



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

In data 08/03/2021, alle ore 16.00, presso la sede sociale, l'Amministratore Unico di A.G.I.R.E. S.R.L. in house providing (di seguito AGIRE) Ing. Alberto Ghidorzi,

premessi che:

- il successo di un'azienda è strettamente connesso alle capacità dei propri dipendenti, definibili compiutamente come "risorse umane";
- premiare i dipendenti significa motivarli per raggiungere gli obiettivi prefissati e stimolarli a nuovi successi, in un'ottica di massima partecipazione e miglioramento quali - quantitativo del lavoro svolto;

ritenuto che:

- per quanto sopra evidenziato, sia opportuno dotarsi di un sistema di valutazione funzionale all'erogazione di un "Premio di risultato" al personale di AGIRE che ne stimoli la partecipazione al successo dell'azienda;

preso atto:

- del documento denominato "Regolamento di valutazione delle performance del personale di AGIRE" che stabilisce i criteri in parte oggettivi, riferiti al conseguimento dei risultati attesi nel Piano industriale a cadenza triennale approvato dalla Provincia di Mantova, e in parte soggettivi, vale a dire riferiti alla performance di ciascun dipendente valutabile tramite apposita scheda di valutazione

Ritenuto:

- che, qualora venissero soddisfatte le condizioni oggettive previste nel "Regolamento di valutazione delle performance del personale di AGIRE", quali:
 - Raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano industriale relativo all'anno di competenza 2021;
 - Con riferimento al Bilancio di esercizio al 31-12-2021, consolidamento di un utile aziendale netto dopo le imposte uguale o maggiore di € 10.000;venga fissato in € 5.000, al lordo di tutte le competenze, il tetto massimo di detta premialità per l'anno di attività 2021;
- di incaricare il Direttore di AGIRE affinché predisponga, a conclusione dell'anno di attività 2021, un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto al Piano industriale concordato con la Provincia di Mantova e nel quale, in particolare, evidenziare se sono state soddisfatte le condizioni di cui al paragrafo precedente.

Tutto ciò premesso, delibera:

1. di approvare il documento "Regolamento di valutazione delle performance del personale di AGIRE" allegato alla presente deliberazione e ritenuto parte integrante;
2. di incaricare il Direttore di AGIRE di predisporre, a conclusione dell'anno di attività 2021, un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto al Piano industriale concordato con la Provincia di Mantova, con rilevazione degli eventuali scostamenti, nel quale emerga che, ai fini dell'erogazione del "Premio di risultato", risultano soddisfatte le seguenti condizioni:
 - raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano industriale relativo all'anno attività 2021;
 - con riferimento al Bilancio di esercizio al 31-12-2021, consolidamento di un utile aziendale netto dopo le imposte uguale o maggiore di € 10.000;
3. di assegnare, per l'anno di attività 2021, per le motivazioni espresse in premessa, un budget complessivo per l'erogazione del "Premio di produzione" non superiore a € 5.000;

L'Amministratore Unico
(ing. Alberto Ghidorzi)



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

ALLEGATO 1

REGOLAMENTO DI VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL PERSONALE DI AGIRE (allegato alla deliberazione n. 31 del 08/03/2021)

Capo I Principi generali

Art. 1 Finalità

Il presente regolamento disciplina le attività finalizzate alla misurazione e la valutazione della performance che sono volte al miglioramento della qualità dei servizi, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dal personale di AGIRE in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Per quanto precede si intende affermare che il successo di un'azienda è strettamente connesso alle capacità dei propri dipendenti, definibili compiutamente come "risorse umane". Premiare i dipendenti significa motivarli per raggiungere gli obiettivi prefissati e stimolarli a nuovi successi, in un'ottica di massima partecipazione e di miglioramento quali - quantitativo del lavoro svolto.

Art. 2 Definizione di obiettivi

Gli **obiettivi** sono da intendersi come declinazione del Piano industriale che AGIRE concorda annualmente con la Provincia di Mantova e la cui attuazione operativa è attribuita in modo specifico al Direttore in stretta collaborazione e sinergia con tutto il personale in forza all'Agenzia.

Art. 3 Ciclo di gestione della performance

1. Ai fini dell'attuazione degli obiettivi di cui all'articolo precedente, AGIRE, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, sviluppa il ciclo di gestione della performance articolato nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori **tenendo conto anche dei risultati conseguiti nell'anno precedente e con riferimento alle risorse attribuite;**
- b) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- c) misurazione e valutazione della performance a livello individuale;



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

- d) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- e) rendicontazione dei risultati all'Amministratore Unico di AGIRE.

art. 4

Il Piano delle performance

1. All'inizio di ogni periodo di programmazione, di norma entro il 31 marzo di ogni anno, l'Amministratore Unico di AGIRE, con proprio atto deliberativo, definisce il Piano delle performance, da adottare in coerenza con il Piano industriale il quale, nel rispetto degli indirizzi programmatici, individua gli obiettivi, così come specificato nell'art. 3, nonché gli indicatori per la misurazione e la valutazione della performance.
2. Il Piano delle performance è comprensivo della **performance individuale dei dipendenti**, ivi compresa la figura del Direttore (v. art. 9), che consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'Agenzia, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento.

Il Piano delle performance è aggiornato ogni volta che se ne richieda la necessità, sia per l'inserimento di nuovi progetti, sia per l'inserimento o la modifica degli obiettivi assegnati.

Art. 5

La Relazione sulle performance

1. Entro il 30 giugno di ogni anno e comunque in tempo per l'inserimento degli eventuali costi nel Bilancio di esercizio dell'anno precedente, il Direttore di AGIRE predispone un documento denominato "Relazione sulla performance" che evidenzia, a consuntivo con riferimento all'anno precedente, i risultati organizzativi e individuali raggiunti rispetto al Piano industriale concordato con la Provincia di Mantova, con rilevazione degli eventuali scostamenti, oltre alla valutazione degli importi da erogare ai vari dipendenti.
2. La relazione sulle performance è validata dall'Amministratore Unico di AGIRE con propria deliberazione.

Art. 6

La misurazione della performance

1. La performance viene misurata in relazione agli obiettivi previsti nel Piano industriale concordato tra Provincia di Mantova e AGIRE.
 2. Ai fini del monitoraggio, della valutazione e della rendicontazione, la performance dovrà essere esplicitata in termini di "risultato atteso", utilizzando le seguenti "prospettive":
- a. Raggiungimento degli obiettivi previsti dal Piano industriale relativo all'anno precedente con specifico riferimento ai seguenti parametri:



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

- n. ispezioni in situ effettuate
 - n. accertamenti documentali effettuati
- b. Con riferimento al Bilancio di esercizio, il consolidamento di un utile aziendale netto dopo le imposte uguale o maggiore di € 10.000;
3. I succitati parametri potranno essere variati e modificati con successivi atti deliberativi dell'Amministratore Unico.

Capo II Criteri per la premialità e la valutazione

Art. 7 La premialità

1. AGIRE promuove l'utilizzo di sistemi premiali finalizzati alla valorizzazione di comportamenti organizzativi e individuali che esprimano il conseguimento degli obiettivi, nel rispetto dei principi di efficienza, efficacia ed economicità, oltre che di trasparenza e di prevenzione della corruzione.
2. L'attivazione dei sistemi premiali è subordinata alla rilevazione del conseguimento di comprovati risultati di gestione che si rivelino espressione del "buon andamento" dell'azienda, nel rispetto del codice di comportamento dei dipendenti pubblici.
3. I **criteri generali per l'attribuzione delle premialità** collettive e individuali sono stabiliti, in conformità alle prescrizioni contenute nei contratti collettivi nazionali, nel rispetto del sistema delle relazioni con le organizzazioni sindacali, così come previsto dall'ordinamento vigente.
4. I **criteri di valutazione della premialità**, a livello di unità organizzativa, in relazione alle competenze attribuite, dovranno tenere conto, sia del risultato conseguito, sia del rispetto degli adempimenti previsti dalle norme di legge e degli obblighi in materia di trasparenza e prevenzione della corruzione.
5. In ogni caso è tassativamente escluso l'utilizzo di sistemi premiali senza alcun criterio di valutazione.
6. Le risorse destinate alla premialità possono essere attribuite ai dipendenti solo a seguito di validazione dei risultati conseguiti da parte dell'Amministratore Unico di Agire.

Art. 8 Criteri generali del sistema di valutazione

1. Agire promuove l'attivazione di sistemi di valutazione allo scopo di favorire la diffusione di comportamenti virtuosi orientati al corretto esercizio delle competenze e dei ruoli attribuiti e delle responsabilità connesse.



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

2. I criteri generali che improntano i sistemi di valutazione sono finalizzati alla promozione delle buone prassi lavorative, dei comportamenti rispettosi degli obblighi e alla valorizzazione dell'integrazione organizzativa, necessaria assicurare la funzionalità richiesta per il perseguimento delle finalità istituzionali.

3. Il sistema di valutazione, per quanto non previsto nel presente documento viene definito, nella scheda di valutazione allegata al presente Regolamento nel rispetto dei criteri definiti in questa sede.

Art. 9

La valutazione delle performance individuale del Direttore

1. La figura del Direttore, nell'attuale conformazione dell'organico di AGIRE, è rappresentata da un dipendente di 1° livello al quale l'Amministratore Unico ha attribuito le predette funzioni. Non essendo dunque una figura dirigenziale in senso stretto, si ritiene che i criteri da adottarsi per una valutazione delle relative performance siano i medesimi previsti per il personale (v. art. 10). Sarà in questo caso compito dell'Amministratore Unico esprimere le valutazioni tenuto conto che, in particolare, Il Direttore concorre alla realizzazione della performance organizzativa e viene valutato in ragione del grado di conseguimento di questa.

Art. 10

La valutazione della performance dei dipendenti

1. In conformità con le prescrizioni normative e nel rispetto degli accordi negoziali, AGIRE riconosce a ogni dipendente la possibilità di concorrere alla ripartizione di somme specificamente destinate alla premialità.

2. Le somme richiamate al comma 1 sono erogate solo a seguito dell'effettivo conseguimento di risultati attesi con riferimento al Piano industriale nei limiti delle risorse annualmente disponibili.

Art. 11

Criteri per la valutazione della performance individuale dei dipendenti

4. Nel rispetto delle disposizioni contenute nel CCNL, AGIRE con deliberazione dell'Amministratore Unico determina una somma da destinare ai dipendenti quale premio per la **performance individuale** che consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance aziendale, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, mediante l'utilizzo dei seguenti fattori (punteggio massimo 20):

1. **Effettiva presenza in servizio** con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri:

- Giorni di presenza inferiori a 30: punti 0
- Giorni di presenza da 31 a 70, punti 1
- Giorni di presenza da 71 a 110, punti 2
- Giorni di presenza in numero superiore a 110, punti 3



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

2. **Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri:

- Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0
- Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 1
- Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 2
- Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 3
- Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 4
- Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 5

3. **grado di partecipazione e contributo al risultato**, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

- Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione: punti 0
- Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 1
- Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 2
- Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 3
- Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile: punti 4
- Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 5
- Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 6.

4. **comportamento organizzativo**, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

- Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0
- Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 1
- Il dipendente pur se disponibile, ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2
- Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 3
- Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4
- Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 5
- Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6.

5. Al fine di assicurare ai dipendenti che il processo valutativo sia improntato a maggiore oggettività, laddove, nel corso dell'anno di valutazione, il Direttore ritenga che si siano verificati eventi che potrebbero essere considerati ai fini di una eventuale valutazione negativa, questi, sempre che non ricorrano gli estremi per l'attivazione di una procedura sanzionatoria, è tenuto a effettuare una comunicazione per email, entro una settimana dal fatto che si intende rilevare, nella quale informa il dipendente della possibilità di tenere conto dell'accaduto in sede valutativa.

6. La valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal Direttore. Tale proposta di valutazione sarà quindi oggetto di validazione da parte dell'Amministratore Unico di AGIRE, anche previo confronto con il Direttore che ha redatto la proposta, per gli adempimenti conseguenti.

7. L'attribuzione delle somme destinate alla performance individuale avviene come riportato di seguito:



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

- a) l'Amministratore Unico definisce la quota complessiva da destinare alla **performance individuale**
- b) il budget di cui al punto precedente viene diviso per il numero dei dipendenti dell'Agenzia. La media così ottenuta esprime il **premio individuale potenziale**, cioè l'importo che spetterebbe al dipendente che percepisca il punteggio massimo, nel caso in cui l'azienda consegua pienamente tutti gli obiettivi definiti nel Piano industriale e che il dipendente abbia prestato la sua attività lavorativa nel corso dell'intero anno solare. Per periodi lavorativi inferiori all'anno solare ed in funzione del tipo di contratto (full time o part time) si dovrà effettuare una proporzionale riduzione del premio individuale potenziale
- c) detto premio individuale potenziale andrà quindi diviso per il punteggio massimo di valutazione conseguibile (20), ottenendo così il **“valore di ciascun punto”**
- d) a conclusione dell'anno solare, il Direttore procede alla valutazione dei dipendenti mediante l'utilizzo dei parametri indicati nel presente articolo, attribuendo a ciascun un **punteggio di valutazione individuale** espresso in ventesimi
- e) a conclusione dell'anno solare, l'Amministratore Unico procede alla valutazione del Direttore mediante l'utilizzo dei parametri indicati nel presente articolo, attribuendo un **punteggio di valutazione individuale** espresso in ventesimi
- f) a conclusione del processo illustrato nei punti precedenti, a ciascun dipendente viene riconosciuta una **retribuzione** individuale corrispondente a: **valore di ciascun punto** (v. punto c) x **punteggio di valutazione** (v. punti d ed e).

Art. 12

Criteria per la valutazione di progetti specifici

1. AGIRE può definire specifici progetti finalizzati al conseguimento di obiettivi dell'Agenzia che siano oggetto di finanziamento ulteriore rispetto alle risorse ordinarie previste nel Piano industriale.
2. I progetti di cui al comma precedente sono proposti all'Amministratore Unico, di norma, entro il termine previsto per l'approvazione del Piano delle performance, completi delle seguenti indicazioni:
 - a. Data di inizio e conclusione
 - b. Modalità di attuazione
 - c. Aspettative di risultato
 - d. Risorse umane individuate
 - e. Stima delle ore di lavoro richieste
3. Con riferimento al comma precedente, nella individuazione delle risorse umane, si dovrà tenere conto del principio di rotazione, laddove non siano richieste specifiche professionalità e in ogni caso dovranno essere preferiti i dipendenti che non siano stati destinatari di altri emolumenti accessori, anche se riferiti ad altri istituti contrattuali.



A.G.I.R.E. S.r.l. » Agenzia per la Gestione Intelligente delle Risorse Energetiche

» piazza Sordello, 43 46100 Mantova » tel. +39 0376 229 694 fax +39 0376 199 97 91

» www.agirenet.it info@agirenet.it » P.IVA 02156850204

Energy Management Agency

Intelligent Energy Europe



Winner of the
SEE Award
2 0 0 8

4. Le “aspettative di risultato” debbono essere espresse mediante l'utilizzo di indicatori da cui si evinca il beneficio apportato all'Agenzia utilizzando almeno una delle seguenti prospettive: efficienza, efficacia, economicità, redditività aziendale o altri che si riterranno più idonei.
5. L'ammontare delle somme richiamate nel presente articolo è ripartito tra i dipendenti che effettivamente abbiano preso parte ai progetti, in proporzione al punteggio conseguito, nel rispetto dei seguenti criteri:
 - a) grado di responsabilità / coordinamento (da 0 a 5)
 - b) grado di partecipazione (da 0 a 5).

Art. 13

Comunicazione della valutazione e riesame

1. Il dipendente valutato ha diritto di essere informato della valutazione espressa nei suoi confronti mediante una comunicazione personalmente diretta all'interessato o mediante un colloquio riservato, finalizzato alla consegna degli esiti della valutazione.
2. Il dipendente è tenuto a sottoscrivere l'avvenuta consegna della valutazione espressa nei suoi confronti, pur mantenendo il diritto alla presentazione di rilievi o richieste di riesame.
3. Laddove il dipendente si rifiuti di sottoscrivere la consegna della valutazione, questa potrà essere trasmessa con qualunque mezzo che ne attesti la comunicazione.
4. Entro tre giorni dalla avvenuta consegna o dalla trasmissione, il dipendente ha diritto di formulare osservazioni e di richiedere il riesame del giudizio espresso, precisando le motivazioni della richiesta.
5. La richiesta di riesame viene presentata all'Amministratore Unico il quale, entro 30 giorni, prende contatto con il dipendente e con il Direttore per verificare la possibilità di una mediazione e dell'accoglimento della richiesta. Nel caso in cui ciò non avvenga e vi siano oggettive ragioni che possano richiedere una ulteriore mediazione, il dipendente potrà avvalersi di un'azione conciliatrice tramite la propria organizzazione sindacale.