

MC
B
M
A
ZJ
SM

AGRIPOLIS VIALE DELL'UNIVERSITA' LEGNARO (PADOVA)

**PERSONALE
CATEGORIA IMPIEGATI**

**ART. 2 PUNTO C)
CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI**

**CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
SUL PREMIO DI RISULTATO ANNO 2017**

VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO AGENZIA – OO.SS.

Anno 2017

AS

1
db

ML P B
A G SM

**VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE
SUL PREMIO DI RISULTATO
PERSONALE CATEGORIA IMPIEGATI
ANNO 2017**

Tra

L'Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario

e

le OO.SS. aziendali e territoriali

PREMESSO CHE,

- l'articolo 1, commi 1-2, della legge della Regione del Veneto n. 37 del 28/11/2014 prevede l'istituzione dell'Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario, (...), quale ente pubblico economico strumentale della Regione del Veneto e la correlata soppressione della Azienda regionale Veneto Agricoltura, già istituita con Legge Regionale 5 settembre 1997, n. 35;
- ai sensi dell'articolo 1, comma 3, LRV n. 37/2014, l'Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario, nei limiti delle funzioni individuate all'articolo 2 della LRV n. 37/2014, subentra nei rapporti giuridici attivi e passivi della Azienda regionale Veneto Agricoltura, secondo quanto stabilito dalla Giunta regionale in sede di approvazione delle operazioni di liquidazione;
- con Disposizione del Direttore n. 1 del 07/12/2016 l'Agenzia veneta per il settore primario, nelle more dell'acquisizione delle direttive della Giunta regionale ai sensi della LRV n. 37/2014, nonché della conseguente definizione del proprio assetto strutturale ed organizzativo, si avvale del personale della Azienda Regionale Veneto Agricoltura in liquidazione;
- le parti hanno aperto il tavolo per la produttività anno 2017;

LE PARTI CONCORDANO

1. Di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. Di dare atto che, in relazione alla prosecuzione della fase avvio dell'Agenzia e nelle more dell'acquisizione delle direttive regionali di cui all'articolo 12 LRV n. 37/2014, le parti concordano di definire per il triennio 2017-19 la seguente metodologia sul premio di risultato, ferma restando l'intesa di poterne adeguare i contenuti in funzione della definizione dell'assetto strutturale ed organizzativo dell'Agenzia ai sensi della LRV n. 37/2014.

Legnaro lì

M

Sei

Mic
M
[Signature]
[Signature]
3m
25

**VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO PER
L'APPLICAZIONE**

[Signature]

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

Tra l'Agenda Veneta per l'innovazione nel settore primario
e le OO.SS. aziendali e territoriali;

LE PARTI

definiscono quanto segue

PREMESSA

Il presente verbale di accordo tra Agenzia 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 per il triennio 2017-2019 di definire, sviluppare ed attuare gli obiettivi di seguito illustrati, le cui schede descrittive saranno oggetto di successiva approvazione da parte dell'Ente.

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 obiettivi 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" dell'Ente.

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.

La presente ipotesi di accordo dovrà pertanto essere compatibile ai contenuti delle Direttive regionali ai sensi della LRV n. 37/2014, nelle more della loro adozione da parte della Giunta Regionale.

[Signature]

[Signature]

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 D) congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL, i contratti collettivi aziendali di cui al comma 3 della lettera B) 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.

[Handwritten signature]

176 M M A X
C) LA CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITÀ Om Z

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

MC
DM
ZF *CB*

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.*

*** ** ***

Visto il verbale d'intesa sottoscritto da UTILITALIA e dalle OO.SS. di categoria del 3 maggio 2017 con particolare riguardo ai punti 5, 6, 7 ed 8 del medesimo, le parti si danno atto che la trattativa e la stipulazione della presente ipotesi di accordo, avviene nel rispetto del punto 5 del predetto verbale di intesa, in ragione delle comunicazioni trasmesse all'Agenzia dalle OO.SS. territorialmente competenti con riferimento ai soggetti legittimati a rappresentarle nel presente procedimento.

AB

[Signature]

2) PREMIO DI RISULTATO: NORME GENERALI

Per il triennio 2017-2019 si prevede la possibilità di realizzare obiettivi volti a premiare gli incrementi riscontrati in applicazione di uno o più dei macro-parametri, caratterizzanti l'andamento dell'Agenzia e finalizzati al miglioramento della competitività dell'Ente, 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 dell'Agenzia, 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 dell'Agenzia (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 dall'Ente; 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 dell'Agenzia 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 dell'Agenzia (a titolo meramente esemplificativo: progettazione e realizzazione di un nuovo sito internet).

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 in senso lato e quindi ad una "efficientazione" dell'Agenzia.

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.

Le parti si danno atto che l'obiettivo/gli obiettivi per l'anno 2017 sarà/saranno sviluppato/i in coerenza con i contenuti delle direttive regionali ai sensi della LRV n. 37/2014.

Handwritten initials and signatures: AM, DM, MC, and several illegible signatures.

Handwritten initials: AB

Handwritten signature and the number 7.

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

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.

176



ZF

5mm



3) PREMIO DI RISULTATO - ARTICOLAZIONE

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

- Agenzia e OO.SS. con il presente accordo definiscono i contenuti normativi ed economici del premio di risultato, quale erogazione correlata alla realizzazione di obiettivi 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.

OBIETTIVI

- La Direzione dell'Agenzia, con i Dirigenti di Settore, provvede alla definizione ed approvazione degli obiettivi relativamente all'anno di riferimento, secondo una predefinita metodologia di misurazione dei parametri operativi relativi ad ogni obiettivo.

VERIFICA DEI RISULTATI (Direzione)

- La Direzione dell'Agenzia, con i Dirigenti di Settore, presiede annualmente alla attività di verifica ed accertamento del raggiungimento del risultato conseguito nell'ambito degli obiettivi approvati, rilevando gli eventuali incrementi/miglioramenti di produttività/qualità dei servizi/efficienza organizzativa/innovazione, tramite misurazione degli indicatori, ove 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 degli obiettivi dell'Ente 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.

In relazione all'evoluzione dell'attuale quadro di riferimento in materia di trattamento economico e normativo applicabile al personale dell'Ente, le parti si danno atto che i complessivi contenuti del presente accordo potranno essere rivisti per verificarne la complessiva sostenibilità sotto il profilo finanziario e dei vincoli di bilancio.

4) PREMIO DI RISULTATO - METODOLOGIA

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

Nel triennio 2017-2019 l'Agenzia concorda con le RSU/OO.SS. che il premio di risultato è legato al perseguimento di obiettivi finalizzati al miglioramento dei macro-parametri sopra individuati (produttività, qualità dei servizi, efficienza organizzativa, innovazione) secondo quanto di seguito esposto:

- A. Obiettivo generale dell'Agenzia rilevabile da indicatori di bilancio;
- B. Obiettivo collettivo di struttura rilevabile dai piani di attività;
- C. Obiettivi individuali rilevabili dalla misurazione della prestazione del dipendente.

AB

MZ

X
A
P
ZF
DM

A. OBIETTIVO GENERALE DELL'AGENZIA (OGA) RILEVABILE DA INDICATORI DI BILANCIO

L'Obiettivo generale dell'Agenzia (OGA) coinvolge in maniera diffusa e trasversale tutto il personale dell'Ente ed è funzionale ad assicurare un risultato oggettivamente misurabile sotto il profilo finanziario, certificabile dal consuntivo dell'esercizio; tale obiettivo viene definito in linea con il piano degli indicatori di bilancio ai sensi del d.lgs. 118/2011, i quali sono volti alla misurazione della complessiva efficienza gestionale delle amministrazioni.

L'OGA viene definito nei suoi contenuti dalla Direzione dell'Agenzia (Direttore e Direttori di Sezione), con il coinvolgimento e la collaborazione dei Dirigenti di Settore.

L'Agenzia, per il tramite dei Dirigenti, provvede ad informare il personale circa i contenuti dell'OGA.

La Direzione dell'Agenzia, all'esito della adozione del consuntivo dell'esercizio finanziario, provvederà a verificare il raggiungimento dell'obiettivo tramite rilevazione dell'indicatore di bilancio individuato, redigendo il verbale di validazione.

B. OBIETTIVO COLLETTIVO DI STRUTTURA (OCS) RILEVABILE DAI PIANI DI ATTIVITÀ

L'Obiettivo collettivo di struttura (OCS), a valenza annuale o pluriennale, coinvolge collettivamente il personale di distinte strutture dell'Agenzia ed è riconducibile ai rispettivi piani di attività, tenuto conto del complesso delle iniziative legate alla istituzionalizzazione dell'assetto strutturale ed organizzativo dell'Agenzia ai sensi della LRV n. 37/2014.

L'OCS viene definito nei suoi contenuti dalla Direzione dell'Agenzia (Direttore e Direttori di Sezione), su proposta dei Dirigenti di Settore.

Per il/i suddetto/i obiettivo/i sarà/saranno determinati parametri indicatori di semplice misurazione di raggiungimento dello stesso.

L'Agenzia, in persona del Dirigente Responsabile, per la parte di competenza, al momento di avviare le attività preordinate al raggiungimento dell'OCS, si impegna, altresì, ad organizzare con il personale interessato degli appositi incontri con carattere informativo circa i contenuti dello stesso, gli indicatori cui ancorare la valutazione del risultato, nonché i compiti assegnati a ciascun partecipante, la tempistica di realizzazione e la calendarizzazione del monitoraggio e delle valutazioni intermedie.

Ciascun Dirigente responsabile, per la parte di competenza, con la collaborazione del personale interessato, ha il compito di monitorare l'andamento dell'obiettivo, nonché produrre un documento di riepilogo/relazione finale sui risultati raggiunti.

Il medesimo Dirigente a fine anno presenterà alla Direzione la propria valutazione sul conseguimento dell'obiettivo, sulla base del documento di riepilogo/relazione finale di cui sopra, tramite disamina degli indicatori di risultato predeterminati.

Sulla base delle relazioni predisposte e della conseguente valutazione del Dirigente responsabile, la Direzione dell'Agenzia, al fine di assicurare uniformità ed omogeneità di giudizio, provvederà in una apposita riunione a redigere il verbale di validazione dei risultati conseguiti.





*** ** **

L'Agenzia comunica alle OO.SS. il risultato finale dell'OGA e del/degli OCS.
Sulla base del/dei verbale/i della Direzione di validazione dei risultati degli obiettivi di cui sopra, l'Agenzia adotterà i correlati atti deliberativi del Direttore per l'erogazione del beneficio economico.

C. OBIETTIVI INDIVIDUALI

La prestazione individuale viene valutata secondo obiettivi individuali e fattori comportamentali come da scheda allegata al presente accordo;

Le parti concordano che, nel caso il dipendente intendesse formulare delle osservazioni relativamente alla valutazione della prestazione individuale, ai fini della definizione della questione viene istituita una Commissione formata secondo i criteri di seguito evidenziati:

- ✓ il dipendente valutato, con l'eventuale assistenza di un rappresentante delle OO.SS;
- ✓ il dirigente valutatore con l'eventuale presenza del Direttore di Sezione di riferimento;
- ✓ Il Direttore dell'Agenzia che presiede la Commissione.

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 dell'obiettivo. Gli indicatori devono essere finalizzati, specifici, misurabili, attuabili, realistici, tempestivi, comprensibili e pertinenti all'obiettivo.

Nell'ambito degli obiettivi definiti 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;
- *di economicità*: misura, nel lungo periodo, la sostenibilità e la capacità di soddisfare i bisogni rapportandoli ai costi.

5) PREMIO DI RISULTATO ANNO 2017: RIPARTIZIONE E CRITERI DI CALCOLO.

Il beneficio economico è correlato all'attuazione degli obiettivi di cui al precedente paragrafo 4. Il premio di risultato viene erogato secondo la seguente ripartizione ed in funzione dei seguenti criteri.

RIPARTIZIONE:

- A. OGA: 60% (del beneficio)
- B. OCS: 20% (del beneficio)
- C. Obiettivi individuali: 20% (del beneficio)

Le parti convengono che, in ragione della complessiva evoluzione dei procedimenti preordinati alla ridefinizione dell'assetto strutturale ed organizzativo dell'Ente ai sensi della LRV n. 37/2014, per gli anni 2017 e 2018 il premio di risultato sarà correlato al raggiungimento dell'OGA e degli Obiettivi individuali secondo la seguente ripartizione:

- A. OGA: 70% (del beneficio);
- C. Obiettivi individuali: (30% del beneficio).

CRITERI:

La quota del premio viene erogata nell'importo corrispondente alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi A, B, C, secondo i seguenti criteri:

- a) livello di inquadramento ai sensi del vigente CCNL: l'applicazione di tale criterio, di natura oggettiva, fissa la **quota teorica** di spettanza per ciascun dipendente, in coerenza con i rispettivi ambiti di responsabilità. Il personale 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 al CCNL), sarà effettuato tenendo conto del numero dei dipendenti presenti e assunti con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2017 e con contratto a tempo determinato con più di quattro mesi di attività in azienda (con oneri a carico del Bilancio dell'Agenzia) nel periodo di svolgimento delle attività funzionali al raggiungimento degli obiettivi, nonché del relativo livello di inquadramento. Per il conteggio del beneficio, inoltre, si terrà conto, per i dipendenti a tempo indeterminato presenti al 1° gennaio 2017, del livello parametrico assegnato contrattualmente a tale data.
- b) livello di presenza di ciascun dipendente nell'anno di riferimento.
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.

Nell'ipotesi in cui non venga raggiunto l'obiettivo (OGA; OCS; Obiettivo Individuale) nella percentuale che dà diritto al conseguimento dell'intera quota di premio, gli eventuali importi in tal modo non erogati andranno a confluire in un apposito fondo di Bilancio, previa comunicazione alla RSU del valore complessivo così determinato, da destinarsi a scopi legati alla sicurezza e/o alla socialità, senza oneri aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale.
L'Agenzia fornirà alle OO.SS. una preventiva informativa circa le modalità di impiego di tali risorse.

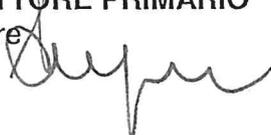
6) TEMPI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEI BENEFICI ECONOMICI

Fermo restando quanto convenuto tra le parti al paragrafo 3), ultimo capoverso, della presente ipotesi di accordo si stabilisce quanto segue:

- un importo pari ad euro 500,00= rapportato ai mesi di effettivo servizio svolto alla data del mese precedente a quello di erogazione, in funzione dello stato di avanzamento dell'obiettivo generale aziendale (OGA). Tale importo verrà liquidato ai dipendenti entro il **mese di novembre** dell'anno di riferimento, compatibilmente con la disponibilità di risorse di bilancio e previa approvazione dell'ipotesi di accordo ai sensi della DGRV n. 1841 e s.m.i.; qualora le suddette condizioni intervenissero in tempi successivi a quelli necessari per l'erogazione entro la mensilità di novembre, l'importo di cui sopra sarà erogato entro la prima mensilità utile;
- l'ulteriore importo, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi individuati, verrà liquidato ai dipendenti entro il mese di **giugno dell'anno successivo a quello di riferimento** compatibilmente con la disponibilità di risorse di bilancio.

Legnaro li, ____

AGENZIA VENETA PER L'INNOVAZIONE
NEL SETTORE PRIMARIO
Il Direttore

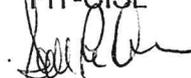


OO.SS.

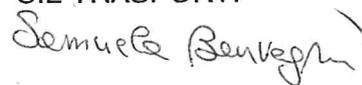
FP-CGIL



FIT-GISL



UIL-TRASPORTI



LF

[Handwritten initials and signatures]

CCNL SERVIZI AMBIENTALI
APPLICAZIONE ART. 2) PUNTI B) E C)- CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
PER LA PRODUTTIVITA' ANNO 2017

TABELLA RIASSUNTIVA DELLE VALORIZZAZIONI ECONOMICHE

PRODUTTIVITA'

QUALITA' DEI SERVIZI

EFFICIENZA/EFFICACIA ORGANIZZATIVA

INNOVAZIONE

TOTALE BENEFICI ECONOMICI
A DISPOSIZIONE

Fermo restando quanto convenuto tra le parti al paragrafo 3), ultimo capoverso, della presente ipotesi di accordo, l'importo stanziato a titolo di premio di risultato per l'anno 2017 è correlato e non potrà essere superiore, per ciascun livello di inquadramento, nei valori attualmente in godimento, ad una mensilità della corrispondente retribuzione base parametrica integrata dai seguenti elementi retributivi: indennità integrativa ex articolo 32, lett. L) C.C.N.L.; E.D.R.; anzianità media.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

**PREMIO DI RISULTATO
ANNO 2017**

OBIETTIVI INDIVIDUALI

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIPENDENTE

Cognome e nome _____

Anno _____

Sezione e settore di appartenenza _____

Profilo professionale _____

Livello di inquadramento _____

Valutatore _____

	Liv. Q/8/7		Liv. 6/5/4/3/2	
	max	Punteggio assegnato	max	Punteggio assegnato
Competenza e preparazione tecnico-professionale / Orientamento alla qualità	25		20	
Autonomia / Orientamento al risultato	20		20	
Organizzazione del lavoro/ Lavoro in team	25		20	
Disponibilità / Flessibilità	15		20	
Affidabilità / Rispetto dei tempi	15		20	
Totali	100		100	

Elementi della valutazione:

➤ Competenza e preparazione tecnico – professionale / Orientamento alla qualità

Indica la capacità di svolgere il proprio incarico con il grado di approfondimento e la perizia necessari; di conoscere i processi di lavoro delle attività cui è preposto; di assicurare livelli qualitativi adeguati rispetto allo svolgimento dei compiti affidati, da valutarsi anche in relazione alla incidenza di interventi correttivi del responsabile/valutatore sul lavoro svolto.

M

de

Handwritten initials and signatures at the top of the page, including 'MZ', 'AS', and 'DM'.

- Autonomia / Orientamento al risultato
Indica il livello di indipendenza nello svolgimento degli incarichi affidati, nonché la capacità di svolgere le proprie mansioni con l'ottica del miglioramento delle procedure e dell'orientamento al risultato aziendale.

- Organizzazione del lavoro / Lavoro in team
Indica la capacità di curare l'efficace programmazione delle attività affidate, di garantire il coordinamento del gruppo e/o di dialogare e collaborare in modo costruttivo nel lavoro di gruppo, favorendo il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

- Disponibilità / Flessibilità
Indica il grado di collaborazione, spirito di sacrificio e dedizione al lavoro, nonché la capacità di adattarsi ai mutamenti organizzativi per la realizzazione degli obiettivi affidati.

- Affidabilità / Rispetto dei tempi
Indica la propensione a svolgere con diligenza, scrupolosità e puntualità la propria mansione anche con riferimento al controllo e rispetto dei tempi assegnati.

Criteria di erogazione del premio

Valutazione	PREMIO
tra 86 e 100	100%
tra 71 e 85	80%
tra 56 e 70	70%
tra 41 e 55	55%
Meno di 41	0

Note a cura del valutato
E' avvenuto un incontro di verifica intermedia con il dirigente valutatore?

Data _____

Handwritten signature at the bottom right of the page.

Il Dirigente valutatore

Il dipendente valutato per presa visione

MC
M
M
SM
Z
S

S

