

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE  
DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

---

**IPOTESI DI ACCORDO AZIENDALE PER LA  
CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO  
PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2022 - 2024**

L'anno 2022 (duemilaventidue) il giorno 5 del mese di dicembre, presso la sede dell'A.T.E.R. di Venezia in Venezia, Dorsoduro n. 3507 - Fondamenta del Magazen

**tra**

l'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia, di seguito denominata "Azienda", rappresentata dal Direttore Avv. Roberta Carrer

**e**

le OO.SS.TT. nelle persone di:

Signor Daniele Giordano - CGIL Funzione pubblica

Signor Andrea Zaniol - UIL Trasporti

Signor Massimiliano Bullo - FIADEL

**premessi che:**

a) il CCNL dei Servizi Ambientali del 10 luglio 2016 prevede il premio di risultato, quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

b) il premio di risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;

c) le Parti firmatarie hanno inteso con il presente accordo dare attuazione alla contrattazione aziendale correlata alla produttività, secondo quanto previsto all'art. 2, lettera C) del CCNL dei Servizi Ambientali del 10 luglio 2016, attraverso l'istituzione di un premio di risultato per il personale dipendente inquadrato dal livello 3° (terzo) sino al livello Quadro;

d) l'ammontare massimo del premio di risultato individuale sarà determinato annualmente in misura pari alla retribuzione globale mensile in godimento nel mese di dicembre o alla data di cessazione se anteriore, rapportata al servizio prestato, a cui si potrà aggiungere una quota di premio data dalla redistribuzione del premio di risultato residuo, come definito in allegato (**Allegato A**) se compatibile con i vincoli regionali.

e) l'ammontare massimo complessivo del premio di risultato aziendale sarà determinato annualmente in misura pari alla sommatoria delle retribuzioni globali mensili individuali di cui al punto d), con espressa esclusione del personale dirigente. Il CdA potrà definire, nel rispetto dei

A.T.E.R. Venezia

Allegato n. 1

n. 139

21/12/2022

Il Segretario





Avv. Roberta Carrer

Il Presidente  
Dott. Fabio Nardo

sopracitati vincoli, ulteriori risorse da destinare ad integrazione della parte variabile del fondo aziendale a fronte di particolari e sfidanti obiettivi raggiunti.

### TUTTO CIO' PREMESSO

tra le Parti come sopra costituite, si stipula il seguente accordo a valere per il premio di risultato destinato al personale dipendente non dirigente dell'ATER di Venezia e si conviene quanto segue.

1. Le premesse di cui sopra costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.
2. In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL Utilitalia, per gli anni 2022-2023-2024, le Parti convengono che il premio potrà essere distribuito previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali preventivamente approvati dal CdA su base annuale, di norma entro il mese di febbraio dell'anno di riferimento. Tali obiettivi verranno comunicati tempestivamente alle OO.SS. stipulanti il presente accordo:
3. Il Premio sarà erogato a condizione che il risultato economico, riportato nel bilancio dell'esercizio in questione, sia a pareggio o positivo, e che siano raggiunti i risultati minimi sugli obiettivi aziendali di cui al punto 2.
4. Il premio di risultato individuale teoricamente distribuibile, come quantificato in premessa al punto d), previa verifica dei requisiti di cui ai punti 2. e 3. dell'Accordo, è rapportato al tempo effettivo impiegato dal singolo dipendente nell'attività con esclusione delle causali riportate nell'allegato A).  
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.  
Il premio individuale teorico così decurtato dalle assenze spetta al dipendente in una "quota fissa" (punto 5) ed in una "quota variabile" (punto 6) soggetta alla fascia di premialità individuale raggiunta dal dipendente.
5. Al verificarsi delle condizioni descritte ai punti 2. e 3. verrà riconosciuta a ciascun dipendente per il 2023 una somma pari al 60% e per il 2024 del 50% del premio teorico spettante, rapportata al servizio prestato al netto delle detrazioni di cui al precedente punto 4. Per l'anno 2022, le parti si danno atto che, a fronte dei risultati conseguiti e dei tempi di avvio del nuovo sistema di valutazione delle performance, tale percentuale è riconosciuta nella misura del 75%. 
6. L'ammontare variabile residuo del Premio viene distribuito individualmente secondo i criteri e le metodologie individuati nel documento "CORRELAZIONE TRA PREMIO DI PRODUTTIVITA' E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI E DEI CAPI SERVIZIO", allegato al presente accordo (Allegato A): 
7. Le parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato, derivante dal presente accordo, per loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti.   


contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi, pertanto, nell'importo del premio stesso.

Il premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2 comma dell'art. 2120 del codice civile, dalla base di calcolo del TFR.

8. Le Parti si danno atto che il presente Accordo deve intendersi sostitutivo rispetto a quello precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicato in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa in materia.
9. Le Parti si danno, inoltre, atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.
10. Le Parti, con riferimento al Premio di Risultato per il 2023 e il 2024 ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale (di norma a giugno e dicembre), l'andamento delle attività aziendali interessate alla quantificazione complessiva del Premio.
11. In attesa che venga sottoscritto l'accordo sull'incentivazione delle attività tecniche, di prossima discussione e presentazione alle OO.SS.TT., anche al personale dell'Area Tecnica, verrà assegnato il Premio di Risultato, salvo i successivi conguagli.
12. L'erogazione del Premio, avverrà per ciascuna delle tre annualità, con le seguenti modalità:  
ACCONTO: il 50% dell'importo della retribuzione individuale del mese di dicembre, da erogarsi entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, riproporzionato, in relazione alla presenza effettiva;  
SALDO: entro due mesi dalla data di approvazione del bilancio consuntivo da parte del Consiglio di Amministrazione dell'ATER e del parere favorevole rilasciato dalla Regione Veneto, si procederà alla determinazione del fondo per il premio di risultato aziendale con Delibera del CdA, cui segue l'approvazione da parte del Direttore di un piano di riparto individuale, tenendo conto dei risultati del processo valutativo e applicando i meccanismi dell'Allegato A). Tale piano di riparto prevederà anche il recupero con la prima retribuzione utile successiva di quanto eventualmente corrisposto in modo indebito a titolo di acconto.
13. Ai dipendenti con contratto di lavoro part time, il Premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato e prestato nell'anno di riferimento del premio.
14. Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, e per tali si intendono anche coloro che per qualsiasi titolo abbiano modificato il proprio inquadramento nel corso dell'anno di riferimento, il Premio, ove spettante, sarà riconosciuto proporzionalmente al periodo di lavoro svolto in ragione del proprio parametro di inquadramento.
15. La quantificazione del Premio e gli andamenti delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del medesimo saranno comunicati di norma nel mese di giugno di ogni anno dalla Direzione Aziendale ai dipendenti e presentati alle OO.SS. firmatarie dell'Accordo.
16. Ferma restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le Parti, in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire

sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del Premio, si impegnano ad incontrarsi per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

17. Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti concordano che il dipendente su base volontaria può scegliere di destinare anche in parte il premio di risultato in *forma welfare* utilizzando le tipologie di "pacchetti welfare" che verranno individuati e messi a disposizione dall'Azienda e assoggettati alle disposizioni fiscali vigenti al momento della loro erogazione.
18. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente Accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNI Utilitalia.

Con il presente Accordo le Parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello, subordinandone l'efficacia alla approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e del conseguente deposito previsto dalla normativa vigente.

Allegati:

**Allegato A. "CORRELAZIONE TRA PREMIO DI PRODUTTIVITA' E PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE DEI DIPENDENTI E DEI CAPI SERVIZIO"**

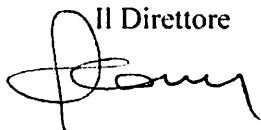
Le Organizzazioni Sindacali si impegnano a sciogliere la riserva in ordine alla presente ipotesi di accordo dopo l'Assemblea del Personale ATER convocata per il giorno 06/12/2022.

Venezia, 05/12/2022.

Letto confermato e sottoscritto.

A.T.E.R. VENEZIA

Il Direttore



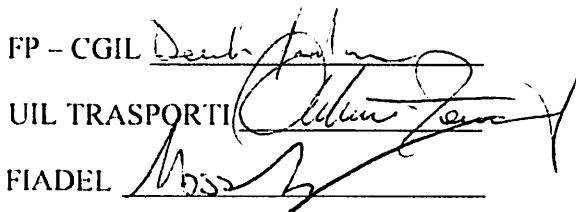
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Rappresentanze Sindacali Territoriali

FP - CGIL

UIL TRASPORTI

FIADDEL



ALLEGATO A)

**CORRELAZIONE TRA PREMIO DI PRODUTTIVITA' E  
PUNTEGGI DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE  
DEI DIPENDENTI E DEI CAPI SERVIZIO**

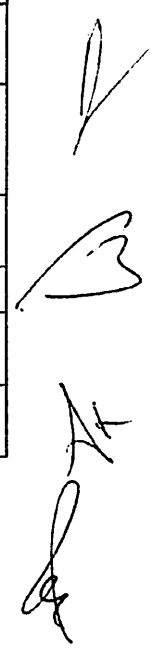
Per il calcolo degli importi variabili del Premio di Risultato vengono utilizzati come dati di riferimento gli esiti della Valutazione delle Performance Individuali dei Dipendenti e dei Capi Servizio. La valutazione è di competenza dei responsabili diretti dei dipendenti: i Dirigenti di Area valutano i Capi Servizio, i Capi Servizio valutano gli addetti al Servizio. Il Direttore svolge una funzione di co-decisore.

Il processo di valutazione prevede l'effettuazione dell'analisi delle prestazioni effettivamente rese dal dipendente, e osservate nel periodo di riferimento, attraverso la compilazione di una Scheda di Valutazione Individuale nella quale viene attribuito un punteggio per la valutazione degli aspetti comportamentali attraverso l'attribuzione di un valore per ogni categoria di valutazione indagata. Tale valutazione potrà essere integrata con la verifica del raggiungimento degli obiettivi personali annuali ove assegnati, che possono incidere dal 30% sino ad un massimo del 50%, della quota variabile e che dovranno essere confermati dal Direttore.

Ad ogni categoria di valutazione comportamentale (5 per gli addetti al Servizio, 8 per i Capi Servizio) è attribuito un punteggio massimo che è stato precedentemente definito in base all'importanza della categoria stessa rispetto alle altre. I punteggi massimi attribuibili per singola categoria sono 5, 10 o 15.

Nel dettaglio le categorie di valutazione ed il massimo punteggio attribuibile per ogni categoria e tipologia di Valutazione delle Performance sono riportate nelle seguenti tabelle:

<b>Valutazione delle Performance Addetti al Servizio</b>		
<b>Area di Riferimento</b>	<b>Categoria di Valutazione</b>	<b>Punteggio Massimo</b>
<i>Area delle capacità organizzative e di gestione:</i>	1. RENDIMENTO QUANTITATIVO E CAPACITA' DI LAVORARE SOTTO PRESSIONE SENZA PREGIUDICARE I RISULTATI	15
	2. CAPACITA' DI ORGANIZZAZIONE DEL PROPRIO LAVORO E DI LAVORARE IN GRUPPO	15
<i>Area del rendimento qualitativo:</i>	3. FLESSIBILITA' NELLO SVOLGIMENTO DEL LAVORO	10
<i>Area dell'integrazione personale nell'organizzazione:</i>	4. COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO	10
<i>Area della competenza professionale e capacità tecnica:</i>	5. CAPACITA' PROFESSIONALE E TECNICA	10



Valutazione delle Performance Capi Servizio		
Area di Riferimento	Categoria di Valutazione	Punteggio Massimo
Area delle capacità organizzative e di gestione:	1. CAPACITÀ DI GESTIONE DEL PERSONALE, LEADERSHIP E AUTOREVOLEZZA	15
	2. CAPACITÀ DI GESTIONE DELLE RISORSE AFFIDATE E DI PROGRAMMAZIONE DELLE ATTIVITÀ	10
Area del rendimento qualitativo:	3. FLESSIBILITÀ NELLA GESTIONE DEL LAVORO E SPIRITO DI INIZIATIVA	15
	4. CAPACITÀ DI FAR FRONTE AI PICCHI DI LAVORO E DI RAGGIUNGERE GLI OBIETTIVI ASSEGNATI	10
	5. SENSO DEL RUOLO	5
Area dell'integrazione personale nell'organizzazione:	6. COLLABORAZIONE E INTEGRAZIONE ORGANIZZATIVA E NEI PROCESSI DI SERVIZIO	10
	7. CAPACITÀ DI SVILUPPARE IL CLIMA ORGANIZZATIVO	5
Area della competenza professionale e capacità tecnica:	8. CAPACITÀ PROFESSIONALE E TECNICA	10

A sua volta, ogni categoria di valutazione comportamentale è suddivisa in 5 livelli di valutazione (ad ognuno dei quali è attribuito un intervallo di punteggio attribuibile tale da consentire una limitata discrezionalità soggettiva) che sono dettagliatamente descritti nelle note della scheda allo scopo di guidare con precisione la formalizzazione del giudizio espresso sulla prestazione.

La somma di tutti i punteggi attribuiti per il raggiungimento degli obiettivi individuali e per la valutazione degli aspetti comportamentali, pesati con i coefficienti attribuiti ai due distinti ambiti di verifica delle prestazioni, costituisce il **punteggio sintetico della Valutazione**, è riportato sulla Scheda di Sintesi della Valutazione individuale, e costituisce il punteggio di riferimento per la definizione degli importi variabili da erogare come Premio.

Tale punteggio sarà compreso tra 6 e 60 per gli addetti al Servizio, e tra 8 e 80 per i Capi Servizio.

Allo scopo di determinare gli importi variabili del Premio sono definite 3 fasce di premialità, l'appartenenza ad una di esse è attribuita sulla base del risultato numerico precedentemente descritto, ed a ciascuna delle 3 fasce corrisponde una diversa percentuale di erogazione del premio variabile (rispetto al valore teorico massimo previsto per ogni dipendente) secondo il seguente schema:

Fascia di premialità	Percentuale erogazione del premio variabile	Capi Servizio	Addetti al Servizio
1°	0 %	da 8 a 32 punti	da 6 a 24 punti
2°	80 %	da 33 a 52 punti	da 25 a 39 punti
3°	100 %	da 53 a 80 punti	da 40 a 60 punti

A fronte di particolari situazioni gestionali e dandone adeguata motivazione, il Direttore ha inoltre la facoltà di apportare un correttivo alla classificazione individuale determinata dalla tabella

precedente, attribuendo una fascia di premialità superiore o inferiore a quella risultante dalla scheda. Tale facoltà è consentita solo nell'ipotesi in cui la differenza tra la soglia di accesso alla superiore o alla inferiore fascia di premialità e il punteggio attribuito dal responsabile sia minore o eguale a 6 punti per gli addetti al Servizio e ad 8 punti per i Capi Servizio.

### **PREMIO AZIENDALE DI RISULTATO: DISTRIBUZIONE INDIVIDUALE DEL PREMIO**

Il premio di risultato individuale teoricamente distribuibile è rapportato al tempo effettivo impiegato dal singolo dipendente nell'attività con esclusione del lavoro straordinario ed in modo che tutte le assenze siano detratte, eccezione fatta per:

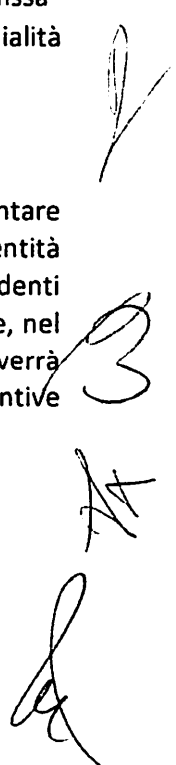
- ferie;
- riposi di cui art. 20-21 C.C.N.L. 30 giugno 2008;
- riduzione orario di lavoro (30 ore);
- infortunio ed infermità per servizio;
- aggiornamento professionale;
- assenze per donazioni previste dal C.C.N.L. 10/07/2016;
- permessi sindacali, permessi per funzioni elettive in qualità di Presidente di Seggio;
- maternità obbligatoria;
- permessi legge 104/92;
- gravi patologie ai sensi dell'art. 42 lett. B) comma 4 del CCNL Utilitalia;
- altri eventuali istituti contrattuali che potranno intervenire e che 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.

Il premio individuale teorico così decurtato dalle assenze spetta al dipendente in una "quota fissa" (con percentuale definita in accordo) ed in una "quota variabile" soggetta alla fascia di premialità individuale raggiunta dal dipendente.

### **RIDISTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO RESIDUO**

Le Parti concordano che il premio di risultato residuo, dato dalla differenza tra l'ammontare aziendale del premio determinato ai sensi della lettera d) delle premesse dell'Accordo e l'entità effettiva dei premi maturati individualmente da ciascun dipendente, sia ridistribuito tra i dipendenti che si collocano nella fascia di premialità 3° sulla base del punteggio conseguito e, comunque, nel limite massimo non superiore ad una ulteriore mensilità. Tale ridistribuzione avverrà compatibilmente con il rispetto delle direttive della Regione Veneto. Eventuali somme aggiuntive stanziare dal CdA verranno distribuite allo stesso modo.

The right side of the page contains several handwritten signatures and initials. At the top, there is a signature that appears to be 'B'. Below it, there are initials that look like 'A' and 'H'. At the bottom, there is a large, stylized signature that could be interpreted as 'S' or 'L'.

**Forti Antonio**

**Da:** Forti Antonio  
**Inviato:** mercoledì 14 dicembre 2022 13:31  
**A:** Massimiliano Bullo; Daniele Giordano (segretario.generale@fpcgilvenezia.it); Andrea Zaniol (andrezaniol@veneto.uiltrasporti.it); Fiadel Venezia  
**Cc:** Roberta Carrer  
**Oggetto:** R: incontro 05.12.2022 - Ipotesi di accordo

Buongiorno,

in riscontro alla mail sotto riportata si informa che la Direzione Aziendale in merito al PDR, già sottoscritto il 05.12.2022 tra le parti, non ritiene in questa fase apportare alcuna modifica nelle eccezioni delle assenze (già presenti nel PDR del triennio precedente) in quanto l'accordo nei suoi contenuti qualitativi e quantitativi è il risultato di una contrattazione svolta in un tavolo di confronto tra le parti interessate durante l'intero anno corrente. Cordiali saluti.

**Antonio Forti**

Servizio Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale  
 Dorsoduro, 3507 - 30123 Venezia  
 Centralino: 041.798811 – Diretto: 041.798821

Ai sensi e per gli effetti del GDPR (General Data Protection Regulation) 2016/679 e dell'art. 616 c.p. si precisa che il contenuto e gli allegati di questo messaggio sono strettamente confidenziali e ne sono vietati la diffusione e l'uso non autorizzato. Qualora questo messaggio Le fosse pervenuto per errore, La invitiamo ad eliminarlo dandocene gentilmente comunicazione. Grazie.

Pursuant to GDPR (General Data Protection Regulation) 2016/679 and art. 616 c.p., you are hereby informed that this message and any attachments are strictly confidential and only for use by the intended recipient(s). If you are not an intended recipient and have received this message in error, please delete it and promptly notify us. You may not copy, deliver or redistribute this message. Thank you.

**Da:** Massimiliano Bullo <bullo.m.fiadel@gmail.com>  
**Inviato:** mercoledì 7 dicembre 2022 11:51  
**A:** Forti Antonio <forti.antonio@atervenezia.it>  
**Cc:** Daniele Giordano (segretario.generale@fpcgilvenezia.it) <segretario.generale@fpcgilvenezia.it>; Andrea Zaniol (andrezaniol@veneto.uiltrasporti.it) <andrezaniol@veneto.uiltrasporti.it>; Roberta Carrer <carrer.roberta@atervenezia.it>; Fiadel Venezia <fiadelveritas@gmail.com>  
**Oggetto:** Re: incontro 05.12.2022 - Ipotesi di accordo

Spett.le dir. ATER di Venezia, Vi informiamo che l'assemblea dei lavoratori Ater tenutasi nella mattinata del giorno 06.12.2022, durante la quale si è discusso dell'ipotesi di accordo Aziendale PDR e dell'ipotesi di regolamento delle attività tecniche, ha espresso parere favorevole ad entrambi.

L'assemblea ha dato mandato alle rappresentanze sindacali di richiedere una piccola modifica all'accordo sul PDR includendo nelle eccezioni al conteggio delle assenze anche "gli scrutatori" oltre che i Presidenti del seggio. Fatta tale modifica le OO.SS CGIL, UIL e FIADEL esprimono fin da ora lo scioglimento delle riserve ritenendo valide ed applicabili le suddette ipotesi.

Bullo Massimiliano  
 Per conto di CGIL, UIL e FIADEL.

Il giorno lun 5 dic 2022 alle ore 12:27 Forti Antonio <forti.antonio@atervenezia.it> ha scritto:

Buongiorno,

come concordato per le vie brevi nell'incontro congiunto odierno, si trasmettono i documenti sottoscritti tra le parti.

Si rimane in attesa dello scioglimento della riserva al termine dell'Assemblea del Personale.

Cordiali saluti.



**Antonio Forti**

Servizio Ragioneria, Controllo di Gestione e Personale

Centralino: 041.798811 – Diretto: 041.798821

[www.atervenezia.it](http://www.atervenezia.it)



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia

## **PREMIO DI RISULTATO DIPENDENTI ATER**

*in applicazione*

CCNL 10/07/2016 (art. 2, par. C)  
e accordo aziendale per il triennio 2022/2024 ratificato dal Consiglio di Amministrazione  
con delibera n. 139 del 21/12/2022

## **OBIETTIVI AZIENDALI 2022**

## **1. ABBREVIARE IL TEMPO DI CONSEGNA DEGLI ALLOGGI SFITTI SOGGETTI ALLA L.R. N. 39/2017 FINO A UNA MEDIA IDEALE DI 12 MESI PER LA RIASSEGNAZIONE**

L'obiettivo consiste nel mettere a disposizione l'alloggio nel minor numero di mesi rispetto a una ipotesi di riconsegna stimata in 12 mesi.

L'obiettivo è considerato raggiunto quando la media di riconsegna degli alloggi in manutenzione nell'anno 2022 è inferiore a 12 mesi.

## **2. ALLOGGI ERP – ESTINZIONE DEL DIRITTO DI PRELAZIONE**

Espletamento entro il termine massimo di n. 60 giorni delle richieste di estinzione del diritto di prelazione.

L'obiettivo è raggiunto quando il personale incaricato ha provveduto ad espletare tutte le pratiche di estinzione del diritto di prelazione pervenute in Azienda.

## **3. CONVENZIONE ATER / VERITAS – CONTROLLI SU RICHIESTE PAGAMENTO PER AVVISI ACCERTAMENTO TASI**

Pagamento nei termini degli avvisi di accertamento TASI relativi agli alloggi sfitti, con verifica della Convenzione sottoscritta tra ATER VENEZIA e VERITAS, la quale prevede l'esenzione dall'imposta per il primo anno di sfittanza.

L'obiettivo è raggiunto quando il personale incaricato ha provveduto alla verifica e liquidazione della maggior parte delle richieste di pagamento Tasi pervenute in Azienda.

## **4. RECUPERO MOROSITÀ PREGRESSA PER CANONI E SERVIZI**

### **A) ASSEGNATARI ATTIVI E CESSATI:**

Il progetto consiste nel recupero della morosità pregressa sia in termini assoluti che nel numero degli assegnatari con debito.

L'obiettivo è raggiunto quando gli uffici preposti hanno effettuato tutte le iniziative previste dal regolamento sulla morosità calcolato sul numero di comunicazioni extragiudiziali valutando la riduzione della morosità pregressa sia in termini assoluti che nel numero degli assegnatari con debito. L'attività da parte dell'Ufficio Incassi e Morosità del Servizio Ragioneria Controllo di Gestione e Personale si conclude con il passaggio della pratica al Servizio Legale dopo avere svolto l'attività extragiudiziale prevista.

### **B) ASSEGNATARI CESSATI.**

Il progetto consiste nella riduzione dei crediti nei confronti degli assegnatari cessati, pervenendo alla riscossione ovvero alla cancellazione nei casi di accertata inesigibilità.

L'obiettivo è raggiunto con la diminuzione dei crediti verso assegnatari cessati rispetto all'anno precedente e nel caso di cancellazione nei casi di accertata inesigibilità con la predisposizione della delibera presentata alla Direzione Aziendale.

## **5. ECONOMIE DI GESTIONE**

Il progetto consiste nel contenere le spese generali contabilizzate ai conti di cui in appresso entro il 3% dei ricavi e proventi finanziari contabilizzati ai conti 41 – valore della produzione – e 43 – proventi finanziari con l'esclusione delle somme introitate per le vendite:-

5206040001 (cancelleria e stampati) / 5206040002 (materiale vario e attrezzatura minuta per funzionamento uffici) / 52060040003 (indumenti e simili per il personale) / 5207010030 (affitti, spese per servizi e manutenzione uffici) / 5207010031 (manutenzioni ordinarie e servizi vari per le sedi - manutenzione mobili e arredi) / 5207010033 (pulizia sedi) / 5207010034 (consumi di energia elettrica per le sedi) / 5207010035 (altri servizi generali per il funzionamento degli uffici) / 5207010037 (consumi di gas per le sedi) / 5207010038 (consumi di acqua per le sedi) / 5207010040 (postali e trasporti) / 5207010041 (telefoni cellulari) / 5207010042 (spese telefoniche) / 5207010060 (gestione automezzi) / 5207010070 (manutenzione macchine e attrezzature per gli uffici) / 5207010080 (gestione sistema informativo), escluse le spese per la locazione operativa hardware e software / 5214030003 (abbonamento a giornali, riviste e pubblicazioni varie).

L'obiettivo è raggiunto quando il consuntivo di spesa dei conti sopra individuati sarà inferiore all'importo del 3% contabilizzato ai conti 41 e 43, come sopra determinato.

## **6. INCREMENTO DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

Il progetto consiste nell'incrementare il patrimonio (alloggi, negozi e altri stabili realizzati con nuove costruzioni, recupero e manutenzione straordinaria patrimonializzata). Si considererà il valore dell'incremento del patrimonio realizzato nel 2022 per nuove costruzioni, recuperi e manutenzione straordinaria patrimonializzata, nonché gli eventuali contributi assegnati agli inquilini per lavori di manutenzione che abbiano dato luogo a patrimonializzazione.

L'obiettivo è raggiunto quando tutte le richieste pervenute dagli uffici preposti vengono evase dal Servizio Ragioneria Controllo di Gestione e Personale.

## **7. RIDUZIONE DELLA MOROSITÀ CORRENTE PER CANONI RELATIVI AD ALLOGGI SOGGETTI ALLA LEGGE REGIONALE**

Il progetto consiste nel ridurre la morosità corrente. Si considererà il minor importo di morosità corrente (esclusivamente voci 1, 1C, 1R, 7 e 7C) per canoni relativi ad alloggi soggetti alla L.R. desunto dal bilancio consuntivo 2022 rispetto all'anno precedente.

L'obiettivo è raggiunto quando la morosità corrente anno 2022 è inferiore o pari alla morosità desunta dal bilancio consuntivo dell'anno 2021.

## **8. RIDUZIONE DELLA MOROSITÀ CORRENTE PER CANONI RELATIVI AD ALLOGGI NON SOGGETTI ALLA L.R. N. 39/2017 E A NEGOZI**

Il progetto consiste nel ridurre la morosità corrente. Si considera il minor importo di morosità corrente (esclusivamente voci 1, 1C, 1R, 1D e Y1) per canoni relativi ad alloggi non soggetti alla L.R. n. 39/2017 e di morosità corrente (esclusivamente voci 1, 1C, 1R, 1D e Y1) per canoni relativi a negozi desunto dal bilancio consuntivo 2022 rispetto alla media del biennio precedente desunta dai rispettivi bilanci consuntivi.

L'obiettivo è raggiunto quando la morosità corrente anno 2022 è inferiore o pari alla media del biennio precedente.

## **9. ALLOGGI ERP – ASSEGNAZIONE ALLOGGI AI SENSI DELLA LEGGE REGIONALE NR. 39/2017**

L'obiettivo del Servizio per il 2022, dopo le difficoltà degli anni precedenti dovute in buona parte alla crisi pandemica che ha causato ritardi nelle attività amministrative in generale ed in particolare nella gestione ordinaria degli alloggi (assegnazioni, stipula contratti, consegne chiavi, ritiro alloggi e manutenzioni), è sempre quello di assegnare il maggior numero di alloggi possibili, confermando il trend positivo iniziato nell'anno 2021, stipulando il maggior numero di contratti entro la fine dell'anno 2022 e riducendo la forbice tra il numero degli alloggi assegnati ed il numero delle restituzioni.

L'obiettivo è raggiunto per l'anno 2022 se il Servizio Utenza è in grado di stipulare il maggior numero di contratti entro il 31/12/2022, in modo da ridurre la forbice tra alloggi assegnati in un anno e il numero degli alloggi riconsegnati.

## **10. ADEGUAMENTI ISTITUTI AMPLIAMENTO, SUBENTRO ED OSPITALITA' ALLE NUOVE DISPOSIZIONI PREVISTE DALLA L.R. NR. 39/2017**

Va ricordato che con la L.R. Veneto n. 39/2017 e il Regolamento regionale attuativo n. 4/2018 sono state introdotte, tra le altre, diverse modifiche alle norme che regolano gli istituti, legati al contratto, dell'ampliamento, del subentro e dell'ospitalità. Si è resa, pertanto, necessaria un'attività straordinaria di adeguamento alle nuove prescrizioni che ha comportato una serie di controlli finalizzati al riordino della banca dati esistente con la verifica di tutte le posizioni ex lege 10/96. Detta attività iniziata all'incirca a metà del 2020, dato il numero elevato di posizioni da sistemare, si è protratta anche il 2022 con un obiettivo da ritenersi, quindi, biennale 2020/2022.

L'obiettivo per il 2022 è quello di concludere l'attività sopradescritta per ricondurre nell'ambito della nuova normativa il massimo numero di posizioni ex lege 10/96 e di quelle pendenti, autorizzando in presenza dei nuovi requisiti e respingendo, invece laddove, i requisiti mancano o non sono più presenti.

## **11. EFFETTUARE LE CERTIFICAZIONI ENERGETICHE (APE) PER RIASSEGNARE GLI ALLOGGI ERP E NON ERP**

Il progetto consiste nella predisposizione delle certificazioni energetiche (APE) per riassegnare gli alloggi ERP e per affittare gli alloggi non ERP. Documento obbligatorio per legge.

L'obiettivo è raggiunto quando il personale interno predisporre minimo l'80% delle certificazioni energetiche.

## **12. AUMENTARE IL NUMERO DELLE RISPOSTE ALLE SEGNALAZIONI GUASTI E RICHIESTA DI INTERVENTI MANUTENTIVI DA PARTE DEGLI INQUILINI**

Il progetto ha come obiettivo l'incremento delle risposte da parte del Servizio Manutenzione alle segnalazioni di guasti e richieste di interventi manutentivi pervenute dagli inquilini, sia attraverso comunicazione scritta (mail, lettere, fax) sia comunicazione telefonica e riportata nel sistema SIGIM dove il dipendente incaricato inserirà se la richiesta è stata processata o se da verificare.

L'obiettivo sarà calcolato sulle richieste processate attraverso l'estrapolazione dei dati dal sistema informativo in uso presso il Servizio Manutenzione (SIGIM).

## **13. RICERCA DI PERSONALE PER LA COPERTURA DI EVENTUALI POSIZIONI VACANTI IN AZIENDA**

Individuare le nuove esigenze di personale da acquisire attraverso delle procedure ad evidenza pubblica per affrontare sia le problematiche dell'applicazione della nuova legge in materia di edilizia residenziale pubblica a fronte dell'aggravio di attività incombenti negli uffici gestionali sia per eventuali esigenze di copertura di posizioni vacanti per il personale in quiescenza.

L'obiettivo è raggiunto con la conclusione della selezione ed assunzione del personale vacante di cui necessita la struttura organizzativa entro il mese di DICEMBRE 2022.

## **14. PARTECIPARE A TUTTI I BANDI REGIONALI, STATALI ED EUROPEI PER OTTENERE I FINANZIAMENTI**

Il progetto consiste nella partecipazione a tutti i bandi regionali, statali ed europei per ottenere dei finanziamenti per costruzione di nuovi, recupero e manutenzione degli alloggi già di proprietà dell'ATER.

L'obiettivo è raggiunto quando la richiesta di partecipazione è presentata nei tempi e con la documentazione completa ed accettata indipendentemente se viene erogato il finanziamento per ragioni indipendenti all'operato dell'Azienda.

## **15. MIGLIORARE I DATI ECONOMICI DEL BILANCIO DELL'ATER QUALI – RENDICONTAZIONE FINANZIARIA ESPOSIZIONE DEBITORIA NEI CONFRONTI COMUNI REGIONE E STATO – DISPONIBILITA' FINANZIARIA – CONTENIMENTO COSTI GENERALI**

Il progetto consiste nell'attività di controllo e gestione della situazione finanziaria nei confronti dei comuni. Regione e stato, liquidità di cassa e controllo dei costi generali.

L'obiettivo è raggiunto quando la situazione dei dati di bilancio consuntivo sono migliorativi nella globalità tenuto conto anche degli eventuali investimenti a medio e lungo periodo rispetto ai dati del bilancio consuntivo dell'anno precedente.



Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia

A.T.E.R. Venezia

Allegato n.

1

alla delibera del Consiglio di Amministrazione

n.

031

in data

17/3/2023

Il Segretario  
Avv. Roberta Carrer

Il Presidente  
Dott. Fabio Nardio

## PREMIO DI RISULTATO

*in applicazione*

CCNL dei Servizi Ambientali 10/07/2016 (art. 2, lettera C)  
e l'Ipotesi di Accordo aziendale per il triennio 2022/2024  
ratificato dal Consiglio di Amministrazione  
con delibera n. 139 del 21/12/2022

## OBIETTIVI AZIENDALI PER IL BIENNIO 2023 - 2024

*Come previsto ai punti 2. e 3. dell'Ipotesi di accordo sottoscritta in data 05/12/2022, il premio potrà essere distribuito previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali preventivamente approvati dal CdA.*

*Il premio sarà erogato a condizione che il risultato economico, riportato nel bilancio dell'esercizio in questione, sia a pareggio o positivo, e che siano raggiunti i risultati minimi degli obiettivi sotto individuati.*

*I dieci obiettivi individuati hanno un peso sul premio del 10%. L'ammontare aziendale del premio sarà determinato secondo le seguenti modalità:*

- raggiungimento obiettivi < 50% = nessun premio da liquidare;
- raggiungimento obiettivi tra il 50% e il 60% = premio 50%;
- raggiungimento obiettivi tra il 61% e il 70% = premio 70%;
- raggiungimento obiettivi tra il 71% e l'80% = premio 80%;
- raggiungimento obiettivi > 80% = premio 100%.

### **1. ABBREVIARE IL TEMPO DI CONSEGNA DEGLI ALLOGGI SFITTI SOGGETTI ALLA L.R. N. 39/2017 FINO A UNA MEDIA IDEALE DI 12 MESI PER LA RIASSEGNAZIONE**

L'obiettivo consiste nel mettere a disposizione l'alloggio nel minor numero di mesi rispetto a una ipotesi di riconsegna stimata in 12 mesi.

*L'obiettivo è considerato raggiunto quando la media di riconsegna degli alloggi in manutenzione negli anni 2023 e 2024 è inferiore a 12 mesi.*

### **2. ALLOGGI ERP – ESTINZIONE DEL DIRITTO DI PRELAZIONE**

Espletamento entro il termine massimo di n. 60 giorni delle richieste di estinzione del diritto di prelazione.

*L'obiettivo è raggiunto quando il personale incaricato ha provveduto ad espletare tutte le pratiche di estinzione del diritto di prelazione pervenute in Azienda negli anni 2023 e 2024.*

### **3. ALIENAZIONE DI QUOTE DI PATRIMONIO PER REPERIMENTO RISORSE**

L'attività consiste nell'attuazione dei programmi di vendita alloggi del piano strategico e all'alienazione di quote di patrimonio non funzionale all'attività aziendale, conseguendo i mezzi finanziari per la realizzazione di nuovi alloggi e/o la manutenzione straordinaria del patrimonio. Per semplicità di calcolo l'importo da considerare è del prezzo fatturato entro l'anno di riferimento.

*L'obiettivo è raggiunto quando il numero di vendite effettuato nell'anno 2023 e 2024 ha rispettato gli obiettivi di programmazione annuale risultanti dal Bilancio Previsionale dell'Azienda.*

### **4. ECONOMIE DI GESTIONE**

Il progetto consiste nel contenere le spese generali contabilizzate nei conti di cui in seguito entro il 3% dei ricavi e proventi finanziari contabilizzati nei conti 41 – *Valore della produzione* – e 43 – *Proventi finanziari* con l'esclusione delle somme introitate per le vendite -:

5206040001 (cancelleria e stampati) / 5206040002 (materiale vario e attrezzatura minuta per funzionamento uffici) / 52060040003 (indumenti e simili per il personale) / 5207010030 (affitti, spese per servizi e manutenzione uffici) / 5207010031 (manutenzioni ordinarie e servizi vari per le sedi - manutenzione mobili e arredi) / 5207010033 (pulizia sedi) / 5207010034 (consumi di energia elettrica per le sedi) / 5207010035 (altri servizi generali per il funzionamento degli uffici) / 5207010037 (consumi di gas per le sedi) / 5207010038 (consumi di acqua per le sedi) / 5207010040 (postali e trasporti) / 5207010041 (telefoni cellulari) / 5207010042 (spese telefoniche) / 5207010060 (gestione automezzi) / 5207010070 (manutenzione macchine e attrezzature per gli uffici) / 5207010080 (gestione sistema informativo), escluse le spese per la locazione operativa hardware e software / 5214030003 (abbonamento a giornali, riviste e pubblicazioni varie).

*L'obiettivo è raggiunto quando nei consuntivi degli anni 2023 e 2024 la spesa dei conti sopra individuati sarà inferiore all'importo del 3% contabilizzato ai conti 41 e 43, come sopra determinato.*

## **5. INCREMENTO DEL PATRIMONIO AZIENDALE**

L'indicatore consiste nell'incrementare il valore del patrimonio (alloggi, negozi e altri stabili realizzati con nuove costruzioni, recupero e manutenzione straordinaria patrimonializzata). Si considererà il valore dell'incremento del patrimonio realizzato per nuove costruzioni, recuperi e manutenzione straordinaria patrimonializzata, nonché gli eventuali contributi assegnati agli inquilini per lavori di manutenzione che abbiano dato luogo a patrimonializzazione.

*L'obiettivo è raggiunto quando tutte le richieste pervenute dagli uffici preposti nei rispettivi esercizi 2023 e 2024 vengono evase dal Servizio Ragioneria Controllo di Gestione e Personale.*

## **6. ALLOGGI ERP – ASSEGNAZIONE ALLOGGI AI SENSI DELLA LEGGE REGIONALE NR. 39/2017**

L'attività consiste nell'assegnare tutti gli alloggi che si sono resi disponibili per le assegnazioni alla data del 30 novembre. L'indicatore rileva pertanto il numero di contratti di locazione stipulati nel corso di ciascun anno rispetto al numero degli alloggi che si sono resi disponibili, al fine di ridurre la forbice tra alloggi assegnati e il numero di disdette o meglio degli alloggi riconsegnati.

*L'obiettivo è raggiunto per gli anni 2023 e 2024 se il Servizio competente è in grado di aumentare in ogni esercizio la media annua delle assegnazioni rispetto all'esercizio precedente.*

## **7. AUMENTARE IL NUMERO DELLE RISPOSTE ALLE SEGNALAZIONI GUASTI E RICHIESTA DI INTERVENTI MANUTENTIVI DA PARTE DEGLI INQUILINI**

L'attività ha come obiettivo l'incremento delle risposte da parte del Servizio Manutenzione alle segnalazioni di guasti e richieste di interventi manutentivi pervenute dagli inquilini, sia attraverso comunicazione scritta (mail, lettere, fax) sia comunicazione telefonica e riportata nel sistema SIGIM dove il dipendente incaricato inserirà se la richiesta è stata processata o se da verificare. L'obiettivo sarà calcolato sulle richieste processate attraverso l'estrapolazione dei dati dal sistema informativo in uso presso il Servizio Manutenzione (SIGIM).

*L'obiettivo è raggiunto quando negli anni 2023 e 2024 il 90% delle segnalazioni risultano processate.*

## **8. INDICATORE RISPETTO AL GODIMENTO DELLE FERIE, FESTIVITA' SOPPRESSE E ROL**

L'indicatore rileva, come indice di miglioramento della condizione organizzativa aziendale in riferimento anche alla condizione di stress-lavoro correlato ai dipendenti, il monte ore residuo delle ferie, festività sopresse e ROL rapportato al numero dei dipendenti in servizio al 31 dicembre di ciascun anno.

*L'obiettivo è raggiunto negli anni 2023 e 2024 solo nel caso in cui il rapporto al 31.12 dell'anno di riferimento risulti inferiore rispetto a quello riferito al 31.12 dell'anno precedente.*

## **9. PARTECIPARE A TUTTI I BANDI REGIONALI, STATALI ED EUROPEI PER OTTENERE I FINANZIAMENTI**

L'attività consiste nella partecipazione a tutti i bandi regionali, statali ed europei per ottenere dei finanziamenti per costruzione di nuovi, recupero e manutenzione degli alloggi già di proprietà dell'ATER Venezia.

*L'obiettivo è raggiunto quando la richiesta di partecipazione è presentata nei tempi e con la documentazione completa ed accettata indipendentemente se viene erogato il finanziamento per ragioni indipendenti all'operato dell'ATER Venezia.*

## **10. INDICATORE EVENTI LEGATI AD ASSENZA PER MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO**

L'indicatore rileva il numero di eventi legati ad assenza dal servizio per malattia ed infortunio non sul lavoro dei dipendenti presenti in Azienda nel corso di ciascun anno. Ai fini del calcolo di tali eventi non vengono prese in considerazione le assenze per periodi di ricovero ospedaliero debitamente comunicati e certificati.

*L'obiettivo è raggiunto negli anni 2023 e 2024 solo nel caso in cui il rapporto tra il numero degli eventi al 31.12 dell'anno di riferimento e la media del personale in forza nell'anno risulti inferiore rispetto a quello riferito al 31.12 dell'anno precedente.*