

Allegato "I" delib. n° 89 dell'8/7/2015

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno Luglio 2015 alle ore..... presso la sede di Confcommercio Pavia

TRA

Paviasviluppo – Azienda Speciale della CCIAA di Pavia – rappresentata dalla dr.ssa Federica Pasinetti in qualità di Direttore assistita da ASCOM Pavia nella persona del Direttore Gian Piero Guatelli

E

Fisascat CISL di Pavia, nella persona del Segretario Provinciale Gildo Comerci in rappresentanza dei dipendenti di Paviasviluppo

(di seguito congiuntamente "Parti")

PREMESSO CHE

- con determinazione del Consiglio di Amministrazione N.33 del 18 ottobre 2000 e n. 41 del 14 Luglio 2000 le Aziende Speciali PAVIAFORM e PAVIAMOSTRE, successivamente unificate in Paviasviluppo hanno stabilito, facendo seguito a esplicita richiesta avanzata dal personale, di concedere l'utilizzo di buoni pasto sostitutivi di servizio di mensa aziendale;
- con determinazione del Direttore n. 15 del 4 novembre 2009 è stato istituito un premio incentivante legato alla produttività individuale, successivamente qualificato, con determinazione del Direttore n. 7 del 29 settembre 2012, quale "premio variabile di rendimento";
- con determinazione del Direttore n. 5 del 2 maggio 2013 sono state aggiornate le schede per la valutazione del personale al fine di integrare i parametri di valutazione relativi ai comportamenti individuali, già previsti in sede di istituzione del Premio, con ulteriori parametri riferiti al raggiungimento di obiettivi sia aziendali che individuali, in armonia con il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance adottato dalla Camera di Commercio di Pavia ai sensi del D.lgs 150/2009;
- la Fisascat CISL di Pavia, intervenendo in nome e per conto dei dipendenti di Paviasviluppo ha chiesto all'azienda un incontro finalizzato a verificare le modalità di

IL SEGRETARIO GENERALE
(Federica Pasinetti)

- riconoscimento degli istituti suddetti, alla luce dell'evoluzione organizzativa in atto nonché delle "linee di condotta e di indirizzo per la regolamentazione per la gestione del personale di Paviaviluppo" recepite con delibera del Consiglio n. 14 del 21 marzo 2013;
- effettuato l'incontro richiesto, le Parti hanno espresso il proprio consenso a stipulare un apposito accordo sindacale che serva a regolamentare l'erogazione del buono pasto e del premio variabile di rendimento a favore dei dipendenti dell'azienda;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Paviaviluppo riconosce ai propri dipendenti stabilmente assunti a tempo indeterminato il buono pasto sostitutivo del servizio di mensa, del valore nominale equiparabile e comunque non superiore a quello vigente per il personale della Camera di Commercio di Pavia, attualmente pari a € 7,00;
- il buono pasto non viene erogato ai dipendenti assenti per ferie, permessi non connessi all'attività lavorativa o in caso di qualsiasi altra tipologia di congedo o assenza dal lavoro;
- il buono pasto non viene erogato nel caso in cui il costo del pasto sia, per qualsiasi motivo, rimborsato/sostenuto dall'azienda con altre modalità (ad esempio in caso di trasferte, missioni, partecipazioni a pranzi o eventi di rappresentanza, altre analoghe situazioni);
- il premio variabile di rendimento è riconosciuto ai dipendenti secondo i criteri di valorizzazione del merito definiti nelle schede di valutazione del personale di cui alla determinazione del Direttore n. 5 del 2/5/2013 richiamata in premessa e allegate al presente accordo. La valutazione è effettuata dal Direttore dell'Azienda con il supporto del Direttore Operativo e si basa sui seguenti parametri:
 - **grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali:** il punteggio è calcolato sulle medie della percentuale di raggiungimento degli obiettivi operativi assegnati all'azienda dal Piano Performance della Camera di Commercio, che viene preventivamente illustrato ai dipendenti dell'Azienda;
 - **grado di raggiungimento degli obiettivi individuali:** sono obiettivi specifici assegnati a ciascun dipendente in base alla propria funzione e al proprio profilo professionale, riguardano l'apporto dei singoli al raggiungimento degli obiettivi aziendali e al processo produttivo e sono illustrati in apposite schede predisposte dal Direttore Operativo che vengono sottoposte al collaboratore che firmerà per

IL SEGRETARIO GENERALE
(Soderica Fasini)

accettazione. Il punteggio è calcolato sulle medie della percentuale di raggiungimento dei risultati previsti nel piano degli obiettivi individuali;

- **comportamenti organizzativi:** sono relativi al grado di reazione positiva e costruttiva ai mutamenti, alla partecipazione alle esigenze di flessibilità, alla propensione a sviluppare competenze, alla capacità di gestione delle relazioni e delle risorse assegnate e alle capacità di organizzative e di programmazione delle attività;

I suddetti parametri sono differenziati per tipologia e peso percentuale in relazione al livello di responsabilità del dipendente, come evidenziato nelle schede allegate.

- il premio annuale è quantificato nel valore massimo di un terzo della retribuzione lorda mensile di ciascun dipendente;
- il costo lordo massimo complessivo previsto per l'attribuzione dei premi viene indicato annualmente in un'apposita voce del bilancio aziendale;
- l'importo del premio riconosciuto ad ogni singolo dipendente sarà determinato in misura proporzionale al punteggio complessivo assegnato in sede di valutazione;
- l'incentivazione non viene corrisposta ai dipendenti che nel corso dell'anno non prestino attività in Azienda o che risultino assenti a qualsiasi titolo per un periodo superiore a 180 giorni. Sono esclusi da quanto sopra ferie e/o permessi retribuiti/ROL, astensione obbligatoria per maternità, malattie o infortuni di lungo corso;
- l'Azienda favorirà la partecipazione a corsi di formazione che contribuiscano ad elevare la qualificazione professionale dei dipendenti e si impegnerà ad attuare una modalità di distribuzione delle competenze ordinarie che tenga conto della necessità di coinvolgere ed impegnare tutto il personale in forza all'Azienda in misura equilibrata;
- i premi di cui al presente accordo saranno liquidati a seguito dell'approvazione della relazione della performance da parte della Giunta Camerale e comunque entro il mese di luglio 2015;
- il presente accordo è da intendersi anche come ratifica ed approvazione definitiva del Piano di incentivazione relativo al periodo 01/01/2014 al 31/12/2014, i cui effetti economici si concretizzeranno nel mese di luglio 2015.
- Si dichiara che il presente accordo (01/01/2015- 31/12/2015) è conforme alle disposizione di cui al al Dpcm 19 febbraio 2014.

Si conviene inoltre che

IL SEGRETARIO GENERALE
(Giudica Pesenti)


- L'attivazione dei suddetti istituti è subordinata, da ora e per il tempo a venire, alla sussistenza delle seguenti condizioni organizzative ed economiche:

. presenza di un assetto organizzativo, attestato attraverso ordini di servizio del Direttore, tale da garantire il controllo sulle ore di lavoro effettivo quotidianamente svolte e lo svolgimento della pausa obbligatoria;

. disponibilità di adeguate risorse finanziarie come accertato a bilancio consuntivo dell'anno precedente a quello di gestione, in termini di rapporto tra ricavi propri e costi di struttura (indice di copertura) superiore o almeno pari a 1.

La sussistenza delle suddette condizioni verrà verificata di anno in anno e ratificata nell'ambito di apposito accordo sindacale. In sede di accordo annuale decentrato potranno essere altresì rideterminati i criteri e i parametri per l'erogazione del premio di rendimento.

Letto concordato e sottoscritto per accordo e accettazione anche dai dipendenti di Pasviasviluppo.

PAVIASVILUPPO
Az. Spec. CCIAA di Pavia

Fisascat CISL Pavia

I dipendenti

Confcommercio

IL SEGRETARIO GENERALE
(Federica Pasinetti)



PREMIO VARIABILE DI RENDIMENTO ANNO _____
SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
Personale di IV livello CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

NOME COGNOME _____

Area di valutazione	Peso %	Scarso 0-20	Insodd. 21-40	Soddisf. 41-60	Buono 61-80	Ottimo 81-100	TOT.
Grado di raggiungimento degli Obiettivi individuali Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali connessi all'incarico ricoperto	25%						
Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	10%						
Grado di reazione positiva e costruttiva ai mutamenti amministrativi e di scenario Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi, procedure, ambiente ecc.	5%						
Partecipazione alle esigenze di flessibilità Grado di collaborazione e coinvolgimento nell'ambito di iniziative promozionali estemporanee e/o situazioni di intensa attività lavorativa	10%						
Attenzione dimostrata al risultato – qualità dei risultati ottenuti Capacità di operare per il completo conseguimento degli obiettivi, superando i diversi ostacoli al loro raggiungimento	15%						
Competenze professionali in relazione al ruolo Grado di specializzazione raggiunto in relazione a conoscenze generali e specialistiche e alle capacità professionali e tecniche	10%						
Propensione a sviluppare competenze Capacità di diversificare e sviluppare le competenze al fine di arricchire ed allargare il proprio profilo professionale	15%						
Propositività, spirito di iniziativa, contributo innovativo Capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti e di responsabilità	5%						
Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e propensione a favorire la circolazione delle informazioni Capacità di gestione dei rapporti con i superiori e con gli altri colleghi; capacità di comprensione delle esigenze dell'interlocutore in una logica di confronto e perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali	5%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____ Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore dr.ssa Federica Pasinetti _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(Federica Pasinetti)

PREMIO VARIABILE DI RENDIMENTO ANNO _____
SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
 Personale di III livello CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

NOME COGNOME _____

Area di valutazione	Peso %	Scarso 0-20	Insodd. 21-40	Soddif. 41-60	Buono 61-80	Ottimo 81-100	TOT.
Grado di raggiungimento degli Obiettivi individuali Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali connessi all'incarico ricoperto	25%						
Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	10%						
Grado di reazione positiva e costruttiva ai mutamenti amministrativi e di scenario Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi, procedure, ambiente ecc.	5%						
Partecipazione alle esigenze di flessibilità Grado di collaborazione e coinvolgimento nell'ambito di iniziative promozionali estemporanee e/o situazioni di intensa attività lavorativa	10%						
Attenzione dimostrata al risultato – qualità dei risultati ottenuti Capacità di operare per il completo conseguimento degli obiettivi, superando i diversi ostacoli al loro raggiungimento	20%						
Competenze professionali in relazione al ruolo Grado di specializzazione raggiunto in relazione a conoscenze generali e specialistiche e alle capacità professionali e tecniche	5%						
Propensione a sviluppare competenze Capacità di diversificare e sviluppare le competenze al fine di arricchire ed allargare il proprio profilo professionale	5%						
Propositività, spirito di iniziativa, contributo innovativo Capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti e di responsabilità	10%						
Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e propensione a favorire la circolazione delle informazioni Capacità di gestione dei rapporti con i superiori e con gli altri colleghi; capacità di comprensione delle esigenze dell'interlocutore in una logica di confronto e perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali	5%						
Capacità di gestione delle risorse assegnate e di programmazione delle attività Capacità organizzative in relazione alle proprie responsabilità; capacità di gestione del personale interno ed esterno; leadership	5%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____ **Note:** _____

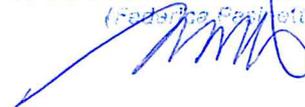
Pavia, _____

Il Direttore dr.ssa Federica Pasinetti _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE

(Federica Pasinetti)



SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
Personale di I e II livello CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

NOME COGNOME _____

Area di valutazione	Peso %	Scarso 0-20	Insodd. 21-40	Soddisf. 41-60	Buono 61-80	Ottimo 81-100	TOT.
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi individuali</u> Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali connessi all'incarico ricoperto	20%						
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale</u> Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	20%						
<u>Grado di reazione positiva e costruttiva ai mutamenti amministrativi e di scenario</u> Accettazione delle novità sul lavoro, quali metodi, procedure, ambiente ecc.	5%						
<u>Attenzione dimostrata al risultato – qualità dei risultati ottenuti</u> Capacità di operare per il completo conseguimento degli obiettivi, superando i diversi ostacoli al loro raggiungimento	10%						
<u>Propensione a sviluppare competenze</u> Capacità di diversificare e sviluppare le competenze al fine di arricchire ed allargare il proprio profilo professionale	5%						
<u>Propositività, spirito di iniziativa, contributo innovativo</u> Capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti e di responsabilità	15%						
<u>Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e propensione a favorire la circolazione delle informazioni</u> Capacità di gestione dei rapporti con i superiori e con gli altri colleghi; capacità di comprensione delle esigenze dell'interlocutore in una logica di confronto e perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali	10%						
<u>Capacità di gestione delle risorse assegnate e di programmazione delle attività</u> Capacità organizzative in relazione alle proprie responsabilità; capacità di gestione del personale interno ed esterno; leadership	15%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____

Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore dr.ssa Federica Pasinetti _____

Il dipendente _____

SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE
Personale di livello Quadro CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi

NOME COGNOME _____

Area di valutazione	Peso %	Scarso 0-20	Insodd. 21-40	Soddif. 41-60	Buono 61-80	Ottimo 81-100	TOT.
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi individuali</u> Risultati ottenuti con riferimento a specifici obiettivi individuali connessi all'incarico ricoperto	15%						
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale</u> Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	30%						
<u>Propositività, spirito di iniziativa, capacità di risolvere i problemi, contributo innovativo</u> Capacità propositiva e progettuale, prontezza nella soluzione di problemi, capacità di individuare soluzioni alternative, propensione al miglioramento continuo nelle forme di gestione	20%						
<u>Capacità di gestione delle relazioni con i colleghi e propensione a favorire la circolazione delle informazioni</u> Capacità di gestione dei rapporti con gli altri colleghi; capacità di comprensione delle esigenze dell'interlocutore in una logica di confronto e perseguendo la qualità e l'efficienza delle scelte tecniche e professionali	10%						
<u>Capacità di gestione delle risorse assegnate e di pianificazione/controllo delle attività</u> Capacità di organizzazione delle risorse e di gestione del personale interno ed esterno; leadership; capacità di motivare, capacità di pianificazione, programmazione operativa e controllo dello stato di avanzamento delle attività	25%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____ Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore dr.ssa Federica Pasinetti _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(Federica Pasinetti)