

**PREMIO DI RISULTATO  
ANNO 2014**

**APPLICAZIONE ART. 2 PUNTI B) e C)  
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

**PERSONALE DI  
"VENETO AGRICOLTURA"  
CATEGORIA IMPIEGATI**

**PROGETTI OBIETTIVO**

**ANNO 2014**

**VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO AZIENDA – OO.SS.**

**luglio 2014**

MC  


## VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO PER L'APPLICAZIONE

DELL'ART. 2) PUNTI B) e C) DEL CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI, AL PERSONALE INQUADRATO NELLA CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'AZIENDA "VENETO AGRICOLTURA"

Tra l'Azienda Regionale per i Settori Agricolo, Forestale e Agro-Alimentare "Veneto Agricoltura" ;

e le OO.SS. aziendali e territoriali;

### LE PARTI

definiscono quanto segue

### PREMESSA

Il presente verbale di accordo tra Azienda e OO.SS. sull'applicazione dell'art. 2 punti B) e C) del CCNL dei Servizi Ambientali è rivolto a definire la metodologia di applicazione dell'istituto.

Nell'ambito di detta metodologia è previsto nel corso del triennio 2013-2015 di sviluppare ed attuare appositi progetti, diretti a perseguire gli obiettivi di seguito illustrati, le cui schede descrittive saranno oggetto di successiva approvazione da parte dell'Azienda.

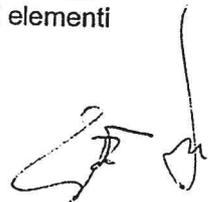
Così come previsto dal CCNL dei Servizi Ambientali, il presente accordo aziendale condiziona la definizione e l'erogazione del premio di risultato alla realizzazione di programmi/progetti aziendali aventi come obiettivo l'incremento di uno o più dei seguenti macro-parametri:

- **Produttività**
- **Qualità dei servizi**
- **Efficienza/efficacia organizzativa**
- **Innovazione**

quali elementi rilevanti al fine di misurare il miglioramento della competitività e della "efficientazione" aziendale.

Al riguardo, appare necessario predeterminare precise metodologie di monitoraggio degli obiettivi che prevedano l'individuazione di parametri oggettivi, da misurare all'inizio e alla fine dell'anno, per calcolare gli eventuali incrementi/miglioramenti che sono presupposto necessario dell'erogazione del correlato premio di risultato previsto dal contratto a favore dei lavoratori.

Il presente documento si articola in una parte introduttiva in cui si dà un inquadramento sintetico alla questione e al percorso da seguire, ed in una seconda parte in cui vengono forniti gli elementi progettuali e metodologici necessari alla definizione e sviluppo degli specifici progetti.

  
Della 2  
TIG

## 1) COSA PREVEDE IL CONTRATTO

Art. 2 – punti B) e C) del CCNL dei Servizi Ambientali:

### B) LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI

1. *Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'Impresa e la RSU congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.*
2. *La contrattazione collettiva aziendale di secondo livello:*
  - a) *si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal CCNL o dalla legge;*
  - b) *disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal CCNL o dagli Accordi interconfederali;*
  - c) *definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.*
3. *I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della Rappresentanza sindacale unitaria ovvero alle condizioni di cui alla Norma transitoria.*
4. *I contratti collettivi aziendali, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.*

### NORMA TRANSITORIA

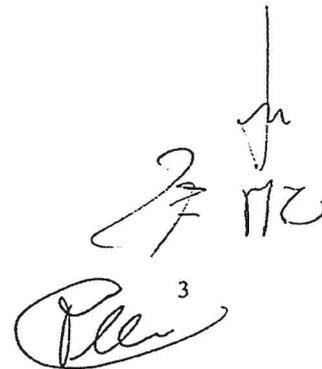
*Nelle more della costituzione della R.S.U., in tutte le imprese che applicano il presente CCNL, essendo in carica le R.S.A. costituite ex art. 19 della legge n. 300/1970, titolari della contrattazione collettiva di cui alle lettere c) e D9 congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 della lettera B9 esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o insieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello di cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda al 1° gennaio di ogni anno.*

*I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21/12/2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.*

*L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza semplice dei votanti.*

### C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITÀ

1. *Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.*

  
A handwritten signature is present at the bottom right of the page, with the number '3' written below it. To the right of the signature, there are handwritten initials 'MZ' and a vertical line with a downward-pointing arrow.

2. Fermi restando i termini di disdetta dell'accordo collettivo aziendali in scadenza, per proposte per il rinnovo sono presentate all'azienda in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza stessa: fermo restando quanto previsto dal comma 4.

Entro i venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle proposte di rinnovo la parte ricevente dà riscontro scritto alle stesse.

3. Durante i due mesi successivi alla data di presentazione delle proposte di rinnovo e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo se successive, le parti stipulanti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette. In caso di mancato rispetto della tregua sindacale di cui al precedente capoverso, la parte interessata può chiedere la revoca o la sospensione dell'azione messa in atto.
4. Le trattative per la definizione e il rinnovo dell'accordo collettivo aziendale correlato alla produttività si svolgono nel rispetto dei cicli negoziali, avuto comunque riguardo ai tempi di approvazione dei bilanci aziendali.
5. **La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.**

Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.

#### PROCEDURA DI INFORMAZIONE E VERIFICA

6. Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione di secondo livello correlata alla produttività per il miglioramento della capacità competitiva dell'impresa, le competenti parti aziendali valuteranno, in appositi incontri, le condizioni dell'impresa e del lavoro, tenendo conto delle condizioni di redditività e dell'andamento e delle prospettive di sviluppo anche occupazionale.

Le parti stabiliranno altresì criteri e strumenti per l'acquisizione dei predetti elementi conoscitivi nonché modalità e tempistica per le verifiche dello stato di attuazione dei programmi, finalizzati al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

7. Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione del premio di risultato correlati agli incrementi di cui al comma 5 sono definiti dalle parti in sede aziendale in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui sopra, assicurando piena trasparenza sui parametri assunti, il rispetto dei tempi delle verifiche e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione.

#### COMPENSO RETRIBUTIVO AZIENDALE (C.R.A.)

1. Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, a favore dei lavoratori a tempo indeterminato o determinato dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello, a partire dal 2012 si conviene quanto segue:

- a) ai lavoratori di cui al presente comma in forza nel mese di marzo, che non percepiscano,



oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, è riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di compenso retributivo aziendale (C.R.A.) in proporzione ai mesi in forza all'azienda nell'anno solare precedente; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o integrazione retributiva a carico dell'azienda.

- b) ai lavoratori di cui al presente comma, il cui rapporto di lavoro cessi nel corso dell'anno solare, che non percepiscano, oltre quanto spettante per il vigente CCNL, altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili al presente istituto quanto a caratteristiche di corresponsione, spetta, unitamente alle competenze di fine rapporto, quanto previsto dalla precedente lett. a) ricorrendone le condizioni nonché, per l'anno solare in corso, i ratei mensili dell'importo annuo procapite di € 150,00 a titolo di C.R.A. in proporzione ai mesi in forza all'azienda; a tali fini sono considerati utili i mesi nei quali vi sia stata corresponsione della retribuzione ovvero di indennità a carico degli Istituti competenti e/o di integrazione retributiva a carico dell'azienda.

Ai fini della corresponsione degli importi di cui alle lettere a) e b) del presente comma, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

2. Le misure degli importi individuali di cui al comma 8, lettere a) e b), del presente articolo sono ridotte o incrementate per effetto di quanto previsto dall'art. 42, lett. G), commi 3 e 6 in relazione agli eventi di malattia intervenuti.
3. Ai lavoratori di cui al presente comma con contratto di lavoro a tempo parziale il C.R.A. è proporzionalmente ridotto in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa.
4. Il C.R.A., corrisposto a termini dei commi precedenti, non è computabile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.
5. Le erogazioni stabilite dagli accordi aziendali di secondo livello comprendono fino a concorrenza l'importo corrisposto a titolo di C.R.A. di cui al precedente comma 1.



## 2) PREMIO DI RISULTATO: NORME GENERALI

Per l'anno 2014, si prevede la possibilità di realizzare programmi/progetti specifici volti a premiare gli incrementi riscontrati in applicazione di uno o più dei macro-parametri, caratterizzanti l'andamento dell'azienda e finalizzati al miglioramento della competitività aziendale, così individuati:

- **Produttività**
- **Qualità dei servizi**
- **Efficienza/efficacia organizzativa**
- **Innovazione**

Il parametro "**Produttività**" è correlato a risultati incrementali di attività complessivamente raggiunti negli ambiti di operatività aziendale, ovvero mantenimento dei livelli produttivi raggiunti negli anni precedenti, in un contesto di risorse finanziarie e di personale decrescenti (a titolo meramente esemplificativo: aumento/mantenimento del livello di produzione di beni e servizi).

Il parametro "**Qualità dei servizi**" è correlato a risultati incrementali del livello qualitativo dei servizi resi negli ambiti di operatività aziendale (a titolo meramente esemplificativo: aumento della capacità di divulgazione dei risultati delle attività di ricerca/sperimentazione nei confronti dei portatori di interessi; miglioramento del livello di partecipazione delle parti interessate - es. imprese di settore -, alle attività istituzionali e/o ai progetti attivati da VA; aumento della quota di autofinanziamento e/o di altri finanziamenti per incarichi specifici da terzi, tramite acquisizione di risorse finanziarie comunitarie/regionali/di soggetti privati).

Il parametro "**Efficienza/efficacia organizzativa**" è correlato a miglioramenti del livello di efficienza, efficacia, economicità dell'organizzazione aziendale nel suo complesso (a titolo meramente esemplificativo: recupero di tempo-lavoro del personale; riduzione dei tempi di esecuzione dei procedimenti; informatizzazione delle procedure; revisione di processi di gestione organizzativa interna).

Il parametro "**Innovazione**" è correlato alla adozione di tecniche, strumenti, procedimenti innovativi negli ambiti di operatività aziendale (a titolo meramente esemplificativo: progettazione e realizzazione di un nuovo sito internet aziendale).

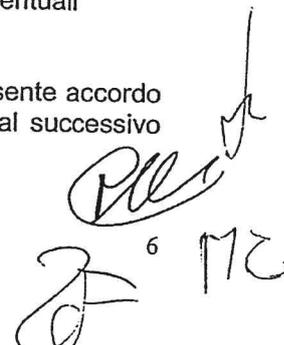
I livelli incrementali dei suddetti macro-parametri possono essere espressi con riferimento a specifici indicatori quantitativi di produttività/qualità/efficienza/innovazione, al fine di poter commisurare la corresponsione del premio di risultato ad un effettivo miglioramento della produttività aziendale in senso lato e quindi ad una "efficientazione aziendale".

I parametri sopra evidenziati saranno presi in considerazione non nel loro valore assoluto, ma con riferimento ai miglioramenti rilevati periodicamente, con momenti di verifica infra-annuale.

La procedura da definire, pertanto, prevede per ognuno dei macro-parametri sopra individuati le seguenti fasi:

- fase iniziale: individuazione degli indicatori di risultato da monitorare;
- fase operativa: raccolta dei dati necessari a quantificare il rispetto del target definito;
- fase consuntiva: elaborazione e confronto dai dati iniziali e finali, calcolo degli eventuali incrementi, certificazione dei dati.

Si concorda, così come previsto dall'art. 2 punto C) del CCNL ed a seguito del presente accordo triennale, sullo schema strutturato del premio di risultato annuale, come illustrato al successivo punto 3).



Handwritten signature and initials, including the number 6 and the letters MC.

Il premio, ripartito in maniera differenziata secondo i criteri di seguito esposti, va erogato ad ogni singolo lavoratore avente diritto sotto forma di "una tantum", non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Pace ↓  
ZF MG

### 3) PREMIO DI RISULTATO - ARTICOLAZIONE

ACCORDO AZIENDALE - (Contrattazione di 2<sup>a</sup> livello tra Azienda e OO.SS)

- Azienda e RSU/OO.SS. con il presente accordo definiscono i contenuti normativi ed economici del premio di risultato, quale erogazione correlata alla realizzazione di specifici programmi/progetti diretti all'incremento/miglioramento di uno o più dei macro-parametri sopra individuati: a) produttività; b) qualità dei servizi; c) efficienza/efficacia organizzativa; d) innovazione.

#### PROGETTI OBIETTIVO

- La Direzione Aziendale, con i Dirigenti di Settore, provvede alla definizione dei progetti obiettivo relativamente **all'anno 2014**, secondo una predefinita metodologia di misurazione dei parametri operativi relativi ad ogni obiettivo.

#### VERIFICA DEI RISULTATI (Direzione Aziendale)

- La Direzione Aziendale, con i Dirigenti di Settore, presiede annualmente alla **attività di verifica ed accertamento del raggiungimento del risultato conseguito nell'ambito di ciascun progetto obiettivo**, evidenziando gli eventuali incrementi/miglioramenti di produttività/qualità dei servizi/efficienza organizzativa/innovazione, tramite misurazione degli indicatori individuati per la valutazione del risultato previsto nell'ambito del macro-parametro considerato; i dati, a richiesta, saranno messi a disposizione delle OO.SS.

#### DETERMINAZIONE DEL PREMIO ANNUALE

- l'importo complessivo massimo da destinare al premio di risultato è stabilito con il presente Accordo, in correlazione al miglioramento della competitività aziendale, tramite incremento/miglioramento dei parametri di produttività/qualità dei servizi/efficienza organizzativa/innovazione sopra indicati; tale importo, diviso tra tutto il personale dipendente coinvolto nella realizzazione dei progetti obiettivo in rapporto al livello di inquadramento contrattuale ed al correlato parametro, in coerenza con i corrispondenti ambiti di responsabilità, determina la quota teorica individuale del premio di risultato, come verrà nel prosieguo esposto.

### 4) PREMIO DI RISULTATO - METODOLOGIA

Tenuto conto di quanto fin qui schematizzato, si intende procedere secondo la metodologia illustrata di seguito:

Nel triennio 2013-2015 l'Azienda concorda con le RSU/OO.SS. l'attuazione di specifici programmi/progetti obiettivo finalizzati al miglioramento dei macro-parametri sopra individuati (produttività, qualità dei servizi, efficienza organizzativa, innovazione) secondo quanto di seguito esposto:

a) progetti specifici con risultati direttamente misurabili;

b) progetti più generali di carattere organizzativo, con risultati distribuiti di complessa misurazione.

Ciascun progetto verrà definito nei suoi contenuti dal Dirigente responsabile in coordinamento con il personale impiegatizio della struttura di riferimento e successivamente presentato alla Direzione dell'Azienda (Direttore Generale, Dirigenti di Sezione), che provvederà in una apposita riunione alla correlata validazione.

L'elencazione dei progetti non è e non sarà da considerarsi rigida, dato che possono verificarsi necessità e/o opportunità contingenti di modifica. Anche dopo specifici successivi accordi sindacali, i progetti potranno essere soggetti a varianti in corso d'opera; inoltre l'elenco che verrà approvato dall'Azienda potrà essere integrato con nuovi progetti, sempre secondo le modalità sopra definite. A tale scopo verranno perfezionati appositi accordi integrativi.

Per i progetti di contenuto prevalentemente tecnico, di cui alla lettera a), sono determinati parametri indicatori di semplice misurazione di raggiungimento del progetto. Per i progetti di contenuto prevalentemente organizzativo, di cui alla lettera b), sarà necessario verificare l'attuazione concreta e la rispondenza degli effetti, rispetto a quanto previsto nel progetto.

L'Azienda si impegna a consegnare alle RSU/OO.SS., in allegato alla copia dell'atto di approvazione dei progetti obiettivo, l'elenco del personale tecnico ed amministrativo dipendente di Veneto Agricoltura, aggiornato alla data di approvazione dello stesso atto e contestualmente all'avvio dei progetti stessi.

L'Azienda, in persona del Dirigente Responsabile del Progetto, al momento di avviare il progetto, si impegna, altresì, ad organizzare con il personale interessato degli appositi incontri con carattere informativo circa i contenuti e gli obiettivi dello stesso, gli indicatori cui ancorare la valutazione del risultato del progetto, nonché i compiti assegnati a ciascun partecipante, la tempistica di realizzazione e la calendarizzazione del monitoraggio e delle valutazioni intermedie.

Il Dirigente responsabile di progetto avrà il compito di monitorare l'andamento del singolo progetto; si prevede per ciascun progetto la costituzione di una apposita:

"Commissione di Gestione dell'Obiettivo"

con il compito di relazionare periodicamente al Dirigente responsabile sullo stato di avanzamento del singolo progetto e sugli effetti di tale avanzamento, evidenziando i risultati ottenuti in termini comparativi rispetto alla situazione di partenza.

Ad ogni Commissione competerà:

- prendere atto preventivamente degli indicatori predefiniti nell'ambito del progetto per valutare la progressiva realizzazione/attuazione di quanto previsto dallo specifico progetto;
- raccogliere periodicamente tutti i dati giudicati necessari per valutare l'evoluzione del progetto, secondo gli indicatori predefiniti;
- produrre un documento annuale, in cui vengono evidenziati gli eventuali incrementi/miglioramenti del/i parametro/i preso/i in considerazione (produttività; qualità dei servizi; efficienza organizzativa; innovazione) in relazione allo specifico progetto eseguito, con applicazione degli indicatori di risultato specificamente predeterminati in sede di elaborazione del progetto. I dati di misurazione degli indicatori saranno acquisiti anche tramite la collaborazione delle strutture aziendali preposte.

Il Dirigente responsabile del progetto provvederà ad effettuare dei colloqui di valutazione intermedia con i dipendenti interessati dal progetto e, in caso di valutazione negativa, informerà contestualmente il dipendente interessato.

A fine anno il Dirigente Responsabile di Progetto, in apposita riunione, darà informazione a tutti i dipendenti interessati sia dei risultati del progetto sia della valutazione individuale mediante consegna della copia della scheda di valutazione.

Il medesimo Dirigente a fine anno presenterà alla Direzione Aziendale la propria proposta di valutazione del progetto sulla base della relazione finale predisposta dalla Commissione di Gestione dell'Obiettivo, con evidenziazione dell'eventuale raggiungimento degli obiettivi assegnati tramite analitica ed oggettiva disamina degli indicatori di risultato predeterminati.

Sulla base delle relazioni predisposte dalla Commissione di Gestione dell'Obiettivo e delle conseguenti proposte di valutazione presentate da ciascun Dirigente responsabile di Progetto, la Direzione dell'Azienda (Direttore Generale, Dirigenti di Sezione), al fine di assicurare uniformità ed omogeneità di giudizio, provvederà in una apposita riunione a redigere il verbale di validazione dei risultati dei progetti.

L'Azienda, prima di redigere il verbale di validazione dei risultati dei progetti, in caso di dissenso rispetto alla valutazione proposta, potrà chiedere di sentire a chiarimenti il Dirigente responsabile del progetto.

Successivamente l'Azienda comunicherà alle RSU/OO.SS. il risultato finale raggiunto dai progetti obiettivo, evidenziandone i dati per struttura e in forma analitica.

Sulla base del verbale della Direzione Aziendale di validazione dei risultati dei progetti, l'Azienda adotterà i correlati atti deliberativi dell'Amministratore Unico per l'erogazione del beneficio economico.

#### 4.1) PREMIO DI RISULTATO - GLI INDICATORI

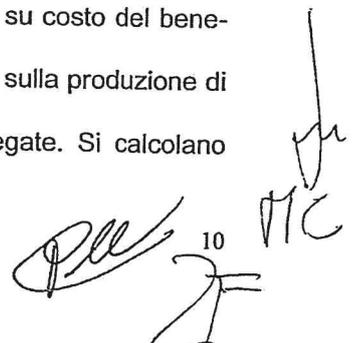
Gli indicatori sono strumenti informativi che concretizzano, in modo sintetico, il processo di controllo e valutazione della realizzazione del progetto. Gli indicatori devono essere finalizzati, specifici, misurabili, attuabili, realistici, tempestivi, comprensibili e pertinenti per il progetto. La scelta degli indicatori rappresenta un processo organizzativo cruciale e deve focalizzarsi nella misurazione di quelle variabili critiche per il raggiungimento del risultato atteso. E' bene definire una *anagrafica* per indicatore che contenga: descrizione, unità di misura, valore attuale, valore atteso, frequenza e responsabilità di raccolta, metodo di calcolo, fonte dati ecc..

Nell'ambito dei progetti approvati ed in correlazione con il contenuto degli stessi, potranno essere utilizzati uno o più dei seguenti indicatori:

- *indicatori economici*: forniscono informazioni che considerano la razionalità economica dei processi di gestione. Tra essi sono **indicatori semplici** quelli di:
  - a. *risorse*: che si riferiscono alle risorse finanziarie o di altro tipo assegnate all'intervento. *Esempio*: n. di addetti, n. pc, la spesa per progetto ecc..
  - b. *processo*: che misurano le attività di trasformazione da risorse a prodotti. Significa individuare indicatori che forniscano informazioni sulle attività, le responsabilità, i prodotti, la tempistica ecc..
  - c. *prodotto*: es. servizi, prodotti, bollettini, newsletter, indagini, ricerche, controlli, n. di progetti presentati ecc..
  - d. *risultato*: che misurano gli effetti diretti e immediati dell'intervento e forniscono il livello di soddisfacimento di un bisogno. *Esempio*: numero di agricoltori che applicano una nuova tecnologia acquisita nei corsi di formazione, incrementi di produttività a seguito di investimenti realizzati ecc..
  - e. *impatto*: che si riferiscono ai benefici del programma e sono legati agli obiettivi più generali del programma stesso. *Esempio*: aumento dell'occupazione nelle zone rurali, aumento della produttività del settore agricolo, aumento della produzione di energia rinnovabile ecc..
  - f. *economico – finanziari (di bilancio)*: che di norma derivano dal bilancio consuntivo annuale.
  - g. *Temporali*: misurano il tempo da inizio a fine processo delle diverse attività. Si possono rappresentare graficamente attraverso il diagramma di Gantt che mostra i tempi di realizzazione di un progetto in relazione alle varie fasi di attività.

Gli **indicatori complessi**, ottenuti dalla combinazione dei precedenti, sono:

- *di efficienza*: che misurano la capacità di produrre beni o servizi consumando un livello minimo di risorse. Esempi sono il *costo unitario* calcolato su costo del bene-servizio, la produttività dei fattori.
- *di efficacia*: che misurano il grado di soddisfacimento dei bisogni sulla produzione di beni e servizi.
- *di rendimento*: che misurano la produttività delle risorse impiegate. Si calcolano rapportando indicatori di risorse su quelli di risultato;

 10

- *di economicità*: misura, nel lungo periodo, la sostenibilità e la capacità di soddisfare i bisogni rapportandoli ai costi

Nella fase di definizione di ciascun progetto o programma, ciascuna struttura procederà alla identificazione degli obiettivi perseguiti ed alla correlata specifica individuazione di specifici indicatori quantitativi di produttività/ qualità/efficienza organizzativa/innovazione, cui parametrare la verifica del raggiungimento del risultato.

In sintesi nella definizione dei progetti, si darà luogo alle seguenti fasi:

- chiarire gli obiettivi e identificare gli indicatori di rilievo per la verifica degli obiettivi stessi;
- stabilire le procedure per il monitoraggio, la valutazione e le modalità di attuazione.

#### 5) PREMIO DI RISULTATO - CRITERI E MODALITA' DI CALCOLO ED EROGAZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI PER L'ANNO 2014

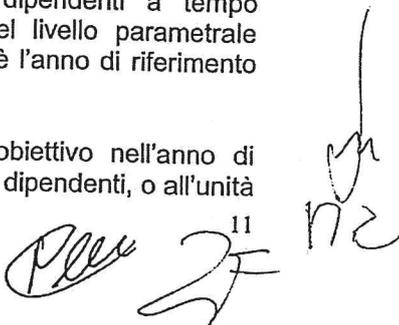
Il beneficio economico è correlato all'attuazione di ciascun **progetto obiettivo nella misura percentuale proposta dal Dirigente Responsabile di riferimento e validata dalla Direzione aziendale.**

Il raggiungimento dell'obiettivo previsto dal progetto va verificato al **31.12.2014**, fatta salva la necessità di prosecuzione delle attività progettuali oltre tale termine, e comunque non oltre il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, che andrà adeguatamente motivata dal Dirigente responsabile alla Direzione aziendale.

Il beneficio economico va distribuito tra i dipendenti assegnati a ciascun progetto obiettivo, come indicati nella rispettiva scheda-progetto predisposta dall'azienda. Ciascun dipendente sarà assegnato tendenzialmente ad un solo progetto, con obbligo di portarlo a termine. Per il personale cessato nel corso dell'anno, potrà essere erogato quanto spettante solo all'esito della valutazione del progetto di cui al punto che precede, previa valutazione dell'effettiva utilità della prestazione lavorativa resa nell'ambito del progetto da parte del Dirigente di riferimento, calcolando il beneficio economico sulla base della quota teorica individuale determinata per l'erogazione del beneficio economico dell'anno precedente.

Il premio di risultato verrà erogato nell'importo corrispondente alla percentuale di raggiungimento del progetto, come rilevata dal Dirigente responsabile e validata dalla Direzione Aziendale, e sarà distribuito tra i partecipanti al progetto, ad esaurimento dello stesso, secondo i seguenti criteri:

- livello di inquadramento ai sensi del vigente CCNL**: l'applicazione di tale criterio, di natura oggettiva, fissa la **quota teorica** di spettanza per ciascun partecipante al progetto in coerenza con i rispetti ambiti di responsabilità. Il personale assegnato a ciascun progetto avrà la stessa quota teorica di partenza, parametrata per livello. Il conteggio del beneficio, dato dal parametro correlato a ciascun livello di inquadramento (**i parametri sono quelli elencati nelle tabelle allegate all'Accordo di rinnovo del CCNL del 17.06.2011**), sarà effettuato tenendo conto del numero dei dipendenti presenti e assunti con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2014 e con contratto a tempo determinato con più di quattro mesi di attività in azienda (imputazione U.p.B. cap. 5101 Bilancio V.A.) nel periodo di svolgimento del progetto, nonché del relativo livello di inquadramento. Per il conteggio del beneficio, inoltre, si terrà conto, per i dipendenti a tempo indeterminato presenti in azienda al 1° gennaio 2014, del livello parametrico assegnato contrattualmente a tale data (per la metodologia è l'anno di riferimento dell'accordo di produttività).
- livello di presenza** di ciascun partecipante al progetto obiettivo nell'anno di riferimento, riferita al livello e parametro di inquadramento dei dipendenti, o all'unità

11  


di personale nel solo caso in cui, nell'ambito di una pluralità di progetti approvati, uno di questi non raggiunga pienamente (100%) l'obiettivo raggiunto. Sono considerate presenze a tutti gli effetti; per il conteggio del beneficio economico, le assenze relative a maternità obbligatoria, donazione di sangue, permessi sindacali, ferie, permessi per ore di recupero, permessi individuali ex art. 21, lett. B), CCNL e permessi retribuiti ai sensi della legge 104/1992, infortuni sul lavoro, con la precisazione che deve essere in ogni caso assicurata una presenza minima in azienda di 4 mesi. Al di sotto di tale soglia si darà applicazione all'articolo 2 lettera C del CCNL (Compenso Retributivo Aziendale - CRA) con erogazione alle scadenze fissate dal presente accordo. Per i dipendenti in permesso per incarichi pubblici gli importi rimborsati all'Amministrazione riferiti al premio di risultato vanno a confluire nel fondo per l'anno successivo. Di tali importi verrà data comunicazione alle RSU aziendali.

- c) **valutazione dell'apporto fornito** da ciascun partecipante al progetto obiettivo, secondo gli elementi di cui all'allegata tabella A); l'applicazione di tale criterio determina la **quota effettiva** di spettanza di ciascun partecipante al progetto

Nell'ipotesi in cui uno o più partecipanti al progetto, all'esito della valutazione individuale, non consegua l'intera somma corrispondente alla quota teorica prevista per il rispettivo livello di inquadramento, gli eventuali importi in tal modo non erogati andranno a formare un montante di residui (rispetto all'importo corrispondente alla percentuale di raggiungimento del progetto nel suo complesso) che verrà redistribuito tra tutti i partecipanti al progetto (ad eccezione di quelli che nella scheda di valutazione abbiano raggiunto un punteggio tra 6 e 13), in proporzione alla votazione dagli stessi conseguita nelle rispettive valutazioni individuali.

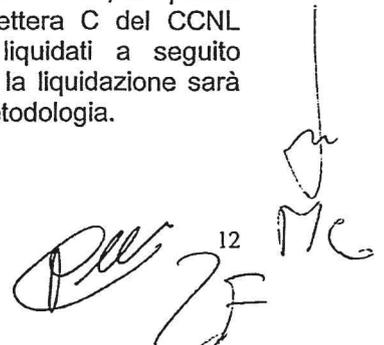
Si precisa, altresì, che, qualora il dipendente non condividesse la valutazione individuale espressa dal Dirigente responsabile di progetto nella scheda di valutazione, potrà presentare le proprie osservazioni ad un Collegio Tecnico, così composto: un membro nominato dall'Azienda con necessaria qualifica dirigenziale o di quadro; un membro di nomina delle OO.SS.; un membro con funzioni di Presidente. Il Collegio viene istituito in via sperimentale per l'anno 2014 con il compito di svolgere funzioni consultive in merito alle osservazioni presentate dai valutati ed alle eventuali controdeduzioni dei Dirigenti Valutatori, ai fini della definizione della questione. Il valutato può farsi assistere da un rappresentante delle RSU/OO.SS.

## 6) TEMPI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI

Il premio di risultato derivante dalla realizzazione dei **Progetti Obiettivo** per il miglioramento dei parametri sopra indicati (alternativamente: produttività; qualità dei servizi; efficienza organizzativa; innovazione) sarà liquidato come segue:

- Un acconto pari ad euro 1.000,00= rapportato ai mesi di effettivo servizio svolto alla data del 30.09.2014, in funzione dello stato di avanzamento del progetto. Tale importo verrà liquidato ai dipendenti entro il **mese di ottobre del 2014**;
- il saldo del beneficio economico, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati dal progetto, verrà liquidato ai dipendenti entro il mese di **maggio del 2015**; in questa occasione saranno erogati anche gli importi di cui all'articolo 2 lettera C del CCNL (Compenso Retributivo aziendale - CRA), nonché gli importi liquidati a seguito dell'applicazione della valutazione individuale, di cui all'Allegato A) e la liquidazione sarà fatta con le modalità previste dal punto 5 del presente accordo sulla metodologia.

## 7) AUTODICHIARAZIONE

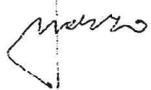
Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, the number '12' in the center, and initials 'Mc' on the right.

Veneto Agricoltura e le OO.SS. firmatarie, con la sottoscrizione del presente Accordo **dichiarano** che lo stesso è conforme alle vigenti disposizioni in materia di agevolazioni fiscali per le retribuzioni di produttività, in coerenza con la disposizione di cui all'articolo 3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013, come richiamato dal D.P.C.M. 19 febbraio 2014, e con la circolare del Ministero del Lavoro n. 15/2013.

Al presente Accordo verranno allegata la/e scheda/e del/i Progetto/i Obiettivo per il miglioramento dei macro-parametri sopra individuati (produttività, qualità dei servizi, efficienza organizzativa, innovazione), predisposte da ciascuna struttura aziendale interessata, a seguito dell'approvazione dell'atto deliberativo aziendale di ricognizione dei progetti obiettivo per il premio di risultato anno 2014. Successivamente a tale allegazione il presente accordo verrà depositato presso la competente Direzione Territoriale del Ministero del Lavoro.

Legnaro li, 30 OTT 2014

VENETO AGRICOLTURA  
Il Commissario Straordinario



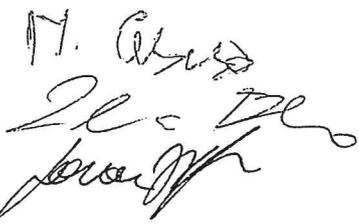
OO.SS.

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL

RSU



Le parti si danno atto che con Deliberazione n. 2030 del 28.10.2014 la Giunta della Regione Veneto ha stabilito di autorizzare il Commissario Straordinario di Veneto Agricoltura alla sottoscrizione dell'ipotesi di accordo aziendale di secondo livello sulla produttività del personale impiegatizio dell'Azienda regionale per l'anno 2014, entro l'ammontare dell'importo pari ad euro 578.000,00, di uguale valore rispetto ai corrispondenti importi previsti per gli anni 2010, 2011, 2012 e 2013, con la prescrizione di garantire l'invarianza del trattamento economico accessorio ridotto in misura proporzionale alla cessazione del personale in servizio rispetto a quanto approvato con DGR n. 1696 del 24 settembre 2013.

VENETO AGRICOLTURA  
Il Commissario Straordinario



OO.SS.

FP-CGIL

FIT-CISL

UIL



LEGNARO 30 OTT. 2014

**CCNL SERVIZI AMBIENTALI**  
**APPLICAZIONE ART. 2 ) PUNTI B) E C)- CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO**  
**PRODUTTIVITA' ECONOMICA - QUALITA' DEI SERVIZI**

**TABELLA RIASSUNTIVA DELLE VALORIZZAZIONI ECONOMICHE ANNO 2014**

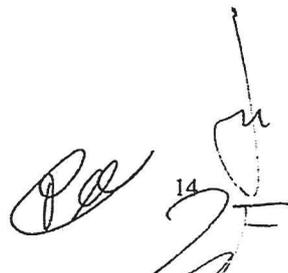
PRODUTTIVITA'

QUALITA' DEI SERVIZI

EFFICIENZA/EFFICACIA ORGANIZZATIVA

INNOVAZIONE

TOTALE BENEFICI ECONOMICI                    € 578.000,00  
A DISPOSIZIONE



Handwritten signature and date: 14/11/14

**PREMIO DI RISULTATO  
PRODUTTIVITA' ECONOMICA ANNO 2014**

**SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI SUL PROGETTO**

Cognome e nome _____
Anno _____
Sezione e settore di appartenenza _____
Profilo professionale _____
Livello di inquadramento _____
Valutatore _____

**Elementi di valutazione:**

	Buono	Discreto	Sufficiente	Critico
<b>1. QUALITA'</b> Livello qualitativo nelle prestazioni effettuate e grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate				
<b>2. PUNTUALITA'</b> Cura della programmazione e controllo dei tempi				
<b>3. DISPONIBILITA'</b> Grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro				
<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO</b>				

**Criteri di valutazione:**

- **BUONO:** esprime compiutamente la professionalità e l'impegno richiesti al fine di assicurare il raggiungimento del progetto, dimostrando propensione all'approfondimento delle tematiche affidate e attitudine all'ampliamento della propria sfera di conoscenze e al lavoro di gruppo. In una scala da 11 a 13 la votazione potrà variare tra un minimo di 11 ed un massimo di 13;
- **DISCRETO:** contribuisce al raggiungimento del progetto assicurando un apporto in linea con il proprio patrimonio professionale e con la natura dell'incarico affidato; esistono margini di miglioramento in termini di capacità di programmazione e di esecuzione delle attività (sia tecniche che operative) funzionali al raggiungimento degli obiettivi del progetto. In una scala da 8 a 10 la votazione potrà variare tra un minimo di 8 ed un massimo di 10;
- **SUFFICIENTE:** partecipa all'attività prevista dal progetto senza fornire un contributo individuale apprezzabile, né sotto il profilo concettuale (analisi e soluzione dei problemi), né sotto il profilo organizzativo (rispetto della tempistica, coordinamento con il gruppo di progetto), al fine di assicurare una rapida ed efficace conduzione delle attività progettuali. In una scala da 5 a 7 la votazione potrà variare tra un minimo di 5 ed un massimo di 7;


  
 15

- **CRITICO:** non raggiunge gli standard di professionalità ed impegno richiesti per il raggiungimento del progetto. In una scala da 2 a 4 la votazione potrà variare tra un minimo di 2 ed un massimo di 4.

L'assegnazione del voto al lavoratore, tra il minimo e il massimo sopra indicati con riferimento a ciascuna delle tre categorie di valutazione, sarà parametrato al livello di difficoltà di esecuzione dell'incarico, in relazione al rapporto tra la professionalità richiesta e quella posseduta dall'interessato.

**Criteri di erogazione del premio:**

VOTAZIONE	PREMIO
tra 30 e 39	100% della quota spettante
tra 21 e 29	85% della quota spettante
tra 14 e 20	65% della quota spettante
tra 6 e 13	49% della quota spettante

**Note a cura del valutato**

Ad inizio anno sono stati concordati con il dirigente gli obiettivi da raggiungere?

E' avvenuto l'incontro di verifica con il dirigente della valutazione?

Al termine del processo di valutazione il dirigente ha comunicato gli esiti?

Data \_\_\_\_\_

Il dipendente valutato

Il Dirigente valutatore

  
ZF<sup>16</sup>