



CONSORZIO
BONIFICA
PARMENSE

ACCORDO INTEGRATIVO
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2023

Il giorno 15 del mese di settembre dell'anno 2022, presso la sede del Consorzio della Bonifica Parmense
Via Emilio Lepido 70/1A in Parma,

TRA

Il Consorzio della Bonifica Parmense, rappresentato dal Presidente Francesca Mantelli e dal Direttore Generale Ing. Fabrizio Useri, di seguito denominato "Consorzio"

E

La Rappresentanza Sindacale Unitaria, di seguito denominata R.S.U., composta da:

- per FAI-CISL: i sigg. Bussolati Paolo e Rastelli Eros;
- per FLAI-CGIL: i sigg. Malcotti Enrico, Summer Donatella e Tonelli Nicola;

assistita dalle rispettive Organizzazioni Sindacali Territoriali (OO.SS.LL.) di categoria FLAI CGIL, FAI CISL, FILBI UIL

PREMESSO

- CHE la legge n. 208/2015 (legge di Bilancio 2016) e successive modifiche prevede, all'art. 1 comma 182 e s.s., che i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con decreto di cui al comma 188, sono soggetti a una imposta sostitutiva dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali pari al 10 per cento, entro il limite di importo complessivo di 3.000 euro lordi;
- CHE a norma del comma 187 della citata legge n. 208/2015 ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 182 a 191, le somme e i valori di cui ai commi 182 e 184 devono essere erogati in esecuzione dei contratti aziendali o territoriali di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- CHE in data 16 maggio 2016 è stato pubblicato il Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 (Lavoro-Economia) in applicazione del comma 188 della citata legge n. 208/2015;
- CHE a norma dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015, i benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente (ora

Ispettorato Territoriale del Lavoro), che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;

- CHE ai dipendenti del Consorzio di Bonifica si applica il CCNL per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di miglioramento fondiario stipulato il 12.10.2020;
- CHE ai sensi dell'art. 148 "Contrattazione integrativa aziendale" del citato contratto nazionale e del relativo Allegato O "Accordo per la definizione degli indirizzi di attuazione della trattativa integrativa aziendale":
 - o i Consorzi possono riconoscere ai propri dipendenti un Premio di Risultato "*strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascuna unità operativa (uffici, sezioni, reparti o simili) nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di miglioramento di servizi resi all'utenza*";
 - o il Premio di Risultato viene riconosciuto in funzione dei risultati, economicamente quantificabili, conseguiti da ciascuna unità operativa nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti. Le parti, allo scopo di promuovere una maggiore produttività dell'organizzazione, convengono sulla necessità di individuare, all'interno dell'Ente, una serie di obiettivi per il miglioramento dei servizi resi all'utenza, che coinvolgano il maggior numero possibile di unità operative;

CONSIDERATO CHE

- a norma dell'art. 148 del CCNL applicato la trattativa integrativa aziendale è applicabile presso i Consorzi che non sia gravati da forti passività onerose;
- il Consorzio ha provveduto e provvederà a stanziare in appositi capitoli di spesa il fondo necessario per l'erogazione, ad avvenuto raggiungimento degli obiettivi individuati, del Premio di Risultato per tutto il personale del Consorzio, esclusa la dirigenza; il fondo è quantificato in € 85.000,00 (Euro ottantacinquemila/00) (somma non comprensiva degli oneri a carico del Consorzio);
- i termini di riscontro e valutazione delle diverse attività sottoposte a Premio di Risultato sono scaturite da un esame congiunto tra l'amministrazione e la R.S.U. per definire compiutamente gli indirizzi di attuazione della trattativa integrativa stessa ai sensi del A.C.N.L. del 24/07/1996;
- il presente contratto integrativo non comprende e/o non sostituisce gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 149 del C.C.N.L. vigente;

TUTTO CIO' PREMESSO SI STIPULA QUANTO SEGUE

1. PREMESSE

Le premesse, da intendersi qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante del presente accordo.

2. CONDIZIONI

L'erogazione del Premio di Risultato, come definito e quantificato con il presente accordo, è subordinata alla situazione di equilibrio economico e finanziario del Consorzio. Tale situazione a cui l'Ente è tenuto verrà accertata al momento della verifica del monitoraggio degli obiettivi e ne sarà dato conto all'interno del verbale di monitoraggio.

Nel caso in cui venisse verificata una situazione di passività del bilancio, le parti verificheranno la possibilità, in base a quanto previsto dall'art. 148 del CCNL applicato, che il Premio di Risultato di cui al presente accordo possa essere comunque erogato, eventualmente ridotto nel suo ammontare.

3. AMMONTARE DEL PREMIO

L'ammontare complessivo del Premio di Risultato per l'anno 2023 viene determinato nella misura di € 85.000,00 (euro ottantacinquemila/00) lordi.

Alla spesa che l'Ente dovrà sostenere si aggiungono gli oneri contributivi a carico del Consorzio.

4. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutto il personale dipendente del Consorzio, ad esclusione del personale appartenente alla categoria dei dirigenti, in forza nel periodo di vigenza dell'accordo medesimo (a tempo indeterminato, a tempo determinato e avventizio) che abbia prestato servizio per un periodo non inferiore a sei mesi nel corso dell'anno di osservazione, con le regole specificate in seguito.

Al personale assunto o cessato nel corso dell'anno di osservazione la maturazione del Premio di Risultato è rapportata al periodo di occupazione. Ai fini del riproporzionamento della quota di Premio spettante si applicano i criteri previsti dal vigente CCNL ed in particolare le frazioni di anno sono computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per il personale in forza con orario ridotto (part-time) la maturazione del Premio è rapportata al minor orario praticato, in base alla percentuale media annua di part-time.

L'erogazione del Premio non spetta al personale il cui rapporto di lavoro, al momento della liquidazione dello stesso, sia cessato per licenziamento per cause imputabili al lavoratore (licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo).

5. STRUTTURA DEL PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di istituire un "Premio di Risultato" variabile (PDR) correlato, ai fini dell'applicazione della detassazione, al raggiungimento di indici incrementali, alternativi tra loro, quali strumenti di misurazione della produttività, dell'efficienza e della qualità dei servizi resi all'utenza.

A tal fine sono individuati tre indicatori incrementali, tra loro alternativi:

- 1) incremento della qualità professionale: indicatore di efficienza, qualità e produttività;
- 2) attività di sfalcio tramite risorse interne al Consorzio: indicatore di produttività;
- 3) incremento delle attività che contribuiscono all'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili di bonifica: indicatore di efficienza e qualità.

L'applicazione del regime fiscale agevolato della detassazione sugli importi erogati a titolo di Premio di Risultato è condizionata al verificarsi dell'incrementalità in relazione ad uno o più indicatori. Qualora l'incrementalità non sia verificata in capo ad alcun indicatore, il Consorzio corrisponde comunque il Premio di Risultato, applicando il regime fiscale ordinario.

Il Premio di Risultato, nella sua quantificazione complessiva (*quantum*), è ripartito in due quote, indipendenti tra loro, attribuite in relazione al raggiungimento di obiettivi rispettivamente Aziendali (di Ente) ed Individuali, così come specificati nel presente accordo e nel relativo Allegato.

5.1. Definizione degli indicatori

1) Incremento della qualità professionale: indicatore di efficienza, qualità e produttività.

In considerazione del fatto che la specializzazione del capitale umano consente di massimizzare l'efficienza e la produttività, oltre che di mantenere alti gli standard qualitativi del servizio erogato, le parti si prefiggono l'obiettivo di aumentare la qualità professionale del dipendente mediante l'erogazione di specifica attività

formativa, in aggiunta all'attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa (ad es. corsi in materia di sicurezza sul lavoro o di primo soccorso ed antincendio).

Ai fini della valutazione dell'indice incrementale, sono valutate le ore di corso svolte dai dipendenti complessivamente nel corso dell'anno 2023.

Criteri di misurazione:

- Valore registrato nel 2021: 58 ore di formazione complessivamente svolte nel corso del 2021 dai dipendenti del Consorzio. Si precisa che quello relativo al 2021 costituisce l'ultimo valore disponibile alla data di sottoscrizione del presente accordo.
- Valore da raggiungere nel 2023: 64 ore di formazione complessivamente svolte nel corso del 2023, pari ad un incremento del 10% rispetto al 2021.

2) Attività di sfalcio tramite risorse interne al Consorzio: indicatore di produttività.

Il Consorzio della Bonifica Parmense è dotato di una struttura operativa, composta da circa 45 operai, di cui alcuni conduttori di macchine operatrici, che svolgono attività di sfalcio canali, ad integrazione di quella svolta esternamente mediante affidamenti a ditte specializzate. Si fa presente che il servizio svolto dalle maestranze del Consorzio, unitamente a quello svolto da fornitori esterni, si concretizza per complessivi 1.500 km di canali, che debbono essere sfalciati 2/3 volte all'anno nel periodo aprile - ottobre.

La struttura operativa fa parte del "Settore Difesa Idraulica ed Irrigazione" ed è diretta e coordinata da 8 tecnici di cui 1 Capo settore, 2 Aiuto Capo settore, 4 collaboratori tecnici (uno per ogni territorio), ed un collaboratore tecnico.

Il territorio, esteso per una superficie pari a 101.918, copre l'intero Distretto di Pianura del Consorzio della Bonifica Parmense ed ha come confine Nord il fiume Po, come confine Sud il limite del Comprensorio Collinare Montano, mentre partendo da Est verso Ovest:

1. territorio compreso fra i TT Enza e Parma;
2. territorio compreso fra i TT Parma e Taro;
3. territorio compreso fra i TT Taro e Stirone;
4. territorio compreso fra i TT Stirone e Ongina.

I mezzi d'opera coinvolti di proprietà del Consorzio, che possono essere adibiti allo sfalcio canali mediante proprie maestranze sono:

- n. 2 escavatori gommati di 150 q.li;
- n. 2 escavatori cingolati di 88 q.li;
- n. 1 macchina operatrice "Energreen";
- n. 2 escavatori cingolati di 210 q.li, dotati di trincia forestale, che possono essere adibiti alla trincitura di rovi del diametro sino a 45 cm.

Tutte le macchine con operatore sopra citate sono dotate di benna falciante e trincia forestale, necessarie allo sfalcio canali per un totale di 7 macchine, di cui n. 5 sono coinvolte stabilmente nello sfalcio di canali ed hanno svolto un totale di circa m 150.000 nel corso del 2021.

Criteri di misurazione:

- Valore registrato nel 2021: m 150.000 di sfalcio complessivi con mezzi propri;
- Valore da raggiungere nel 2023: m 158.000 di sfalcio complessivi con mezzi propri, pari ad un incremento del 5% rispetto al 2021.

3) Incremento delle attività che contribuiscono all'aumento della percentuale di riscossione dei contributi consortili di bonifica: indicatore di efficienza, qualità.

La riscossione dei contributi consortili di bonifica rappresenta il più importante e il più stabile flusso finanziario a favore dell'Ente. Per tale ragione il Consorzio ha l'esigenza e la necessità di massimizzarne la percentuale di incasso, in tempi ragionevolmente brevi.

Tale indicatore è fortemente condizionato da fattori esterni, fra cui, *in primis*, la disponibilità dei consorziati al versamento del contributo consortile.

Per tali ragioni, le Parti si prefiggono l'obiettivo di ottimizzare le attività che possono contribuire all'incremento della percentuale di riscossione.

In particolare, l'ufficio Catasto, dopo la scadenza degli avvisi bonari di pagamento, contatta annualmente una parte dei consorziati morosi per sollecitarli al pagamento e/o per raccogliere eventuali problematiche. Tale attività preventiva è finalizzata a ridurre la spedizione, nel corso del mese di settembre di ogni anno, di solleciti nei confronti dei medesimi morosi. Conseguentemente, l'attività di contatto preventivo consente di limitare eventuali successivi costi di spedizione dei solleciti, oltre che di evitare i costi relativi all'affidamento del servizio di recupero dei crediti a società terze.

L'internalizzazione di tale attività costituisce un recente risultato dell'Ente che negli ultimi 3/4 anni è riuscito ad evitare l'intervento, in tale attività di recupero crediti, di soggetti esterni al Consorzio.

Nel corso del 2023 le Parti concordano di aumentare il numero dei contatti (telefonici, via e-mail/PEC, mediante SMS) al fine di migliorare i presupposti per incrementare la percentuale di riscossione. Si ribadisce che conseguentemente il Consorzio potrà così da un lato ridurre i solleciti che normalmente invia nel corso del mese di settembre e le relative spese di spedizione, dall'altro aumentare gli incassi.

Criteri di misurazione:

- Valore registrato nel 2021: n. 332 contatti successivi all'invio di avvisi bonari (ultimo valore disponibile alla data di sottoscrizione del presente accordo);
- Valore da raggiungere nel 2023: n 349 contatti successivi all'invio di avvisi bonari, pari ad un incremento del 5%.

5.2. CLASSIFICAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi sono classificati come di seguito specificato.

OBIETTIVI AZIENDALI (DI ENTE)

Gli obiettivi Aziendali sono obiettivi comuni a tutti i dipendenti e, se raggiunti, consentono a tutti di percepire la stessa quota di Premio.

Questi obiettivi hanno la finalità di sensibilizzare e orientare l'attività verso gli obiettivi prioritari che costituiscono la missione istituzionale dell'Amministrazione.

Gli obiettivi Aziendali sono definiti nell'Allegato 1.

OBIETTIVI INDIVIDUALI

Gli obiettivi individuali sono i parametri di prestazione affidati al singolo dipendente. Il raggiungimento della prestazione individuale produce la maturazione di una quota del Premio di Risultato solo al singolo.

Parametri di valutazione	Punteggio massimo
Rispetto dei tempi di esecuzione assegnati	12
Rispetto delle normative e regolamenti in materia di sicurezza del lavoro	12
Contenimento ore di straordinario	5
Abilità nell'uso di strumenti di lavoro	10
Collaborazione tra le varie strutture operative interne al Consorzio	15
Capacità di gestione dei mutamenti organizzativi	15
Disponibilità a contribuire alla gestione di particolari situazioni a carattere di urgenza o esigenze di servizio che esulino dalla routine	14
Capacità di identificare problemi comuni che riguardano il proprio settore, segnalarli e trovare possibili soluzioni	12
Utilizzo ferie entro il periodo previsto dal contratto	5

L'attribuzione del punteggio per ogni parametro di valutazione dovrà essere eseguita da parte del nucleo di valutazione composto dai Dirigenti di Area e dal Direttore Generale; la sommatoria dei punti ottenuti darà diritto alla corresponsione della quota parte del premio di risultato come di seguito specificato:

- se il totale conseguito degli indici è compreso tra 40 e 59 verrà erogato il 50% del premio di risultato previsto al punto 2);
- se il totale conseguito degli indici è compreso tra 60 e 79 verrà erogato il 75% del premio di risultato previsto al punto 2);
- se il totale conseguito complessivamente sommando i punteggi del totale di ogni indice è pari o superiore a 80, verrà erogato il 100% del premio di risultato previsto al punto 2).

Non verrà erogato alcun premio di risultato per punteggi inferiori a 40.

5.3. PESO ECONOMICO DEGLI OBIETTIVI

Il Premio di Risultato, nella sua quantificazione complessiva, viene ripartito in due quote, indipendenti tra loro, la cui entità economica nella misura massima (100%) è connessa alla percentuale di realizzazione degli obiettivi, congiuntamente individuati, come segue:

- Obiettivi Aziendali (di Ente): peso 70%
- Obiettivi Individuali: peso 30%

I premi relativi agli obiettivi di ente non raggiunti non sono distribuiti e, pertanto, producono economie.

I premi relativi ad obiettivi individuali non raggiunti sono ridistribuiti in pari quote tra tutti i colleghi appartenenti allo stesso settore che hanno raggiunto il 100% degli obiettivi individuali.

5.3.1. MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi ed il grado di raggiungimento degli stessi sono oggetto di misurazione nel corso dell'anno di riferimento grazie ad un'attività di monitoraggio periodica. I soggetti incaricati di questo monitoraggio sono i Dirigenti che relazionano del monitoraggio direttamente all'Amministrazione consortile.

Sono previsti n. tre monitoraggi intermedi programmati rispettivamente nel mese di maggio, luglio e settembre dell'anno di osservazione, e un monitoraggio conclusivo programmato per il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di osservazione, propedeutico alla rendicontazione degli obiettivi.

Gli esiti del monitoraggio conclusivo sono trasmessi alle RSU non appena disponibili. Conseguentemente, per iniziativa delle RSU, le parti possono essere convocate per valutare eventuali criticità ed eventuali conseguenti correttivi.

Il consuntivo finale del grado di raggiungimento degli obiettivi viene elaborato entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento. Nel verbale conclusivo di verifica dovrà essere dato conto, con relativa documentazione allegata, del raggiungimento o meno degli indicatori incrementali e del rispetto dell'equilibrio economico finanziario dell'Ente.

6. ENTITÀ DEL PREMIO

Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi il Consorzio riconosce un Premio annuo totale lordo pari all'ammontare complessivo del Premio lordo (85.000,00 €) diviso per il numero di dipendenti in forza (teste) nell'anno di osservazione, calcolato secondo il metodo "full-time equivalent" (FTE), metodo che consente di valutare lo sforzo erogato per svolgere un'attività o un progetto in termini di risorse a tempo pieno.

Una FTE corrisponde ad una risorsa disponibile a tempo pieno per un anno lavorativo. Per esemplificare, pertanto, un lavoratore part-time al 50% in forza tutto l'anno corrisponde a 0,5 FTE così come un lavoratore assunto a tempo pieno il 1° aprile corrisponde a 0,75 FTE (1 / 12 mesi x 9 mesi).

Nel calcolo delle FTE sono considerati i lavoratori in forza nel corso dell'anno di osservazione, con l'esclusione dei lavoratori non beneficiari del Premio secondo quanto previsto dal punto 4 (pertanto con l'esclusione dei lavoratori che abbiano svolto meno di sei mesi di servizio e dei dipendenti il cui rapporto di lavoro, al momento della liquidazione dello stesso, sia cessato per licenziamento per cause imputabili al lavoratore).

A tale scopo, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno, si applicano i criteri previsti dal vigente CCNL ed in particolare le frazioni di anno sono computate in dodicesimi, calcolandosi come mese intero le frazioni di mese superiori a 15 giorni.

L'ammontare del Premio teorico spettante a ciascun dipendente corrisponde al valore determinato come sopra specificato moltiplicato per il valore FTE corrispondente a ciascun lavoratore (ad es. 1 oppure 0,5 oppure 0,75 negli esempi sopra proposti).

L'importo del Premio teorico spettante così determinato è assegnato per il 70% in base alla percentuale degli obiettivi Aziendali (di Ente) raggiunti e per il restante 30% in base alla percentuale degli obiettivi Individuali raggiunti.

Si precisa che il valore del Premio di Risultato è comprensivo di qualsiasi incidenza dello stesso su tutti gli istituti contrattuali e di legge, ivi compreso il TFR, sui quali il Premio verrà computato.

7. RIPROPORZIONAMENTO DEL PREMIO IN BASE ALLE ASSENZE

Per ciascun dipendente il valore del Premio determinato come indicato al punto 6 è ridotto proporzionalmente in base alle ore di assenza. In particolare, il valore orario del Premio relativo alle ore di assenza è detratto dal Premio di Risultato determinato per ciascun dipendente.

Il valore da detrarre è calcolato rapportando il valore del Premio individuale calcolato secondo quanto previsto al punto 6 alle ore lavorabili annue per ciascun dipendente, moltiplicato per le ore di assenza del dipendente. Il prodotto ottenuto è, pertanto, detratto dal Premio di Risultato individualmente determinato in base agli obiettivi realizzati, già riproporzionato al part-time ed al periodo di lavoro nell'anno.

A tal fine sono considerate presenze che non danno luogo a decurtazione del Premio le seguenti fattispecie tassativamente elencate:

- ferie;
- riposi per festività soppresse spettanti per contratto;
- permessi ordinari (ex art. 91 del CCNL);
- banca delle ore (ex art. 79 del CCNL);
- infortuni sul lavoro;
- malattia per un massimo di 30 giorni lavorativi complessivi per ciascun anno di osservazione (considerato dal 01.01 al 31.12), anche non consecutivi;
- astensione obbligatoria di maternità;
- congedo parentale previsto dal DLgs 26/03/2001 n. 151, per un massimo di 30 giorni, considerati non come limite annuale ma come montante dei giorni fruiti nei termini previsti dal citato D.Lgs., vale a dire nei primi 12 anni di vita del figlio/a;
- congedo obbligatorio del padre;
- permessi giornalieri/orari ex lege 104/1992;
- permessi sindacali;
- congedo matrimoniale previsto dall'art. 94 del vigente c.c.n.l.;
- permessi per le donazioni previste dalla Legge 219/2005 e dalla Legge 52/2001;
- congedi ex art. 24 del D. Lgs 80/2015 (congedo per le donne vittime di violenza di genere).

Le quote di Premio decurtate in base alle assenze vengono ridistribuite in misura uguale in favore dei lavoratori che non hanno subito riduzioni di Premio.

8. MODALITA' E TEMPI DI EROGAZIONE DEL PREMIO

L'erogazione del Premio di Risultato avviene in denaro contestualmente all'erogazione delle retribuzioni di competenza del mese di aprile dell'anno successivo a quello di osservazione. L'erogazione è effettuata con le stesse tempistiche anche al personale il cui rapporto di lavoro sia, a tale data, cessato, fatto salvo quanto previsto al punto 4 per i lavoratori licenziati per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo).

Per tale ragione, la chiusura del consuntivo, intesa come valorizzazione del Premio, è effettuata nel mese di marzo dell'anno successivo all'anno di osservazione.

Il Premio è assoggettato all'imposizione fiscale e contributiva prevista per legge.

9. DETASSAZIONE

Le Parti concordano che le erogazioni conseguenti all'applicazione del presente Accordo, essendo correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività ed efficienza, al verificarsi delle necessarie condizioni, scontano i benefici fiscali conseguenti all'applicazione delle disposizioni normative in vigore per il tempo di erogazione e, a tale scopo, concordano che il presente atto sarà depositato telematicamente entro 30 giorni dalla sottoscrizione presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

10. DURATA

L'accordo ha valenza annuale a decorrere dal 1° gennaio 2023 e fino al 31 dicembre 2023.

11. Allegati:

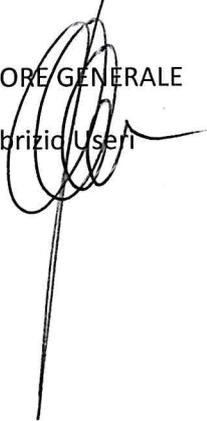
Allegato 1 – Obiettivi Aziendali/di Ente

Letto, approvato e sottoscritto.

PARMA (PR), 15/09/2022

LA PRESIDENTE DEL CONSORZIO
DELLA BONIFICA PARMENSE

Mantelli Francesca

II DIRETTORE GENERALE
Ing. Fabrizio Useni


R.S.U.






Le OO.SS.LL.





