

CRITERI EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE

Biennio 2022-2023 – validi per il solo 2023

PERSONALE CON QUALIFICA DI QUADRO – IMPIEGATO - OPERAIO

E' stato stipulato un accordo integrativo con la R.S.U. relativo al Premio di Risultato dell'anno 2023 correlato 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.

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%

1) 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.

	Obiettivo	risultato minimo	Risultato medio	risultato massimo	Peso teorico	Valore del punteggio al superamento del		
						risultato minimo	risultato medio	risultato massimo
1	Percentuale incasso dei contributi di bonifica di competenza dell'anno in corso (2022) al netto degli sgravi	80%	84 %	87%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)

2	rapporto tra il numero di pratiche relative a concessioni/autorizzazioni completate in un anno ed il numero di concessioni richieste pervenute nell'anno (%)	72%	84%	92 %	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
3	rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati nel distretto di Pianura	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
4	rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati nel distretto di Montagna	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
5	rapporto tra il numero di progetti redatti in un anno ed il numero di progetti programmati (%)	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
6	Sviluppo procedura per la gestione dell'irrigazione tramite prenotazione (2023)	Analisi dei dati e riscontro esito attività di prova anno precedente	Definizione delle eventuali migliorie da apportare al modello o alle modalità di raccolta dati	Attivazione della procedura e del software di supporto nell'intero bacino	10	8,4 (84%)	9,8 (98%)	10 (100%)
7	Organizzazione delle riunioni periodiche di coordinamento tra Società di Comunicazione e personale interno	6 Riunioni	8 riunioni	10 Riunioni	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)

8	Implementazione delle metodologie, dei flussi di lavoro e delle implementazioni software relative alla gestione unificata delle richieste di concessione (2023)	Analisi dei dati e riscontro esito attività di prova anno precedente	Definizione delle eventuali migliorie nell'ambito dell'integrazione con i dati catastali e cartografici, nonché della produzione della modulistica	Attivazione delle implementazioni proposte	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
9	Definizione e implementazione informatizzata di una nuova procedura per la gestione degli ordini di acquisto per lavori, servizi e forniture con flusso di approvazione informatizzato (2023)	Analisi dei dati e riscontro esito attività di prova anno precedente	Definizione delle eventuali migliorie da apportare al modello o alle modalità di raccolta dati	Attivazione della procedura e del software di supporto nell'intero ente	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
10	Aggiornamento e formazione sul codice dei contratti.	1 corso di formazione	2 corsi di formazione	3 corsi di formazione		8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
11	Input per l'attivazione di una procedura informatica tramite software house ai fini della rendicontazione dettagliata delle varie fasi dei lavori in concessione (2023)		(prosecuzione attività 2022 o sostituzione con altro obiettivo)					
12	Implementazione di un sistema di gestione e raccolta dati per rifornimenti mezzi d'opera.	studio di fattibilità	Fase di test	entrata in produzione	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)

13	Creazione di una piattaforma on-line ad uso esclusivo dei dipendenti sulla quale pubblicare moduli, stampati e tabulati utili all'attività ordinaria.	Studio di fattibilità	Fase di test	entrata in produzione	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
----	---	-----------------------	--------------	-----------------------	----	-----------	-----------	-----------

2) 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 corrispondenza 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.

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.

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).

Per ciascun dipendente il valore del Premio 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.

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.

PERSONALE CON QUALIFICA DI DIRIGENTE

Il Consorzio può attribuire annualmente ai Dirigenti un compenso speciale, in relazione al grado di intensità dell'attività svolta da ciascuno, come previsto dall'art. 30 del C.C.N.L. per i Dirigenti dei Consorzi di Bonifica.

L'erogazione e la misura del compenso sono decise con delibera del Comitato Amministrativo.