

**ESTRATTO DAL TESTO UNICO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE
SOTTOSCRITTO IN DATA 23/12/2013**

Art 24) SALARIO INTEGRATIVO AZIENDALE

PREMIO DI OPEROSITÀ E RISULTATO

Ai dipendenti del Consorzio della Bonifica Burana viene riconosciuto il seguente premio di operosità e risultato così composto:

1. al personale dipendente in servizio viene riconosciuta annualmente l'erogazione di una somma pari al 49% della retribuzione lorda del mese di ottobre di ciascun anno che costituisce elemento distinto della retribuzione.

Si precisa che tale somma viene corrisposta al personale dipendente in servizio al 31 ottobre di ciascun anno con anzianità ininterrotta di almeno un anno alla stessa data, nonché, in dodicesimi, al personale cessato nell'anno purché con servizio in quell'anno superiore a mesi sei ed inoltre con anzianità ininterrotta di almeno un anno alla data di cessazione del rapporto di lavoro e con l'applicazione, in entrambe le ipotesi, dei correttivi derivati dalle assenze effettuate a qualsiasi titolo, escluso le ferie e i permessi ordinari, straordinari e sindacali contrattualmente definiti, nonché l'assenza obbligatoria per maternità e l'assenza dovuta ad infortunio per cause di servizio.

I correttivi si intendono così fissati: riduzione di 1/12 per assenze da 31 a 60 giorni; 2/12 per assenze da 61 a 90 giorni; di 3/12 per assenze da 91 a 120 giorni e 4/12 per assenze sino a 160 giorni, arrotondando per difetto la frazione di giorno; per assenze superiori a giorni 160 non si darà luogo ad erogazione della somma.

Il Consorzio si obbliga ad erogare tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

2. In aggiunta a quanto previsto al punto 1) del presente Articolo, qualora il Consorzio non sia gravato da forti passività onerose, erogherà annualmente al personale un'ulteriore somma che, in ogni caso, non potrà risultare superiore al 15% della retribuzione lorda del mese di Ottobre di ciascun anno, con esclusione di ogni riflesso sugli istituti contrattuali.

Detta erogazione sarà subordinata al raggiungimento di obiettivi concordati tra le parti in sede di Commissione bilaterale composta da tre Dirigenti del Consorzio e da altrettanti componenti della RSU. Il premio di risultato è correlato al raggiungimento di obiettivi tesi al conseguimento di incrementi di produttività e di superiori livelli di efficienza e di efficacia dei servizi istituzionali (con particolare riferimento a quelli rivolti all'utenza) tramite la realizzazione di progetti, di piani di lavoro e di altre iniziative nonché attraverso la razionalizzazione e l'ottimizzazione dell'assetto esistente.

Data la stretta interconnessione esistente tra i diversi strumenti che devono essere attivati per ottenere un miglioramento organizzativo delle strutture dell'Ente, il raggiungimento degli obiettivi che specificatamente attengono ad un biennio (e parzialmente ad ogni singolo anno del biennio), valutato in termini globali, costituisce ottenimento pieno di risultato tale da tradursi nella misura massima del 15% e tale da coinvolgere in misura uniforme tutti i settori della organizzazione consortile.

Tale concezione di intersettorialità dell'obiettivo generale da perseguire da parte del Consorzio, discende anche da un principio di socializzazione aziendale ossia di mutualità dei diversi settori operativi dell'Ente ravvisabile nell'alternanza degli stessi nel perseguimento degli obiettivi programmati.

Detto principio, d'altronde, è conforme ad una oggettiva compartecipazione di tutto il personale dell'Ente ed ad una sua conseguente corresponsabilizzazione, anche quando i singoli obiettivi programmati fanno capo ad uno specifico comparto operativo del Consorzio.

In conclusione, se il raggiungimento dell'obiettivo globale nella sopra illustrata accezione di sintesi risultante dei molteplici obiettivi specifici, darà luogo all'erogazione del premio di risultato nella misura massima del 15% da estendere uniformemente a tutto il personale, il non raggiungimento dell'obiettivo stesso non darà luogo all'erogazione del premio.

Il conseguimento degli obiettivi specifici dovrà essere oggetto di valutazione da parte della Commissione bilaterale, la quale dovrà esprimere un giudizio di merito sostanziale riguardo il raggiungimento o meno dell'obiettivo globale succitato.

La stessa Commissione bilaterale dovrà indicare (in sede di riunione per la definizione biennale degli obiettivi) nell'ambito del biennio la quota di obiettivo globale da raggiungere per ogni singolo anno, così da consentire per ciascun anno la verifica di raggiungimento di detta quota.

Resta inteso che ai dipendenti a tempo determinato la somma di cui al presente punto verrà erogata sulla base dei periodi effettivamente lavorati nel corso dell'anno.

Il Consorzio si obbliga ad erogare tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

In aggiunta a quanto previsto ai punti 24.1.1 e 24.1.2, annualmente il Consorzio erogherà al personale dipendente in servizio, che si trovi nelle condizioni di cui al comma a) del punto 1) del presente articolo, una somma variabile dallo 0 al 36% della retribuzione lorda del mese di ottobre di ciascun anno, con esclusione di ogni riflesso sugli istituti contrattuali - in funzione della verifica che non sussistano forti passività nella gestione finanziaria dell'anno di che trattasi - con valutazione di assoluta discrezionalità circa la rapportazione delle percentuali da assegnare (decrementi da quella massima sopraindicata corrispondente alla qualifica di ottimo) alle altre varie qualifiche, come più avanti specificate, discendenti per ciascun dipendente dal giudizio espresso con apposita nota dalla Direzione.

Dette qualifiche si sostanzieranno sulla base dei seguenti parametri:

- Capacità: intesa come attitudine, predisposizione naturale alle mansioni da svolgere e vivacità intellettuale.
- Professionalità: intesa come competenza, impegno, predisposizione acquisita nello svolgere le mansioni.
- Assiduità e disponibilità: intese come costanza e perseveranza nel portare a termine il compito assegnato e come prestarsi a svolgere attività supplementari a quella ordinariamente richiesta per carico o per orario di lavoro.
- Spirito di iniziativa: inteso come capacità di intraprendere, promuovere, sottoporre all'attenzione del responsabile nuove attività e vocazione ad organizzare produttivamente sé (e i propri collaboratori).
- Passione al lavoro: intesa come interesse, attaccamento, profusione di energie,-anche nei momenti di maggiore carico di lavoro.

Le qualifiche si riassumeranno in ottimo, buono, sufficiente ed insufficiente.

Ciascuno dei precedenti cinque parametri verrà esplicitato con un punteggio che varia da 0 a 4.

Dalla somma dei punteggi dei cinque parametri discenderà un giudizio complessivo che, con riferimento alle qualifiche sopra indicate, viene così distinto:

OTTIMO	per somma di punti da 16 a 20
BUONO	per somma di punti da 11 a 15
SUFFICIENTE	per somma di punti da 6 a 10
INSUFFICIENTE	per somma di punti sino a 5

Del giudizio complessivo, ossia della sopraccitata qualifica, viene data comunicazione al dipendente il quale ha facoltà di proporre reclamo entro dieci giorni.

Il Consorzio corrisponderà tale somma in occasione della corresponsione della retribuzione del mese di Novembre.

Il Consorzio si obbliga ad informare, a valutazione effettuata, le R.S.U. in sede di Commissione bilaterale dei criteri generali di valutazione.

Per i dipendenti provenienti dal Reno Palata l'applicazione del presente articolo decorre dal 01/07/2010.