

CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA

FERRARA

Prot. N. 8104

Deliberazione n. 126

PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE:

PIANO DI VALORIZZAZIONE 2024 – DETERMINAZIONI

L'anno 2024 (Duemilaventiquattro) il giorno 19 del mese di Aprile alle ore 14,00 nella sede del Consorzio in Ferrara - Via Borgoleoni n. 28 e in teleconferenza, con l'utilizzo di **piattaforma Google Meet**, si è riunito il Comitato Amministrativo, convocato con lettera Prot. n. 7445 del 12/4/2024 per trattare il seguente ordine del giorno:

O m i s s i s

Sono presenti i signori:

BRAGA Loris

CALDERONI Stefano

MANTOVANI Riccardo

NATALI Luca (Entra alle ore 14,15 – Non ha partecipato all'esame degli oggetti da 1) a 5)

RAVAIOLI Massimo

Assenti giustificati:

Per il Collegio dei Revisori dei Conti sono presenti la d.ssa Roberta CIRELLI, il dr. Vittorio MORGESE (Entra alle ore 14,15) e il dr. Angelo SCHIAVINA (Collegato in videoconferenza).

E' presente il Direttore Generale, ing. Mauro MONTI.

Funge da Segretario, a norma di Statuto, il Dirigente responsabile della Segreteria degli Organi, d.ssa Paola CAVICCHI.

Presiede la riunione il Presidente dr. Stefano CALDERONI, il quale constata la legalità e la validità della riunione, designa quali scrutatori il sig. Loris BRAGA e il sig. Massimo RAVAIOLI.

O m i s s i s

4) **PROVVEDIMENTI RELATIVI AL PERSONALE:**

A) PIANO DI VALORIZZAZIONE 2024 – DETERMINAZIONI

O m i s s i s

DELIBERAZIONE N. 126

IL COMITATO AMMINISTRATIVO

Premesso che:

- In continuità con percorso già tracciato negli anni precedenti, nel porre particolare attenzione alla valorizzazione delle risorse umane a disposizione, si propone un ulteriore **Piano di valorizzazione 2024;**
- Il naturale avvicendamento del personale in organico ha reso necessario modellare la struttura organizzativa alle mutate esigenze dei consorziati, per meglio adattarsi alle nuove sfide che le variazioni climatiche e quelle normative hanno imposto agli enti pubblici in generale ed ai Consorzi di Bonifica in particolare.
- Le scelte strategiche dell'amministrazione, in linea con le indicazioni pervenute a livello regionale e nazionale da parte degli organi di ANBI, durante il nuovo mandato hanno in generale sposato come indirizzo prevalente il mantenimento della gestione dei servizi attraverso l'operato del proprio personale.
- In controtendenza rispetto agli altri enti pubblici, il Consorzio di Bonifica di Ferrara, ma più in generale la maggior parte dei Consorzi in Italia, hanno mantenuto una forte connotazione operativa.
- Questa particolare caratteristica ha consentito ai Consorzi di maturare una capacità di azione particolarmente efficace che gli ha resi nel tempo un punto di riferimento anche per gli altri enti pubblici che si occupano della gestione del territorio.
- La conservazione ed il mantenimento di questo modello richiede una grande attenzione nelle scelte organizzative che devono necessariamente rispettare un equilibrio economico.
- La maggiore difficoltà sta nel raggiungere un equilibrio tra il livello prestazionale delle attività manutentive necessarie per garantire il funzionamento del sistema

infrastrutturale di competenza (canali ed impianti) e il livello di contribuzione richiesto ai consorziati.

- Un ruolo determinante in questo contesto lo svolge il personale a disposizione, che appartiene a due tipologie distinte: quella impiegatizia con funzioni esecutive, direttive e di coordinamento e quella strettamente operativa.
- È importante per entrambi gli ambiti che il personale disponga di competenze specifiche che devono essere accompagnate da valori imprescindibile per chi svolge una funzione pubblica.
- Il personale non può accontentarsi di lavorare “in squadra”, ma deve lavorare “per la squadra”.
- L’impegno che deve essere profuso da tutti quelli che appartengono alla catena di comando è quello di coinvolgere con quotidiana frequenza il personale della propria Area / Settore per renderlo partecipe e coinvolto nella mission del Consorzio e del percorso da compiere per raggiungere gli obiettivi prefissati.
- L’importanza delle buone relazioni di comunicazione a tutti i livelli è uno degli ingredienti principali per la maturazione del cosiddetto benessere organizzativo.

Tenuto conto che:

- Per far evolvere in senso positivo l’organizzazione si è investito molto sui percorsi di formazione trasversale necessari a far dialogare i dipendenti delle diverse aree e dei diversi settori ed indispensabili per insediare quei valori di conoscenza e di rispetto reciproco tra le diverse componenti.
- Le basi per una organizzazione efficace sono state poste ora è necessario accompagnare con attenzione e metodo il processo di crescita in atto.
- La qualità e la valorizzazione del personale rimangono al centro delle politiche dell’ente, ritenendo che la cifra del “contenitore” sia essenzialmente dovuta al valore umano e professionale del contenuto.



- La costruzione di un piano della performance per i dirigenti e per tutti i dipendenti riteniamo sia uno degli strumenti chiave per perseguire i miglioramenti che i nostri Consorziati ci chiedono.
- La struttura organizzativa disegnata dal nuovo POV 24 impone l'adozione di alcune scelte importanti.
- Negli ultimi anni, il ricambio generazionale ha richiesto alcune sostituzioni che in parte hanno favorito le promozioni interne e in parte hanno assecondato l'inserimento di professionalità provenienti da altre realtà.
- La contaminazione con personale esterno all'ente rappresenta un valore positivo che permette di aggiungere visioni diverse e approcci nuovi, frutto di esperienze maturate in altri ambienti di lavoro e utili a far crescere la struttura organizzativa, se visti con la giusta apertura mentale.
- La cultura dell'integrazione e dell'interazione, l'apertura al confronto senza preconcetti devono appartenere a un ente che vuole aggiornarsi e modernizzarsi.
- Uno degli obiettivi generali che si prefigge l'ente è quello di conseguire la massima sincronizzazione degli elementi che compongono l'organizzazione.

Rilevato che:

- Il modello organizzativo del futuro del medio-lungo termine deve tenere nella dovuta considerazione i seguenti principi imprescindibili:
 - la sostenibilità economica. Il livello di contribuzione è stato recentemente incrementato a causa del significativo aumento dei costi energetici e non può crescere ulteriormente per politiche espansive nel settore delle risorse umane; la sottoscrizione del nuovo CNLL costituirà, per sua natura, un incremento dei costi del personale in organico a parità di organico;
 - la riduzione del personale stagionale in tutti gli ambiti, ma principalmente nei profili professionali edili, costituisce un obiettivo comune anche alle rappresentanze sindacali;
 - la razionalizzazione del personale amministrativo;

- l'incremento del livello di scolarizzazione;
- l'incremento di risorse da investire nel piano di formazione specifica e in quello trasversale;
- il miglioramento dei modelli organizzativi nei reparti operativi;
- una maggiore trasparenza e tracciabilità nei costi di gestione delle attività operative;
- il ricorso all'internalizzazione di tutte le attività.

Preso atto che:

- Le scelte del POV inducono a porre molta attenzione alle due aree tecniche che costituiscono il “motore” dell'organizzazione: l'area territorio e il polo tecnologico.
- Il piano di valorizzazione del personale 2024 quindi si articola prevedendo interventi nelle diverse aree e in più livelli:
 - ❖ Assegnazione di una seconda indennità per allineare i compensi agli altri responsabili di settore con qualifica di Quadro per i tre responsabili di settore individuati nel 2023: P.I. Michele Bottoni, geom. Nicola Forlani, ing. Laura Montanari.
 - ❖ Assegnazione di una indennità di anzianità ai responsabili dei reparti territoriali complessi (Torniano, Codigoro-Mesola, Marozzo), geom. Marco Stella, geom. Lauro Gennari e geom. Cesare Formignani.
 - ❖ Assegnazione del parametro A159 all'impiegato elettrico Settore Impianti U.O. Impianti Area Est P.I. Roberto Cervi.
 - ❖ Riconoscimento del parametro C118 agli operai edili già D116 Alberto Berselli, Davide Magri, Dario Montanari, Marco Boggian, Milko Chiodi e Roberto Gavagna.
 - ❖ Trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato per gli operai edili ad alta capacità in rapporto di lavoro a tempo indeterminato parametro C118, attingendo alla graduatoria elaborata con il merito comparativo previsto dal POV24.
 - ❖ Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per una figura di conduttore autocarri in rapporto di lavoro a tempo indeterminato parametro C118, attingendo alla graduatoria elaborata con il merito comparativo previsto dal POV24.

- ❖ Individuazione di un responsabile della prevenzione e della sicurezza dell'ente con assegnazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 65 bis del CCNLL di un'indennità aggiuntiva mensile ing. Chiara Leoni.
- ❖ Individuazione di un responsabile per il coordinamento e la supervisione dei progetti europei con assegnazione a tempo determinato ai sensi dell'art. 65 bis del CCNLL di un'indennità aggiuntiva mensile dott.ssa Martina Berneschi.

Ravvisata l'opportunità:

- Di approvare le linee per il **“Piano di valorizzazione del Personale anno 2024**, come in premessa indicate;
- Di stabilire che l'attuazione delle singole valorizzazioni e delle stabilizzazioni avrà decorrenza dal 1° luglio 2024.
- Di dare atto che saranno assunti appositi provvedimenti del Comitato Amministrativo per la realizzazione di tale programmazione.

Visto lo Statuto;

All'unanimità;

D E L I B E R A

1. Di approvare le linee per il **“Piano di valorizzazione del Personale anno 2024**, come in premessa indicate;
2. Di stabilire che l'attuazione delle singole valorizzazioni e delle stabilizzazioni avrà decorrenza dal 1° luglio 2024.
3. Di dare atto che saranno assunti appositi provvedimenti del Comitato Amministrativo per la realizzazione di tale programmazione.

IL DIRETTORE GENERALE

(F.to Dott. Ing. Mauro Monti)

IL PRESIDENTE

(F.to Dott. Stefano Calderoni)

IL SEGRETARIO

(F.to D.ssa Paola Cavicchi)

GLI SCRUTATORI

(F.to Sig. Loris Braga)

(F.to Sig. Massimo Ravaioli)