



CONSORZIO
DI BONIFICA
PIAVE

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PROGETTI OBIETTIVO - PARTE GENERALE

L'anno duemilaventitre il giorno 25 del mese di settembre, presso la sede del Consorzio di Bonifica "Piave" a Montebelluna via S. Maria in colle, 2

TRA

il Consorzio di Bonifica "Piave", di seguito denominato "Consorzio", rappresentato dal Presidente pro-tempore Amedeo Gerolimetto, assistito dal Direttore ing. Paolo Battagion

E

la Rappresentanza Sindacale Aziendale, di seguito denominata R.S.A. composta da:

- per FAI - CISL: Fabrizio Frassetto, Alessandra Polo, Savio De Ruos
- per FILBI - UIL: Lina Noal, Luca Furlanetto, Patrizio Dal Pin
- per FLAI - CGIL: Rocco Davanzo

assistiti dalle rispettive Organizzazioni Sindacali Territoriali

PREMESSO CHE:

- il Consorzio ribadisce l'impegno di voler raggiungere importanti obiettivi riguardanti una sempre maggiore efficienza della propria attività e nei processi interni attraverso l'utilizzo delle proprie risorse;
- la realizzazione degli obiettivi posti necessita dell'impegno comune a cui tutto il personale è chiamato a contribuire in una logica di sinergia e collaborazione integrata;
- la Legge di Stabilità 2016 del 28 dicembre 2015, n. 208, all'art. 1 comma 182, ha confermato l'agevolazione fiscale per il premio di risultato derivante dalla contrattazione di secondo livello, di ammontare variabile, la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza, innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con decreto da adottarsi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il MEF. A tali disposizioni è stata data attuazione con il D.M. del 25.3.2016;
- ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge di stabilità 2016, ridotta per il 2023 dall'art. 1 co. 63 della L. 197/2022, i contratti collettivi devono prevedere criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità ed efficienza ed innovazione;

VISTO l'articolo 148 del CCNL 12 ottobre 2020.

VISTO che:

- A) la contrattazione integrativa aziendale, applicabile quando il Consorzio non sia gravato da forti passività onerose, deve riguardare un premio di risultato da riconoscersi in ragione di incrementi di produttività, efficienza, qualità nei processi operativi e nel funzionamento dei settori, miglioramento dei servizi alla contribuenza, innovazioni negli strumenti di pianificazione o organizzazione interna, e di risultati economicamente quantificabili conseguiti da ciascuno dei Settori e/o della struttura nel complesso nella realizzazione degli obiettivi concordati;
- B) l'ultimo accordo aziendale per la distribuzione del premio di risultato è scaduto il 31 dicembre 2022;
- C) dopo trattative svolte nel corso del 2023, le Parti hanno condiviso il testo dell'accordo integrativo per l'istituzione del premio di risultato 2023-2024.
- D) il Consorzio ha stanziato in appositi capitoli di spesa il fondo necessario per l'erogazione - alla scadenza del periodo di tempo congruo stabilito nel presente accordo e secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi individuati - del premio di risultato, a tutto il personale del Consorzio, esclusa la dirigenza, nell'importo definito con lo stesso;
- E) obiettivi principali del Consorzio sono quelli di continuare a razionalizzare le procedure ed i criteri operativi, di conseguire ulteriori economie di scala, di migliorare i servizi all'utenza;
- G) strumenti idonei per il conseguimento dei risultati sono:
 - la collaborazione e la condivisione degli obiettivi tra persone e uffici;

- la valutazione, per le attività e per i lavori svolti dal personale, sia individualmente che nel complesso;
- l'incentivazione per il conseguimento dei risultati attesi.

Tutto ciò premesso, dopo ampio e approfondito confronto iniziato i mesi scorsi e concluso in data odierna:

TRA LE PARTI SI CONVIENE QUANTO SEGUE

Articolo 1 - Premessa

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

Articolo 2- Progetti-oggettivo

Le parti individuano i progetti oggettivo da attuare nel periodo **25/09/2023 - 31.12.2024** articolati nelle schede indicate da sub 1) a sub 6) che individuano le finalità, l'oggetto, i responsabili, le risorse, il valore economico, gli indicatori e/o le fasi di attività, il coinvolgimento di altre risorse.

L'importo del premio di risultato è determinato in € 250.000,00 (duecentocinquantamila/00), non comprensivo degli oneri a carico del Consorzio.

Articolo 3 – Premio di risultato e Incentivo ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016

Al dipendenti che percepiscono gli incentivi previsti dall'art. 113 del D.lgs. 50/2016 (accordo sottoscritto il 20.12.2019) si applicherà una decurtazione del premio derivante dalle risorse dell'art. 2 secondo la seguente formula

$$\text{Riduzione percentuale} = \frac{I(a)-200}{P_{\max}-200} \cdot 100$$

Dove:

I(a) = importo dell'incentivo maturato dallo specifico dipendente (a) nel periodo di validità del presente accordo, secondo quanto stabilito nel regolamento degli incentivi, al netto degli oneri previdenziali, assistenziali e irap a carico dell'Ente. A tale valore si farà riferimento anche qualora l'incentivo maturato non fosse stato ancora liquidato entro la scadenza del presente accordo; in questo caso sia il premio che l'incentivo saranno liquidati contestualmente.

PMax= importo massimo del premio di risultato individuale conseguibile dal personale incrementato del 25%

Qualora l'importo dell'incentivo sia pari o inferiore a € 200,00 non si applica alcuna riduzione al premio di risultato; qualora l'importo dell'incentivo sia pari o superiore all'importo massimo del premio di risultato individuale conseguibile, incrementato del 25%, la riduzione è 100%.

Le economie derivanti dalle decurtazioni del premio di cui all'art. 2 saranno ripartite tra tutto il personale con gli stessi criteri e modalità previsti per il premio stesso.

Articolo 4 - Raggiungimento degli obiettivi

Gli obiettivi si intendono raggiunti nella proporzione indicata quando i rispettivi indicatori soddisfano il risultato atteso, così come indicato nelle schede di ognuno, fermo restando che alla data di sottoscrizione del presente accordo il raggiungimento degli obiettivi incrementalni indicati per ciascun progetto – obiettivo è incerto.

La valenza economica di ogni obiettivo è quantificata in ciascuna scheda in proporzione al premio totale. Per alcuni obiettivi, qualora sia stata comunque raggiunta la "misura attesa", il premio viene strutturato a seconda del grado di raggiungimento dell'obiettivo.

Al solo fine di quanto precisato al par. 4.2 della circolare n. 5/E del 29.3.2018 con riguardo all'applicazione dell'imposta sostitutiva, gli obiettivi si intendono fra loro alternativi per cui qualora sia realizzato l'incremento di uno solo degli obiettivi individuati nell'accordo, rispetto al periodo di riferimento dello stesso, potrà essere applicato il beneficio sull'importo di premio che dovesse risultare.

Articolo 5 - Miglioramento continuo

Per ogni progetto-obiettivo sono previsti audit tenuti da soggetti esterni (Organismo di Vigilanza nominato ai sensi della L. 231/2000) o personale interno con qualifica di dirigente. A seguito di ogni audit o di segnalazioni interne (da parte di personale dipendente o dell'Amministrazione) o esterne

(come l'utenza o organi di controllo o Enti con funzioni di controllo), o sulla base di eventi verificatisi potranno essere rilevate Non Conformità (di seguito NC), definite come inadempienze rispetto alle procedure adottate dal Consorzio, che richiederanno specifica analisi e determinate azioni correttive.

L'analisi e le azioni correttive delle NC verranno identificate di concerto tra i responsabili del progetto, l'auditor e i dirigenti interessati.

Il rilievo di N.C. direttamente attribuibili all'operato di un singolo dipendente, durante l'intera durata del presente accordo, comporta le seguenti riduzioni del punteggio finale:

1 non conformità	-15%
2 non conformità	-50%
3 non conformità	-100%

Le parti procederanno, alla conclusione del periodo, alla valutazione congiunta dei risultati raggiunti, all'individuazione delle cause che abbiano eventualmente ostacolato il raggiungimento degli obiettivi indicati ed all'individuazione dei fattori critici che condizionano le possibilità di raggiungere migliori risultati per il futuro.

Articolo 6 - Commissione tecnica

Ad una commissione tecnica paritetica costituita da tre rappresentanti nominati dalle RSA firmatarie del CCNL, dal Presidente e da due rappresentanti nominati dall'Amministrazione, assistita dalla Direzione, vengono demandate le seguenti funzioni:

- a) promuovere la formazione e l'adeguamento professionale dei lavoratori ai fini del perseguitamento degli obiettivi;
- b) esaminare tempestivamente le cause che ostacolano il raggiungimento degli obiettivi prefissati, proporre eventuali correttivi per una migliore attuazione degli stessi, rimodulare gli obiettivi in caso di evenienze imprevedibili;
- c) esaminare le relazioni redatte dai Responsabili e verificare il grado di raggiungimento degli obiettivi di cui agli allegati;
- d) redigere una relazione finale sottoscritta ed approvata da tutti i componenti;
- e) la trattazione e valutazione della rilevanza e gravità, in ordine anche alla misura della riduzione del punteggio finale (art. 5) delle Non Conformità direttamente attribuibili ai singoli dipendenti prima della loro applicazione

La Commissione opera su convocazione del Presidente effettuata ogni qual volta ne ravveda la necessità o quando sia richiesto da parte dei Responsabili del progetto o dalle stesse RSA.

Articolo 7 - Parametrizzazione importo premio

Il premio di risultato sarà riconosciuto ai dipendenti interessati dall'obiettivo, secondo la proporzione indicata in ciascun obiettivo con le modalità di cui alle lettere A o B, ciascuna espressamente richiamata nelle schede di ciascun obiettivo:

A) SECONDO L'INQUADRAMENTO CONTRATTUALE

In ragione della qualifica secondo i pesi di cui alla successiva tabella, considerando per ciascun dipendente la durata del rapporto di lavoro nel periodo, in proporzione ai giorni di lavoro effettivi nel periodo di riferimento.

Area Funzionale	C e D	B	A di concetto	A direttivi e Quadri
Parametro	130	145	175	350

B) SECONDO IL RUOLO SVOLTO NEL SISTEMA GESTIONE SICUREZZA

In ragione del ruolo svolto dal soggetto così come definito all'interno del Sistema Gestione Sicurezza, allegato al Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001, secondo i pesi di cui alla successiva tabella, considerando per ciascun dipendente la durata del rapporto di lavoro nel periodo, in proporzione ai giorni di lavoro effettivi nel periodo di riferimento.

Ruolo	Tutti i dipendenti non inclusi nei successivi ruoli	Preposti saltuariamente (tecnicamente reperibili)	Preposti saltuariamente (guardiani, operai specializzati)	Preposti (Capi Squadra e Capi Settore - non gestioni nominati)	Preposti (Capi Unità Manutenzione)	Dirigenti per la sicurezza (Capi Settore Gestione e Manutenzione Elettromeccanica)
Parametro	1	1,5	2	4	5	6

L'intero premio verrà suddiviso come sopra precisato, anche con riguardo a quanto previsto all'art. 3, e ferme restando le riduzioni conseguenti al mancato raggiungimento degli obiettivi così come precisato al precedente art. 4.

Per giorni effettivi di lavoro si intendono i giorni lavorati detratte tutte le assenze escluse quelle per ferie, permessi di diritto, maternità obbligatoria, donazioni sangue e midollo osseo, infortuni sul lavoro, permessi sindacali retribuiti.

Articolo 8- dirigenti e responsabili di settore-unità

I Dirigenti, unitamente ai responsabili dei settori-unità sono impegnati ad individuare gli ostacoli che si frappongono al pieno raggiungimento degli obiettivi al fine di adottare, all'interno di ciascun comparto e nell'insieme, gli strumenti più idonei al loro superamento.

Articolo 9 - termini per attribuzione premio

Il premio sarà erogato, nella misura determinata come previsto negli articoli precedenti, entro il mese di marzo 2025.

Articolo 9 bis – Destinazione del premio a fondo di previdenza complementare

L'importo del premio potrà essere destinato per scelta del lavoratore, ai sensi dell'art. 1 co. 184 e 184 bis della legge 205/2015, alla seguente forma di welfare: Fondo previdenziale complementare. L'opzione per la conversione del premio con l'indicazione del Fondo e della percentuale del premio a cui avesse diritto da destinare al Fondo dovrà essere comunicata al Consorzio entro il 30 novembre 2024 a mezzo apposito modulo che sarà messo a disposizione dei dipendenti.

Articolo 10 – clausola finale

Le parti si danno reciprocamente atto che le erogazioni previste dal presente accordo aziendale potranno godere degli sgravi contributivi e fiscali qualora previsti dalla legislazione vigente, salve modifiche normative in materia, nonché previa autorizzazione dell'Istituto previdenziale ai fini degli sgravi contributivi.

A tal fine il Consorzio si impegna a depositare il presente accordo con modalità telematiche ai sensi del DM 25.3.2016.

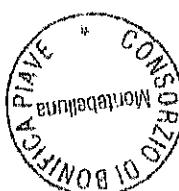
Letto, confermato, sottoscritto.

Per il Consorzio di bonifica Piave

Presidente - Amedeo Gerolimetto

Per le R.S.A

Dirett



Progetto Obiettivo N. 1 – Certificazione Sistema Gestione Sicurezza incremento della produttività e qualità

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Tutta la struttura

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

- 1 Ottenimento della certificazione ISO 45001.

Il progetto inoltre consente

- 2 Miglioramento e perfezionamento delle procedure e dei documenti SGS
- 3 Revisione e/o completamento dell'analisi dei rischi presso impianti consorziali;
- 4 Diffusione consapevolezza e partecipazione in materia di sicurezza sul lavoro

Contenuto:

- A Adempimenti richiesti dai consulenti e dal soggetto certificatore
- B Verifica del sistema di registrazione web delle verifiche in cantiere;
- C Sopralluoghi finalizzati alla revisione/completamento dell'analisi dei rischi presso impianti consorziali,
- D Risoluzione NC individuate

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Capo Settore SGS-SGA, Dirigenti per la sicurezza

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Tutto il personale

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenti SGS, RSPP; Ente certificatore

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Sopralluoghi, incontri di analisi e definizione rischi e azioni di mitigazione

Applicazione delle norme

Audit alla presenza di consulenti esterni e/o OdV, Ente certificatore

Rilievo NC e risoluzione

QUANTIFICAZIONE PREMIO PROGETTO-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo, diminuzione degli infortuni, incremento qualità in ragione del **15% del premio**. La suddivisione del premio viene fatta in funzione dei ruoli definiti all'interno del Sistema di gestione della Sicurezza (vedi art. 7, punto B, parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Valore atteso	Peso
1	Certificazione ISO 45001	Raggiungimento certificazione	100%

SCADENZE TEMPORALI

Descrizione	Scadenza
Verifica documentazione e adeguamenti richiesti dal SGS	31 gennaio 2024
Sopralluoghi revisione e completamento DVR impianti	30 giugno 2024
Audit	30 settembre 2024
Risoluzione NC audit	31 ottobre 2024

Progetto Obiettivo N. 2 – Certificazione Sistema Gestione Ambientale

Miglioramento della qualità dei processi di lavoro

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Tutta la struttura

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

- 1 Ottenimento della certificazione ISO 14001.

Il progetto inoltre consente

1. Miglioramento e perfezionamento procedure e dei documenti SGA
2. Messa a regime delle modalità di raccolta dei dati relativi al censimento ambientale e al Bilancio Ambientale
3. Diffusione consapevolezza e partecipazione in materia di normativa ambientale

Contenuto:

- A Adempimenti richiesti dal soggetto certificatore;
- B Raccolta organica e strutturata dei dati di natura ambientale;
- C Risoluzione NC

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Capi settore SGS-SGA e Gestioni

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Tutto il personale

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenti SGA; Ente certificatore

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Incontri di analisi e programmazione del lavoro;

Applicazione delle norme

Audit alla presenza di consulenti esterni e/o OdV, Ente certificatore

Rilievo NC e risoluzione

QUANTIFICAZIONE PREMIO PROGETTO-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo e osservanza delle norme ambientali in ragione del **15% del premio**. La suddivisione del premio è in funzione dell'inquadramento (vedi art. 7, punto A) parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Valore atteso	Peso
1	Certificazione ISO 14001	Raggiungimento certificazione	100 %

SCADENZE TEMPORALI

Descrizione	Scadenza
Verifica documentazione e adeguamenti richiesti dal SGA	31 gennaio 2024
Audit	30 settembre 2024
Risoluzione NC audit	31 ottobre 2024

Progetto Obiettivo N. 3 – Processo Gestione Documentale

Incremento di produttività e di efficienza

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Tutta la struttura, personale d'ufficio

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

- 1 Messa a regime dei processi documentali attraverso Josh
- 2 Definizione ed integrazione di ulteriori processi documentali
- 3 Integrazione del sistema EsproWeb (procedimento espropriativo) con Josh al fine di automatizzare la protocollo in uscita della corrispondenza e la registrazione in EsproWeb delle comunicazioni in arrivo al protocollo
- 4 Riduzione dei tempi di evasione rispetto al periodo precedente per raggiungere quelli posti da Disciplinare dei procedimenti amministrativi adottato

Contenuto:

- A. Identificazione processo per tipologia di documento in entrata / da rilasciare;
- B. Implementazione in Josh
- C. evasione tramite processi documentali
- D. Collaudo funzionale dei flussi documentali (in/out)
- E. Calcolo dei tempi di evasione con Josh Protocol
- F. Audit di processo, analisi risultati ed eventuali NC
- G. Risoluzione NC

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Tutti i Capi Settore

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Tutto il personale d'ufficio

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenti informatici, aggiornamenti software

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Incontri di analisi e formazione
Applicazione delle procedure
Audit con personale interno o esterno
Rilievo NC e risoluzione

QUANTIFICAZIONE PROGRAMMA-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo, di efficienza (rapporto risorse impiegate / risultato - capacità di raggiungere il risultato con il minor dispendio di risorse (es. il tempo), rispetto dei tempi di evasione delle pratiche su istanza di parte in coerenza con il Disciplinare in ragione del 25% del premio. La suddivisione del premio è in funzione dell'inquadramento (vedi art. 7, punto A, Parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Valore atteso	Peso
1	Pratiche evase entro i termini stabiliti nel disciplinare	NC: < 2% pratiche complessive pratiche evase oltre il termine stabilito nel disciplinare	50 %
2	Attivazione integrazione del sistema	Entro il 31.10.2024	50 %

SCADENZE TEMPORALI

Descrizione	Scadenza
Applicazione e miglioramento processi di gestione documentale	30 settembre 2024
Audit di processo	30 settembre 2024
Integrazione del sistema	31 ottobre 2024
Risoluzione NC	30 novembre 2024

Progetto Obiettivo N. 4 – Processi di esercizio reti

Incremento di innovazione ed efficienza

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Settori Gestione Irrigazione e Bonifica, Settore Manutenzione Elettromeccanica Telecontrollo Energia

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

1. Corretta applicazione delle procedure operative esistenti:
 - Piani di emergenza
 - Gestione operativa contestazione infrazioni
 - Gestione operativa segnalazione anomalie
 - Gestione operativa pulizia griglie e sifoni
 - Gestione operativa stato apertura paratoie
 - Gestione operativa stato manufatti

Contenuti

- a. Applicazione delle procedure operative esistenti
- b. Formazione ed accertamento dell'apprendimento per personale addetto all'esercizio, in orario di lavoro ed in reperibilità
- c. Audit di processo, analisi risultati ed eventuali NC
- d. Risoluzione NC

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Capi Settore e Capi Unità Gestioni, Capo Settore e Capo Unità Settore Manutenzione Elettromeccanica Telecontrollo Energia

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Personale dei Settori Gestione, personale di guardiania, elettromeccanici, Responsabili tecnici del servizio di reperibilità

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenza informatica per modellistica e programmazione telecontrollo

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Incontri di analisi e verifica delle procedure
Applicazione delle procedure
Audit con personale interno o esterno
Rilievo NC e risoluzione

QUANTIFICAZIONE PROGRAMMA-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo ed efficacia dell'esercizio delle reti in ragione del 15% del premio. La suddivisione del premio è in funzione dell'inquadramento (vedi art. 7, punto A, Parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Risultato atteso	Peso
1	Numero delle NC	≤ 2	100%
2	Numero delle NC	> 2 e ≤ 5	50%

SCADENZE TEMPORALI

Descrizione	Scadenza
Applicazione e miglioramento procedure operative	30 settembre 2024
Audit di processo	30 settembre 2024
Risoluzione NC audit	30 novembre 2024

Progetto Obiettivo N. 5 – Processo di rinnovo massivo orari irrigui Incremento di innovazione ed efficienza

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Settore Sistemi Informativi, Settori Gestione Irrigazione e bonifica, Settore Azioni Ambientali e Catasti

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

1. Rinnovo massivo degli orari irrigui in zone servite a scorrimento
2. Creazione nuovi orari per zone oggetto di trasformazione irrigua

Contenuti

- a. Applicazione delle procedure esistenti e loro miglioramento
- b. Raccolta dei casi critici ed analisi su loro possibile soluzione
- c. Messa in disponibilità online degli orari rinnovati
- d. Formazione e informazione
- e. Audit di processo, analisi risultati ed eventuali NC
- f. Risoluzione NC

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Capo Settore Sistemi Informativi, Capi Settore e Capi Unità Gestioni, Capo Settore e Capo Unità Settore Azioni Ambientali e Catasti,

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Personale dei Settori Sistemi Informativi, Gestione, personale di guardiania, personale Settore Azioni Ambientali e catasti

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenza Informatica

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Incontri di analisi e verifica delle procedure
Applicazione delle procedure
Audit con personale interno o esterno
Rilievo NC e risoluzione

QUANTIFICAZIONE PROGRAMMA-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo ed efficacia dell'esercizio delle reti in ragione del **15% del premio**. La suddivisione del premio è in funzione dell'inquadramento (vedi art. 7, punto A, Parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Risultato atteso	Peso
1	Superficie oggetto rinnovo massivo orari irrigui in area a scorrimento	7000 ha	50%
2	Superficie oggetto rinnovo massivo orari irrigui in aree trasformate	3000 ha	50%

SCADENZE TEMPORALI

Descrizione	Scadenza
Audit	30 settembre 2024
Risoluzione NC audit	30 novembre 2024

**Progetto Obiettivo N. 6 – Incremento livelli di prevenzione della corruzione e dei reati di cui al D.Lgs. 231/2001
incremento della qualità**

UNITA' OPERATIVE INTERESSATE: Tutti i Settori

DESCRIZIONE DEL PROGETTO PROGRAMMA-OBIETTIVO

Risultato atteso:

1. Aumento del livello di presidio e prevenzione della corruzione e dei comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, dei reati richiamati dal D.lgs. 231/2001.
2. Aumento del livello di percezione del potenziale comportamento che individua un fenomeno di corruzione e/o di azioni finalizzate a ottenere vantaggi attraverso corruzione o abusi di ruolo/funzione

Contenuto:

- a. Corsi di formazione organizzati dal Consorzio
- b. Integrazione e revisione del MOG 231 adottato dal Consorzio: mappatura area di rischio, raccolta procedure o prassi ed eventuali modelli -documenti correlati esistenti, verifica della adeguatezza ed efficacia delle procedure.
- c. Aggiornamento dei dati presenti nella Sezione amministrazione trasparente secondo le tempistiche e periodicità previste nel PTPCT adottato dal Consorzio. Assenza di rilievi negativi in sede di audit interni o esterni e/o da parte di ANAC
- d. Aggiornamento PTPCT secondo il PNA nei tempi di legge. Supporto al RPCT
- e. Assenza di rilievi (nc) in sede di audit interni o esterni (es. OdV) e/o da parte di ANAC (per PTPCT)

RESPONSABILI DEL PROCESSO: Capi Settore

PERSONE COINVOLTE DAL PROGETTO: Tutto il personale

COLLABORAZIONI, CONVENZIONI, ACCORDI E RISORSE:

Consulenti

METODOLOGIE DI LAVORO UTILIZZATE:

Incontri di analisi e di verifica delle procedure
Audit interni o da parte di soggetti esterni (OdV, altri)

QUANTIFICAZIONE PREMIO PROGETTO-OBIETTIVO:

I risultati sono quantificabili in termini di miglioramento organizzativo ed efficacia dell'esercizio delle reti in ragione del **15% del premio**. La suddivisione del premio è in funzione dell'inquadramento (vedi art. 7, punto A, Parte generale)

INDICATORI PER IL MONITORAGGIO E LA VALUTAZIONE DELLO STATO DI ATTUAZIONE DEL PROGETTO

Indicatore	Descrizione	Valore atteso	Peso
1	Revisione e integrazione MOG 231	Approvazione entro il 31/03/2024	45%
2	Aggiornamento del PTPCT	Approvazione entro il termine di legge (PTPC2024-2026) e predisposizione del PTPC 2025-2027 entro il 31.12.2024	45%
3	Assenza di rilievi nell'aggiornamento della Sezione Amministrazione trasparente	0	10%

SCADENZE TEMPORALI

Indicatore	Descrizione	Scadenza
Si vedano indicatori		