

DELIBERA N. 37 DEL 18.04.2019 – CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE "PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2019 - 2021". PROVVEDIMENTI.

Il Presidente relaziona.

Il CCNL dei servizi ambientali del 10 luglio 2016, prevede l'erogazione di un premio di risultato (di seguito "PdR"), 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. Si tratta sostanzialmente di un premio che punta ad un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare. Lo stesso CCNL delega poi alla contrattazione collettiva aziendale gli accordi su alcune materie, quelle previste alle lettere C) e D) dell'art. 2, tra cui gli accordi aziendali correlati alla produttività.

Il precedente accordo sul premio di risultato era stato sottoscritto nel 2015 per il triennio 2015-2017, poi prorogato anche per l'anno 2018 in attesa di rilevare le conseguenze delle modifiche normative che hanno coinvolto l'Azienda e l'intero ambito dell'edilizia residenziale pubblica.

Data la scadenza del precedentemente accordo e rilevata l'esigenza di addivenire ad un accordo che possa essere da un lato funzionale al raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali e dall'altro sia stimolante che premiante per i dipendenti stessi, favorendo una partecipare attiva al miglioramento aziendale, si sono svolti in questi primi mesi del 2019 alcuni incontri tra la Direzione e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL, al fine di elaborare un testo condiviso correlato alla produttività.

Il testo così predisposto prevede un PdR variabile, legato al miglioramento di alcuni indicatori rispetto ad un periodo di confronto, dove solo l'incremento di questi indicatori determina l'erogazione del PdR ai dipendenti. Allo stesso tempo è prevista una ripartizione dell'eventuale PdR tra i lavoratori in modo proporzionale al raggiungimento di determinati obiettivi loro assegnati e ad una valutazione individuale sulla qualità della prestazione resa, basata su un elenco di fattori professionali e comportamentali con ponderazione specifica in base al livello di appartenenza. L'ammontare massimo complessivo del PdR 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. Mentre 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" per i dipendenti che nell'anno di riferimento avranno ottenuto una valutazione totale eccellente.

Il Presidente informa il Consiglio di Amministrazione che la Direzione e la RSU, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL, hanno sottoscritto in data 12.04.2019 l'accordo in oggetto, allegato al presente provvedimento, che diviene efficace solo a seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione e che avrà validità per il triennio 2019-2021.

Il Presidente ritiene che quanto concordato tra le Parti sia in linea con il precedente accordo sindacale sul PdR, soprattutto per quanto riguarda l'ammontare massimo dello stesso, e che, valutati gli indicatori individuati per la corresponsione del premio stesso, possa essere un valido strumento per il raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali.

Ciò udito,

Il Consiglio di Amministrazione

visti gli atti citati in premessa,

su proposta e parere favorevole del Direttore ai fini della legittimità dell'atto,

a voti favorevoli unanimi

D E L I B E R A

1. Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di ratificare il Contratto Collettivo Aziendale "Premio di risultato per il triennio 2019 - 2021" sottoscritto in data 12 aprile 2019 che, allegato al presente provvedimento, ne forma parte integrante e sostanziale.
3. Di attribuire al Direttore ogni successivo adempimento conseguente all'approvazione della presente delibera.