Il giorno 01 OTTOBRE ...2012, in San Michele all'Adige (TN)

tra

la **FONDAZIONE EDMUND MACH**, in persona del Direttore generale, dott. Alessandro Dini,

_____

e

la delegazione sindacale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni sindacali:

e

RSA CGIL rappresentata da Luciano Groff _____

RSA CISL rappresentata da Roberto Rosà _____

RSA UIL rappresentata da Marco Stefanini _____

si stipula il seguente

CONTRATTO AZIENDALE

per il riconoscimento del premio di partecipazione e di risultato ai sensi dell'art. 70, comma 2, lettera b) del Contratto collettivo provinciale di lavoro per il personale delle fondazioni di cui alla legge provinciale 2 agosto 2005, n. 14", sottoscritto dalle parti in data 28 settembre 2007 e ss. mm. e integrazioni

Art. 1

Applicazione

Il presente contratto riguarda ai sensi dell'art. 70, comma 2, lettera b) il riconoscimento dei premi di partecipazione e di risultato per l'anno 2011.

Art. 2

Premio di partecipazione

Il premio di partecipazione di cui all'art. 68, tenuto conto che per le caratteristiche della Fondazione l'attribuzione dei progetti avviene sulla base dell'organizzazione, non viene previsto ma viene recuperato come criterio per l'erogazione del premio di risultato.

Art. 3

Quota uniforme premio di risultato

In deroga a quanto previsto dal contratto collettivo all'art. 70, comma 3, il fondo del premio di risultato viene erogato nella quota di 1/3 unitariamente a tutte le categorie del personale (ricercatori tecnologi/sperimentatori, personale tecnico amministrativo, quadri) in misura uguale a prescindere dal livello e dal trattamento economico nonché da eventuali causali di assenza non volontarie ad esclusione della malattia, tenendo conto della durata e dell'orario del rapporto di lavoro.

Art. 4

Quota variabile premio di risultato

1. La rimanente quota dei 2/3 del premio di risultato viene erogata:
- per 1/2 ai singoli in base alla valutazione autonoma del dirigente sulla base delle schede già previste per l'anno 2010 e di cui al successivo art. 5, ma senza individuazione di criteri o limiti;
- per 1/2 alla struttura/gruppo, tenuto conto anche del rapporto tra risorse attribuite e risultati conseguiti, in base all'attività di *team* su individuazione del dirigente con chiara indicazione delle motivazioni ed erogata poi ai dipendenti in relazione al trattamento economico (retribuzione globale di fatto).

2. Il premio variabile di risultato di cui al precedente comma viene suddiviso per categorie – ricercatori tecnologi/sperimentatori, personale tecnico amministrativo, quadri - e per strutture in proporzione alla retribuzione globale di fatto. Nel caso della presenza di un'unica unità in una categoria si procede all'accorpamento con le figure di analogo livello economico di altra categoria.

Art. 5

Criteri di valutazione

1. La valutazione, da differenziarsi in relazione al livello e alla categoria, per il personale tecnico e amministrativo e quadro avviene utilizzando, a seconda del livello di inquadramento, le schede di valutazione previste per il personale non dirigenziale e direttore del comparto autonomie locali come sotto riportato:

LIVELLO CCPL Fondazioni.	**SCHEDE VALUTAZIONE Comparto autonomie locali DA UTILIZZARE**
A1	Personale Direttore
A2	Categoria D
A3	Categoria D

A4	Categoria C
A5	Categoria B

2. Per il personale ricercatore/tecnologo la valutazione avviene, con l'attribuzione di un punteggio fino ad un massimo di punti 100, secondo i seguenti criteri:

- **performance (max punti 50)** (es. numero pubblicazioni, sviluppo metodologie, rapporti tecnici, certificati, numero utenti contattati ecc.);

- **capacità reperimento risorse esterne all'accordo di programma (max punti 20)**;

- **comportamenti (max punti 30)**: - collaborazione;
  - autonomia;
  - flessibilità;
  - risoluzione dei problemi;
  - organizzazione del lavoro e delle risorse;
  -(esclusi i T4) grado di impegno eccedente la prestazione lavorativa delle 38 ore settimanali.

Il riparto dei punti costituisce criterio orientativo e può essere modificato in relazione a particolari situazioni.

Art. 6

Obblighi comunicazione

1. A tutti i dipendenti vanno comunicati gli esiti della valutazione nonché la quantificazione della quota variabile, distinguendo tra quota individuale e quota di gruppo.
2. L'attribuzione del premio alle strutture/gruppi va motivata e resa pubblica.
3. Alle rappresentanze sindacali dovrà essere comunicato il numero dei dipendenti che hanno percepito il premio individuale e il premio di gruppo con l'indicazione dell'importo minimo e massimo di ciascuna quota.

Art. 7

Proventi attività di ricerca

1. I proventi dell'attività di ricerca vengono erogati in proporzione a quanto percepito come premio di risultato (quota fissa e quota variabile). A detti proventi partecipa con peso 1 il personale assegnato al Centro Ricerca e Innovazione e all'Area "Sperimentazione agraria, ambientale e forestale" del Centro Trasferimento Tecnologico, con peso 0,6 - in relazione all' *afferenza all'attività di ricerca* - il personale assegnato al Servizio Amministrativo, alla Direzione Generale e all'Ufficio amministrativo e sevizi interni del Centro di Trasferimento Tecnologico.

2. Si dà atto che la quantificazione del fondo è secondo quanto già previsto per l'anno 2010.

I:\Ufficio Personale\FONDAZIONE\CONTRATTI COLLETTIVI\contratto FEM\Accessorio\2010-2011\contratto aziendale\contratto aziendale 2011.doc