

Accordo "H" delib. n. 69 del 24/7/18

IPOTESI DI RINNOVO DI ACCORDO

Il giorno luglio 2018 alle ore presso la sede di Confcommercio Pavia

TRA

Paviasviluppo - Azienda Speciale della CCIAA di Pavia - rappresentata dal dr. Luigi Boldrin nella qualità di Direttore assistito 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 l'accordo del in atti Prot. 984/2015 sono stati riconosciuti al personale assunto a tempo indeterminato gli istituti del premio variabile di rendimento quantificato nel valore massimo di un terzo della retribuzione lorda mensile di ciascun dipendente e del buono pasto 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 2 marzo 2016 è stato stipulato un accordo per regolamentare l'erogazione - a favore dei dipendenti di Paviasviluppo - del buono pasto sostitutivo del servizio mensa e del premio variabile di rendimento, quest'ultimo in esito a un processo di valutazione del personale mediante parametri predefiniti e riferiti sia ai comportamenti organizzativi sia al grado di raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali;
- tale accordo, come previsto dallo stesso, è stato rinnovato in data 20 settembre 2017 con scadenza 20 luglio 2018;
- in base al suddetto accordo, l'attivazione di tali istituti è subordinata, sotto il profilo organizzativo alla presenza di un sistema di controllo delle presenze che permetta di rilevare la pausa pranzo - come disciplinata da disposizione di servizio n. 1 del 7/05/2015, in base alla quale "la pausa pranzo deve essere obbligatoriamente timbrata dal dipendente, fatta eccezione per il personale preposto alla direzione tecnica che è esonerato ai sensi dell'art. 134 del CCNL Commercio Aziende del Terziario, distribuzione e servizi" - e, sotto il profilo economico, alla disponibilità di adeguate risorse finanziarie, da accertarsi in sede di approvazione del bilancio

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Boldrin

consuntivo, in termini di rapporto fra ricavi propri e costi di struttura (indice di copertura) superiore o almeno pari ad 1;

- il Consiglio di Amministrazione di Paviaviluppo ha approvato in data 16 aprile 2018 il bilancio consuntivo dell'Azienda Speciale per l'esercizio 2017, dal quale si evidenzia che i ricavi propri assicurano piena copertura ai costi di struttura, avallando la sussistenza della condizione economica necessaria alla concessione del buono pasto sostitutivo del servizio mensa e del premio variabile di rendimento;
- il rappresentante di Paviaviluppo riferisce che, anche sotto il profilo organizzativo, risulta rispettata nel 2017 la condizione di aver garantito il controllo sulle ore di lavoro effettivo quotidianamente svolte, nel rispetto della pausa obbligatoria;
- con Determinazione del Direttore di Paviaviluppo n. 3 del 26 marzo 2018 sono stati rideterminati i criteri e i parametri di valutazione per l'erogazione del premio variabile di rendimento ai dipendenti dell'Azienda Speciale, assegnando un peso maggiore (60%) ai risultati ottenuti in relazione al raggiungimento degli obiettivi individuali e alla performance dell'Azienda nel suo complesso, modulando le due percentuali rispetto al livello contrattuale, e sono approvate le nuove schede di valutazione – allegate al presente accordo - per determinare il premio variabile di rendimento;
- ferme restando tutte le altre condizioni stabilite dall'accordo, tali nuove modalità di valutazione saranno applicate per l'erogazione del premio variabile di rendimento relativo all'anno 2018;
- con Determinazione del Direttore n. 13 del 26 agosto 2010, è stata riconosciuta alla figura interna di Responsabile Gestione Qualità una indennità pari a € 1.800,00 lordi da erogarsi a seguito di avvenuta verifica ispettiva dell'Ente certificatore con esito positivo;
- dopo breve discussione

SI CONVIENE

- di ratificare la sussistenza delle condizioni per il riconoscimento ai dipendenti di Paviaviluppo del buono pasto sostitutivo del servizio mensa e del premio variabile di rendimento;
- di variare i criteri e i parametri per l'erogazione del premio variabile di rendimento per l'anno 2018 come evidenziato nelle schede di valutazione allegate;
- di riconoscere al Responsabile Gestione Qualità una indennità pari a € 1.800,00 lordi da corrispondere solo ad avvenuta conferma della certificazione di Qualità aziendale;
- di rinnovare con integrazioni l'Accordo citato in premessa per la durata di un anno e, pertanto, con scadenza al 19 luglio 2019.

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Goldrin

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

PAVIASVILUPPO
Az. Spec. CCIAA di Pavia

Fisascat CISL Pavia

Confcommercio

I dipendenti

Adretti Laura

Ascione Roberta

Biffi Vanessa Layla

Iodice Martina

Lazzari Barbara

Marchi Cristina

Paroni Hildegard Francesca

Rossini Danilo

Saviotti Stefania


IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Boldrin

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	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	40%						
<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>Partecipazione alle esigenze di flessibilità</u> Grado di collaborazione e coinvolgimento nell'ambito di iniziative promozionali estemporanee e/o situazioni di intensa attività lavorativa	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	5%						
<u>Competenze professionali in relazione al ruolo</u> Grado di specializzazione raggiunto in relazione a conoscenze generali e specialistiche e alle capacità professionali e tecniche	5%						
<u>Propensione a sviluppare competenze</u> Capacità di diversificare e sviluppare le competenze al fine di arricchire ed allargare il proprio profilo professionale	10%						
<u>Propositività, spirito di iniziativa, contributo innovativo</u> Capacità propositiva e progettuale, assunzione di compiti e di responsabilità	5%						
<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	5%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____

Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Boldrin

PREMIO VARIABILE DI RENDIMENTO ANNO _____
SCHEDE 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	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	35%						
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale</u> Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	25%						
<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>Partecipazione alle esigenze di flessibilità</u> Grado di collaborazione e coinvolgimento nell'ambito di iniziative promozionali estemporanee e/o situazioni di intensa attività lavorativa	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	5%						
<u>Competenze professionali in relazione al ruolo</u> Grado di specializzazione raggiunto in relazione a conoscenze generali e specialistiche e alle capacità professionali e tecniche	5%						
<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	5%						
<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	5%						
<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	5%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____

Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Boldrin

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	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	30%						
<u>Grado di raggiungimento degli Obiettivi dell'Azienda Speciale</u> Risultati ottenuti con riferimento alla performance dell'Azienda Speciale	30%						
<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	5%						
<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	10%						
<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	5%						
<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	10%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____

Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Goldrin

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	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	40%						
<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	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 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	15%						

PUNTEGGIO MEDIO: _____

Note: _____

Pavia, _____

Il Direttore _____

Il dipendente _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Luigi Boldrin

