

OGGETTO: Definizione dei criteri per l'attribuzione dell'indennità premiante (premio di risultato) per il personale dipendente per l'anno 2020.

Il Presidente riferisce

Con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n° 35 del 20 maggio 2019 sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dell'indennità premiante per il personale dipendente, comprese le figure dirigenziali, in uno con la definizione degli obiettivi specifici per l'anno 2019.

Al riguardo delle figure dirigenziali, il citato art. 12 del CCNL prevede in sintesi che gli obiettivi ed i relativi importi retributivi siano commisurati alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi stessi, basati su parametri oggettivamente misurabili.

E' prevista inoltre la suddivisione degli obiettivi in quantitativi di risultato economico aziendale e qualitativi, ovvero legati al ruolo specifico del singolo dirigente.

Occorre quindi definire, nell'ambito dei sopraccitati criteri, gli obiettivi da perseguire per l'esercizio anno 2020 per il personale dipendente compresa la retribuzione variabile incentivante delle figure dirigenziali.

Per quanto alla definizione del budget messo a disposizione per la retribuzione incentivante il criterio adottato per il personale dipendente (anche sulla scorta dei criteri approvati lo scorso anno), può essere assunto anche per le figure dirigenziali, in quanto prevede che, ciascun anno, il Consiglio di Amministrazione stabilisca l'entità complessiva a disposizione, da ripartire tra le varie figure aziendali tra le quali resta quindi inteso che fanno parte anche i dirigenti.

Per quanto alla definizione dei criteri quantitativi di risultato economico aziendale per i dirigenti si propone di assegnare un punteggio di valutazione, proporzionato percentualmente al raggiungimento dell'obiettivo economico complessivo aziendale, inserendolo nei criteri specifici per i dirigenti, con la distinta, di anno in anno, dei punteggi da assegnare in relazione alle percentuali di raggiungimento dell'obiettivo economico sopraccitato. Tale criterio per i dirigenti si sostituisce con i criteri generali.

I restanti parametri di valutazione qualitativi, ovvero legati al ruolo specifico di ciascun dirigente, possono rientrare nei criteri già assegnati per il personale dipendente a seconda del settore di appartenenza.

Ciò premesso, nello specifico per l'anno 2020 si propone di confermare la cifra complessiva di Euro 20.000,00, in relazione alle previsioni di attività a carico della struttura del Coabser.

Inoltre si ritiene di confermare, come già per il 2019, le indennità anche ai sig.ri Testa Giulio e Martina Bianco che, ancorchè somministrati con agenzia interinale, svolgono di fatto servizio a tempo pieno per il Coabser, con regolarità e dedizione.

In conseguenza di quanto sopra, per il 2020 il peso da applicarsi per ciascun dipendente conformemente a quanto previsto dai criteri in vigore, compresi i dirigenti ed il Segretario, si propone come segue:

DIPENDENTE	PESO
CB	10
MC	9
FG	17,2
GV	19,15
PB	19,15
FD	8,5
MB	8,5
GT	8,5

Per il 2020 – per i dirigenti – si propone di definire come obiettivo economico aziendale il raggiungimento di un margine EBIDTA di riferimento pari a € 50.000,00 e le seguenti percentuali corrispondenti al punteggio assegnato:

Risultati aziendali		OBIETTIVO	PESO
EBIDTA	>	€ 50.000,00	40
GRADI RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVO		EBIDTA DELL'ESERCIZIO	PUNTI CONSEGUITI DEL PESO OBIETTIVO
1	> 0=95%	€ 47.500,00	40
2	>0 =90 E <94,9%	€ 45.000,00	30
3	>0 = 85% E <89,9%	€ 42.500,00	20
4	>0 = 80% E <84,9%	€ 40.000,00	10
5	<80%		0

Per quanto ai parametri specifici aziendali (obiettivi) per l'anno 2020 sono stabiliti come segue :

SETTORE TECNICO:

- Mantenimento ed implementazione del progetto di uso del sacco conforme nei comuni del Consorzio che hanno approvato il regolamento specifico (max 20 punti).
- Attuazione della raccolta della frazione organica presso i comuni richiedenti (max 20 punti)
- Riduzione delle quantità di rifiuti indifferenziati (max 20 punti)

SETTORE AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO (compreso il Segretario):

- Ottimizzazione delle procedure di affidamento in forma telematica (max 20 punti);

- massimizzazione delle verifiche dei requisiti di cui all'art. 80 d.lgs. 50/2016 (su tutti i contraenti) (max 20 punti);
- rispetto dei tempi di liquidazione delle fatture (previo tutte le verifiche presso gli Enti competenti ed i controlli del caso) (max 20 punti).

Per quanto ai parametri di valutazione generale si ritiene di confermare gli stessi adottati per la precedente annualità.

Quanto sopra premesso

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Udito il relatore e convenendo con le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione in oggetto;

Visto il vigente Statuto consortile;

Dato atto che sono stati acquisiti i prescritti pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile dell'atto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267 e s.m.i.;

Con voti favorevoli unanimi, resi a norma di legge,

DELIBERA

1. di approvare i criteri per l'attribuzione dell'indennità premiante (c.d. premio di risultato) per il personale dipendente con inquadramento CCNL UTILITALIA (Ex Federambiente) e personale somministrato con medesimo contratto e per le figure dirigenziali, compreso il Segretario, come descritti in narrativa ed elencati sinteticamente nelle tabelle allegate.
2. Di approvare i parametri specifici aziendali di valutazione (obiettivi) per l'anno 2020 come riportati in narrativa e riportati sinteticamente nelle tabelle allegate.
3. Di assegnare la somma complessiva di Euro 20.000,00 a disposizione budgetaria per il premio di risultato anno 2020.
4. Di definire i pesi da applicarsi per ciascun dipendente conformemente a quanto previsto dai criteri in vigore, compresi i dirigenti ed il Segretario, secondo le entità indicate in premessa e riportate nelle tabelle allegate.

Con separata ed unanime votazione, resa nei modi di legge, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile.

PARAMETRI SPECIFICI AMMINISTRATIVO FINANZIARIO	PUNTEGGIO MAX	PUNTEGGIO ASSEGNATO (assegnare valore tra 0 e 20 per ciascun dipendente valutato)							
		CB	MC		GV		FD		
Ottimizzazione delle procedure di affidamento in forma telematica	20								
massimizzazione delle verifiche dei requisiti di cui all'art. 80 d.lgs. 50/2016 (su tutti i contraenti)	20								
rispetto dei tempi di liquidazione delle fatture (previo tutte le verifiche presso gli Enti competenti ed i controlli del caso)	20								
<i>* per i dirigenti il punteggio è assegnato dal CdA</i>									
PARAMETRI SPECIFICI PER I DIRIGENTI (IN SOSTITUZIONE DEI PARAMETRI GENERALI)	PUNTEGGIO MAX	PUNTEGGIO ASSEGNATO (assegnare valore tra 0 e 40 per ciascun dipendente valutato)							
					GV	PB			
RISULTATI ECONOMICI AZIENDALI	40								

	= VALUTAZIONE RESP. FINANZIARIO
	= VALUTAZIONE DEL PRESIDENTE

IMPORTO ANNUALE COMPLESSIVO=		€ 20.000,00	anno 2020				
DIPENDENTE	PESO	PREMIO TEORICO IN RELAZIONE AL PESO	PUNTEGGIO ASSEGNATO A SEGUITO DELLA VALUTAZIONE	PERCENTUALE CORRISPONDENTE A SEGUITO RIPARAMENTRAZIONE*	COEFFICIENTE DI PROPORZIONAMENTO	PERCENTUALE DI PREMIO MASSIMO (IN NUMERI INTERI)	PREMIO ANNUALE ASSEGNATO
CB	10	€ 2.000,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
MC	9	€ 1.800,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
FG	17,2	€ 3.440,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
GV	19,15	€ 3.830,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
PB	19,15	€ 3.830,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
FD	8,5	€ 1.700,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
MB	8,5	€ 1.700,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
GT	8,5	€ 1.700,00	0	0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
TOTALI	100	€ 20.000,00		0	0	#DIV/0!	#DIV/0!
* LEGENDA DI CORRISPONDENZA TRA PUNTEGGI E PERCENTUALE							
PUNTEGGIO DI VALUTAZIONE	% CORRISPONDE NTE (IN NUMERI)						
<40	0						
compreso tra 40 e inf. 50	50						
compreso tra 50 e inf. 60	60						
compreso tra 60 e inf. 70	70						
compreso tra 70 e inf. 80	80						
80 e oltre	100						