

CRITERI EROGAZIONE PREMIO INCENTIVANTE

Biennio 2024-2025 – validi per il solo 2025

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 2025 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. L'erogazione del premio è subordinata alla situazione di equilibrio economico e finanziario del Consorzio. Tale situazione verrà accertata al momento della verifica del monitoraggio degli obiettivi.

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.

Tabella degli obiettivi aziendali anno 2025

| | 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 (2024) al netto degli sgravi | 72% | 84 % | 92% | 10 | 8 | 9 | 10 |

| | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----|---|---|----|
| 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 | 9 | 10 |
| 3 | Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati nel distretto di Pianura | 72% | 84% | 92% | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 4 | Rapporto tra il numero di interventi effettuati in un anno ed il numero di interventi programmati al 31/03 nel distretto di Montagna | 72% | 84% | 92% | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 5 | Rapporto tra il numero di progetti redatti in un anno ed il numero di progetti programmati (%) – Ufficio Progettazione | 72% | 84% | 92% | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 6 | Organizzazione delle riunioni periodiche di coordinamento tra Società di Comunicazione e personale interno | 6 riunioni | 8 riunioni | 10 riunioni | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 7 | Aggiornamento e formazione sul codice dei contratti. | 1 corso di formazione | 2 corsi di formazione | 3 corsi di formazione | 10 | 8 | 9 | 10 |
| 8 | Attività di sollecito e ripristino aree adiacenti ai canali consortili | 10 attività | 15 attività | 20 attività | 10 | 8 | 9 | 10 |

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 | 12 |
| Capacità di gestione dei mutamenti organizzativi | 12 |
| Disponibilità a contribuire alla gestione di particolari situazioni a carattere di urgenza o esigenze di servizio che esulino dalla routine | 12 |
| Capacità di identificare problemi comuni che riguardano il proprio settore, segnalarli e trovare possibili soluzioni | 12 |
| Utilizzo ferie entro il periodo previsto dal contratto | 6 |

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 45 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 45.

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 60 giorni lavorativi complessivi per ciascun anno di osservazione (considerato dal 01.01 al 31.12), anche non consecutivi;
- astensione obbligatoria di maternità anticipata e posticipata;
- congedo parentale previsto dal DLgs 26/03/2001 n. 151;
- congedo obbligatorio del padre;
- permessi giornalieri/orari ex lege 104/1992;
- permessi straordinari D.Lgs n. 119/2011
- 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.