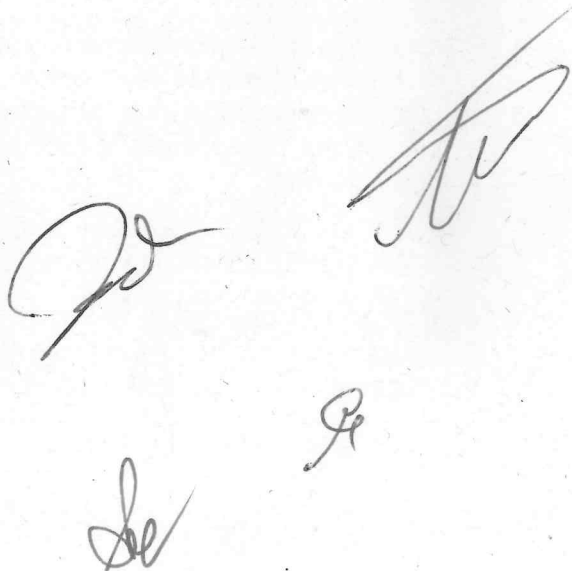


Personale operaio agricolo
Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario
legge della Regione del Veneto n. 37/2014

Verbale di Ipotesi di Accordo in 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 2017



**CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
VERBALE DI IPOTESI DI ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA' OPERAI AGRICOLI
ANNO 2017**

Tra l'**Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario**

e

le **Rappresentanze Sindacali Territoriali degli operai agricoli dell'Agenzia**

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;
- la Giunta Regionale del Veneto ha adottato la Deliberazione n. 931 del 23/06/2017 con oggetto "Approvazione degli indirizzi e delle direttive all'Agenzia veneta per l'innovazione nel settore primario. Art. 3 Legge regionale 28 novembre 2014, n. 37. DGR / CR 42 del 14 aprile 2017";
- ai sensi dell'articolo 12, comma 4, LRV n. 37/2014, "Agli operai delle aziende o gestioni agricole e forestali si applicano i rispettivi contratti collettivi nazionali di lavoro e la relativa previdenza di settore";
- vista la richiesta presentata dalle OO.SS. di apertura del tavolo di trattativa per la produttività anno 2017;

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";
- in relazione all'articolazione organizzativa dell'Agenzia, con sedi operative dislocate nell'ambito di diverse provincie del territorio regionale, le parti hanno stabilito di attivare il livello di contrattazione aziendale per dare contenuti omogenei ed uniformi all'istituto del premio di produttività da applicare a tutta la manodopera operaia, fissa e stagionale, utilizzata presso le suddette sedi;

LE PARTI

concordano di definire la seguente metodologia di applicazione della contrattazione di secondo livello, dando atto che i relativi contenuti sono stati definiti tenendo conto delle direttive fornite dalla Giunta Regionale con Deliberazione n. 931 del 23/06/2017.



La metodologia approvata con il presente accordo avrà durata biennale (2017-2018), in ragione della complessiva evoluzione dei procedimenti preordinati alla ridefinizione dell'assetto strutturale ed organizzativo dell'Ente ai sensi della LRV n. 37/2014.

A) **NORME GENERALI**

Così come previsto dal CCNL, il presente accordo aziendale condiziona la definizione e l'erogazione del premio di produttività alla realizzazione di obiettivi aziendali aventi come obiettivo l'incremento/miglioramento 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.

Il parametro "**Produttività**" è correlato al miglioramento delle attività / incremento dei risultati negli ambiti di operatività dell'Agenzia, ovvero mantenimento dei livelli 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).

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 delle attività; 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.

La procedura da definire, pertanto, prevede per il/i macro-parametro/i individuato/i 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/i macro-parametro/i individuato/i, ferme restando le tre fasi di cui sopra, si definisce quanto segue.

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 produttività, 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.

PIANI DI ATTIVITA' / PROGETTI (Direzione)



- La Direzione dell'Agenzia, per il tramite delle proprie articolazioni organizzative, approva i piani di attività/progetti, con l'obiettivo di incrementare/migliorare i macro-parametri individuati con momenti di verifica annuali, secondo una predefinita metodologia di misurazione dei parametri operativi relativi ad ogni obiettivo.

VERIFICA DEI RISULTATI (Direzione)

- La Direzione dell'Agenzia, presiede annualmente alla validazione dell'attività di verifica ed accertamento compiuta dalla competente struttura circa il raggiungimento del risultato previsto nell'ambito degli obiettivi approvati, tramite rilevazione degli eventuali incrementi/miglioramenti del/i parametro/i individuato/i. Tale verifica va effettuata all'atto dell'approvazione del conto consuntivo annuale dell'Agenzia.

PREMIO ANNUALE

Il premio è calcolato in maniera differenziata per livello e presenza, va erogato ad ogni singolo lavoratore sotto forma di "una tantum" e sarà computabile ai fini previdenziali come da norme di legge vigenti. Eventuali economie non saranno redistribuite, ma andranno a confluire in un apposito fondo di Bilancio, previa comunicazione alle OO.SS. del valore complessivo così determinato, da destinarsi a scopi legati alla sicurezza e/o alla socialità, senza oneri aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale.

B) METODOLOGIA

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

L'Agenzia concorda con le OO.SS. per il biennio 2017-2018, in riferimento a quanto precisato in premessa, l'attuazione di:

- a) piani di attività/progetti specifici con risultati direttamente misurabili;
- b) piani di attività/progetti di carattere più generale con risultati distribuiti di complessa misurazione;
- c) obiettivi individuali tramite misurazione di fattori professionali e comportamentali del singolo lavoratore.

L'elencazione dei piani di attività/progetti non è e non sarà da considerarsi rigida, dato che possono verificarsi necessità e/o opportunità contingenti di modifica.

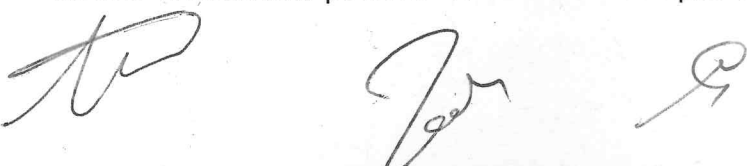
I piani di attività/progetti approvati potranno essere soggetti a varianti/integrazioni in corso d'opera in relazione alle eventuali modifiche apportate al Piano Economico di Gestione (PEG) per l'esercizio di riferimento.

Per i piani di attività/progetti di contenuto prevalentemente tecnico, di cui alla lettera a), verranno determinati parametri indicatori di semplice misurazione.

Per i piani di attività/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 la definizione da parte dell'Agenzia di piani di attività/progetti volti all'incremento/miglioramento di uno o più dei macro-parametri sopra individuati, secondo le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a) e b).

L'accordo prevede altresì che i responsabili e/o referenti di servizio/ufficio/azienda/centro delle diverse articolazioni periferiche, abbiano il compito di relazionare sullo stato di avanzamento dei



singoli progetti e sugli effetti di tale avanzamento, esprimendo anche le valutazioni dei risultati in termini comparativi rispetto alla situazione di partenza.

Ai predetti responsabili e/o referenti di servizio/ufficio/azienda/centro compete quanto segue:

- quantificare/qualificare preventivamente quali dovranno essere gli incrementi/miglioramenti attesi dei parametri individuati per il piano di attività/progetto approvato;
- raccogliere periodicamente tutti dati giudicati necessari per valutare l'evoluzione del piano di attività/progetto;
- produrre un documento annuale in cui vengono evidenziati gli eventuali incrementi/miglioramenti del/i parametro/i individuato/in relazione allo specifico piano di attività/progetto approvato.

C) OBIETTIVI E MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI

L'erogazione del premio di produttività è correlata alla definizione delle seguenti fasi:

- **OBIETTIVI**
- **SISTEMA DI MISURAZIONE DEGLI OBIETTIVI**
- **SISTEMA DI ATTRIBUZIONE DEI BENEFICI**
- **VERIFICA DEI RISULTATI**

Gli Obiettivi

Com'è noto l'attività dell'Agenzia non è rivolta alla commercializzazione di beni, se non per una parte residuale; principalmente l'Agenzia 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 è costituito dall'elevata qualità dei contenuti di conoscenza impiegata.

Ciò comporta tra l'altro, per la manodopera utilizzata, un alto livello di qualificazione professionale e l'esigenza di un aggiornamento continuo.

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

L'Agenzia opera nelle sue articolazioni territoriali tramite l'attuazione di piani di attività/progetti analiticamente definiti ed articolati nelle loro azioni.

Ciascun piano di attività/progetto 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 piano di attività/progetto al 90% della previsione rappresenta un risultato di gestione riconducibile alla piena realizzazione del programma; l'ulteriore 10% invece può significare un risultato di gestione cui riconoscere una speciale valenza di efficienza produttiva.



Sulla base di quanto esposto e sulla scorta dei piani di attività/progetti dell'Ente, in coerenza con i contenuti delle direttive adottate dalla Giunta Regionale ai sensi dell'articolo 12 LRV n. 37/2014, gli obiettivi per il biennio 2017-2018, in riferimento a quanto precisato in premessa, sono così definiti:

- A) **OBIETTIVO DI STRUTTURA:** recupero di tempo-lavoro nella realizzazione dei piani di attività/progetti delle distinte articolazioni organizzative dell'Agenzia, tali da consentire la completa realizzazione delle attività previste nella tempistica programmata;
- B) **OBIETTIVI INDIVIDUALI:** incentivazione della produttività individuale tramite misurazione della prestazione sulla base dei fattori professionali e comportamentali di cui alla scheda allegata al presente accordo.

Il sistema di misurazione degli obiettivi

Obiettivo sub A)

Per ciascuna azienda agricola o centro sperimentale dell'Agenzia è previsto ed approvato un piano annuale di attività e/o un elenco di progetti, analiticamente articolato/i nelle azioni programmate in funzione della sua/loro attuazione.

Realizzazione fino al 100%.

L'obiettivo di struttura si intende raggiunto quando le azioni individuate per l'attuazione dei piani di attività/progetti in cui è articolata l'attività delle aziende pilota e dei centri operativi, così come declinata nel Piano Economico di Gestione (PEG), siano state portate a compimento fino al 100% della previsione e nel rispetto della tempistica programmata.

Le parti convengono, al riguardo, che l'effettuazione del 90% delle attività previste rappresenta un risultato di gestione riconducibile alla piena realizzazione del programma, in considerazione delle molteplici condizioni interne ed esterne incidenti sulla ordinaria realizzazione delle attività programmate, quali: fattori di incertezza legati alla stagionalità delle attività; progressivi e continui adeguamenti della programmazione in ragione dei vincoli procedurali e di spesa sulle assunzioni della manodopera operaia; ridefinizione degli obiettivi con riferimento alla progressiva acquisizione dei finanziamenti; approvazione e/o acquisizione di nuovi progetti in corso d'anno.

Obiettivo sub B)

Questo obiettivo è riferito a misurare la produttività/efficienza del singolo lavoratore sulla base della valutazione dei fattori professionali e comportamentali individuati 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 dal Dirigente di struttura competente.

Su richiesta delle OO.SS. volta ad ottenere chiarimenti in ordine alle valutazioni individuali di cui all'obiettivo sub lettera B), l'Agenzia fisserà un apposito incontro informativo.

Il sistema di attribuzione dei benefici

Il premio è calcolato in maniera differenziata per livello e presenza.

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, con la precisazione che deve essere in ogni caso assicurata una prestazione minima di 51 giornate di effettivo lavoro.

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



Obiettivo sub A)

Al raggiungimento dell'obiettivo sub lettera A) è correlata l'erogazione del 70% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al premio annuale.

Obiettivo sub B)

Al raggiungimento dell'obiettivo sub lettera B) è correlata l'erogazione del 30% dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al premio annuale.

Nell'ipotesi in cui non venga raggiunto l'obiettivo 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 alle OO.SS. del valore complessivo così determinato, da destinarsi a scopi legati alla sicurezza e/o alla socialità, senza oneri aggiuntivi a carico del Bilancio aziendale.

Il monitoraggio dei piani di attività/progetti e la verifica dei risultati attesi

Il monitoraggio dei piani di attività e/o dei progetti approvati viene eseguito con cadenza periodica dal responsabile/referente di servizio/ufficio/azienda/centro; le relative relazioni sull'andamento di gestione saranno presentate al dirigente di riferimento per le necessarie valutazioni ed eventuali aggiustamenti.

La verifica dei risultati dei piani di attività e/o dei progetti approvati va eseguita a conclusione dell'anno di riferimento dalla competente Sezione in base alla valutazione dei parametri preventivamente individuati per la realizzazione degli obiettivi rilevando gli eventuali incrementi/miglioramenti.

La Direzione dell'Agenzia, presiede annualmente alla validazione dell'attività verifica ed accertamento compiuta dalla competente Sezione circa il raggiungimento del risultato previsto nell'ambito degli obiettivi approvati.

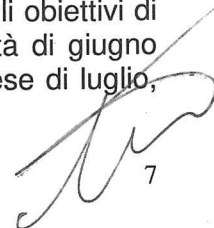
D) DETERMINAZIONE E MODALITA' DI EROGAZIONE DELLE RISORSE

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 economici del presente accordo potranno essere rivisti per verificarne la complessiva sostenibilità sotto il profilo finanziario e dei vincoli di bilancio.

Fermo restando quanto sopra, 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, ad una mensilità media del corrispondente salario minimo contrattuale nei valori attualmente in godimento e parametrato alle giornate di effettivo lavoro prestate da ciascun dipendente nell'anno di riferimento.

Previo acquisizione dell'autorizzazione regionale ai sensi della DGRV n. 1944 del 06.12.2016 e s.m.i., il beneficio economico derivante dall'attuazione degli obiettivi di struttura ed individuali sarà liquidato come segue:

- un importo pari al 50% della valorizzazione economica dell'obiettivo individuato sub A), riferito alle giornate di effettivo lavoro svolte al 31/10/2017, previa verifica dello stato di avanzamento delle attività previste dai piani di attività/ progetti approvati; tale importo verrà liquidato con la mensilità di novembre dell'anno di riferimento, da corrispondere nel successivo mese di dicembre;
- un ulteriore importo corrispondente alla residua valorizzazione economica degli obiettivi individuati sub A) e B), previa verifica del raggiungimento dei risultati previsti dagli obiettivi di struttura ed individuali di cui alle lettere A) e B), verrà liquidato con la mensilità di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, da corrispondere nel successivo mese di luglio, compatibilmente alla disponibilità di risorse di bilancio.



Letto, approvato e sottoscritto


Legnaro lì, 28 DIC. 2017

AGENZIA VENETA PER L'INNOVAZIONE
NEL SETTORE PRIMARIO
Il Direttore



OO.SS.

FLAI-CGIL



FAI-CISL



UILA-UIL



**PREMIO DI RISULTATO
ANNO 2017**

OBIETTIVI INDIVIDUALI

SCHEMA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI DEL DIPENDENTE

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

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORAMENTALI	Specializzato super Specializzato		Qualificato super Qualificato		Comune	
	max	Punteggio assegnato	max	Punteggio assegnato	max	Punteggio assegnato
Competenza e preparazione tecnico-professionale	25		20		15	
Autonomia	20		20		15	
Organizzazione del lavoro/ Lavoro in team	25		20		20	
Disponibilità / Flessibilità	15		20		25	
Affidabilità / Rispetto dei tempi	15		20		25	
Totali	100		100		100	

Elementi della valutazione:

➤ Competenza e preparazione tecnico – professionale

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.

➤ Autonomia

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 _____

Il Dirigente valutatore

Il dipendente valutato per presa visione

