

ACCORDO AZIENDALE
PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
PREMIO DI RISULTATO
DELL'AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
A.T.E.R. DI VENEZIA
C.C.N.L. 10/07/2016

Tra

- l'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia, rappresentata dal Commissario Straordinario e Dirigente Incaricato
- le OO.SS.T.T. nelle persone di

PREMESSO

- che il C.C.N.L. per i Servizi Ambientali e Territoriali definisce la "Contrattazione di secondo livello";
- che il C.C.N.L. di settore individua i criteri di determinazione del premio in maniera tale per cui devono essere rispettati alcuni principi tra i quali:
 1. la contrattazione deve riguardare, in via esclusiva, materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del C.C.N.L. di settore e il premio deve intendersi unico e non cumulabile con altre forme di incentivazione comunque riconducibili alla natura del premio di Risultato, così come stabilito dalla Commissione Paritetica Federambiente - OO.SS. firmatarie del C.C.N.L. di riferimento, con verbale di accordo datato 28/01/2004.
 2. le Parti congiuntamente convengono che la presente contrattazione debba avere quale finalità quella di perseguire, da un lato, il miglioramento delle condizioni di competitività, efficienza, qualità e redditività e dall'altro corrispondentemente il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti tra le parti;
 3. le erogazioni a livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei progetti (concordati tra le Parti) ed venti come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività che potrà essere impegnata per accordo delle Parti al fine di riconoscere aumenti retributivi in relazione a risultati legati all'andamento economico dell'Azienda;
 4. il premio, derivante dal raggiungimento dei progetti siccome sopra individuati, dalla contrattazione aziendale, deve avere caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento a parametri presi a riferimento e correlati alla variabilità dei risultati conseguiti od in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti;

5. l'individuazione di idonei indicatori al fine di determinare oggettivamente l'incidenza ed il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivi raggiunti individuano le risorse da destinare in quota al premio di produttività;
6. l'impossibilità della determinazione a priori del premio da liquidare al personale nonché la caratteristica di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme dei progetti aziendali la cui entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale ed in relazione al verificarsi in concreto degli incrementi come sopra, in principio determinati;
7. la possibilità che, sebbene ribadita la natura collettiva del premio, gli importi da erogare possano essere differenziati in funzione ai diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente svolta;
8. la durata biennale del premio.

TUTTO CIO' PREMESSO

tra le Parti come sopra costituite, si stipula il seguente accordo.

ART. 1

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo.

ART. 2

Il fondo per il Premio di Risultato viene quantificato annualmente, in relazione all'autorizzazione preventiva della Giunta Regionale del Veneto con un tetto massimo di una mensilità individuale per dipendente, e in rapporto al raggiungimento degli obiettivi individuati dalla Direzione Aziendale per il periodo 2017 e 2018, secondo quanto indicato in premessa.

La percentuale del premio che verrà liquidata al personale in forza nell'anno in pagamento sarà pari alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati dalla Direzione Aziendale con la seguente tabella:

- con l'80% degli obiettivi raggiunti – premio pari al 100%;
- con il 70% degli obiettivi raggiunti – premio paria al 90%;
- con il 60% degli obiettivi raggiunti – premio pari all'80%;
- con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi dal 50% al 60% il premio da liquidare sarà pari al 50%;
- con la percentuale di raggiungimento degli obiettivi al di sotto del 50%, non ci sarà premio da liquidare.

Dopo aver applicato le percentuali del raggiungimento degli obiettivi sul monte premio totale si applicheranno le riduzioni individuali di cui l'articolo 3.

Quanto alla maturazione del Premio di Risultato si ribadisce e precisa che per sua natura e funzione, non consolidandosi negli anni considerati, assume rilevanza di emolumento *una tantum* ed il suo importo è onnicomprensivo di qualsiasi effetto in esso determinato da tutti gli istituti contrattuali e di legge, sia diretti, indiretti e differiti (mensilità aggiuntive, etc.), ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto, richiamandosi le Parti alla espressa previsione dell'art. 2120 Codice Civile.

Beneficeranno del Premio di Risultato tutti i dipendenti fino al livello di Quadro con contratto a tempo indeterminato, presenti e futuri.

[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Alma P...' and 'S...']

ART. 3

Relativamente al periodo 2017 e 2018 il fondo annuale viene suddiviso in base al numero dei dipendenti ed in ragione del parametro di inquadramento di ciascun dipendente nell'anno di competenza. Tale importo viene riproporzionato in base al tempo effettivo impiegato dal singolo dipendente nell'attività con l'esclusione dello straordinario ed in modo che tutte le assenze siano detratte, eccezione fatta per:

- ferie;
- riposi di cui art. 20-21 C.C.N.L. 30 giugno 2008;
- riduzione orario di lavoro (30 ore)
- infortunio ed infermità per servizio;
- aggiornamento professionale;
- assenze per donazioni previste dal C.C.N.L. 10/07/2016;
- permessi sindacali, permessi per funzioni elettive in qualità di Presidente di Seggio;
- maternità obbligatoria;
- permessi legge 104/92;
- altri eventuali istituti contrattuali che interverranno, saranno oggetto di atto separato

La riduzione sarà rapportata, per ogni giorno di assenza dal servizio o somma di frazioni pari ad una giornata, al totale delle giornate lavorative dell'anno.

Tenuto conto di quanto previsto dall'accordo sulla incentivazione delle attività tecniche, per il personale dell'AREA TECNICA il calcolo di cui sopra è effettuato prendendo a riferimento fino al 100% del parametro di inquadramento di ciascun dipendente.

L'individuazione del personale dell'Area Tecnica cui attribuire il premio e la definizione della quota percentuale del parametro è effettuata dal Direttore, sentito il Dirigente delle Area Tecnica, e tenuto conto dell'attività tecnica non incentivata diversamente.

ART. 4

Il sistema di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente è stabilito da Ater e verrà comunicato alle OO.SS..

Il dipendente che sarà valutato meno di 60/100 non riceverà nessun importo di premio di risultato.

In caso di mancato od insufficiente raggiungimento dei progetti aziendali da parte del dipendente, il "Capo diretto" dovrà presentare alla Direzione apposita relazione indicante le iniziative che si intendono assumere per il futuro miglioramento della prestazione comunicandone le risultanze al lavoratore interessato entro il mese di marzo.

ART.5

Entro il mese di marzo di ciascun anno (e comunque entro trenta giorni dalla definizione dei programmi di cui all'art. 2 comma B del C.C.N.L.), i "valutatori" trasmetteranno ai lavoratori i progetti in riferimento ai quali verrà determinato il fondo da destinare al premio di risultato. Se nel corso dell'anno la Direzione Aziendale individuerà dei progetti specifici diversi da quelli annuali già comunicati e comunque ritenuti importanti per l'andamento aziendale, questi saranno comunicati ai lavoratori interessati e saranno utili per il calcolo delle risultanze del premio di risultato aziendale.

[Handwritten signatures in blue ink on the right margin]

ART. 6

Entro 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio consuntivo da parte del Consiglio di Amministrativo, l'Azienda effettuerà un'informativa alle OO.SS. in ordine al conseguimento dei progetti.

Entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento del premio, a ciascun dipendente verrà fornita comunicazione riservata delle valutazioni personali effettuate dall'Azienda.

Nel corso dell'anno di riferimento, trimestralmente (marzo-giugno-settembre), verrà effettuata una valutazione preliminare, con scopi di orientamento e di verifica dello stato di attuazione dei progetti.

Le verifiche e le valutazioni trimestrali dell'andamento dei progetti di produttività verranno svolte tra il Direttore con l'assistenza del Servizio Personale e il Responsabile del Progetto e le risultanze comunicate alle OO.SS. per un eventuale confronto tra le parti.

Detta valutazione avrà altresì lo scopo di effettuare una verifica, della funzionalità dei meccanismi rispetto ai progetti per i quali sono stati individuati, al fine di apportarvi le eventuali modifiche che si rendessero necessarie oppure sostituirli con altri qualora quelli individuati nel loro complesso o singolarmente si rilevassero non corrispondenti allo spirito del presente accordo, che è quello di riconoscere erogazioni premianti a fronte di positivi risultati aziendali.

ART. 7

Le Parti concordano che il premio di risultato sarà erogato, a seguito delle risultanze trimestrali delle verifiche di cui all'art. 6 del presente accordo, per il 50% entro il mese di marzo dell'anno successivo di quello in pagamento in relazione alla retribuzione individuale del mese di dicembre, riproporzionata, per il personale dell'Area Tecnica, alla percentuale dell'attività tecnica non incentivata diversamente, di cui art. 3 del presente accordo, e per tutto il personale alla presenza effettiva nel periodo gennaio-dicembre dell'anno di riferimento a prescindere dalle valutazioni personali, fatti salvi i casi in cui dalle verifiche trimestrali siano state riscontrate particolari situazioni di inefficienza. La differenza tra l'effettivo premio spettante individualmente, calcolato come previsto dal presente accordo, e l'acconto liquidato nel mese di marzo dell'anno successivo di quello in pagamento, verrà liquidato entro il mese successivo dell'approvazione del bilancio consuntivo da parte del Collegio di Amministrazione dell'ATER e dalla Regione Veneto.

Per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, e per tali s'intendono anche i dipendenti già assunti dall'Azienda ma che per qualsiasi titolo abbiano modificato il proprio inquadramento nel corso dell'anno, l'erogazione sarà riproporzionata al periodo di lavoro svolto in ragione del proprio parametro di inquadramento.

ART. 8

Le Parti si danno reciprocamente atto che il sistema economico qui definito persegue il progetto di conseguire una maggiore competitività di ATER, nell'osservanza di quanto previsto dallo Statuto Aziendale (art. 2) ed in relazione alla sua natura di ente pubblico economico, la cui attività è orientata a criteri di economicità, concorrenziale.

Ai fini dell'erogazione delle somme di cui al presente Accordo Aziendale, soggette al regime di tassazione agevolata del 10%, si applicheranno le modalità previste dalla vigente normativa,

Decreto Interministeriale 25 marzo 2016 emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dal Ministero dell'Economia in attuazione di quanto previsto dalla Legge 208/2015.

A tal fine l'Azienda si impegna, il depositare, ai sensi dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 151/2015, il presente Accordo Aziendale presso la Direzione territoriale del lavoro competente.

ART. 10

Le Parti concordano che il presente Accordo, dovrà essere ratificato dall'assemblea dei lavoratori e dal C. di A. in fase di prossimo insediamento ed avrà validità dall'01/01/2017 al 31.12.2018, Le trattative per il rinnovo del successivo accordo sul premio di risultato saranno avviate entro il mese di settembre 2018.

Letto confermato e sottoscritto.

ATER

Alfio Basso
Gm. Susey
Piero S...

Venezia,

22/12/2017

OO/SS.TT.

FIADOL Alfio Basso

Piero S...

FP CGIL

Stefano

FP CGIL

Federico