

Accordo aziendale

AMAP – PARTI SINDACALI

Erogazione della produttività, anno 2024, per il Personale operaio stagionale in forza all'Amap, con rapporto di lavoro a tempo determinato disciplinato dal CCNL - Sistemazione idraulico forestale

Addì ../06/2025 presso la sede dell'AMAP, via T. Edison 2, 60027, Osimo,

tra

- l'AMAP rappresentata dalla dott.ssa Francesca Severini (d'ora innanzi Agenzia)

e

- la delegazione sindacale (FLAI CGIL MARCHE) dei lavoratori rappresentata dal dott. Paolo Grossi
- la delegazione sindacale (FAI CISL) dei lavoratori rappresentata dal dott. Stefano Pepa (d'ora innanzi OO.SS);

Congiuntamente le parti

premesse che

- la Legge Regionale n. 11 del 12/05/2022 stabilisce che il rapporto di lavoro del personale assunto ai sensi dell'articolo 7 bis del decreto legge 8 settembre 2021, n. 120 (Disposizioni per il contrasto degli incendi boschivi e altre misure urgenti di protezione civile) convertito, con modificazioni, dalla legge 8 novembre 2021, n. 155, è disciplinato dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria;
- nelle more della definizione a livello Regionale del salario integrativo di competenza del C.i.r.l., ai sensi dell'art. 2 del CCNL degli addetti alle attività idraulico forestali si prevede la sottoscrizione a livello aziendale, con accordo tra le Parti, di remunerazioni strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche per l'anno 2025 in continuità con l'anno 2023 e 2024;
- con Delibera del Cda n. _____ il Consiglio di amministrazione dell'Amap approvava la stipula dell'accordo aziendale relativo all'erogazione del premio di produzione, anno 2025, per il personale operaio stagionale dell'Amap

Convengono

Art. 1

Premesse e ambito di applicazione

- le premesse sono parte integrante e sostanziale del presente Accordo;
- il presente Accordo si applica esclusivamente al personale operaio con rapporto di lavoro disciplinato dal CCNL degli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale e idraulico-agraria in forza nel 2025;
- la valutazione delle prestazioni e del raggiungimento degli obiettivi, di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il 01 gennaio 2025 e il 31 dicembre 2025;

- il presente accordo ha efficacia con decorrenza 01 gennaio 2025 fino al 31 dicembre 2025 e comunque non oltre la sottoscrizione del C.i.r.l.;
- l'erogazione della retribuzione di produttività per il personale è volta a compensare i particolari obiettivi di miglioramento dei servizi e di incremento dell'efficienza produttiva aziendale, raggiunti grazie all'impegno ed al merito individuale dei singoli lavoratori; essa è, pertanto, strettamente condizionata e correlata, in parte all'effettiva attività lavorativa (ore lavorate) resa dal singolo dipendente, in parte agli obiettivi concretamente raggiunti in ragione di essa e secondo gli accertamenti operati a seguito del sistema di valutazione di cui al presente Accordo;
- per i casi di assenza con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la produttività sarà riproporzionata in ragione di anno, secondo quanto previsto dal presente Accordo;

Art. 2

Calcolo ai fini dell'erogazione del premio di produttività

L'importo di produttività individuale maturabile dai lavoratori è così calcolata:

- produttività lorda determinata da quota oraria "base" e per livello come indicato nell'allegato A parametrata alle ore di effettiva presenza e alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi prestabiliti;
- la suddetta produttività sarà erogata in due tranches semestrali:
 - 1° tranche – ACCONTO - non oltre la mensilità di giugno da erogare entro il 15 luglio 2025 ottenuta moltiplicando la produttività oraria di cui all'Allegato A per le ore lavorate nel 1° semestre 2025;
 - 2° tranche – SALDO - a conguaglio con la corresponsione della paga di dicembre 2025 da erogare entro il 12 gennaio 2026 calcolando la produttività annuale sulla base del sistema di valutazione di cui al seguente art. 3 nonché all'Allegato B del presente accordo e delle ore effettivamente lavorate nell'anno.

Art. 3

Criteri per l'erogazione della produttività

- L'erogazione della produttività di cui all'art.2 è subordinata alla valutazione del/la dirigente responsabile, dei vivaisti, aziende agricole e centro agrochimico dell'Amap rispetto al raggiungimento degli obiettivi di struttura per i quali sono coinvolti tutti i dipendenti operai stagionali ciascuno secondo il proprio contributo su singole fasi lavorative, determinando tutti assieme, il raggiungimento degli obiettivi dettagliati dagli indicatori e target di cui all'Allegato B;
- la produttività dell'anno 2025 sarà determinata moltiplicando la retribuzione di risultato orario, come da allegato A, per il numero di ore annualmente lavorate e per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi di cui all'Allegato B del presente Accordo;
- la valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi dovrà essere illustrata al Lavoratore e controfirmata dallo stesso per presa visione;
- in caso di valutazione non condivisa, il/la dipendente potrà presentare, entro 30 giorni, eventuali controdeduzioni al/alla dirigente di assegnazione, facendosi assistere, ove lo desidera, da un rappresentante sindacale;
- la produttività maturata dal/dalla dipendente è tassativamente rapportata all'effettiva presenza in servizio;
- le Parti dichiarano integralmente condivisi gli obiettivi e gli indicatori contenuti nell'allegato B, che è parte integrante del presente Accordo;

Art. 4

Incidenza della produttività/risultato su altri istituti contrattuali

In considerazione del carattere di variabilità della produttività, gli importi corrisposti, rimarrà escluso dal computo ogni istituto di carattere economico-contrattuale indiretto, ivi compreso il TFR.

Art. 5

Sistema di valutazione del personale operaio stagionale (Otd)

Al fine di garantire l'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, l'efficienza, l'economicità e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni, viene implementato anche per gli operai agricoli stagionali, così come per il personale del Ruolo Amap il Sistema di valutazione del personale introducendo i concetti di performance organizzativa ed individuale, in analogia alla procedura di cui alla deliberazione CDA n. 12 del 28 marzo 2024, ma con specifiche pesature e tempistica come di seguito indicato.

Si introduce, dunque, un sistema di valutazione e basato sui seguenti elementi:

- Raggiungimento degli obiettivi di struttura (max 10 pt.);
- Raggiungimento degli obiettivi individuali (max 10 pt.);
- Lavoro di gruppo (max 10 pt.);
- Capacità di problem solving (max 10 pt.);

La valutazione viene determinata sulla base del punteggio totale ottenuto sommando i punteggi riportati su ciascuno dei 4 elementi sopra indicati lavorativi e comportamentali per un totale di 40 pt. massimo.

Gli obiettivi individuali vengono assegnati annualmente al personale operaio stagionale con nota del Dirigente/Direttore di assegnazione.

Entro la metà del mese di dicembre di ciascun anno l'Amap effettuerà la misurazione in cui verranno quantificati i risultati raggiunti dall'Amministrazione nel suo complesso, i contributi delle articolazioni organizzative (performance organizzativa) ed i contributi individuali (performance individuale – comportamenti).

Immediatamente dopo la misurazione ed entro il mese di dicembre, l'Amap effettuerà la valutazione durante la quale verrà formulato un "giudizio" complessivo sulla performance, cercando di comprendere i fattori interi ed esterni che possono aver influito positivamente o negativamente sul grado di raggiungimento degli obiettivi medesimi, anche al fine di apprendere per migliorare nell'anno successivo;

La scheda di valutazione di cui all'ALLEGATO C, parte integrante del presente accordo, permetterà di rendere fattuale il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa, individuale e comportamentale che dovrà concludersi entro dicembre di ciascun anno.

La metodologia suddetta di valutazione del personale operaio stagionale viene introdotta in forma sperimentale nell'anno 2025.

Le inottemperanze comportamentali derivanti dall'inosservanza dei principi di correttezza e buona fede, dagli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà e lo scarso rendimento lavorativo che rientrano nelle fattispecie di cui al CCNL degli addetti alle attività idraulico forestali, potranno essere oggetto di contestazione disciplinare ed eventuale irrogazione delle sanzioni nel rispetto della normativa vigente in merito alla procedura disciplinare di cui all'art. 7 della L.300/1970 (Statuto dei lavoratori).

Art. 6

Riassunzione operai a tempo determinato

Gli operai assunti con rapporto di lavoro a tempo determinato per i lavori di carattere stagionale hanno diritto alla riassunzione con la medesima qualifica già ricoperta presso l'Ente a condizione che manifestino la volontà di esercitare tale diritto entro tre mesi dalla cessazione del rapporto lavorativo.

Qualora le necessità operative del settore idraulico-forestale comportino l'assunzione di un numero di operai, con rapporto di lavoro a tempo determinato, inferiore al numero di operai che hanno diritto di

precedenza nell'assunzione, ai sensi del precedente comma, troveranno applicazione, nell'ordine i seguenti criteri di esclusione:

- Minore professionalità attitudinale e minor rendimento nella qualifica;
- Minore anzianità di servizio;
- Minori carichi familiari;
- Data di presentazione della richiesta di riassunzione.

Allegati:

A – Produttività oraria

B – Obiettivi operai 2025

C – Scheda di valutazione

Letto confermato e sottoscritto dalle parti

**La delegazione trattante
(Amap)**

Direttore _____

Dirigente Risorse Umane _____

Le Rappresentanze sindacali dei lavoratori

(Flai Cgil)

(Fai Cisl)

ALLEGATO A

LIVELLO	QUOTA ORARIA
3°	2,49 €
4°	2,53 €
5°	2,42 €

Allegato B

Obiettivi e indicatori - produttività lorda anno 2025		
	Obiettivi	Indicatori e target annuali entro il 31/12/2025
VIVAIO DI POLLENZA	Produzione materiale vivaistico	1) Produzione di n.9000 piante forestali 2) Produzione N. 1500 piante di ulivo 3) N. 500 piante da frutto
VIVAIO DI SENIGALLIA	Produzione materiale vivaistico	1) Produzione di n.13000 piante forestali
VIVAIO DI AMANDOLA	Produzione materiale vivaistico e monitoraggio	1) Produzione di n.5000 piante forestali 2) Innesto n.2.000 piante da frutto 3) Produzione di n.6000 piante tartufigene
VIVAIO DI S.ANGELO IN VADO	Produzione materiale vivaistico e monitoraggio	1) Produzione di n.4000 piante tartufigene 2) Produzione di n.4000 piante forestali 3) Innesto n.500 piante da frutto

AZIENDA SPERIMENTALI DI PETRITOLI CARASSAI/JESI		1) Supportare la realizzazione di prove sperimentali su fruttiferi ed orticole attraverso pratiche colturali adeguate. N. pratiche realizzate 5 2) Supporto alla raccolta di dati per il supporto alla sperimentazione nelle colture perenni e/o annuali. N. giornate di monitoraggio dati. N. 10 giornate raccolta dati/monitoraggi
CENTRO AGROCHIMICO DI JESI	Attività preliminari terreni Servizi alle aziende	1) Macinazione/analisi fisica n. 150 terreni 2) Missioni per ritiro campioni n. 16

Scheda di valutazione delle prestazioni del personale operaio stagionale

Periodo di riferimento: dal _____ 2025 al _____ 2025

Sede lavorativa _____

Eq di riferimento _____

Dipendente: _____

Livello di inquadramento: _____

Presa visione degli obiettivi in data: ____ / ____ / ____ Il dipendente _____

Conseguimento degli obiettivi assegnati *fino a punti 40*

Obiettivi di struttura *fino a punti 10*

Obiettivo:		
Indicatore	Punteggio	

Obiettivi individuali *fino a punti 10*

Obiettivo:		
Indicatore	Punteggio	

Comportamento

Lavoro di gruppo *fino a punti 10*

Obiettivo:		
Indicatore	Punteggio	

Problem solving *fino a punti 10*

Obiettivo:		
Indicatore	Punteggio	
Punteggio totale		

Punteggio complessivo finale: _____ **/40**

Data ____ / ____ / _____

Il dipendente _____

Il Direttore

Note: