



**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI VENEZIA**

ATER Venezia

Allegato n. 1 alla delibera del Consiglio di Amministrazione

n. 224 in data 18/10/2025

Il Segretario

Avv. Roberta Carrer

Il Presidente I.f.

Dott. Marco Mestriner

**Premio di risultato
Contrattazione di secondo livello art. 2, lettera C) del
CCNL Servizi Ambientali Utilitalia
Ratifica ed approvazione dell'accordo aziendale con le
Rappresentanze Sindacali per l'anno 2025**

Accordo aziendale – Premio di risultato 2025

**AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI VENEZIA**

**ACCORDO AZIENDALE PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
PREMIO DI RISULTATO 2025**

L'anno 2025 (duemilaventicinque) il 16 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 Paolo D'Agostino - CGIL Funzione pubblica

Signor Andrea Zaniol - UIL Trasporti

Signor Massimiliano Bullo - FIADEL

Signor Urs Passi - CISL

premessi che:

- a) il CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia del 18 maggio 2022 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) con accordo stipulato il 05/12/2022, successivamente ratificato con deliberazione del CdA n. 139 del 21/12/2022, le Parti hanno stipulato un'ipotesi di accordo aziendale per la contrattazione di secondo livello "Premio di risultato per il triennio 2022-2024" la cui attuazione ai sensi della normativa vigente regionale è stata sottoposta al benestare regionale pervenuto ed acquisito al prot. ATER n. 0003019/23 del 14/02/2023;
- d) detto accordo è scaduto il 31/12/2024, ma - per espressa volontà delle parti - si è ritenuto di concordare un accordo-ponte che regolamenti la materia per il solo anno 2025, in attesa di realizzare un sistema di incentivazione aziendale, auspicando che il lavoro congiunto si concluda entro la primavera 2026 con la stipula di un nuovo accordo.

TUTTO CIO' PREMESSO

tra le Parti come sopra costituite, si stipula il seguente accordo a valere per il premio di risultato



1



2025 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 dei Servizi Ambientali Utilitalia vigente, per l'anno 2025, le Parti convengono che il premio potrà essere distribuito, previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali approvati dal CdA su base annuale, a tutto il personale dipendente inquadrato dal livello 3° (terzo) sino al livello Quadro. Per l'anno 2025, le parti si danno atto che, considerati i tempi di sottoscrizione del presente Accordo, si debbano utilizzare per la rendicontazione dei risultati annuali gli obiettivi aziendali, già noti per l'anno 2024, di cui alla deliberazione del CdA n. 031 del 17 marzo 2023.
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. L'ammontare massimo del premio di risultato individuale sarà determinato per l'anno 2025 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.
5. L'ammontare massimo complessivo del premio di risultato aziendale sarà determinato per l'anno 2025 in misura pari alla sommatoria delle retribuzioni globali mensili individuali di cui al punto 4., con espressa esclusione del personale dirigente.
6. Il premio di risultato individuale teoricamente distribuibile, come quantificato al punto 4., 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 7) ed in una "quota variabile" (punto 8) soggetta alla fascia di premialità individuale raggiunta dal dipendente.
7. Al verificarsi delle condizioni descritte ai punti 2 e 3. verrà riconosciuta a ciascun dipendente per il 2025 una somma pari al 50% del premio teorico spettante, rapportata al servizio prestato al netto delle detrazioni di cui al precedente punto 4.
8. 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);
9. 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



2



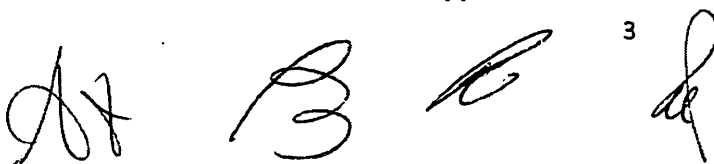
quantificazione. Il premio di risultato, pertanto, non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono 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.

10. 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.
11. 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.
12. L'erogazione del Premio avverrà 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. L'importo sarà da erogarsi entro il mese di ottobre dell'anno successivo a quello di riferimento.
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. 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.
16. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente Accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL dei Servizi Ambientali Utilitalia vigente.

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

3



parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e del conseguente deposito previsto dalla normativa vigente.

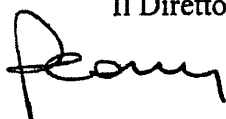
Allegati:

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

Letto confermato e sottoscritto.

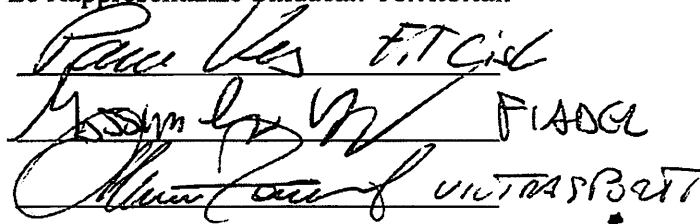
A.T.E.R. VENEZIA

Il Direttore



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Rappresentanze Sindacali Territoriali



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:

Valutazione delle Performance Addetti al Servizio		
Area di Riferimento	Categoria di Valutazione	Punteggio Massimo
<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:

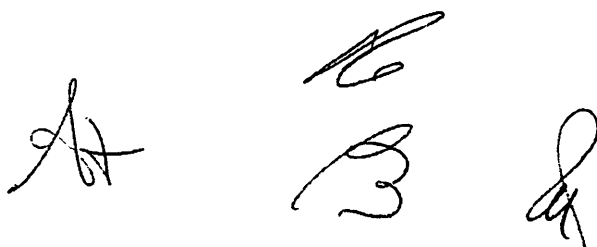
- ferie;
- riposi di cui art. 20-21 C.C.N.L. 30 giugno 2008;
- riduzione orario di lavoro (30 ore);
- infortunio ed infermità per servizio;
- aggiornamento professionale;
- assenze per donazioni previste dal C.C.N.L. 10/07/2016;
- permessi sindacali, permessi per funzioni elettive in qualità di Presidente 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.





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.