



**ACCORDO INTEGRATIVO SUL PREMIO DI RISULTATO
RELATIVAMENTE AL BIENNIO 2020-2021**

Il giorno 06 del mese di febbraio dell'anno 2020, presso la sede del Consorzio della Bonifica Parmense – Via Emilio Lepido 70/1A in Parma,

tra

il Direttore Generale del Consorzio della Bonifica Parmense Ing. Fabrizio Useri

e

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

PREMESSO

- Che l'art. 147 del C.C.N.L. per i dipendenti dei Consorzi di Bonifica e di Miglioramento Fondiario stipulato il 28/09/2016, consente una contrattazione integrativa aziendale finalizzata all'istituzione di un premio di risultato;
- Che con gli Accordi Collettivi Nazionali del 24 Luglio 1996 - allegato "O" del C.C.N.L. sopracitato - 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 da riconoscere 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 la 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;

TUTTO CIO' PREMESSO
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 nell'ottica del miglioramento dei servizi resi all'utenza;
- ai soli fini del riconoscimento di tale premio e della produttività l'attività consortile viene suddivisa in otto 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
2. PERSONALE
3. APPALTI E CONTRATTI SEGRETERIA E PROTOCOLLO
4. CATASTO, SISTEMI INFORMATIVI TERRITORIALI, PATRIMONIO, CONCESSIONI
5. PIANIFICAZIONE, PROGETTAZIONE, ESECUZIONE NUOVE OPERE ESPROPRI
6. DIFESA IDRAULICA, IRRIGAZIONE, AGRARIO, ATTREZZATURE, IMPIANTI AMBIENTE E SICUREZZA
7. DIFESA DEL SUOLO COLLINARE MONTANO
8. COMUNICAZIONE

DETERMINAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato, per l'anno 2020 e per il 2021, viene valutato nella misura di € 85.000,00 (diconsi euro ottantacinquemila/00) lordi per ogni annualità.

RIPARTIZIONE PREMIO

BENEFICIARI

Il premio di risultato è riconosciuto al personale fisso, in proporzione al periodo di servizio effettivamente prestato nell'anno 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, 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

La valutazione del premio di risultato verrà così suddivisa:

- 1) per il 70% in relazione al raggiungimento dei risultati.

Per risultati si intende il grado di raggiungimento degli obiettivi, come da tabella che si aggiunge in allegato.

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; al di sotto del risultato minimo l'obiettivo si riterrà non raggiunto.

- 2) per il restante 30% 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.

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 verrà attribuito un punteggio sulla base dell'esito della valutazione tra quelli disponibili.

	Parametri di valutazione	Punteggio disponibile 1	Punteggio attribuito 2
1	rispetto dei tempi di esecuzione assegnati	10	
2	cura dei mezzi, materiali, strumentazioni, attrezzature in dotazione al Consorzio	9	
3	collaborazione tra le varie strutture operative interne al consorzio	10	
4	puntuale assistenza ai consorziati per la soluzione delle loro problematiche	10	
5	capacità di gestione dei mutamenti organizzativi	11	
6	disponibilità a contribuire alla gestione di particolari situazioni a carattere di urgenza o esigenze di servizio che esulino dalla routine	11	
7	abilità nell'uso degli strumenti di lavoro	9	
8	autonomia nella gestione di problemi: capacità di analisi ed attivazione di idonee risorse per la loro risoluzione	11	
9	Rispetto delle normative e regolamenti in materie di sicurezza del lavoro	10	
10	Contenimento ore di straordinario	9	

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 per ogni indice è compreso tra 40 e 59 verrà erogato il 50% del premio di risultato previsto al punto 2);
- se il totale conseguito per ogni indice 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 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 di cui al punto 2).

Il premio di risultato sarà, pertanto, calcolato sulla base della sommatoria delle valutazioni effettuate ai precedenti punti 1) e 2).

Qualora un dipendente non raggiunga il 100% del risultato, la quota parte residua andrà ripartita tra gli altri dipendenti dell'Unità Operativa.

Per una più accurata verifica dell'andamento degli indicatori/obiettivi da cui dipende il Premio di Risultato, verrà convocata una riunione alla quale parteciperanno la RSU, il Direttore Generali ed i Dirigenti di Area, con il compito di verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati e concordati entro il mese di febbraio dell'anno successivo a 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, fino ad arrivare alla sostituzione di uno o più obiettivi qualora risultassero non raggiungibili per cause non dipendenti dal lavoratore.

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 aprile 2021 relativamente all'annualità 2020 ed entro il mese di Aprile 2022 relativamente al 2021. Le somme erogate daranno luogo al pagamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura prevista dall'art. 1, co. 67, della legge 247/2007 e successive modificazioni.

Si precisa che gli obiettivi descritti nel presente documento hanno validità solo per l'anno 2020.

Si specifica, infine, che il presente Accordo potrà essere soggetto a detassazione qualora se ne verificassero le condizioni.

Allegato 1) Tabella degli obiettivi

	Settori coinvolti	Obiettivo	risultato minimo	risultato medio	risultato massimo	peso teorico	Valore del punteggio al superamento del		
							risultato minimo	risultato medio	risultato massimo
1	4	Percentuale incasso dei contributi di bonifica di competenza del 2020 al netto degli sgravi	80 %	84 %	87 %	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
2	6	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	1	Analisi e implementazione di un programma informatico per la gestione dematerializzata del ciclo degli ordini	studio di fattibilità	Fase di test	entrata in produzione	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
4	6	rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati (%)	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
5	7	rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati (%)	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
6	5	rapporto tra il numero di progetti redatti in un anno ed il numero di interventi programmati (%)	85%	92%	98%	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)
7	2	Implementazione del sistema di raccolta dati presenza per il personale di campagna. Implementazione di un sistema di gestione e raccolta dati per delle autovetture e mezzi d'opera attraverso l'uso di sistemi di raccolta dati georeferenziati	studio di fattibilità	Fase di test	entrata in produzione	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)

8	6	Georeferenziazione appezzamenti irrigati e potenziamento della raccolta dati durante l'irrigazione, allo scopo di dotare l'ente di un sistema di analisi e controllo del processo tale da ottimizzare l'erogazione d'acqua e rendere più facile la comunicazione dei dati al sistema SIGRIAN	studio di fattibilità	Raccolta dati irrigui georeferenziati	Sviluppo di basi informative tali da permettere una alimentazione dei dati SIGRIAN più semplice e lineare	10	8,4 (84%)	9,8 (98%)	10 (100%)
9	8	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%)
10	3	Definizione delle metodologie e dei flussi di lavoro relative alla gestione unificata dei progetti redatti dal Consorzio	studio di fattibilità	Fase di test con un gruppo pilota/con un insieme parziale di dati	entrata in produzione con l'intero ente/con tutte le informazioni necessarie per la banca dati	10	8,4 (84%)	9,2 (92%)	10 (100%)

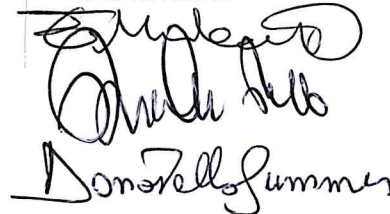
Parma, li 06/02/2020

Per il Consorzio della Bonifica Parmense

Il Direttore Generale



Per la R.S.U.



Donatello Summen