



CONSORZIO DI BONIFICA VENETO ORIENTALE

Portogruaro – San Donà di Piave

ACCORDO DI ARMONIZZAZIONE DELL'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

Premesse

A seguito dell'unificazione dei due ex Consorzi di bonifica Pianura Veneta tra Livenza e Tagliamento e Basso Piave nel nuovo Consorzio di bonifica Veneto Orientale, si è resa fin da subito evidente la necessità di armonizzare l'organizzazione del nuovo Ente, che ha visto una prima fase attuativa nella predisposizione di un Piano di Organizzazione Variabile finalizzato a dare precisa struttura al nuovo Ente; fase terminata con la riclassificazione di tutto il personale e l'attribuzione delle relative funzioni.

L'Amministrazione ha nel contempo individuato d'intesa con le Rappresentanze Sindacali Aziendali una serie di istituti che necessitano di apposita disciplina e precisamente:

- 1) Orario di lavoro unificato del personale degli uffici ed esterno
- 2) Inizio orario di lavoro, utilizzo mezzi, trasferte e fruizione pasti
- 3) Ferie e festività soppresse
- 4) Attività di formazione.

Tali istituti rivestono carattere di priorità per il corretto funzionamento dell'Ente.

Successivamente si provvederà ad esaminare e disciplinare in modo unitario anche ulteriori istituti che abbisognano di una valutazione dei risultati nel frattempo conseguiti nel processo di riorganizzazione dell'Ente, e precisamente il servizio di reperibilità e l'attività straordinaria durante il periodo irriguo.

Anche la materia degli incentivi all'attività di progettazione sarà oggetto di autonomo accordo, volto ad unificare le previgenti modalità di calcolo e ripartizione dello stesso tra i soggetti interessati, oggi non più applicabili a seguito della predetta riorganizzazione dell'Ente.

Con queste premesse le Parti intendono ora disciplinare con il presente accordo gli istituti elencati ai punti da 1 a 4 in quanto prioritari, impegnandosi fin d'ora a dare poi attuazione ad accordi per il servizio di reperibilità, per la disciplina dell'attività straordinaria durante il periodo irriguo e per gli incentivi all'attività di progettazione.

Non ultimo le parti intendono rivedere, a fronte dei risultati finora conseguiti e delle mutate necessità dell'Ente, gli obiettivi fissati dall'accordo integrativo aziendale 22.12.2011 per la corresponsione di un premio di risultato, per il quadriennio 2011-2014. Di tale revisione è dato conto nel documento di ADDENDUM allegato al presente Accordo e del quale è parte sostanziale e integrante.

Con queste premesse, l'Amministrazione, di concerto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali,

CONVIENE E STIPULA

il seguente Accordo di Armonizzazione dell'organizzazione dell'Ente, volto a disciplinare gli istituti in premessa individuati, con le modalità di seguito fissate.

1) ORARIO DI LAVORO UNIFICATO

Premesso che si rende necessario individuare un orario di lavoro unificato, che tenga conto delle mutate esigenze operative dell'Ente.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a row. The signatures are stylized and appear to be from multiple individuals, likely representing the Administration and the various trade unions mentioned in the text. The signatures are written over the text of the agreement, indicating their approval and consent.

Considerato che l'art.51 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro fornisce le indicazioni per strutturare, di concerto tra le Parti, l'orario di lavoro del nuovo Ente, nel rispetto delle prescrizioni di legge e degli interessi del Consorzio e dei propri dipendenti.

Tenuto conto che ai sensi del summenzionato articolo contrattuale la durata del lavoro ordinario settimanale non può superare le 38 ore per il personale appartenente alle aree Quadri, A e B, limitatamente, per quest'ultima, al personale che svolge attività esecutiva di carattere tecnico ed amministrativa con margini di autonomia contenuti in limiti ristretti e prestabiliti, nonché per il personale appartenente all'area D addetto a compiti di videoscrittura.

Per il restante personale inquadrato nelle aree B, C, e D, non rientrante tra il personale d'ufficio, l'orario ordinario contrattuale di lavoro resta fissato in 38 ore settimanali di media annua.

Ritenuto pertanto che le Parti, a fronte della citata normativa, possano fissare, per alcune categorie di lavoratori, orari di lavoro compensativi, ai fini della media annua, dei minori orari di lavoro fissati per periodi dell'anno, sempre nei limiti delle previsioni di contratto.

Ritenuto di usufruire di tale possibilità per differenziare l'orario del personale esterno, a fronte di evidenti necessità operative dell'ente legate a precisi periodi dell'anno,

Considerato che a fronte dei conteggi effettuati tale scelta risulta rispettosa del dettato contrattuale, in quanto il monte ore lavorative del personale esterno, ripartito su periodi distinti, rientra comunque nell'ammontare complessivo su base annua delle stesse.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

a) Personale degli uffici

L'orario per il personale degli uffici viene fissato ordinariamente, come da contratto, in 7 ore e mezza giornaliere, spezzate, dal lunedì al venerdì; viene prevista una flessibilità in entrata – al mattino – di mezz'ora, suddivisa in due successive tranche di quindici minuti, da recuperare nella giornata stessa alla conclusione dell'orario mattutino e/o pomeridiano.

La mezz'ora necessaria per ottenere l'orario settimanale di 38 ore complessive viene recuperata – a scelta del dipendente – durante la settimana, a conclusione dell'orario pomeridiano di lavoro. Tale mezz'ora, sempre a scelta del dipendente, può essere frazionata in due periodi di 15 minuti, da recuperare durante la settimana ad avvio dell'orario pomeridiano di lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with a small '3' next to them.

In sintesi l'orario settimanale risulta il seguente:

		Mattina	Pomeriggio
Lunedì – Venerdì	ordinario	8.00 – 12.30	14.30 – 17.30 (+30 min)
	flessibilità	(8.30 – 13.00)	(14.15 – 18.00)

In sede di verifica annuale della funzionalità del nuovo orario comune, si potranno inserire ulteriori miglioramenti nel senso tracciato dal presente accordo.

b) Personale esterno

Per il personale esterno, in considerazione della necessità di garantire un corretto svolgimento dei servizi a seconda delle diverse esigenze stagionali, viene fissato il seguente orario:

Orario giornaliero su cinque giorni alla settimana, da lunedì a venerdì, così suddiviso:

- 16 settimane durante il periodo estivo per complessive ore 8½, con il seguente orario 7.30-12.00 / 13.30-17.30
- 36 settimane per complessive ore 7½ con il seguente orario 8.00 – 12.00 / 13.30 – 17.00.

E' previsto un venerdì pomeriggio libero ogni due per metà del personale (con esclusione del periodo estivo). In tal caso il venerdì l'orario termina alle ore 12.30. Le squadre del personale in servizio al Venerdì saranno decise dalla Direzione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

<<< >>>

La pausa pranzo dalle 12.00 alle 13.30 potrà essere ridotta di 15 minuti qualora la limitata distanza tra il luogo di lavoro e quello di ristoro consenta tale riduzione.

In sede di verifica annuale della funzionalità del nuovo orario comune, si potranno inserire ulteriori miglioramenti nel senso tracciato dal presente accordo.

- c) Le Parti si danno atto che la flessibilità di trenta minuti in entrata per il personale degli uffici e i 15 minuti di anticipo di avvio al lavoro nella pausa pranzo per il personale esterno ed interno, sono subordinati all'effettiva attivazione dei sistemi automatizzati di rilevamento delle presenze.

2) INIZIO ORARIO DI LAVORO, UTILIZZO MEZZI, TRASFERTE E FRUIZIONE PASTI

Premesso che si rende necessario individuare una disciplina comune in tema di inizio dell'orario di lavoro, utilizzo mezzi, trasferte e fruizione pasti, in considerazione della diversa disciplina tuttora in essere, che deve essere armonizzata nel pieno rispetto del dettato normativo e delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

Considerato che tali istituti devono tenere conto dei differenti compiti, modalità di lavoro e previsioni di C.C.N.L. relativi al personale esterno e del personale degli uffici.

Ciò premesso si conviene quanto segue.

In merito all'inizio dell'orario di lavoro ed all'utilizzo dei mezzi:

- Personale interno:

inizio e fine orario di lavoro e pausa pranzo presso una delle due sedi abituali di lavoro.

- Personale esterno:

Per il personale che utilizza un automezzo proprio, l'orario iniziale e finale di lavoro si computa a partire da un punto comune di avvio al lavoro.

I punti di avvio al lavoro vengono fissati dal Consorzio, in base alle esigenze operative dell'Ente, e come tali possono essere variati in base alle predette. Di norma i punti di avvio al lavoro rimangono quelli attuali, salvo comprovate esigenze di servizio definitive o temporanee.

Per quanto concerne la pausa pranzo, il termine della mattinata lavorativa e la ripresa del lavoro dopo tale pausa, si computano dal posto di lavoro giornaliero, sia esso il cantiere o il punto comune di avvio al lavoro.

Per il personale a cui viene assegnato un mezzo di trasporto consorziale personale, la fine dell'orario di lavoro si computa dal posto di lavoro giornaliero, sia esso il cantiere o il punto comune di ritrovo.

Il dipendente, fornito di mezzo consorziale, lo utilizza per il rientro alla propria abitazione. Tale tragitto, di norma della durata inferiore alla ½ ora, è escluso dall'orario di lavoro.

Per il personale non ancora munito di mezzo consorziale, il tragitto per raggiungere il punto comune di ritrovo al termine della giornata lavorativa rientra nell'orario di servizio.

Resta inteso che gli automezzi consorziali in dotazione ai dipendenti possono essere usati solo per ragioni di servizio. L'Amministrazione si impegna ad incrementare gradualmente il numero degli automezzi da affidare al personale esterno al fine di garantire un più tempestivo intervento del proprio personale sul territorio.

Le Parti si danno atto che nel caso di attivazione di sistemi informatizzati di controllo dell'orario di inizio e fine lavoro, l'inizio dell'orario di lavoro potrà essere computato a partire dal punto più vicino (in termini di durata del percorso dalla propria abitazione), fra un punto comune di avvio al lavoro o il cantiere di lavoro giornaliero.

Trasferte

Si richiamano le disposizioni di cui all'Accordo Nazionale Trasferte e Missioni, allegato B al vigente c.c.n.l.

Eventuali straordinari effettuati dal dipendente durante la trasferta dovranno essere preventivamente autorizzati con richiesta telefonica del dipendente al proprio superiore.

Fruizione pasti

- Personale interno:

tutto il personale interno può fruire del rimborso pasto di importo pari all'importo di scontrino fiscale presentato a giustificazione, fino ad un massimo di € 5,29, alle condizioni che la fruizione del pasto avvenga per i soli giorni di lavoro completi presso una delle due sedi consorziali.

Il Consorzio si impegna a verificare la possibilità di successivi accordi con il personale e con esercizi di ristorazione per stipulare convenzioni per la fruizione di pasti, anche ridotti, a prezzi contenuti.

- Personale esterno:

tutto il personale esterno può fruire di pasto presso l'esercizio convenzionato con il Consorzio più vicino al luogo di lavoro di quel giorno.

3) FERIE E FESTIVITÀ SOPPRESSE

Premesso che si rende necessario addivenire ad una gestione unitaria delle ferie, delle festività soppresse e delle modalità di fruizione delle stesse.

Dato atto che l'art. 94 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina l'istituto delle ferie, mentre il relativo allegato "D" al c.c.n.l. reca apposito accordo nazionale sulle "festività soppresse".

Considerato che con il D.P.R. 28 dicembre 1985 n.792 e con legge 20 novembre 2000 n.336, sono state nel frattempo ripristinate, rispettivamente, per decreto e per legge, le due festività dell'Epifania (6 gennaio) e della Festa della Repubblica (2 giugno).

Ritenuto pertanto di dover tener conto delle modifiche normative intervenute negli anni e delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, contemperandole con la disciplina dell'istituto delle ferie già vigente nei disciolti Consorzi di bonifica Pianura Veneta e Basso Piave.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

- A) Per ogni anno solare di servizio spettano al dipendente le ferie ordinarie annuali della durata di 22 (ventidue) giorni lavorativi, essendo il vigente orario di lavoro settimanale distribuito in cinque giorni (dal lunedì al venerdì); pertanto, nel periodo feriale soprarichiamato, non rientrano le giornate di sabato e di domenica ed altre festività.

Compatibilmente con le esigenze dei servizi ed in base a quanto stabilito dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, le ferie dovranno essere godute in periodi da concordare e dovranno essere interamente fruite nel corso dell'anno cui si riferiscono, fatte salve naturalmente le ipotesi di differimento previste dal contratto nazionale.

Ai fini della miglior organizzazione del lavoro le parti concorderanno un piano ferie annuale da predisporre di comune accordo fra Dirigenti e Dipendenti.

- B) Le quattro festività religiose (di S.Giuseppe, dell'Ascensione, del Corpus Domini e dei SS.Apostoli Pietro e Paolo), che hanno cessato di essere considerate festività agli effetti civili ai sensi della Legge 5 marzo 1977, n.54, danno diritto a quattro giorni di riposo compensativo per ogni anno solare.

Dei quattro giorni di riposo compensativo di cui al precedente periodo, due saranno goduti cumulandoli con le ferie o, in alternativa, il dipendente ne potrà chiedere il pagamento.

I due giorni summenzionati potranno altresì – sempre a scelta del dipendente – essere usufruiti anche frazionati in mezzogiornate.

I rimanenti due giorni di recupero saranno goduti con le seguenti modalità:

- pomeriggio dell'ultimo di carnevale,
- pomeriggio del venerdì santo,
- pomeriggio della vigilia di Natale,
- pomeriggio dell'ultimo dell'anno.

Se alcune delle summenzionate mezzogiornate di recupero dovessero ricadere di sabato o di domenica, verranno godute nel primo pomeriggio lavorativo antecedente.

- C) Per la giornata del 4 novembre - festa dell'Unità Nazionale, la cui celebrazione è stata spostata alla domenica per effetto dell'art.1, comma 2, della Legge 5 marzo 1977, n.54, spetta a tutto il personale una giornata in più di retribuzione ordinaria alla fine del mese.

Qualora le festività nazionali della Liberazione (25 aprile), del Lavoro (1° maggio), della Repubblica (2 giugno) coincidano con la domenica, sarà riconosciuta a tutti i dipendenti una giornata di retribuzione in più, ai sensi dell'ultimo comma dell'art.5 della Legge 27 maggio 1949, n.260, nel testo introdotto dall'art.1 della Legge 31 marzo 1954, n.90.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

D) In considerazione della presenza di due sedi operative, la festività del Santo Patrono ricorre il 30 novembre (Sant'Andrea) per il personale che fa capo alla sede di Portogruaro ed il giorno di lunedì della Fiera del Rosario di Ottobre per il personale assegnato alla sede di San Donà di Piave.

Qualora il 30 novembre cada di sabato o di domenica, spetta a tutto il personale assegnato alla sede di Portogruaro, a scelta del dipendente, una giornata in più di retribuzione ordinaria o un giorno di ferie.

E) Per quanto attiene alla disciplina delle ore dei permessi ordinari e straordinari, di spettanza dei dipendenti, si fa riferimento alle previsioni di CCNL vigente e delle norme in materia. Si concorda che dette ore di permesso ordinario sono frazionabili in mezz'ora.

F) Per casi motivati, su richiesta del dipendente, anche alcune giornate di ferie (delle 22 disponibili) possono essere frazionate in mezza giornate o in ore di permesso ordinario.

4) FORMAZIONE CONTINUA ED INCENTIVANTE DEI DIPENDENTI CONSORZIALI

Premesso che si rende necessario individuare una disciplina comune per l'attività di formazione dei dipendenti consorziali, finalizzata altresì a dare concreta attuazione alle previsioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Considerato infatti che l'art. 2 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro prevede l'attribuzione di un parametro maggiorato a seguito di appositi corsi di formazione teorico-pratica attinenti alle mansioni di competenza.

Considerato in dettaglio che per la qualifica di Quadro il vigente c.c.n.l. prevede: "ai quadri in possesso di una superiore capacità, relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico-pratica attinenti alle mansioni predette ... di durata complessiva non inferiore a sei settimane nell'arco di due anni, è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti".

Considerato che anche per il personale dell'area A "in possesso di una superiore capacità relativa alle mansioni proprie della qualifica, acquisita al termine di corsi di formazione teorico-pratica attinenti alle mansioni predette di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni, è riconosciuto un parametro maggiorato di tre punti".



Considerato altresì che anche per il personale appartenente all'Area B, è attribuibile un parametro maggiorato di due punti, sempre a fronte di un'attività di formazione di durata complessiva non inferiore a quattro settimane nell'arco di due anni.

Considerato altresì che il contratto nazionale prevede l'attribuzione di un parametro maggiorato solo per le posizioni organizzative dei Quadri e per i profili professionali delle Aree A e B, per cui si rende necessario individuare le modalità e le sedi che consentano al restante personale delle Aree C e D di partecipare all'impegno richiesto per la formazione professionale continua.

Ritenuto che per tali Aree di inquadramento (C e D) l'impegno richiesto possa trovare adeguata contropartita economica nell'ambito del premio di risultato previsto dalla contrattazione integrativa aziendale (art.154 del vigente c.c.n.l.).

Dato atto che si rende quindi necessario individuare – quale fondamentale elemento del processo di formazione del personale – le modalità di quantificazione del punteggio da attribuire alle varie tipologie di attività formativa.

Dato altresì atto che il Consorzio ha già sviluppato una casistica delle attività formative, implementata in apposito software, che permetterà di gestire ed aggiornare velocemente le schede personali di ciascun dipendente consorziale.

Considerato che l'attività di formazione deve essere considerata come un processo di ininterrotta acquisizione di competenze e professionalità, per cui la valutazione delle conoscenze ed abilità conseguite non può essere considerato come un punto fermo, ma come un qualcosa che necessita di continua attuazione, onde non perdere la qualificazione già acquisita.

Ciò premesso si conviene quanto segue.

- A. La formazione professionale di tutto il personale consorziale deve essere intesa come "formazione continua ed incentivante", da attuarsi secondo le indicazioni del vigente c.c.n.l. e del presente accordo.
- B. Tale formazione non deve essere intesa come acquisizione a titolo definitivo di determinate capacità professionali e conoscenze, ma come un processo in continuo divenire, per cui le qualificazioni conseguite devono essere periodicamente confermate da adeguata attività formativa.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

C. A fronte delle diverse tipologie di attività formative, le parti intendono fissare con il presente accordo le modalità di individuazione, tipizzazione e quantificazione delle stesse, in considerazione della necessità di attribuire ad ogni tipologia formativa il relativo punteggio.

D. Le parti individuano, pertanto, secondo quanto già previsto per le schede personali dei dipendenti, i seguenti cinque settori in cui suddividere l'attività formativa:

- a) attività formativa generale concernente l'acquisizione di competenze dei dipendenti relative: al rispetto degli obiettivi e degli stili operativi dell'Ente, alle responsabilità d'ufficio, alle capacità di lavoro di gruppo, alla comunicazione, alla collaborazione e alle altre competenze di carattere generale necessarie per rendere efficiente l'attività complessiva dell'Ente;
- b) attività formativa professionalizzante, tramite specifici corsi professionali indirizzati a sviluppare le capacità del dipendente nell'ambito delle mansioni affidate;
- c) attività formativa sulla sicurezza, secondo quanto previsto dalla vigente normativa della sicurezza sul lavoro, per le specifiche figure professionali;
- d) partecipazione ad eventi, convegni, riunioni, aventi attinenza con le funzioni ed i compiti propri dei Consorzi di bonifica;
- e) attività formativa interna, attinente la partecipazione a riunioni periodiche strutturate secondo il sistema organizzativo già in essere nell'Ente.

E. La partecipazione effettiva alle summenzionate tipologie di attività formative comporta l'acquisizione da parte del dipendente di un apposito punteggio, definito credito formativo consorziale (CFC) – secondo i criteri di cui al punto seguente. Tale punteggio sarà tenuto a riferimento sia per l'attribuzione dei parametri di cui al vigente CCNL per il personale appartenente alle aree Quadri, A e B, sia per altre forme stipendiali premianti previste dal vigente CCNL o da accordi aziendali.

F. La Direzione attribuirà in via preventiva ad ogni ora effettiva di attività formativa, ritenuta utile, da un minimo di 10 ad un massimo di 20 crediti formativi consorziali (CFC), in funzione della qualità dell'attività, dell'attinenza alle mansioni del dipendente e delle necessità formative specifiche dell'Ente.

Per l'attività formativa interna (lettera e) si attribuiranno 10 CFC per ogni ora di riunione.

Per le attività formative di cui alle lettere a) b) c) d) si attribuiranno di norma 20 CFC per ogni ora di riunione, ridotti a 10 dal Comitato di Direzione, in casi di poca attinenza con i criteri di cui sopra.

La quantificazione dei crediti formativi conseguiti viene fatta su base annuale.

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature that appears to be 'Luca', followed by a smaller signature, then a signature that looks like 'Caldesi', and finally a large, stylized signature that could be 'Es' or 'Esposito'. There are also some initials and a small number '10' visible on the right side.

La valutazione viene fatta al 30 giugno successivo all'anno solare di riferimento e l'incremento stipendiale, previsto dai CCNL, viene applicato a partire dall'anno solare successivo. I crediti formativi vengono cumulati per un massimo di tre anni.

Relativamente alle Area sotto elencate, per ottenere la maggiorazione del parametro stipendiale di un punto, fino al massimo previsto da contratto, è necessario acquisire il numero indicato di crediti formativi consorziali:

- Area Quadri: crediti formativi consorziali necessari per un punto: 1.500 CFC;
- Area A : crediti formativi consorziali necessari per un punto: 1.200 CFC;
- Area B : crediti formativi consorziali necessari per un punto: 1.000 CFC;
- Area C : crediti formativi consorziali di riferimento : 800 CFC;
- Area D : crediti formativi consorziali di riferimento : 600 CFC.

G. Considerata la finalità del presente regolamento di addivenire ad una formazione continua, per cui l'impegno di ciascun singolo dipendente non può venir meno al conseguimento del maggior parametro raggiunto (per le Aree Quadri, A e B) le Parti si danno atto che:

- il maggior parametro raggiunto, dai dipendenti appartenenti alle Aree Quadri, A e B, nei limiti previsti dal contratto, deve essere supportato da una formazione continua, che, annualmente giustifichi il maggior parametro raggiunto con un costante mantenimento del valore minimo previsto di CFC; di quanto sopra si terrà conto in sede di quantificazione di altre forme premianti previste da contratto;
- al raggiungimento dei parametri di riferimento, potrà prevedersi un incremento su eventuali forme premianti contrattuali annuali, da non considerarsi definitivamente acquisite, per i dipendenti delle Aree C e D. Tali incrementi dovranno essere annualmente supportati da idonea attività formativa.

H. In via di prima applicazione le Parti valuteranno l'attività formativa già svolta dal personale dipendente, come risultante dalle cartelle predisposte dagli uffici, al fine dell'attribuzione di un eventuale numero di CFC iniziali a ciascun dipendente, sulla base dei criteri stabiliti dal presente regolamento.

Il periodo oggetto di prima valutazione decorre dal 01.01.2010 al 30.06.2013.

Eventuali corsi antecedenti al 01.01.2010 in possesso del dipendente saranno valutati dal Comitato di Direzione e daranno luogo ad un corrispondente numero di CFC se ritenuti ancora attuali e/o non ripetibili, e/o in grado di creare sperequazioni nei punteggi formativi del personale.

Entro fine 2013 si procederà alla valutazione ed all'attribuzione dei relativi CFC relativi al periodo 01.01.2010 – 30.06.2013. Al 1° gennaio 2014 verrà attribuito il punteggio ai fini

dell'adeguamento del parametro di inquadramento del dipendente. Il numero di CFC utilizzato per l'attribuzione di un incremento stipendiale viene ovviamente annullato dal cumulo.

<<< >>>

In sede di prima applicazione del presente Accordo di Armonizzazione, le Parti si impegnano a valutare e ad assumere idonei provvedimenti per risolvere situazioni anche personali di migliore o di minor favore, attualmente in essere, ma non ancora evidenziate, con l'intento di pervenire ad un'effettiva armonizzazione dell'applicazione degli istituti contrattuali disciplinati dal presente accordo.

L'Amministrazione Consorziale continuerà ad impegnarsi, secondo un programma di medio termine, a fornire a tutto il personale: strumenti di lavoro, vestiario, dispositivi di sicurezza, mezzi d'opera e di trasporto e formazione professionale idonei a garantire un'effettiva omogeneità di trattamento per tutti i dipendenti, intervenendo in prima istanza nelle situazioni più svantaggiate.

Quanto sopra nel rispetto delle normative vigenti, delle previsioni del c.c.n.l., del principio di pari trattamento di tutto il personale consorziale e del contenimento dei costi.

Le Parti concordano di dare applicazione al suesteso Accordo di Armonizzazione a decorrere dal 1° gennaio 2014.

Ipotesi di accordo, approvato e sottoscritto a Portogruaro, il 7 novembre 2013, salvo ratifica da parte dell'Assemblea dei dipendenti e del Consiglio di Amministrazione del Consorzio.

IPOTESI DI ACCORDO SOTTOSCRITTO TRA

il Consorzio di bonifica Veneto Orientale rappresentato dal Direttore Generale, Ing. Sergio Grego,

e le Rappresentanze Sindacali Aziendali, rappresentate da: geom. Walter Corazza, geom. Ezio Collauto, Mario Scotton, geom. Sonia Canciani, Claudio Frasson, Ennio Fava, per le R.S.A.; Zanutto Alessandro, Antonio Stocchero, Ivano Cavallin, in rappresentanza delle rispettive Organizzazioni Sindacali,

The image shows several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or short names, and others being more elaborate. The signatures are written over the text of the document, specifically over the names of the representatives.

verbalizzante il dr. Durante,

con l'aggiunta della seguente nota in calce all'accordo:

"Le Parti convengono inoltre che a partire dall'anno 2014 si istituiranno turni di lavoro, concordati con le R.S.A., di parte del personale esterno per favorire al massimo l'utilizzo dei mezzi d'opera consorziali e si rimborserà il pasto dei dipendenti interni presso ristoranti convenzionati fino al prezzo di un pranzo ridotto, indicativamente di 7,50 euro.

<<< >>>

Successivamente le Parti, sciolte le rispettive riserve, addivengono alla sottoscrizione del presente accordo, nel testo sopra riportato e relativa nota in calce.

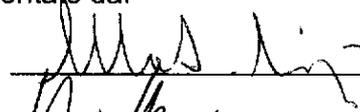
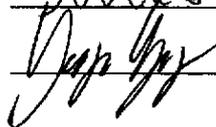
Portogruaro, 27 NOVEMBRE 2013

ACCORDO STIPULATO TRA

- Il Consorzio di bonifica Veneto Orientale rappresentato da:

Il Presidente (Gianluigi Martin)

Il Direttore Generale (Ing. Sergio Grego)

- Le Rappresentanze Sindacali Aziendali / Organizzazioni Sindacali

FAI CISL

FLAI CGIL

FILBI UIL

I. Cavallin

A. Zanotto

A. Stocchero

W. Corazza

S. Gianfranceschi

E. Collauto

E. Fava

M. Scotton

F. Frasson