene computato agli effetti del calcolo del compenso per lavoro straordinario.

In caso di promozione o di passaggio di livello, al fine di assicurare secondo quanto stabilito all'art. 63 del c.c.n.l., un aumento della retribuzione almeno pari all'importo risultante dalla differenza tra l'ammontare dello stipendio base del nuovo livello e l'ammontare dello stipendio base del livello goduto dall'interessato all'atto della promozione, o del passaggio di livello, verranno attribuiti aumenti periodici nel numero all'uopo necessari.

DICHIARAZIONE A VERBALE - Le R.S.A. esprimono la necessità di affrontare, almeno in una fase successiva, la problematica relativa all'estensione anche al Personale avventizio del trattamento economico riconosciuto al Personale dipendente fisso e a quello assunto con contratto di formazione e lavoro. L'Amministrazione prende atto dell'esigenza evidenziata dalla R.S.A., ribadendo comunque che al momento non sussistono le condizioni economiche per affrontare tale problema.

6) TRASFERTE E MISSIONI

La materia delle "trasferte e missioni" è disciplinata in sede di contrattazione decentrata sulla base del presente accordo e, solo per gli articoli 1,3 e 12, dall'allegato "B" al c.c.n.l. 3 agosto 1990.

Tutto il personale dipendente del Consorzio è considerato "in trasferta" quando è comandato a prestare la propria opera fuori dell'abituale sede di lavoro e del relativo centro abitato (e cioè anche in località distanti meno di otto chilometri e per assenze inferiori alle quattro ore), o fuori dal cantiere (delimitato come da allegata planimetria) o della zona di lavoro assegnata, senza che il dipendente sia obbligato, in relazione ed a causa dell'incarico affidatogli, a pernottare in una località diversa dal proprio domicilio.

Con decorrenza dal 1 gennaio 1988, data di costituzione del Consorzio della Bonifica Parmense, al personale in trasferta competono importi onnicomprensivi per diaria, in aggiunta alla normale retribuzione, e nell'importo che era stato fissato dalla deliberazione del Consiglio di Amministrazione Provvisorio n. 179 del 16 maggio 1989, così come chiarita e integrata con l'ordine di servizio del Direttore del Consorzio n. 4146 in data 25 novembre 1989 e con deliberazione del

Allegato B
Consorzio Bonifica Parmense
Amministrazione
Consorzio Bonifica Parmense
Amministrazione

Comitato Amministrativo n. 84 in data 25/09/1991.

Con decorrenza dal 1 gennaio 1992 al personale come sopra considerato in trasferta competono, in aggiunta alla normale retribuzione, i seguenti importi onnicomprensivi:

- a) per trasferta di durata fino a 5 ore f. 5.000
(f. 6.000 dal 01/01/1994)
- b) per trasferta di durata dalle ore 5,01 alle ore 8,00 f. 31.000
- c) " " " " " " 8,01 " " 10,00 f. 35.000
- d) " " " " superiore alle ore 10,00 f. 38.000
- e) per il personale di campagna nel caso di trasferta articolata in due mezze giornate con intervallo per il pasto consumato presso la propria abitazione: compenso f. 10.000.

Gli importi relativi a trasferte della durata superiore alle ore 5 comprendono la somma forfettaria di f. 21.000 per la consumazione del pasto. Si conviene che a far data da 1° gennaio 1994 e con cadenza annuale, la quota di f. 21.000 relativa al rimborso pasto verrà automaticamente aggiornata sulla base dell'indice ISTAT per il costo della vita registrato nel corso dell'anno precedente. Gli importi di cui ai punti b), c), d), competono solo in caso di effettiva consumazione del pasto fuori dall'abitazione. Resta inteso che ai fini dell'individuazione della durata della fascia oraria e del corrispondente compenso è computato il tempo del viaggio di andata e ritorno dall'ufficio o dal recapito prestabilito, ma resta escluso il tempo di interruzione del servizio per il consumo del pasto, determinato in ore una.

Qualora si renda necessario espletare una trasferta di durata fino alle 5 ore ma che comporti necessariamente la consumazione del pasto (ad es. 11.00/16.00, ecc.), tale trasferta sarà compensata con la diaria di f. 26.000 onnicomprensiva (f. 27.000 dal 01/01/1994).

Nel caso in cui nell'ambito di una mezza giornata (mattinata o pomeriggio) vengano effettuate trasferte di durata superiore alle 5 ore senza consumazione del pasto (ad es. 7.00/13.00 oppure 14.00/20.00, ecc.), l'importo della diaria rimane fissato in f. 10.000.

Al personale in missione è riconosciuto il rimborso per intero delle spese di viaggio, taxi, albergo e ristorazione documentate a piè di lista ed inoltre una indennità come sottospecificata:

- a) per missioni in comprensorio o in regione f. 32.000 per giornata

intera (24 ore) più una indennità oraria di f. 1.300 per le ore residuali oltre le giornate intere;

b) per missioni fuori regione f. 60.000 per giornata intera (24 ore) più una indennità oraria di f. 2.500 per le ore residuali oltre le giornate intere;

c) per missioni all'estero f. 100.000 per giornata intera (24 ore) più una indennità oraria di f. 4.200 per le ore residuali oltre le giornate intere;

E' considerato in missione anche il personale avviato dal Consorzio a corsi od incontri di aggiornamento o perfezionamento obbligato a pernottare in una località diversa dal proprio domicilio.

Il trattamento di trasferta e di missione esclude il diritto alla corresponsione di qualsiasi ulteriore compenso per prestazioni di lavoro straordinario, fatta eccezione per tutti gli operai, in quanto le modalità di svolgimento della trasferta o della missione stesse non sono affidate alla loro iniziativa.

A tutti i dipendenti comandati a prestare attività fuori dalla abituale sede di lavoro e dal relativo centro abitato, viene rimborsato il costo del biglietto per viaggio su mezzi di trasporto pubblico secondo la normativa dell'accordo regionale.

Tutte le trasferte e le missioni devono essere preventivamente autorizzate dal Referente Generale o da un suo delegato e - tenendo conto dell'attuale situazione differenziata degli orari di lavoro - si svolgeranno, di norma, nei giorni di lunedì, martedì, giovedì e venerdì per il Personale operante nel Distretto Montano e nei giorni di lunedì e giovedì per il Personale operante nel Distretto di Pianura.

Potrà essere autorizzata l'esecuzione di trasferte nei giorni di mercoledì e sabato per il Personale del Distretto Montano e nei giorni di martedì, mercoledì, venerdì e sabato per il Personale del Distretto di Pianura.

In tal caso il Personale potrà anche essere autorizzato a prestare lavoro straordinario per il tempo eccedente il normale orario d'ufficio, con esclusione del tempo occorso per il consumo del pasto (1 ora).

L'accordo di cui al punto presente (Trasferte e Missioni) è valido per il periodo dal 01/01/1992 al 31/12/1995 e si applica anche al personale avventizio ed al personale cessato dal servizio dal

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

L'ammontare dell'assegno integrativo lordo mensile per i gruppi sopra individuati è determinato come segue:

G R U P P I	FASCIE FUNZIONALI	A N N I			
		1992	1993	1994	1995
1° GRUPPO	1				
	2	34.000	45.000	56.000	56.000
	3				
2° GRUPPO	4	39.000	54.000	66.000	66.000
	5				
3° GRUPPO	6	51.000	67.000	84.000	84.000
	7				
QUADRI	-	67.000	90.000	112.000	112.000

L'assegno integrativo di cui al presente punto dell'accordo sarà esteso anche al personale cessato dal servizio dal 01/01/1992 in poi.

L'accordo di cui al presente punto 8 ha durata quadriennale e scadrà pertanto al 31/12/1995; esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non intervenga disdetta da una delle parti contraenti almeno tre mesi prima della scadenza.

In caso di disdetta l'accordo stesso continua a produrre i suoi effetti sino a che non sia intervenuta una nuova regolamentazione aziendale o collettiva.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
 Ufficiale
 Maffioletti, Michele
~~Ufficiale~~ Baccalà
 Lorenzo Bertini

f