

**Personale operaio agricolo e florovivaista
dipendente di Veneto Agricoltura
ai sensi della Legge della Regione Veneto n. 35/97**

**Verbale di Ipotesi di Accordo per l'applicazione del Contratto
Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti**

**Contrattazione di secondo livello
Verbale di Ipotesi di Accordo sulla Produttività
anno 2014**

Incontro Azienda – OO.SS. Aziendali e Territoriali

novembre 2014

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, located in the bottom right corner of the page.

**CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA' OPERAI AGRICOLI
ANNO 2014**

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

e le **Rappresentanze Sindacali Territoriali e Aziendali degli operai agricoli e florovivaisti della stessa Azienda**

CONSIDERATO CHE

Il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti all'art. 2 (Struttura ed assetto del contratto - Contratto Provinciale) comma 5, stabilisce che: "Le parti, in sede di rinnovo del Contratto Provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività".

L'applicazione del CCNL sopra individuato, ai sensi dell'art 14 della L.R. 35/97, è decorsa dalla data di assegnazione del personale all'Azienda "Veneto Agricoltura".

LE PARTI

concordano la seguente metodologia di applicazione della contrattazione di 2° livello.

PREMIO PRODUTTIVITA' - NORME GENERALI

La presente relazione sull'applicazione della contrattazione di 2° livello (aziendale) ha lo scopo di definire la metodologia che l'Azienda "Veneto Agricoltura" si propone di adottare per l'applicazione dell'Istituto in questione.

Nell'ambito di detta metodologia è previsto di sviluppare ed attuare appositi progetti, come nel prosieguo definiti.

La presente relazione costituisce parte integrante dell'accordo sindacale relativo alla contrattazione di secondo livello, come prevista dal CCNL.

Gli obiettivi da raggiungere in funzione dell'erogazione del beneficio economico, come definiti sulla base di programmi aziendali, riguardano la **produttività economica**.

Si prevede pertanto la possibilità di premiare gli incrementi riscontrati nel macro-parametro produttività economica, caratterizzante l'andamento dell'azienda.

Si è voluto denominare "produttività economica" il parametro correlato a risultati economici complessivamente raggiunti ed al recupero di risorse da destinarsi al premio di produttività, tenuto conto dell'incidenza del concorso del fattore lavoro che consente di prendere in considerazione non il valore assoluto dei parametri sopra evidenziati, ma solo i miglioramenti rilevati periodicamente con momenti di verifica annuale.

La procedura da definire, pertanto, prevede per il macro-parametro sopra individuato le seguenti tre fasi:

- fase iniziale: individuazione dei parametri da monitorare;
- fase operativa: raccolta dei dati necessari a qualificare e quantificare i suddetti parametri;
- fase consuntiva: elaborazione e confronto dai dati iniziali e finali, calcolo degli eventuali incrementi, certificazione dei dati.

Per il macro-parametro indicato, fermo restando le tre fasi di cui sopra, si definisce quanto segue.

ACCORDO AZIENDALE - (Contrattazione di 2^a livello tra Azienda e OO.SS.)

- deve essere sottoscritto tra azienda e OO.SS. relativamente ai contenuti economici che devono essere correlati ai parametri di miglioramento della produttività.

PROGETTI PRODUTTIVITA' (Direzione Aziendale)

- devono prevedere obiettivi con momenti di verifica annuali, secondo una predefinita metodologia di misura dei parametri operativi relativi ad ogni obiettivo.

VERIFICA DEI RISULTATI (Direzione Aziendale)

- va fatta annualmente in base agli standard prefissati nel progetto di produttività economica, evidenziando gli eventuali incrementi di produttività economica; i calcoli potranno essere messi a disposizione delle OO.SS.

PREMIO ANNUALE

- può essere ripartito in maniera differenziata per livello e presenza, secondo un metodo di differenziazione definito in fase di progetto. Il premio va erogato ad ogni singolo lavoratore sotto forma di "una tantum" e sarà computabile ai fini previdenziali come da norme di legge vigente.

CERTIFICAZIONE DEI RISULTATI

- va effettuata all'atto dell'approvazione del conto consuntivo annuale dell'Azienda.

PRODUTTIVITÀ ECONOMICA - METODOLOGIA

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

L'Azienda concorda con le OO.SS. aziendali nel quadriennio 2013-2016 l'attuazione di:

- a) progetti specifici con risultati direttamente misurabili;
- b) progetti di carattere più generale con risultati distribuiti di complessa misurazione.

L'elencazione dei progetti non è e non sarà da considerarsi rigida, dato che possono verificarsi necessità e/o opportunità contingenti di modifica. I progetti dell'elenco potranno essere soggetti a varianti in corso d'opera e, inoltre, l'elenco stesso potrà essere integrato con nuovi progetti.

Per i progetti di contenuto prevalentemente tecnico, di cui alla lettera a), verranno determinati parametri indicatori di semplice misurazione. Per i progetti di contenuto prevalentemente organizzativo, di cui alla lettera b), si verificherà l'attuazione concreta e la rispondenza degli effetti dal punto di vista organizzativo rispetto a quanto previsto.

L'accordo prevede l'individuazione da parte dell'Azienda dei capi e/o referenti di servizio/ufficio/azienda/centro più specificatamente competenti in relazione ad ogni singolo progetto per la costituzione di apposite:

“Commissioni di gestione degli Obiettivi”

con il compito di relazionare sullo stato di avanzamento dei singoli progetti e sugli effetti di tale avanzamento, esprimendo anche le valutazioni economiche dei risultati in termini comparativi rispetto alla situazione di partenza.

Si ritiene che questa proposta, proprio perché più flessibile e operativa, sia più aderente alla realtà e quindi più rigorosa del solito sistema delle formule e relative variabili, basati su dati di difficile riscontrabilità.

Ad ogni Commissione competerà:

- definire preventivamente quali dovranno essere i parametri principali da prendere a riferimento per il progetto specifico;
- raccogliere periodicamente tutti dati giudicati necessari per valutare l'evoluzione del progetto;
- produrre un documento annuale in cui vengono evidenziati gli eventuali incrementi di produttività in relazione allo specifico progetto seguito e viene fatta la valutazione economica dei medesimi.

In tutte le Commissioni avrà funzioni di segretario il responsabile del progetto, presso il cui ufficio dovranno affluire tutti i dati necessari.



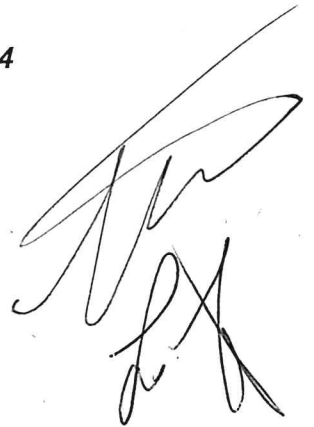
**«VENETO AGRICOLTURA»
AZIENDA REGIONALE PER I SETTORI
AGRICOLO FORESTALE E AGRO-ALIMENTARE**

Viale dell'Università - AGRIPOLIS Legnaro, Padova

**Personale operaio agricolo e florovivaista
dipendente di Veneto Agricoltura
ai sensi della L.R. 35/97 della Regione Veneto**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per gli operai agricoli e florovivaisti

***Contrattazione di secondo livello per gli operai agricoli
Verbale di Ipotesi di Accordo sulla Produttività - anno 2014***

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the top.A small, simple handwritten mark or signature, possibly a checkmark or a short signature, consisting of a vertical line with a small hook at the bottom.A small, stylized handwritten mark or signature, consisting of a few loops and a horizontal stroke.

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

e

le Rappresentanze Sindacali Territoriali e Aziendali degli operai agricoli e florovivaisti della stessa Azienda

VISTO CHE

il CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti stabilisce all'art. 2 (Struttura ed assetto del contratto - Contratto Provinciale) comma 5: "Le parti, in sede di rinnovo del Contratto Provinciale, potranno inoltre prevedere erogazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, insieme concordati, ed aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità e di altri elementi di competitività".

LE PARTI CONCORDANO

Di applicare la contrattazione aziendale, ai sensi **del CCNL per gli operai agricoli e florovivaisti**, vista la specifica organizzazione di Veneto Agricoltura che vede la presenza operativa dell'azienda in tutte le Province, con circa 20 sedi operative, tecniche e amministrative nell'ambito del territorio della Regione Veneto.

Con il presente accordo l'Azienda presenta alle OO.SS. aziendali e territoriali progetti annuali di produttività relativi ai servizi aziendali, su cui attivare la contrattazione aziendale per la definizione di una retribuzione incentivante aziendale, come da CCNL sopra individuato e da protocollo sulle Relazioni Industriali firmato con l'Azienda.

In relazione a quanto previsto dal CCNL è necessario elaborare un metodo di distribuzione degli incentivi che individui:

- **GLI OBIETTIVI**
-
- **IL SISTEMA DI MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI**
-
- **IL SISTEMA DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI**
-
- **VERIFICA DEI RISULTATI**
- **DETERMINAZIONE DELLE RISORSE DESTINATE AL PREMIO ANNUALE**

Gli Obiettivi

Com'è noto l'attività di Veneto Agricoltura non è rivolta alla commercializzazione di beni, se non per una parte residuale; principalmente l'azienda eroga servizi ad elevato contenuto tecnologico il cui beneficio è rivolto alla collettività e non è di fatto remunerato in forma diretta (prezzo del servizio) ma in forma indiretta (finanziamenti da parte di Enti Istituzionali).

Inoltre l'erogazione di tali servizi comporta a monte un'attività di ricerca applicata il cui valore economico è costituito dall'elevata qualità dei contenuti di conoscenza impiegate.

Ciò comporta tra l'altro, per la manodopera impiegata, un alto livello di qualificazione professionale e l'esigenza di un aggiornamento continuo. Per questo motivo si ritiene di premiare anche gli O.T.D. che comunque abbiano prestato la loro attività lavorativa per almeno 51 giornate complessivamente nell'anno.

Il concetto di produttività, cui normalmente è correlata l'erogazione di un beneficio economico, va dunque interpretato secondo le caratteristiche dell'attività di Veneto Agricoltura che, come già detto, è un'azienda pubblica che svolge attività di ricerca applicata e trasferisce i risultati della ricerca agli operatori economici del settore, sotto forma di servizi non direttamente retribuiti.

L'Azienda V.A. opera nelle sue articolazioni territoriali su programmi di attività nell'ambito dei quali si sviluppano singoli progetti ben definiti ed articolati nelle loro azioni.

Ciascun programma di struttura comporta una serie di attività complesse ed articolate il cui sviluppo è correlato per una rilevante misura a fattori esterni (stagionalità, finanziamenti) non correlati alla volontà e capacità di azione degli operatori. Ne consegue che la realizzazione del programma al 90% delle attività rappresenta l'usuale risultato di realizzazione; l'ulteriore 10% invece può significare un risultato di gestione cui riconoscere una speciale valenza di efficienza produttiva.

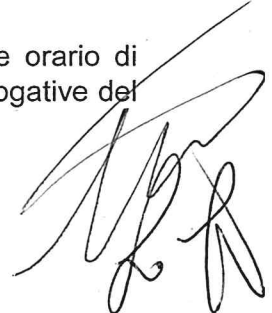
Sulla base di quanto detto e sulla scorta dei programmi aziendali, gli obiettivi per l'anno 2014 sono così definiti:

A. efficienza produttiva: recupero di tempo-lavoro nella realizzazione dei programmi di attività aziendale tali da consentire il raggiungimento del 100% delle attività previste.

B. efficacia di realizzazione: qualificazione dell'attività di progetto che si sostanzia nella anticipazione dei risultati di progetto. Allo scopo saranno individuati uno o più progetti di particolare rilevanza e che coinvolgano tutto il personale della struttura, nell'ambito dei quali saranno individuati preventivamente parametri di efficienza come sopra descritti.


Entrambi gli obiettivi sono riferiti al complesso delle attività programmate ancorché distinti per singole aziende.

C. flessibilità organizzativa: disponibilità a prestazioni lavorative oltre il normale orario di lavoro, disponibilità alla mobilità fuori dalla sede di lavoro, nell'ambito delle prerogative del CCNL vigente, e degli accordi aziendali stipulati.



Il sistema di misurazione degli obiettivi

- **obiettivo - A):**
Per ciascuna Azienda agricola o Centro Sperimentale di Veneto Agricoltura è previsto ed approvato un programma annuale di attività, articolato per singoli progetti.
L'obiettivo si intende raggiunto quando le attività previste dal programma annuale siano state portate a compimento fino al 100% della previsione. Ciò infatti rappresenta un risultato di gestione cui si riconoscerà una speciale valenza di efficienza produttiva.
- **obiettivo - B):**
L'obiettivo si intende raggiunto quando nella complessiva corrispondenza tra previsione e consuntivo del programma aziendale di attività, per l'anno di riferimento, i progetti più significativi individuati preventivamente dall'azienda a seguito di confronto con le OO.SS., siano stati eseguiti con una anticipazione, sulle scadenze previste, pari a cinque giornate lavorative.
- **obiettivo - C):**
Questo obiettivo è riferito al singolo operatore e sarà distribuito secondo la disponibilità alla flessibilità organizzativa relativa alla presenza prestata nel corso dell'anno. L'obiettivo sarà raggiunto sulla base della valutazione e della metodologia indicata nella "Scheda di valutazione della prestazione" di cui all'allegato A) del presente accordo.



La "Scheda di valutazione della prestazione del dipendente", verrà redatta e sottoscritta dai Dirigenti di Settore e/o Direttore di Sezione competente.



Il sistema di attribuzione dei benefici

Al raggiungimento degli obiettivi è correlata l'erogazione di benefici economici articolati come segue:

- **obiettivo A:**
al raggiungimento dell'obiettivo A) è correlata l'erogazione di un premio pari al 70% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al premio annuale. Il premio va distribuito in ragione delle giornate complessivamente lavorate, tra coloro che hanno superato le 51 giornate (*sono considerate presenze a tutti gli effetti, per il conteggio del beneficio economico, le assenze relative a maternità obbligatoria, donazione di sangue, permessi sindacali e infortuni sul lavoro e permessi per incarichi pubblici di cui al D.Lvo 18 agosto 2000, n. 267 e per le prerogative della legge 104/92*);
- **obiettivo B:**
al raggiungimento dell'obiettivo B) è correlata l'erogazione di un premio pari al 20% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al premio annuale. Il premio va distribuito in ragione delle giornate complessivamente lavorate, tra coloro che hanno superato le 51 giornate (*sono considerate presenze a tutti gli effetti, per il conteggio del beneficio economico, le assenze relative a maternità obbligatoria, donazione di sangue, permessi sindacali e infortuni sul lavoro e permessi per incarichi pubblici di cui al D.Lvo 18 agosto 2000, n. 267 e per le prerogative della legge 104/92*);
- **Obiettivo C:**
al raggiungimento dell'obiettivo C) è correlato un premio individuale correlato alle risorse disponibili fino ad un massimo di **Euro 300,00 (Euro trecento)** lordi da rapportare alle giornate effettivamente lavorate, da spendere su un fondo pari al 10% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al premio annuale. Eventuali economie saranno ripartite proporzionalmente sui fondi di cui agli obiettivi A e B.

Il monitoraggio del progetto e la verifica dei risultati del programma e dei progetti

- Il monitoraggio dei progetti e dei relativi programmi viene eseguito con cadenza periodica da una commissione formata dal capo azienda/responsabile di Centro e da altri due operatori del progetto, individuati dalle OO.SS. aziendali; la breve relazione così redatta sarà presentata al dirigente di riferimento per le necessarie valutazioni ed eventuali aggiustamenti. Questo anche ai fini della valutazione dei criteri di raggiungimento degli obiettivi programmati.
- La verifica dei risultati del programma e dei progetti va eseguita a conclusione dell'anno di attività dalla competente direzione di Sezione in base ai programmi aziendali di attività e ai singoli progetti secondo gli standard preventivamente stabiliti ed utili per lo svolgimento del progetto di produttività economica.
- Le parti si danno atto che l'incontro tra l'Azienda e le OO.SS. aziendali e territoriali al fine di un confronto sull'andamento e sui risultati del presente accordo e sul consuntivo dei risultati del programma e dei progetti annuali, si terrà entro la prima decade di dicembre 2014.

Determinazione delle risorse destinate al premio annuale :

- è pari all'importo complessivo di **Euro 78.000,00 (Euro settantottomila/00)** e sarà suddiviso per giornata lavorativa e con le modalità precedentemente individuate.

La determinazione dell'ammontare complessivo del premio annuale come sopra indicato, è stata calcolata in via preventiva, sulla valorizzazione economica del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- **Realizzazione fino al 100%** delle azioni individuate per il raggiungimento dei progetti obiettivo in cui è articolata l'attività delle aziende pilota e dei centri operativi, così come individuata nel Piano programma per l'anno 2014.

L'effettuazione del 90% delle attività previste rappresenta l'usuale risultato ottenuto nella realizzazione di questi progetti, in considerazione delle molteplici condizioni interne ed esterne a cui sono sottoposti. L'ulteriore realizzazione di attività per il rimanente 10% significa, invece, un risultato di gestione cui riconoscere una valenza di efficienza produttiva e quindi di valorizzazione economica da erogare agli operai che partecipano alla realizzazione dei progetti.

Per la costituzione delle risorse economiche del fondo complessivo sopra indicato, tali attività contribuiscono per 2/3 dell'ammontare indicato.

- **Realizzazione anticipata** di cinque giornate lavorative sulle scadenze previste dai progetti più significativi, individuati nel Programma aziendale di attività.

Tali azioni, se ottenute, rappresentano una valenza di efficacia dell'attività svolta, in quanto permettono all'azienda un più rapido trasferimento dei risultati di ricerca e sperimentazione effettuati e quindi una più tempestiva e puntuale attività di divulgazione dell'innovazione.

Per la costituzione delle risorse economiche del fondo complessivo sopra indicato, tali attività contribuiscono per 1/3 dell'ammontare indicato.

Previa acquisizione dell'autorizzazione regionale ai sensi della D.G.R.V. n. 2591 del 30.12.2013, il beneficio economico derivante dall'attuazione dei progetti sarà liquidato come segue:

- un acconto **pari al 50%** rispetto agli obiettivi A) e B) riferito alle giornate lavoro maturate al 31.10.2014, previa verifica del parziale raggiungimento dei risultati previsti dai progetti; tale importo verrà liquidato ai dipendenti entro il 10 dicembre del 2014;
- il saldo del beneficio economico relativo agli obiettivi A), B) e C), previa verifica del raggiungimento dei risultati previsti dai progetti, verrà liquidato ai dipendenti entro il 10 aprile 2015.

Letto, firmato e sottoscritto

Legnaro li, 23/12/ 2014


VENETO AGRICOLTURA

Il Commissario Straordinario

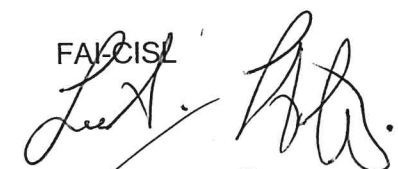


OO.SS.

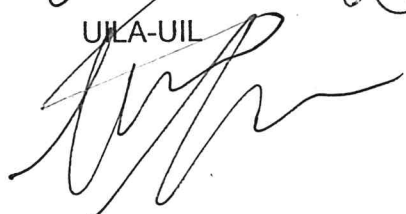
FLAI-CGIL



FAI-CISL



UILA-UIL



Le parti si danno atto che con DGR n.2434 del 16.12.2014 LA 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 operaio agricolo dell'Azienda regionale per l'anno 2014, entro l'ammontare dell'importo pari ad euro 78.000,00, non superiore in valore a quanto liquidato a tale titolo nell'anno 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. 2105 del 19 novembre 2013".

Letto, firmato e sottoscritto

Legnaro li, 23/12/ 2014

VENETO AGRICOLTURA

Il Commissario Straordinario

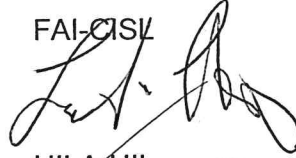


OO.SS.

FLAI-CGIL



FAI-CISL



UILA-UIL



ALLEGATO A) - METODOLOGIA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE
LEGATA ALLA FLESSIBILITA' ORGANIZZATIVA

Parametri di individuazione della flessibilità

A) Si individua attraverso i seguenti parametri:

• Disponibilità a prestazioni di lavoro oltre il normale orario
• Disponibilità ad effettuare prestazioni in giornate pre-festive e festive
• Disponibilità alla mobilità

B) Si ipotizzano due fasi:

1^a Fase: Dichiarazione di disponibilità del lavoratore. Il lavoratore dichiara all'attivazione del progetto di produttività, la sua disponibilità ad effettuare la "flessibilità" su uno, più o tutti i parametri sopra individuati.
2^a Fase: Il Lavoratore risponde alla chiamata della struttura periferica (Centro e/o Azienda) e acquisisce ogni volta un punteggio pari a un punto per chiamata/parametro. Al raggiungimento di n° 8 punti scatterà il premio.
N.B. Ogni parametro di flessibilità (Punto A) vale 1 punto per chiamata.

Precisazioni ed interpretazione :

- La sola dichiarazione di disponibilità (1^a Fase), non dà diritto alcun premio.
La struttura aziendale si impegna ad effettuare un numero di chiamate sufficienti affinché tutti i lavoratori disponibili possano partecipare alla erogazione premio.
- Nel caso in cui la soglia di punti n° 8, individuati per l'erogazione del piano, non venga raggiunta da nessun lavoratore (in quanto non è stato necessario ricorrere ad una flessibilità spinta), si potrà considerare la possibilità di erogare il premio su soglie di punteggio inferiore.
- Due rifiuti consecutivi alle rispettive chiamate escludono il lavoratore dalla lista dei disponibili.
- La commissione paritetica individuata all'interno dei Centri e Aziende, per il monitoraggio dei progetti di produttività, prevista dal verbale di accordo sulla produttività 2014, potrà essere attivata per una verifica dell'applicazione di quanto sopra.

Dati del dipendente

Cognome e Nome _____
Dati assunzione _____
Sezione di appartenenza _____
Posizione ricoperta _____
Livello contrattuale _____
Disponibilità alla flessibilità : _____ _____ _____

