



CONSORZIO DI BONIFICA DELLA BARAGGIA BIELLESE E
VERCELLESE

PREMIO DI RISULTATO BIENNIO 2018 – 2019

L'anno 2017, il giorno 14 del mese di dicembre alle ore 10:00, presso la sede istituzionale di Via F.lli Bandiera 16 – 13100 VERCELLI

tra

il Consorzio di Bonifica della Baraggia Biellese e Vercellese, rappresentato dal dott. Dino Assietti, in qualità di Legale Rappresentante, con i poteri conferitigli dalla Deputazione Amministrativa, con deliberazione 28.11.2017 n. 104, da ora semplicemente "Consorzio"

e

i dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali FAI-CISL e FLAI-CGIL, da ora semplicemente Rappresentanza Sindacali congiuntamente definite Le Parti

Premesso

- che il presente contratto viene stipulato ai sensi e per gli effetti delle vigenti disposizioni di legge e delle disposizioni del C.C.N.L. sottoscritto dalle parti sociali in data 28/9/2016 e s.m.i;
- che, a tal fine, le parti si impegnano, ai sensi della Legge n. 402/1996, art. 3 comma 2, a depositare il presente atto presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione entro il termine di trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso;
- che con provvedimento 21.4.2016 n. 31 il Consorzio ha, deliberato:
 - *di autorizzare la corresponsione di un ticket restaurant del valore facciale di 1,5 euro al personale impiegatizio ed operaio, per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro;*










- di dare atto che tale istituto costituisce un primo elemento dell'accordo sul premio di risultato, di cui ne manterrà la durata, e che dovrà essere omogeneizzato ed integrato nel complesso del medesimo;
 - di dare atto che per giornata di effettiva presenza al lavoro si intende una giornata in cui il personale abbia svolto al lavoro almeno o tutta la mattinata (8:30-12:30) o tutto il pomeriggio.
- vista la L. n. 300/1970;

si conviene e si stipula quanto segue

Art. 1

Quantificazione

1. Per il pieno raggiungimento degli obiettivi di seguito concordati, il Consorzio riconoscerà annualmente a ciascun dipendente un premio di risultato massimo pari a 2% della retribuzione annuale come definita all'art. 69 del CCNL
2. Il premio verrà erogato per un ammontare pari a tanti dodicesimi dell'importo complessivo, quanti sono i mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno stesso (con una permanenza in azienda superiore a 15 giorni verrà conteggiato l'intero mese, in caso contrario non verrà calcolato il rateo del mese) e sarà erogato al dipendente che cessa il rapporto di lavoro, solo se già quantificabile all'atto dell'erogazione al medesimo del T.F.R..
3. In caso di passaggio di categoria/livello in corso d'anno, gli importi saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria/livello di appartenenza.
4. Il premio massimo di cui al comma 1 verrà aggiornato, per ogni anno di valenza del presente contratto, al minimo tabellare contrattuale, non appena disponibile.

P57

Art. 2

Modalità di valutazione dei risultati

1. Il conseguimento degli obbiettivi di risultato verrà determinato in relazione ad un indice di economicità uguale per tutti gli aventi diritto; il premio così quantificato verrà infine rapportato ad un indice di presenza, specifico per ciascuno degli aventi diritto al premio.

Art. 3

Indice di economicità

1. L'indice di economicità (Ie), su base annuale è valutato sui seguenti elementi:

a) con peso 0,21:

- vendite e prestazioni;

b) con peso 0,09:

-concessioni a terzi;

c) con peso 0,2:

- costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci, unitamente alla variazione delle scorte (eccetto componenti legati all'approvvigionamento della centrale a biomassa);

d) con peso 0,3:

-costi per servizi (eccetto contributi diversi, onorari a professionisti, attività per conto terzi, vigilanza, postali e telegrafiche, assicurazioni, amministrazione e pulizia immobili, sicurezza sul lavoro, spese di trinciatura e trasporto, quote associative);

e) con peso 0,2:

- oneri diversi di gestione (eccetto imposte locali e componenti legate ai costi esclusi delle voci precedenti).

2. Gli indici di cui al comma 1, lettere "a" e "b" sono massimi (ossia pari a 1) qualora le relative voci di entrata siano migliorative rispetto al valore

medio delle corrispondenti voci del triennio precedente (aggiornato al tasso di inflazione, del medesimo triennio, comunicato dall'ISTAT) di almeno il 5%, è pari a "0" qualora siano inferiori allo stesso valore e varia linearmente tra 0 e 1 per variazioni intermedie.

3. Gli indici di cui al comma 1, lettere "c", "d" e "e" sono massimi (ossia pari a 1) qualora le relative voci di entrata siano migliorative rispetto al valore medio delle corrispondenti voci del triennio precedente (aggiornato al tasso di inflazione, del medesimo triennio, comunicato dall'ISTAT) di almeno il 5%, è pari a "0" qualora siano superiori allo stesso valore e variano linearmente tra 0 e 1 per variazioni intermedie.

3. L'indice di economicità è quindi assegnato secondo la seguente formula:

$$I_e = \left(\sum_n i_n \cdot p_n \right)$$

dove

I_e = indice di economicità

i_n = valore dell'indice di valutazione "ennesimo"

p_n = peso dell'indice di valutazione "ennesimo"

Art. 4

Indice di presenza

1. L'indice di presenza è pari al rapporto tra i giorni effettivamente lavorati ed i giorni lavorativi complessivi, con riferimento all'anno solare (od al minor periodo per rapporti di lavoro più brevi).

2. I giorni lavorativi di cui al comma precedente sono ridotti dei giorni di ferie effettivamente goduti (nonché di quelli per festività soppresse), di quelli di maternità obbligatoria effettivamente utilizzati, di quelli per ricovero ospedaliero, dei permessi sindacali, di quelli dedicati alla donazione di sangue, di quelli dedicati all'assistenza ai sensi della L.

104/1992 e, infine, di quelli per infortunio sul lavoro, quando occorso non per responsabilità del dipendente.

3. Non è considerata assenza la giornata lavorativa in cui ne viene svolta almeno mezza.

4. Per ogni periodo di malattia che ha inizio entro il ventunesimo giorno successivo al termine del periodo precedente, viene applicata una penalità pari a tanti giorni quanti sono quelli di assenza in quel periodo.

5. L'indice di presenza è quindi assegnato secondo la seguente formula:

$$I_{pr} = \frac{GEFF - 2 * P}{GL - GF - MO - IL}$$

dove

GEFF = giorni di effettiva presenza

P = penalità

GL = giorni lavorativi nell'anno

GF = giorni di ferie effettivamente goduti

MO = giorni di maternità obbligatoria effettivamente goduta

IL = giorni di infortunio sul lavoro

Art. 5

Premi una tantum

1. Il premio massimo di cui all'art. 1, comma 1, verrà integrato di due ulteriori quote pari, ciascuna, allo 0,5% della retribuzione annuale come definita all'art. 64 del CCNL, nell'esercizio di ottenimento della certificazione ISO 18001 e del Modello Organizzativo di cui al D.Lgs. n. 231/2001.

Art. 6

Erogazione

1. Il premio di risultato viene erogato in un'unica soluzione nella prima mensilità successiva all'approvazione del bilancio di esercizio e non oltre alla mensilità relativa al mese di luglio

Art. 7

Decorrenza e durata

1. Le norme del presente Verbale di Accordo avranno durata biennale.
2. La loro decorrenza si intende fissata alla data del 1 gennaio 2018 ed avranno scadenza al 31.12.2019

Art. 8

Liberalità una tantum

1. Alla luce del protrarsi delle trattative sindacali che non hanno consentito la decorrenza del presente contratto dal 1.1.2017, il Consorzio riconoscerà a ciascun dipendente in occasione della imminente festività natalizia una liberalità di € 258.

CONSORZIO DI BONIFICA DELLA BARAGGIA BIELLESE E

VERCELLESE

Il Presidente

(Dino Assietti)



FAI-CISL

(Emilio Capacchione)



(Federico Bassano)



(Massimo Prando)

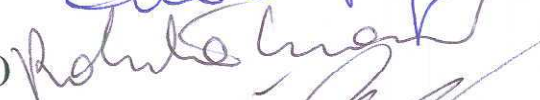


FLAI-CGIL

(Enrico Pagnoni)



(Roberta Cerasini)



(Giuseppe Donsi)

