

ATER VENEZIA
 Allegato n. 1 alla Delibera C.C.N.L.
 48 data 30/4/2015
 SEGRETARIO
 Avv. Roberta Carrer
 Il Presidente
 dott. prof. Alberto Mazzonetto

**ACCORDO AZIENDALE PER LA CONTRATTAZIONE
 DI SECONDO LIVELLO
 PREMIO DI RISULTATO ANNO 2014
 DELL'AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE DI VENEZIA
 C.C.N.L. SERVIZI AMBIENTALI 17/06/2011**

PREMESSO che l'Ater di Venezia ha sottoscritto l'accordo per il Premio di Risultato in data 16/11/2009 approvato dal Consiglio di Amministrazione con Delibera n° 162 del 25/11/2009 per la durata quadriennale 2009/2012.

VISTO l'art. 2 lettera B) Contrattazione di secondo livello, comma 6, del CCNL Servizi Ambientali del 17/06/2011 " L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL e delle relative erogazioni economiche"

CONSIDERATO che il CCNL Servizi Ambientali del 17/06/2011 è scaduto il 31/12/2013 e non è stato ancora rinnovato;

CONSIDERATO che la Regione Veneto ha emanato una nuova legge di riforma delle Ater che ha portato modifiche strutturali e normative importanti con decorrenza nell'anno 2015;

RITENUTO opportuno non impegnare la Direzione Aziendale con accordi di lunga durata visto il mancato rinnovo del CCNL dei Servizi Ambientali e la nuova riforma delle Ater del Veneto;

RITENUTO di adeguare la scadenza dell'accordo del Premio di Risultato alla scadenza del CCNL nazionale e precisamente al 31/12/2014;

Tutto ciò premesso

Tra

L'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia rappresentata dal Sostituto del Direttore Avv. Roberta Carrer

e

le Rappresentanze Sindacali Unitarie nelle persone di Renzo Minotto – Coletti Roberto – Ongarato Claudio – Pampagnin Francesco – Visentin Marilena e le Rappresentanze Sindacali Territoriali

si conviene

- di prorogare per l'anno 2014 l'accordo del Premio di Risultato sottoscritto in data 16/11/2009 in tutte le sue parti confermandone la piena operatività;
- di dare validità al presente accordo dopo la ratifica da parte del Consiglio di Amministrazione e da parte dell'Assemblea del personale dell'Ater di Venezia;

Si allega al presente accordo la copia composta di 8 pagine sottoscritta in data 16/11/2009.

Venezia 25/09/2014

Delegazione trattante R.S.U. e Territoriali:

Delegazione trattante Azienda:

CGIL Territoriale

avv. Roberta Carrer

CISL Trasporti Territoriale

rag. Adesio Trevisan

UIL-Trasporti Territoriale

FIADDEL Territoriale

R. S. U. ATER VENEZIA

Renzo Minotto Roberto Coletti Claudio Ongarato

ACCORDO AZIENDALE
PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO
PREMIO DI RISULTATO QUADRIENNIO 2009-2012
DELL'AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE

A.T.E.R. DI VENEZIA

C.C.N.L. 30 GIUGNO 2008

Tra

ATER VENEZIA
alla Delibera C. di A.
in data 25-11-2008
IL PRESIDENTE
Pier Luigi Parisotto

Avvocato n. 162
IL SEGRETARIO
IL DIRETTORE
Cav. Ing. A.L. Marcon

- l'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Venezia, rappresentata dal Direttore, Cav. Ing. Aldo Luciano Marcon




e



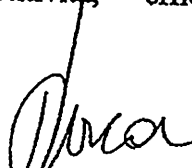

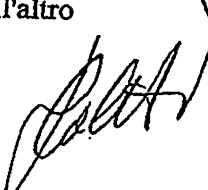
- le OO.SS.A.A. nelle persone di Renzo Minotto (CGIL), Ongarato Claudio (FIADDEL), Coletti Roberto (FIT-CISL), Faggian Luca (UGL) e le OO.SS.TT..

PREMESSO

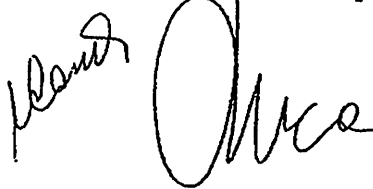
- che il C.C.N.L. 30 GIUGNO 2008 per i Servizi Ambientali e Territoriali, all'art. 2 comma B definisce la "Contrattazione di secondo livello"; questa negoziazione ha carattere quadriennale;
- che il C.C.N.L. di settore individua i criteri di determinazione del premio in maniera tale per cui devono essere 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

2
3

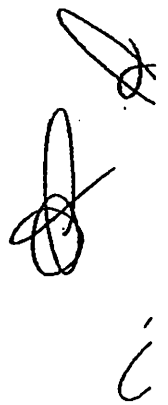




   Renzo Minotto  

- 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 aventi 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 complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità non potrà essere superiore al 33% del beneficio conseguito;
 6. l'impossibilità di determinazione a priori del premio 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 quadriennale del premio



Renzo Minotto



TUTTO CIÒ 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, per il periodo 2009-2012, secondo quanto indicato in premessa.

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 all'ottavo livello con contratto a tempo indeterminato, presenti e futuri. Il Premio di Risultato non sarà erogato a favore dei dipendenti con la qualifica di "Quadro", concordando che 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.

ART. 3

Relativamente al periodo 2009-2012 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:

Renzo Minotto

2

- ferie,
- riposi di cui agli art. 20-21 C.C.N.L. 30 giugno 2008;
- infortunio ed infermità per servizio;
- aggiornamento professionale;
- assenze per donazioni previste dal C.C.N.L. 30 giugno 2008;
- permessi sindacali, permessi per funzioni elettive;
- 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 e del Servizio Manutenzione 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. Le parti si danno reciprocamente atto che è comune impegno valutare una eventuale diversa modalità di distribuzione del premio di risultato al personale tecnico che accede anche ad altre forme di incentivazione, fermo restando che se entro il 31/05/2010 non sarà trovato, in tal senso, un comune accordo, il presente articolo resterà confermato e pienamente operante.

ART. 4

Il personale con la qualifica di Quadro, considerato che "ricopre ruoli ad alto *Contenuto professionale e svolge con continuità e con grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, funzioni di importanza e*

Renzo Tinotto

responsabilità, con ampia discrezionalità di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi e progetti aziendali e con personale contributo di particolare originalità e creatività, e considerato altresì, che tra i compiti vi è il coordinamento di risorse e/o entità organizzative di particolare complessità", verrà incaricato dalla Direzione Aziendale della gestione organizzativa e gestionale di progetti di produttività, che saranno utili per il calcolo del premio di risultato del presente accordo. La Direzione Aziendale, determinerà inoltre dei progetti individuali specifici, sui quali, assieme ai progetti utili per il calcolo del Premio di Risultato, il personale con la qualifica di Quadro sarà valutato, in relazione al livello di realizzazione e raggiungimento, secondo i criteri determinati dal CCNL per la corresponsione del premio alla qualità della prestazione, fatte salve diverse disposizioni del C.C.N.L. dei Servizi Ambientali o di un eventuale accordo aziendale. L'importo erogabile, quale premio alla qualità della prestazione non potrà eccedere due mensilità della retribuzione individuale relativa al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

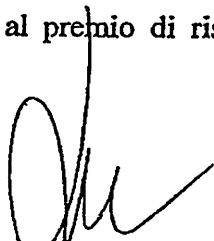
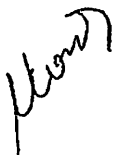
ART. 5

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

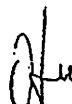
In caso di mancato od insufficiente raggiungimento dei progetti aziendali da parte del dipendente, il "Capo diretto" dovrà presentare alla Direzione apposita relazione indicante le iniziative che si intendono assumere per il futuro miglioramento della prestazione comunicandone le risultanze al lavoratore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

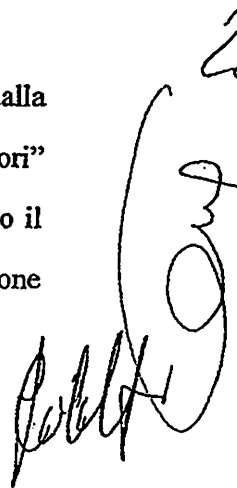
ART. 6

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



5

Renzo Tinotto




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 annuale.

ART. 7

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 rivelassero non corrispondenti allo spirito del presente accordo, che è quello di riconoscere erogazioni premianti a fronte di positivi risultati aziendali.

ART. 8

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 Dicembre dell'anno di riferimento in relazione alla

Renzo Minotto

retribuzione individuale del mese di dicembre, riproporzionata, per il personale dell'Area Tecnica e del Servizio Manutenzione, 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-ottobre 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 Dicembre dell'anno di riferimento, verrà liquidato entro il mese successivo dell'approvazione del bilancio consuntivo da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Ater.


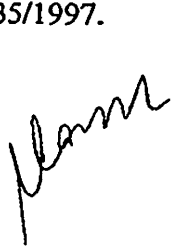


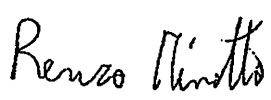

Per i dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno, e per tali s'intendono anche i dipendenti già assunti dall'Azienda ma che per qualsiasi titolo abbiano modificato il proprio inquadramento nel corso dell'anno, l'erogazione sarà riproporzionata al periodo di lavoro svolto in ragione del proprio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

L'importo erogabile, non potrà eccedere due mensilità della retribuzione individuale relativa al mese di dicembre dell'anno di riferimento.

ART. 9

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 decontribuzione, si applicheranno le modalità previste dalla vigente normativa, con particolare riferimento alla Legge 462/1996 ed alla Legge 135/1997.

7

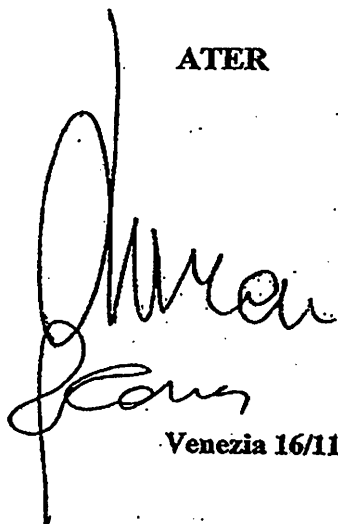
A tal fine l'Azienda si impegna, ai sensi del comma 6 dell'art. 2 legge n. 135/1997 e successive modificazioni a depositare il presente Accordo Aziendale presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro e della M.O. entro trenta giorni dalla data di sottoscrizione dello stesso.

ART. 10

Le Parti concordano che il presente Accordo avrà validità dall'01.01.2009 al 31.12.2012, Le trattative per il rinnovo del successivo accordo sul premio di risultato saranno avviate entro il mese di maggio 2012.

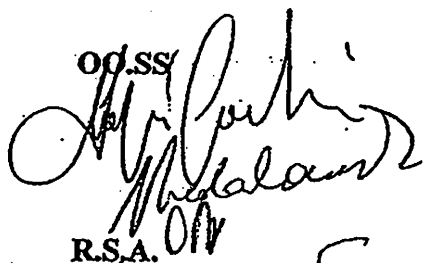
Letto confermato e sottoscritto.

ATER



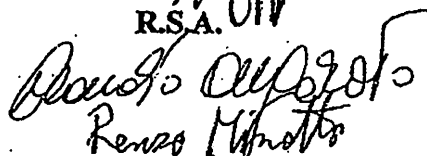
Venezia 16/11/2009

OO.SS

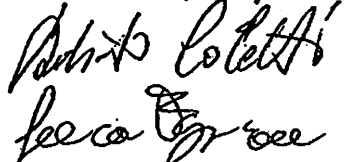


FP CGIL


R.S.A. OIV



FRADEL



CISA



U.G.L.

DICHIARAZIONE A VERBALE

In merito all'accordo sul premio di risultato relativo al quadriennio 2009-2012, la delegazione trattante della FP-CGIL, segreteria provinciale e Rsa, esprime una riserva relativamente agli ultimi due commi dell'art. 3, che non condivide e di cui ha chiesto lo stralcio.

Considerato le altre OO.SS. e la direzione hanno deciso di non aderire a tale richiesta e di mantenere nell'accordo i suddetti commi, al fine di evitare rallentamenti che potrebbero impedire l'erogazione del premio ai lavoratori, la delegazione trattante della FP-CGIL ha deciso di sottoscrivere l'accordo in questione, riservandosi tuttavia di formalizzare quanto prima una ulteriore proposta, previa confronto con le proprie strutture nazionali o, comunque, di livello superiore.

Ciò nell'ambito dell'impegno formale, da assumersi da parte delle delegazioni trattanti aziendale e sindacale e da sottoscrivere a margine dell'accordo, che impegna le parti ad individuare, entro il 31 maggio 2010, un più equo criterio di distribuzione di qualsiasi forma incentivante - anche a seguito di diverse formulazioni degli accordi in essere - nel rispetto del CCNL e delle vigenti norme in materia di incentivazione delle attività tecniche, nonché secondo il principio di massima trasparenza ed uguaglianza.

F.P. CGIL

