

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

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE:
PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021**

L'anno 2019 (duemiladiciannove) il 12 del mese di aprile, alle ore 11.00 presso la sede dell'Azienda in Treviso, via G. D'Annunzio, 6

tra

l'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Treviso, di seguito denominata "Azienda", rappresentata dal Direttore dott.ssa Laura Foscolo;

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nella persona dei signori: Fabrizio Ortolan e Giampaolo Zardini, assistita dalle OO.SS. territoriali di categoria nelle persona dei signori: Ilario Potito per Fit Cisl di Belluno Treviso e Siro Martini per Ultrasporti;

premesse che:

- a) il CCNL dei servizi ambientali del 10 luglio 2016, prevede il premio di risultato, quale retribuzione variabile correlata a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, 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 1° (primo) sino al livello Quadro;
- d) l'ammontare massimo complessivo del premio di risultato aziendale sarà determinato annualmente in misura pari a un dodicesimo della sommatoria delle retribuzioni individuali annue aventi le caratteristiche di fissità, continuità e generalità erogate effettivamente al personale non dirigente;
- e) l'ammontare massimo del premio di risultato individuale sarà determinato annualmente in misura pari a un dodicesimo della retribuzione individuale annua avente le caratteristiche di fissità, continuità e generalità, a cui si potrà aggiungere una quota di premio data dalla "Ridistribuzione premio di risultato residuo" prevista all'art. 6.

Tutto ciò premesso, tra le Parti come sopra rappresentate, si stipula il seguente contratto collettivo aziendale a valere per il premio di risultato per il personale dipendente non dirigente dell'ATER di Treviso.

Art. 1

(Assunzione delle premesse)

Le premesse di cui sopra costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Art. 2

(Validità del contratto collettivo aziendale)

Come previsto dall'art. 2 lettera C) del CCNL dei servizi ambientali del 16 luglio 2016, il presente accordo ha una durata triennale, con decorrenza dal 01.01.2019 e scadenza al 31.12.2021. È esclusa la proroga tacita.

Art. 3

(Caratteristiche del premio di risultato)

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 complessivo 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.

Il premio sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2019, 2020 e 2021 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio di risultato, al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati incrementali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, rispetto ad un periodo congruo.

Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici puntualmente rilevabili.

Art. 4

(Destinatari dei premi)

Il premio di risultato è destinato al personale dipendente con inquadramento dal livello 1° (primo) sino al livello Quadro della classificazione prevista nel CCNL dei servizi ambientali, con contratto sia a tempo indeterminato che determinato, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso.

Ai fini della determinazione dei mesi di servizio prestato, non sono considerate utili le frazioni di mese di servizio inferiori a 15 giorni, ivi comprese quelle determinate da assenze non retribuite. Si considerano, pertanto, utili solo le frazioni di servizio prestato pari o superiori ai 15 giorni calendari.

Per i 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.

Art. 5

(Determinazione dell'ammontare aziendale del premio)

Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio è determinato secondo i seguenti indicatori, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge n. 208 del 2015 e ss.mm.:

1. Indice della produzione A-B – peso del premio pari al 40%

L'indice della produzione A-B viene misurato come differenza tra gli aggregati A e B del conto economico ex art. 2425 del codice civile. Esso rappresenta la differenza tra valore e i costi della produzione e rileva il risultato economico della gestione ordinaria, sia caratteristica che accessoria.

Il valore di riferimento è calcolato come media mobile rispetto ai tre esercizi precedenti a quello di rilevazione. Per valori inferiori o uguali alla media del triennio precedente, non verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore.

2. Ricavi da alienazione alloggi – peso del premio pari al 15%

L'indicatore rileva le plusvalenze patrimoniali da alienazioni alloggi, così come rilevate alla voce A.5.c del conto economico ex art. 2425 del codice civile. Il valore di riferimento è calcolato come media mobile rispetto ai tre esercizi precedenti a quello di rilevazione. Per valori inferiori o uguali alla media del triennio precedente, non verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore.

3. Stipula di nuovi contratti di locazione – peso del premio pari al 15%

L'indicatore rileva il numero dei nuovi contratti di locazione stipulati nel corso di ciascun anno, così come desunto dalla relazione allegata al bilancio consuntivo. Il valore di riferimento è calcolato come media mobile rispetto ai tre esercizi precedenti a quello di rilevazione. Per valori inferiori o uguali alla media del triennio precedente, non verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore.

4. Numero eventi legati ad assenza per malattia e infortunio non sul lavoro – peso del premio pari al 30%

L'indicatore rileva il numero di eventi legati ad assenza dal servizio per malattia e infortunio non sul lavoro dei dipendenti presenti in Azienda nel corso di ciascun anno. Ai fini del calcolo degli eventi di assenza per malattia non vengono prese in considerazione le assenze per periodi di ricovero ospedaliero debitamente comunicati e certificati. Il valore di riferimento è calcolato come media mobile rispetto ai tre esercizi precedenti a quello di rilevazione. Per valori superiori o uguali alla media del triennio precedente, non verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore.

Handwritten signatures and initials on the right margin:
- Top: "Lancetta"
- Middle: "A. B. C. D."
- Bottom: "E. F. G." and "H. I. J." (partially visible)

Art. 6

(Distribuzione individuale del premio)

Le Parti convengono che la distribuzione degli importi individuali ai dipendenti è determinata secondo le seguenti metodologie:

Valutazione raggiungimento obiettivi individuali – Peso OBIETTIVO pari al 70%

Per la valorizzazione di tale parametro si fa ricorso ad un sistema di gestione per obiettivi, con l'indicazione di un peso d'importanza differenziato per obiettivo.

Gli obiettivi, in un numero minimo di due, verranno assegnati annualmente dai Dirigenti di Area ai Responsabili di Struttura, considerati gli obiettivi strategici definiti annualmente dal CdA, entro il mese di febbraio.

I Responsabili di Struttura comunicheranno ai dipendenti loro assegnati gli obiettivi individuali, in un numero massimo di tre e minimo di due, successivamente all'avallo del Dirigente di Area, entro il mese di marzo di ciascun anno. Questi devono basarsi su una metodologia di valutazione il più possibile oggettiva, basata su parametri riscontrabili.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sarà determinato in valore percentuale rispetto al grado massimo conseguibile (100%).

In caso di assunzione nel corso dell'anno, gli obiettivi dovranno essere assegnati al nuovo dipendente entro 30 giorni dalla data di assunzione. I dipendenti con servizio effettivo nell'anno di riferimento del premio inferiore ai 4 mesi, determinati così come indicato all'art. 4, verranno valutati solamente in relazione alla "Qualità della prestazione" con peso VALUTAZIONE solo in questo caso pari al 100%.

Qualità della prestazione – Peso VALUTAZIONE pari al 30%

Per la valorizzazione di questo parametro si fa ricorso ad un sistema di valutazione della prestazione che contiene i seguenti dieci fattori professionali e comportamentali, uguali per tutto il personale dipendente:

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)

La valutazione sui dieci fattori avviene attribuendo un punteggio, come evidenziato nella tabella seguente:

VALUTAZIONE FATTORE	VALORE
Inadeguato	0% - 39%
Parzialmente adeguato	40% - 59%
Adeguato	60% - 79%
Pienamente soddisfacente	80% - 94%
Eccellente	95% - 100%

Per ogni fattore di valutazione, al fine di garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività tra i diversi livelli di dipendenti, viene attribuito un peso d'importanza differenziato per livello, così come evidenziato nella tabella seguente:

FATTORE	Livelli: 7, 8 e Q	Livelli: 5, 6 e 7 non dip. da una direzione	Livelli: 4, 3, 2 e 1
1 Preparazione	15	15	5
2 Competenza	10	10	20
3 Qualificazione	10	10	5
4 Qualità	5	10	5
5 Puntualità	10	10	10
6 Autonomia	15	10	5
7 Flessibilità	5	10	15
8 Relazioni	5	5	15
9 Guida	15	10	5
10 Disponibilità	10	10	15
TOTALE	100	100	100

Il giudizio complessivo della valutazione sarà determinato in base alla media ponderata tra i gradi di valutazione di ciascun fattore, quale percentuale rispetto al grado massimo conseguibile (100%).

Assiduità della prestazione

Il totale di tutte le ore di assenza (ad eccezione esclusivamente di ferie, festività soppresse, banca ore, permessi compensativi ex art 17 CCNL, periodo di astensione obbligatoria per maternità nonché dei permessi sindacali retribuiti per la RSU previsti dal CCNL) nel corso dell'anno saranno convertite in una percentuale calcolata sul "monte delle ore/anno disponibili".

Percentuale Totale Conseguita

La "percentuale totale conseguita" viene calcolata, così come evidenziato nella scheda allegata, attraverso questa formula:

$(\text{Valore Obiettivo conseguito} * \text{Peso OBIETTIVO}) + [(\text{Valore Qualità prestazione conseguita} * \text{Peso VALUTAZIONE}) * (100\% - \text{Percentuale ore assenza su totale ore/anno disponibili})]$

Entità del premio di risultato

Al termine delle operazioni di cui al presente articolo, viene ricavato il premio di risultato maturato individualmente da ciascun dipendente, moltiplicando la "percentuale totale conseguita" per un dodicesimo della retribuzione individuale annua avente le caratteristiche di fissità, continuità e generalità.

Ridistribuzione premio di risultato residuo

Le Parti concordano che il premio di risultato residuo, dato dalla differenza tra quanto complessivamente spettante ai dipendenti, così come risultante dal precedente art. 5 e l'entità effettiva dei premi maturati individualmente da ciascun dipendente, sia ridistribuito equamente tra i dipendenti che avranno ottenuto una "percentuale totale conseguita", in cui sia presente anche la componente "valutazione raggiungimento obiettivi individuali", maggiore del 95%.

Art. 7

(Comunicazione della valutazione)

Entro tre mesi dal termine del periodo oggetto di valutazione il responsabile della valutazione stessa ne comunicherà l'esito a ciascun lavoratore nel corso di un apposito incontro, durante il quale il personale valutato potrà esprimere, anche per iscritto nella scheda di valutazione, propri pareri sintetici in relazione alla valutazione espressa dal responsabile.

In assenza di maturazione del premio di risultato, come risultante dall'applicazione dell'art. 5, la valutazione resta finalizzata a se stessa e non produce alcun effetto economico.

Art. 8

(Erogazione del premio)

Entro quattro mesi dal termine dell'anno oggetto di valutazione, al raggiungimento dell'obiettivo indicato al punto 4 dell'art. 5, verrà erogato al solo personale in servizio un acconto sul premio di risultato pari ad euro 500,00; tale importo sarà proporzionato al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento e, per il personale con servizio a tempo parziale, al ridotto orario di lavoro concordato e prestato nell'anno di riferimento del premio.

Entro due mesi dalla data di approvazione del bilancio consuntivo di esercizio di ogni anno da parte del Consiglio di Amministrazione si procederà alla determinazione del premio di risultato. Entro il medesimo periodo i risultati saranno approvati dal Direttore che, con proprio provvedimento, autorizzerà la relativa erogazione degli importi maturati dai singoli dipendenti o il recupero di quanto indebitamente corrisposto a titolo di acconto con la prima retribuzione utile successiva.

Art. 9

(Welfare aziendale)

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1 c. 184 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti concordano sulla possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi dei premi individuali previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 5 e 6 siano erogati in welfare. L'individuazione della tipologia di servizi welfare che verranno messi a disposizione nonché delle modalità di fruizione da parte dei dipendenti saranno oggetto di eventuali successivi accordi.

Art. 10

(Valutazione dei risultati di applicazione del sistema)

Nel confermare il presente accordo, le Parti firmatarie ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti e concordano di valutare annualmente i risultati dell'applicazione del sistema, al fine di consentirne il rafforzamento e verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, misure e soluzioni più efficaci e funzionali. Fermo restando che la durata del presente accordo 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, potranno incontrarsi per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

Il presente Accordo diverrà efficace solo a seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda e conseguente deposito previsto dalla normativa vigente.

Art. 11

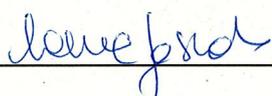
(Disposizioni transitorie)

Per l'anno 2019 gli obiettivi individuali/strategici saranno assegnati entro 45 giorni dall'approvazione del presente accordo da parte del CdA.

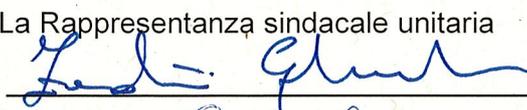
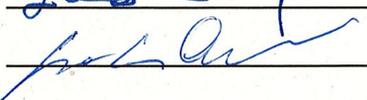
I lavoratori cessati prima della data di approvazione del presente accordo da parte del CdA o che cesseranno il servizio nei successivi 3 mesi, verranno valutati solamente in relazione alla "Qualità della prestazione" con peso VALUTAZIONE solo in questo caso pari al 100%.

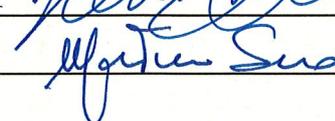
Letto, confermato e sottoscritto.

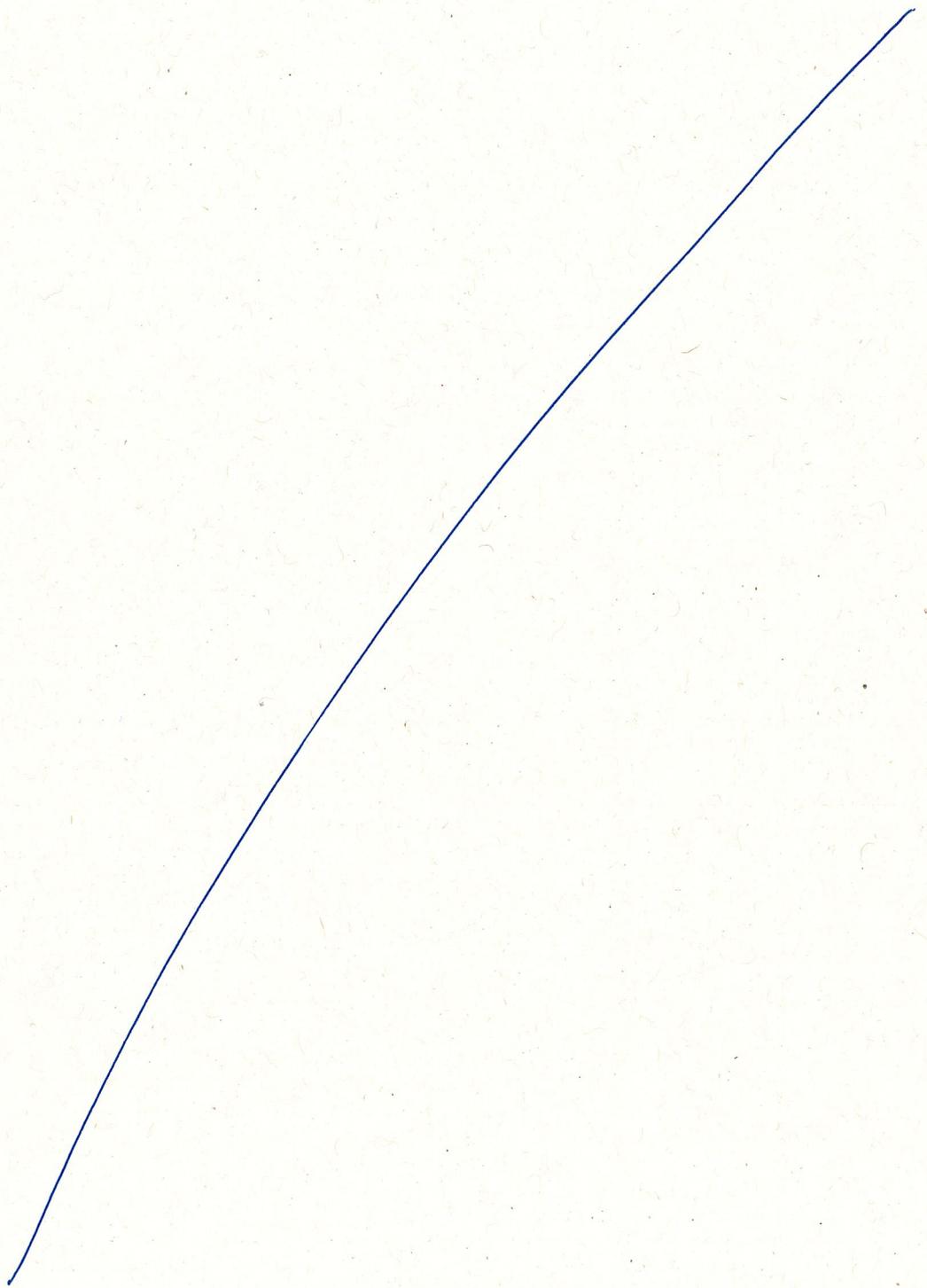
AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

- Il Direttore 

LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- La Rappresentanza sindacale unitaria



- Le Rappresentanze sindacali territoriali
FIT-CISL 
UILT-UIK 



PREMIO DI RISULTATO - SCHEDA VALUTAZIONE DIPENDENTE

NOME COGNOME	Livello	Servizio - Settore - Ufficio	Periodo di valutazione (mm/aaaa)	Numero mesi
			da _____ a _____	

SCHEDA - Obiettivi individuali / strategici

						Peso OBIETTIVI 70%
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI (Unità di misura)	PESO %	VAL.ORE ASSEGNATO	VALORE CONSEGUITO	GRADO RAGGIUNGIM. OBIETTIVI (%)	VALUTAZIONE (%)
N. OB.	OBIETTIVI INDIVIDUALI / STRATEGICI					
1						
2						
3						
	target			Valore obiettivo conseguito		

SCHEDA - Qualità della prestazione

						Peso VALUTAZIONE 30%
FATTORI	Peso dei fattori (collegato al livello)	SCALA DI VALUTAZIONE				
		Inadeguato	Parzialmente adeguato	Adeguato	Plenamente soddisfacente	Eccellente
		0% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% - 94%	95% - 100%
1. Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)						
2. Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)						
3. Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)						
4. Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)						
5. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)						
6. Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)						
7. Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)						
8. Relazioni (cura dei rapporti umani con gli utenti esterni, i colleghi e i superiori)						
9. Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)						
10. Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)						
	target			Valore Qualità prestazione conseguito		

SCHEDA - Assiduità della prestazione

Monte delle ore/anno disponibili	Totale ore/assenza	Percentuale ore assenza su totale ore/anno disponibili

PERCENTUALE TOTALE CONSEGUITA $\{(Valore\ Obiettivo * Peso\ OBIETTIVO) + [(Valore\ Qualità\ della\ prestazione * Peso\ VALUTAZIONE) * (100\% - Percentuale\ ore\ assenza\ su\ totale\ ore/anno\ disponibili)]\}$

Beneficiario



Valutazione complessiva da parte del VALUTATORE

Empty box for the evaluator's overall assessment.

DATA

FIRMA DEL VALUTATORE

DATA

FIRMA DEL DIRIGENTE

Commenti del DIPENDENTE

Empty box for the employee's comments.

DATA

FIRMA DEL DIPENDENTE

Manfredi
DR
DR