



**SINDACATO NAZIONALE DEGLI ENTI DI BONIFICA  
DI IRRIGAZIONE E DI MIGLIORAMENTO FONDIARIO**

via di S. Teresa n. 23 - 00198 Roma - tel. 06.854.60.46

*Roma, 23 luglio 2018*

CIRCOLARE N. 23

Prot. n. 299 /RF/ga

A TUTTI GLI ASSOCIATI  
Ai COMPONENTI IL CONSIGLIO DELLO SNEBI  
Alle ANBI REGIONALI  
All' ANBI

LORO SEDI

**Oggetto: accordo collettivo nazionale 16 aprile 2018** per il rinnovo del contratto collettivo nazionale per i dirigenti consorziali. Nota illustrativa.

Con circolare n. 12 del 17 aprile 2018, lo SNEBI ha trasmesso agli Associati il testo dell'accordo collettivo, sottoscritto il 16 aprile 2018 con il SINDICOB, Sindacato dirigenti dei Consorzi di bonifica, per il rinnovo dei contratti collettivi di lavoro di cui all'oggetto, riservandosi di inviare una nota illustrativa.

La trattativa che ha portato alla conclusione dell'accordo collettivo di rinnovo del contratto dei dirigenti ha presentato aspetti di particolare delicatezza e complessità.

L'accordo citato infatti chiude un negoziato che era stato avviato dal SINDICOB con la disdetta dei CCNL in scadenza al 31 dicembre 2011, successivamente interrotto dopo una serie di incontri finalizzati al rinnovo del contratto.

Nel corso del 2017 il negoziato è ripreso e si sono dovuti affrontare diversi problemi di carattere normativo, oltre che quelli di carattere economico.

Gli snodi più delicati del negoziato sono stati quelli relativi al superamento dell'incentivo alla progettazione, l'adeguamento alle nuove norme dell'articolo sul cambiamento di mansioni ed alla proposta avanzata dallo SNEBI di trasformare il premio speciale annuo previsto dall'art. 30 del CCNL 29 marzo 2006 in un premio di risultato, legandolo cioè al raggiungimento di obiettivi prefissati.

In particolare sugli argomenti sopra ricordati è stata condotta dalle parti un'approfondita trattativa; il confronto tra le parti si è sviluppato anche attraverso una serie di incontri in sede tecnica che hanno consentito l'approfondimento dei temi e delle relative posizioni e che hanno determinato la delimitazione puntuale delle diverse ipotesi di soluzione dei problemi con la contestuale e graduale attenuazione delle difficoltà via via emerse, favorendo in tal modo un positivo e serrato evolversi della trattativa.

Trattativa che, dopo circa dodici mesi fra incontri in sede tecnica e in plenaria, ha trovato sbocco in soluzioni che, a giudizio dello scrivente, costituiscono un equo contemperamento degli interessi venuti a confronto.

Oltre ad una nuova sistemazione delle ricordate materie l'ACNL 16 aprile 2018 ha introdotto altre numerose innovazioni di carattere normativo dirette a realizzare una migliore valorizzazione della posizione professionale dei dirigenti.

In particolare si è tentato, attraverso l'introduzione di una diversa disciplina del compenso annuo, di porre in essere uno strumento negoziale più idoneo ad una moderna disciplina del rapporto di lavoro con il dirigente ai vertici dell'organizzazione, che coniughi l'impegno richiesto al dirigente e l'esigenza di valorizzarne le specifiche qualità professionali con il raggiungimento di obiettivi che apportino un valore aggiunto all'intero settore.

Rimane affidata ad un'accorta gestione della norma di cui al nuovo art. 30 del CCNL 29 marzo 2006, così come sostituito dall'ACNL 16 aprile 2018, la funzione di premiare adeguatamente quei dirigenti che si distinguono per impegno e produttività.

Al fine di facilitare una corretta ed uniforme applicazione dell'accordo, si illustrano di seguito le nuove disposizioni introdotte con l'ACNL 16 aprile 2018, esaminando prima le innovazioni di carattere normativo e poi quelle di carattere economico.

#### ***Art. 2 – Classificazione del personale***

L'articolo in questione ha subito solo interventi di carattere formale, sostituendo il riferimento alle fasce funzionali con le Aree professionali di cui alla nuova classificazione del personale.

#### ***Art. 7 – Doveri (stessa modifica per art. 20)***

L'articolo 7 (e anche l'art. 20) relativo ai doveri è stato integrato aggiungendo l'obbligo, per i dipendenti, di osservare i doveri previsti dal codice etico e dai modelli organizzativi di cui ogni Consorzio dovrà dotarsi.

Il codice etico, definendo le norme morali e sociali al quale i dirigenti devono conformarsi, può rappresentare un fattore chiave per lo sviluppo della qualità e della competitività del Consorzio, in quanto tende ad agevolare la crescita in regime di equilibrio.

Tale codice va poi ad intersecarsi con quello disciplinare e con i modelli di organizzazione e gestione adottati dal Consorzio.

***Art. 12 – Cause di cessazione del rapporto***

Relativamente all'articolo in questione si è provveduto ad aggiornare il riferimento di legge, sostituendo alla lettera f) la legge 368 del 2001 con il D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

***Art. 13 – Norma di rinvio***

Com'è noto, in considerazione della particolare natura del rapporto di lavoro dirigenziale che esige un elevato grado di professionalità e lo svolgimento di delicate ed importanti funzioni gestionali, nel corso degli anni passati si è ritenuto necessario introdurre una disciplina contrattuale impostata sulla più ampia valorizzazione delle attitudini e capacità personali prevedendo che i rapporti di lavoro con i dirigenti fossero costituiti a tempo determinato.

In quest'ottica, l'art. 13 elenca una serie di istituti che, per quanto non espressamente annoverati nella parte del CCNL applicabile ai dirigenti assunti a termine, possono tuttavia essere estesi alla fattispecie in esame, considerato l'ormai diffuso ricorso, da parte delle Amministrazioni consortili, al contratto a tempo determinato con i propri dirigenti.

Si è ritenuto condivisibile ampliare gli istituti applicabili anche ai dirigenti assunti a termine includendo i seguenti articoli:

- l'art. 35, responsabilità civile verso terzi;
- l'art. 36, rimborso spese legali;
- l'art. 55, previdenza integrativa;
- l'art. 56, assistenza sanitaria integrativa;
- l'art. 63, certificato di servizio.

Si tratta di istituti che in parte rafforzano l'esigenza di tutelare l'elevato grado di professionalità e lo svolgimento di delicate ed importanti funzioni gestionali e in altra parte estendono una tutela previdenziale anche ai dirigenti assunti a termine.

***Art. 21 – Aggiornamento culturale - professionale***

L'accordo 16 aprile 2018 ha riformulato, arricchendolo di contenuti, l'art. 21 del CCNL 29 marzo 2006.

Il primo comma del nuovo articolo 21 del CCNL riprende, in realtà, letteralmente l'intero testo del vecchio articolo 21 del medesimo contratto collettivo, ribadendo il principio che è interesse comune dei Consorzi e dei dirigenti promuovere un aggiornamento culturale e professionale idoneo alle funzioni dirigenziali.

Una novità è invece introdotta al secondo comma laddove viene specificato che la partecipazione a corsi di aggiornamento e formazione può riguardare temi specifici concernenti prevalentemente l'applicazione di strumenti, sistemi e metodi discendenti da innovazioni tecnologiche o normative.

Si tratta di una integrazione che porta un valore aggiunto all'intero sistema, in relazione ai livelli delle soluzioni tecnologiche adottate, al grado di innovazione conseguibile e alla potenzialità di sviluppo dei singoli Consorzi.

Prevedere un aggiornamento su questi temi specifici per i dirigenti sottolinea l'importanza attribuita dalle parti a tale attività, ritenuta indispensabile in relazione alle delicate funzioni dirigenziali ed è un segnale di valorizzazione delle funzioni medesime.

La norma relativa all'aggiornamento culturale e professionale dei dirigenti è stata poi modificata al terzo comma, prevedendo che i permessi possano essere utilizzati anche per l'acquisizione di crediti formativi.

Com'è noto l'amministrazione datrice di lavoro è tenuta a garantire al dipendente lo svolgimento della formazione continua obbligatoria, se necessaria per lo svolgimento delle mansioni di profilo; in alcuni casi i crediti formativi sono obbligatori per determinate mansioni e servono per comprovare di aver svolto gli aggiornamenti e gli approfondimenti necessari che si deve sostenere annualmente per la certificazione delle proprie conoscenze e delle proprie competenze.

D'altra parte il dovere di aggiornamento professionale ha assunto un ruolo fondamentale e decisivo per l'attività del dirigente, che ha, in alcuni casi, l'obbligo di ottenerli annualmente per garantire la cosiddetta formazione continua, cioè certificare di essere in continuo aggiornamento e fornire qualità e competenza nell'esercizio della propria attività.

#### ***Art. 25 – Cambiamento di mansioni- effetti***

Il negoziato con i dirigenti ha dovuto poi affrontare alcune delle nuove norme introdotte dal *jobs act*, ed in particolare quelle inerenti la disciplina delle mansioni, inserita nel nuovo testo dell'articolo 2103 cod. civ, con conseguente adeguamento dell' articolo 25.

Com'è noto l'articolo 2103 del codice civile disciplina l'esercizio del cosiddetto **ius variandi**, ossia il potere di variare le mansioni rispetto a quelle assegnate in fase di assunzione.

Il nuovo testo dell'art. 2103 prevede la possibilità di adibire il lavoratore a mansioni riconducibili ad un livello di inquadramento inferiore, anche senza il suo consenso.

Il *demansionamento* è consentito nei seguenti due casi:

- 1) **modifica degli assetti organizzativi aziendali** che incidono sulla posizione del lavoratore;
- 2) ipotesi previste dalla **contrattazione collettiva**.

Una delle modifiche apportate riguarda **l'assegnazione di mansioni equivalenti ma diverse** per le quali il dirigente avrà diritto alla retribuzione già corrisposta **ad eccezione degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni**. Chiaramente relativamente ai dirigenti tale fattispecie potrà verificarsi esclusivamente per i direttori di area e riguarderà l'attribuzione di eventuali indennità specifiche legate alle mansioni svolte.

Relativamente ai casi di **assegnazioni di mansioni inferiori**, sono state disciplinate due diverse situazioni:

- 1) modifica degli assetti organizzativi;
- 2) esigenze straordinarie, per periodi limitati nell'arco dell'anno.

Relativamente alla fattispecie di cui al sub 1) il cambiamento di mansioni **deve essere comunicato per iscritto** e la retribuzione da corrispondere dovrà essere decurtata **degli elementi retributivi collegati a particolari modalità di svolgimento delle precedenti mansioni**. Trattandosi di un *demansionamento* che deve rientrare nella stessa categoria legale, per espressa previsione di legge, resta esclusa l'attribuzione delle mansioni di quadro.

Nell'ipotesi sub 2) l'eventuale *demansionamento*, nell'ambito della stessa categoria legale, non comporterà alcuna diminuzione della retribuzione.

Ove necessario il mutamento di mansioni comporterà l'obbligo di una opportuna formazione.

Una ulteriore modifica riguarda il caso di assegnazione del dirigente a mansioni superiori ed in particolare il periodo massimo di assegnazione senza che questi possa vantare il diritto all'inquadramento superiore.

In considerazione dei margini di flessibilità previsti dalla legge, si è deciso di innalzare il periodo dei tre mesi precedentemente previsto, prevedendo che, il diritto all'inquadramento alla qualifica in caso di assegnazione di mansioni superiori viene acquisito solo dopo un periodo superiore a sei mesi.

L'art. 25, per tutto quanto non disciplinato, rimanda a quanto disposto dal nuovo articolo 2103 cod. civ. .

#### ***Art. 29 – Incentivi all'attività di progettazione***

Com'è noto, nel corso degli ultimi anni, sono intervenuti due interventi legislativi che hanno inciso notevolmente sull'istituto degli incentivi alla progettazione. Si tratta del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114 e quindi del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50, e successive modificazioni, con il quale è stato approvato il nuovo Codice dagli appalti.

La disciplina in tema di riparto del fondo per l'incentivazione per la progettazione interna è stata profondamente riconsiderata ad opera dell'articolo 13-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114.

La complessità e le innovazioni della nuova disciplina legislativa ha imposto, in un primo momento, di attendere le linee interpretative da parte dell'ANAC e quindi un adeguamento delle norme contrattuali vigenti che rendevano la vecchia norma in contrasto con la nuova disciplina dello specifico istituto.

Per quel che qui interessa, nel corso del negoziato si è fatto presente che una delle novità ha riguardato l'abrogazione del comma 5 dell'articolo 92 del Codice appalti che prevedeva l'attribuzione degli incentivi di progettazione anche nei confronti dei dirigenti.

La nuova forma di incentivo non spetta, secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti, ai dirigenti. Tale esclusione è da rinvenire, secondo quanto chiarito dalla più volte dalla Corte dei Conti, nella ratio del principio di onnicomprensività che caratterizza gli stipendi dei dirigenti (riferendosi ai dirigenti della P.A.), secondo cui i detti stipendi dovrebbe già in qualche modo prevedere tale bonus.

In questo quadro è apparso doveroso dare seguito a quanto legislativamente previsto, applicando anche al settore consortile la disciplina che esclude l'attribuzione di incentivi nei confronti dei dirigenti.

#### ***Art. 30 – Premio di risultato***

L'argomento in esame è stato uno dei più difficili da risolvere dalle parti contraenti.

Da parte dello SNEBI si era infatti posta con forza all'attenzione della Commissione trattative dei dirigenti l'esigenza di intervenire su un istituto la cui applicazione aveva generato situazioni palesemente onerose e fuori da ogni logica.

È stato fatto presente che presso alcune realtà non veniva seguita una logica di "*compenso speciale*" ovvero di un compenso annuale legato all'attività del dirigente, da rivedere anno per anno, ma rappresentava una indennità aggiuntiva non soggetta a riduzione, con costi che aumentavano, in alcuni casi, anno per anno.

Da parte dell'Organizzazione sindacale dei dirigenti, che condivideva sul punto, con grande senso di responsabilità, la posizione dello SNEBI, veniva proposto, in luogo del compenso annuo, una trattativa aziendale tra dirigenti e Amministrazione.

A conclusione del confronto si è convenuto su una soluzione che contempera le diverse esigenze in quanto è stato previsto che, nei Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose, ai dirigenti viene attribuito un premio di risultato al raggiungimento di obiettivi quantificabili che comportano oggettive economie per il Consorzio.

Si ritiene che la soluzione permetta di conseguire il duplice scopo di limitare l'erogazione di somme aggiuntive all'ordinaria retribuzione in quei Consorzi i cui bilanci non siano in regola e di legare detta erogazione al raggiungimento di obiettivi che, comunque, apportino un valore aggiunto.

Lo scrivente, al fine di coadiuvare i Consorzi nell'attuazione di quanto previsto e nella programmazione di obiettivi da individuare, ha provveduto a predisporre delle linee guida, che si allegano alla presente circolare, che potranno costituire un riferimento utile per l'applicazione del nuovo istituto contrattuale.

#### ***Art. 34 – Prestazione a favore di più Consorzi***

Relativamente a questo istituto è sorta l'esigenza di adeguare la norma prevedendo la possibilità di derogare al requisito dell'esclusività delle prestazioni lavorative dei dirigenti, oltre che nei casi di attività tra Consorzi, anche tra Consorzi e Associazione nazionale o regionali di Consorzi.

Si tratta infatti di regolamentare quei casi in cui il dirigente presta la propria attività, oltre che per il Consorzio di appartenenza anche per l'ANBI regionale.

**Art. 34 – Responsabilità civile verso terzi**

Anche in questo caso si è trattato di un adeguamento alle nuove norme emanate sulla specifica materia. Abrogata la legge 11 febbraio 1994 n. 109, si è dovuto infatti aggiornare l'articolo 34 sostituendo il 2° comma con quanto invece previsto dal più recente D. Lgs. n. 50/2016 all'art. 24, comma 4 .

**Art. 49 – Gravidanza e puerperio**

Com'è noto, nel corso di questi ultimi anni sono intervenute novità importanti che hanno interessato la disciplina legislativa del congedo per maternità/paternità.

Si è ritenuto quindi di dover adeguare le corrispondenti disposizioni contenute nel contratto collettivo nazionale vigente.

A seguito di tali modifiche, i dirigenti possono decidere di fruire del congedo parentale ad ore in misura pari alla metà dell'orario medio giornaliero del periodo di paga mensile immediatamente precedente a quello nel corso del quale ha inizio il congedo parentale.

Il dirigente che intende usufruire del congedo parentale dovrà preavvisare il Consorzio con una comunicazione scritta, *mail* o altro, almeno 10 giorni prima in caso di congedo su base giornaliera e almeno 5 giorni prima in caso di congedo su base oraria.

Il congedo parentale su base oraria non è cumulabile con:

- riposi giornalieri per allattamento;
- permessi orari per assistenza ai figli disabili.

È invece cumulabile con permessi o riposi disciplinati dalle disposizioni diverse da quelle di cui al D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

**Art. 55 – Previdenza integrativa**

L'articolo 55 prevedeva che le parti dovessero individuare una disciplina per l'istituzione di un fondo di previdenza complementare al quale i dirigenti avrebbero potuto aderire.

La richiesta del SINDICOB era volta ad individuare come fondo di riferimento il Fondo PREVINDAI sul quale però lo SNEBI ha evidenziato delle criticità dovute all'obbligo, dettate da norme statutarie di detto fondo, di aderire obbligatoriamente anche con il TFR.

Da parte dello SNEBI si è invece proposto di individuare in AGRIFONDO il Fondo di riferimento che più poteva rispondere alle varie esigenze.

L'accordo raggiunto è il risultato di numerosi incontri nel corso dei quali sono state esaminate le soluzioni che risultavano più idonee a dare risposte positive all'esigenza di garantire la previdenza complementare a quei dirigenti dei Consorzi di bonifica che decidano di fare ricorso a tale previdenza integrativa.

Si è convenuto quindi sulla opportunità di indirizzare i dirigenti della bonifica verso AGRIFONDO, un Fondo contrattuale già collaudato che contribuisce a fare sistema.

Per quanto riguarda la partecipazione finanziaria dei datori di lavoro, l'accordo prevede che i Consorzi versino un contributo a loro carico di importo pari allo 0,5% della retribuzione lorda annua in favore dei dirigenti che aderiscano ad AGRIFONDO.

Per quanto concerne la quota minima di contributo del dirigente che aderisce al fondo, essa è stata individuata nella misura dell'0,5% della retribuzione mensile e sarà trattenuta dal Consorzio mensilmente.

***Art. 57 – Cause di cessazione del rapporto***

Relativamente all'articolo in questione si è provveduto ad aggiornare il riferimento dei limiti di età di cui alla lett. h) e richiamando i limiti di età legislativamente previsti.

***Art. 59 – Dimissioni volontarie***

Il decreto 15 dicembre 2015 del Ministero del lavoro, in attuazione dell'art. 26 del D. Lgs. 151/2015, ha definito la nuova procedura delle dimissioni e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nonché le modalità di effettuazione della loro revoca.

È stata modificata la disciplina delle dimissioni volontarie e della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sostituendo la procedura della convalida introdotta dalla Legge 92/2012 (c.d. legge *Fornero*) con una procedura telematica.

Anche in tema di dimissioni volontarie si è reso quindi necessario aggiornare la disciplina del CCNL, rendendola aderente a quelle che sono le norme oggi vigenti.

***Art. 60 – Limiti di età***

L'art. 60 del CCNL faceva ancora riferimento al sessantacinquesimo anno di età come limite di età pensionabile. Limite, com'è noto, oramai superato dalle riforme del sistema pensionistico succedutesi di recente.

La legge n. 214 del 22 dicembre 2011 (cfr. circolare SNEBI n. 15 del 12 giugno 2012) ha aumentato i limiti di età per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia rendendo così necessaria apportare una modifica all'art. 60 prevedendo l'automatica cessazione del rapporto di lavoro il primo giorno del mese successivo al raggiungimento del limite di età per il conseguimento del diritto alla pensione di vecchiaia.

In continuità con quanto disposto precedentemente, si è lasciata inalterata la possibilità di prorogare il rapporto di lavoro fino ad un massimo di due anni oltre i limiti previsti.

### **Parte economica**

Così come nelle precedenti occasioni, gli aumenti dei minimi di stipendio sono stati determinati seguendo il procedimento di calcolo messo a punto, in sede ministeriale, in occasione delle trattative, per il rinnovo del CCNL 3 agosto 1990 per i dipendenti consorziali, conclusesi con la stipula dell'ACNL 31 luglio 1994.

Gli aumenti sono stati calcolati sul monte retribuzioni annuo, costituito dalla somma dei minimi di stipendio base, al netto degli aumenti periodici. Secondo la procedura di calcolo perfezionata in sede ministeriale, le percentuali relative a ciascun anno successivo sono state calcolate sul monte retribuzioni dell'anno precedente comprensivo degli aumenti dei minimi di stipendio riconosciuti con l'accordo in esame.

Ciò significa che le percentuali di inflazione sono state calcolate su base composta.

Da tali operazioni sono scaturiti gli aumenti dei minimi di stipendio indicati nell'ACNL 16 aprile 2018.

Sotto il profilo economico l'aspetto più delicato, che ha generato un lungo e serrato confronto, ha riguardato il periodo successivo alla scadenza dell'ultimo ACNL ovvero il periodo successivo al 31 dicembre 2011.

Un periodo nel corso del quale non sono stati corrisposti aumenti degli stipendi base ai dirigenti.

Per il triennio 2017 – 2019 le previsioni IPCA comunicate dall'ISTAT (del 30 maggio 2017) erano le seguenti :

**2017 = 1,1%**

**2018 = 1,3%**

**2019 = 1,4%**

La richiesta SINDICOB era di coprire comunque parte degli anni pregressi ma da parte dello SNEBI tale impostazione non è stata accolta, facendo rilevare la circostanza che, relativamente ai dirigenti, intervengono una

serie di istituti contrattuali la cui eventuale applicazione compensa il venir meno del potere d'acquisto.

Si è tentato di trovare soluzioni alternative che fossero rivolte esclusivamente verso coloro che erano rimasti esclusi dall'applicazione degli istituti cui si è detto, ma sul punto non si è trovato accordo.

La discussione si è pertanto spostata su soluzioni che interessassero tutti i dirigenti, soprattutto, su richiesta del SINDICOB, su una soluzione che andasse a compensare il lungo periodo, successivo al 2011, senza aumenti degli stipendi base.

Si è così arrivati ad un accordo di aumentare la percentuale IPCA relativa all'anno 2017, con uno 0,9% in più, portando la percentuale complessiva al 2%. In più si è deciso di portare a quattro gli anni interessati dall'accordo di rinnovo, interessando anche l'anno 2020 per il quale l'IPCA è dell'1,5%.

Il rinnovo contrattuale ha comportato un aumento a regime, in quattro anni (2017-2020) del 6,2%, in 8 *tranches*, così suddivise:

<b>2017</b>	1 gennaio →	1%
	1 luglio →	1%
<b>2018</b>	1 luglio →	0,6%
	1 novembre →	0,7%
<b>2019</b>	1 gennaio →	0,7%
	1 novembre →	0,7%
<b>2020</b>	1 luglio →	0,7%
	1 novembre →	0,8%

Per comodità degli Associati e in allegato alla presente, si ripete l'invio della tabella con gli importi delle retribuzioni complessive.

Distinti saluti

IL SEGRETARIO NAZIONALE  
(Massimo Gargano)



*allegati 2*

## **PREMIO RISULTATO DIRIGENTI**

### *Linee guida al nuovo istituto contrattuale*

Il sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dirigenziali costituisce uno strumento cui ogni singola Amministrazione potrà gestire e valorizzare le proprie risorse umane e professionali al fine di qualificare l'azione amministrativa e tecnica, misurando nel contempo i risultati conseguiti.

Si è passati da un sistema di erogazione di un compenso annuo, slegato da elementi oggettivi e quantificabili, con evidenti situazioni fuori da ogni logica rispetto ad un quadro nazionale, ad un sistema che lega la corresponsione del giusto premio al raggiungimento di obiettivi quantificabili che comportano oggettive economie per il Consorzio e quindi per i consorziati.

Al fine di rendere pienamente efficace il sistema, rispetto alle finalità esposte, il processo di valutazione e di premialità deve potersi riferire all'attività del dirigente complessivamente considerata, all'insieme, quindi, degli elementi che consentono di poter verificare l'andamento della gestione, il livello di conseguimento degli obiettivi, le competenze organizzative, la qualità e la quantità della prestazione lavorativa e dell'apporto individuale.

Si è ritenuto utile, pertanto, elaborare un appunto che richiami i punti essenziali del nuovo Istituto contrattuale, fornendo alcuni esempi di "obiettivi" relativamente ai quali, al raggiungimento del risultato prefissato, sarà dovuto il premio precedentemente pattuito.

1. Il premio di risultato viene riconosciuto in funzione dei risultati, economicamente quantificabili e costanti nel tempo, conseguiti dal Consorzio e/o da ciascun settore nella realizzazione degli obiettivi concordati tra le parti.  
Pertanto, allo scopo di promuovere una maggiore produttività dell'organizzazione, si è puntato sulla necessità di individuare, in ogni Consorzio, una serie di obiettivi per il miglioramento dei servizi resi all'utenza, che coinvolgano il maggior numero possibile di unità operative.
2. Una volta individuati gli obiettivi ed i risultati dei programmi, è opportuno che l'importo del premio relativo venga predeterminato, in modo da poter prevedere l'apposita voce di bilancio. **Ovviamente l'effettiva corresponsione del premio rimane subordinata al raggiungimento dei risultati.**  
Tale corresponsione può essere, in termini predeterminati, graduata in proporzione a parziali risultati conseguiti.  
Per una migliore realizzazione degli obiettivi concordati, le parti potrebbero effettuare, con cadenza trimestrale, il monitoraggio del meccanismo concordato verificandone l'andamento ed introducendo eventuali correttivi ritenuti utili a garantire l'efficacia dei programmi.
3. La valutazione circa i risultati raggiunti e la conseguente erogazione del premio di risultato deve avvenire al termine del biennio in una riunione congiunta tra le

parti nella quale il Consorzio esporrà gli obiettivi conseguiti, quelli non realizzati o realizzati solo parzialmente. In tale occasione le parti ricercheranno correttivi utili alla realizzazione degli obiettivi nel biennio successivo. Nella medesima occasione saranno altresì individuati i nuovi obiettivi per il biennio successivo.

4. Elenco esemplificativo di obiettivi relativamente ai quali possono determinarsi incrementi di produttività:
  - a) *efficienza funzionamento specifici servizi (catasto, espropri, sistema informatico, ecc.) determinata attraverso comparazione con risultati anni pregressi;*
  - b) *ottimizzazione organizzazione consortile;*
  - c) *progettualità interna;*
  - d) *riscossione dei contributi (con particolare riguardo al problema della identificazione e reperibilità contribuenti, incremento % riscossione bonaria);*
  - e) *efficienza servizio irriguo e/o di scolo (con riferimento ottimizzazione utilizzo acqua, turni, piani in relazione alle colture, regolarità interventi manutentori);*
  - f) *risparmi di consumi (energia, carburante, telefono, cancelleria, ecc.);*
  - g) *funzioni di progettazioni e programmazioni ;*
  - h) *risparmi costi di manutenzione di mezzi meccanici;*
  - i) *riduzione appalti a conto terzi fermo rimanendo il numero dei dipendenti;*
  - j) *miglioramento rapporti con altri enti operanti sul territorio, convenzioni con Comuni, Università per progetti comunitari, Unioni dei Consorzi per nuove attività remunerative;*
  - k) *miglioramento rapporti con i consorziati, ad es. riduzione ricorsi tributari e contenzioso in generale;*
  - l) *recupero di passività onerose e riassetto bilancio ;*
  - m) *rinnovo concessioni;*
  - n) *altri obiettivi di altra natura che potranno essere individuati in sede aziendale.*
5. Il premio di risultato di cui al punto 1) può essere individuato attraverso un importo percentuale, non superiore al 20%, delle economie che verranno conseguite nei specifici settori. Gli importi verranno poi ripartiti secondo i parametri e riproporzionati ai risultati effettivamente raggiunti.

## ANALISI DEGLI OBIETTIVI

Gli obiettivi oggetto di valutazione dovrebbero essere essere **coerenti** con gli obiettivi più generali e con le linee strategiche del Consorzio, **significativi** (per il livello di responsabilità del valutato), **raggiungibili** (in rapporto al tempo e alle risorse), **sfidanti** (in grado di costituire una sfida stimolante per il dirigente), **misurabili** (sulla base di adeguati criteri di misura, quali tempo, qualità e quantità) e **concordati** (tra valutatore e valutato).

In relazione a ciascun Dirigente si dovrebbero focalizzare obiettivi su due diversi aspetti del ruolo manageriale.

Da un lato rivolti specificatamente alle **capacità manageriali** dei dirigenti, dall'altro lato rivolti al **conseguimento di specifici obiettivi**, assegnati direttamente dal Direttore, per i Dirigenti di Area e dal Consorzio, relativamente ai Direttori Generali / Direttori.

Per quanto riguarda il primo aspetto (capacità manageriali), la valutazione qualitativa deve essere finalizzata ad esprimere un giudizio sintetico complessivo sulle capacità personali del dirigente di condurre la struttura cui è preposto.

A titolo esemplificativo le voci da utilizzare per valutare le capacità manageriali del dirigente, predefinite in modo da favorire l'oggettività del giudizio, potrebbero essere:

→ **Problem solving:**

- Capacità realizzative: livello di determinazione nel raggiungimento degli obiettivi anche in presenza di ostacoli imprevisti;
- Autonomia: capacità di operare autonomamente per il raggiungimento degli obiettivi;
- Innovazione: capacità di individuare soluzioni alternative e innovative nella gestione dei propri incarichi;

→ **Capacità di relazione:**

- *Capacità di relazioni interne:* capacità di instaurare relazioni collaborative e produttive tra le varie Aree del Consorzio;
- *Capacità di relazioni esterne:* capacità di instaurare relazioni collaborative e produttive con soggetti esterni al Consorzio;

→ **Gestione risorse:**

- Gestione risorse umane: capacità di gestione delle risorse assegnate in maniera strutturata e con basso livello conflittuale;

- Valorizzazione risorse umane: capacità di far crescere la professionalità delle risorse assegnate;
- Gestione risorse strumentali e finanziarie: capacità di ottimizzare l'utilizzo del budget e delle altre risorse assegnate (immobili, dati, etc.).

Gli **obiettivi specifici** assegnati ai Dirigenti, possono essere relativi a qualsiasi aspetto delle attività del dirigente che si ritengono di particolare attenzione e possono essere di natura quantitativa o progettuale.

## IMPORTI STIPENDI BASE DIRIGENTI 2017 - 2020

	2017		2018		2019		2020		
	stipendio al dic. 2016	2017 gen. 1,0% lug. 1,0%	2018 lug. 0,6% nov. 0,7%	2018 nov. 0,7%	2019 lug. 0,7% nov. 0,7%	2019 nov. 0,7%	2020 lug. 0,7%	2020 nov. 0,8%	
1 <sup>a</sup> classe	3.606,19	3.642,29	3.678,40	3.700,50	3.726,27	3.752,38	3.778,50	3.804,98	3.835,24
2 <sup>a</sup> classe	3.443,63	3.477,90	3.512,17	3.533,14	3.557,61	3.582,39	3.607,18	3.632,31	3.661,04
3 <sup>a</sup> classe	3.264,62	3.297,05	3.329,48	3.349,33	3.372,49	3.395,95	3.419,41	3.443,20	3.470,38
4 <sup>a</sup> classe	3.195,30	3.227,12	3.258,94	3.278,41	3.301,13	3.324,15	3.347,16	3.370,50	3.397,17
5 <sup>a</sup> classe	3.130,41	3.161,62	3.192,83	3.211,93	3.234,21	3.256,78	3.279,35	3.302,24	3.328,40
6 <sup>a</sup> classe	3.067,05	3.097,65	3.128,24	3.146,97	3.168,81	3.190,94	3.213,07	3.235,51	3.261,16

al Direttore Generale sono applicabili la 1<sup>a</sup> e la 2<sup>a</sup> classe classe  
 al Direttore o Direttore Unico sono applicabili le classi comprese tra la 1<sup>a</sup> e la 4<sup>a</sup>  
 al Direttore di Area sono applicabili le classi comprese tra la 4<sup>a</sup> e la 6<sup>a</sup>