



ACCORDO INTEGRATIVO SUL PREMIO DI RISULTATO RELATIVAMENTE AL BIENNIO 2018 - 2019

Il giorno 9 del mese di Aprile dell'anno 2018, presso la sede del Consorzio della Bonifica Parmense
– via Emilio Lepido, 70/1A in Parma,

tra

il Presidente del Consorzio della Bonifica Parmense Dr. Luigi Spinazzi

e

le R.S.U. rappresentate dai Signori: Eros Rastelli, Bussolati Paolo (FAI-CISL), Maini Claudio, Malcotti Enrico, Summer Donatella e Tonelli Nicola (FLAI-CGIL);

PREMESSO

- Che l'art. 154 del C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario stipulato il 25/03/2010, consente una contrattazione aziendale finalizzata al premio di risultato;
- Che con gli Accordi Collettivi Nazionali del 24 Luglio 1996 sono stati definiti gli indirizzi di attuazione di tale contrattazione aziendale;
- Che tale nuova contrattazione, consentita nei Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose, deve riguardare solo un premio di risultato che va riconosciuto in funzione del raggiungimento degli obiettivi concordati tra le parti;

CONSIDERATO

- Che i termini di riscontro e valutazione delle diverse attività sottoposte a premio di risultato sono scaturite da un esame congiunto tra l'amministrazione e le R.S.U. per definire

compiutamente gli indirizzi di attuazione della contrattazione integrativa stessa ai sensi del richiamato A.C.N.L. del 24/07/1996;

SI STIPULA

quanto segue:

- Ai fini dell'erogazione del "Premio di Risultato" le parti concordano di determinare degli obiettivi, che costituiscono una conferma oggettiva dei risultati conseguiti in materia di produttività, efficienza, qualità, innovazione ed economicità;
- Ai soli fini del riconoscimento di tale premio l'attività consortile viene suddivisa in undici Unità Operative, ognuna con personale impegnato nello stesso svolgimento delle medesime funzioni:

UNITA' OPERATIVE

Al fine della ripartizione del premio vengono identificate le seguenti unità operative:

1. RAGIONERIA E PERSONALE
2. APPALTI E CONTRATTI
3. SEGRETERIA E PROTOCOLLO
4. CATASTO E PATRIMONIO E SERVIZI INFORMATICI TERRITORIALI
5. PIANIFICAZIONE PROGETTAZIONE ED ESECUZIONE NUOVE OPERE
6. DIFESA IDRAULICA IRRIGAZIONE AGRARIO AMBIENTALE E CONCESSIONI
7. IMPIANTI
8. MONTAGNA EST
9. MONTAGNA OVEST 1– VAL TARO
10. MONTAGNA OVEST 2– VAL CENO
11. MONTAGNA OVEST 3– VAL BAGANZA

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato, per l'anno 2018 e per il 2019, viene valutato nella misura di € 85.000,00 (diconsi euro ottantacinquemila) lordi per ogni annualità.

RIPARTIZIONE PREMIO

BENEFICIARI

Il premio di risultato è riconosciuto al personale fisso, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nel biennio di riferimento, al personale a tempo determinato, avventizio e stagionale che abbia prestato nel corso dell'anno, un periodo di lavoro non inferiore ai sei mesi.

Al personale part-time il premio di risultato sarà proporzionato in base alla percentuale di lavoro effettivo svolto. Ai fini del conteggio del periodo di servizio non si considerano assenze le ferie, gli infortuni, le malattie, i permessi per donazione sangue e il periodo di maternità obbligatoria e facoltativa, fino ad un massimo di **quattro** mesi. Se l'assenza dal lavoro sarà superiore, il premio verrà corrisposto in misura proporzionale ai mesi di lavoro.

Il premio di risultato inerente ciascuna annualità verrà corrisposto in misura fissa pari al 50% per ciascun dipendente, a prescindere dall'area di inquadramento.

La valutazione della parte variabile, pari al restante 50%, in misura proporzionale al proprio parametro, verrà così ulteriormente suddivisa:

- 1) per il 50% a favore dell'unità operativa in relazione al raggiungimento dei **risultati**.

Per **risultati** si intende il grado di raggiungimento degli obiettivi concordati tra dirigente ed il quadro o i quadri di riferimento dell'unità operativa.

Per tale forma di valutazione, risulta imprescindibile il riferimento ad obiettivi il più possibili chiari, attraverso diversi indicatori quali-quantitativi (**misurabili, realizzabili e temporizzabili**) dei risultati ottenuti, dell'impegno e della qualità della prestazione ottenuta dall'unità operativa.

Vengono individuati i seguenti parametri valutativi:

- affidabilità, rispetto dei tempi e dei processi lavorativi degli obiettivi assegnati Punteggio: fino a 70
- precisione ed accuratezza nell'espletamento degli obiettivi assegnati Punteggio: fino a 30

La sommatoria del punteggio ottenuto darà diritto alla quota parte del premio di risultato secondo il seguente schema:

PUNTEGGIO OTTENUTO	PERCENTUALE DEL PREMIO
da 100 a 90	100 %
da 89 a 80	90 %
da 79 a 70	80 %
da 69 a 60	50 %
Inferiore a 60	0%

2) per il restante 50% a ciascun dipendente sulla base dei **comportamenti organizzativi e competenze**

Per **comportamenti organizzativi e competenze** si intende l'insieme delle capacità organizzative e relazionali possedute dal singolo dipendente (es.: capacità di iniziativa, grado di precisione nel rispetto delle procedure, capacità di adattamento ai mutamenti organizzativi, capacità di rapportarsi con l'utenza).

Ne consegue che la valutazione dei **comportamenti organizzativi/competenze** avviene attraverso l'attribuzione di un punteggio ad una serie di parametri, come di seguito illustrato:

Ad ogni indice previsto in tabella (tab. 2) verrà attribuito un punteggio sulla base dell'esito della valutazione:

- 1 standard
- 2 efficace
- 3 efficiente

TABELLA 2

LINEE GUIDA PER LA VALUTAZIONE				
	NOMINATIVO	1	2	3
1	rispetto dei tempi di esecuzione assegnati			
2	rispetto delle normative e regolamenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro			
3	manutenzione mezzi e/o gestione attrezzature ufficio e materiali			
4	rispetto e gentilezza nei confronti dell'utenza			
5	collaborazione tra le varie strutture operative interne al consorzio			
6	esito positivo nella partecipazione a corsi di formazione			
7	contenimento delle ore di straordinario			
TOTALE PUNTEGGIO				

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:

- da 07 a 10 50% quota parte premio di risultato
- da 11 a 15 75% quota parte premio di risultato
- da 16 a 21 100% quota parte premio di risultato

In caso di non raggiungimento del massimo punteggio ottenibile, il nucleo di valutazione è tenuto a comunicarne la motivazione in forma scritta. Detta motivazione dovrà essere allegata alla busta paga inerente al saldo del premio, pena decadenza della valutazione.

Nel caso in cui il dipendente non totalizzi l'importo massimo raggiungibile, la quota parte rimanente andrà ad incrementare l'ammontare del premio di risultato per l'annualità successiva.

Per una più accurata verifica dell'andamento degli indicatori/obiettivi da cui dipende il Premio di Risultato viene istituita una Commissione congiunta paritetica composta dalle RSU e dai Dirigenti d'Area oltre al Direttore Generale. Tale commissione avrà il compito di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e concordati entro il mese di febbraio dell'anno successivo al quello di riferimento, inoltre si riunirà nei mesi di maggio e settembre di ciascun anno per una verifica infrannuale sull'andamento degli obiettivi in modo da permettere ai dipendenti dei vari settori di adottare eventuali correttivi utili al pieno raggiungimento dei risultati.

MODALITÀ E TEMPI DI EROGAZIONE

La liquidazione e il pagamento del premio di risultato saranno effettuati congiuntamente al pagamento dello stipendio mensile entro il mese di Marzo 2019 relativamente all'annualità 2018 ed entro il mese di Marzo 2020 relativamente a quella del 2019. Le somme erogate daranno luogo al pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura prevista dall'art. 1 comma 67, della Legge 247/2007 e ss.mm.ii. e del D.L. 67/97 e ss.mm.ii..

Con apposito atto, del quale sarà inviata copia alle RSU, verranno indicati gli obiettivi per ciascuna unità operativa concordati tra il Dirigente d'Area ed il rispettivo quadro entro il 31/01 dell'anno di riferimento, con eccezione per l'anno 2018 i cui obiettivi dovranno essere individuati entro il 15/03/2018.

Parma, li

Per il Consorzio della Bonifica Parmense

IL PRESIDENTE

~~Dot.~~ Luigi Spinazzi

F.to

Per R.S.U.

F.to

