

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

**ACCORDO INTEGRATIVO ANNUALITA' 2022 - 2023
"CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE:
PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2021 - 2023"**

L'anno 2022 (duemilaventidue) il 14 del mese di giugno 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 Rita Marini;

e

le OO.SS. territoriali di categoria nella persona dei signori: Alessandro Bagagiolo per FIT CISL, Marta Casarin per FP CGIL e Andrea Zaniol per UIL TRASPORTI;

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) in data 12 aprile 2021 la parte datoriale e le parti sindacali competenti individuate dall'art. 1 del CCNL dei servizi ambientali hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Aziendale "Premio di risultato per il triennio 2021 - 2023", di seguito anche "CCA", intendendo con lo stesso 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) con Delibera n. 61/2021 il Consiglio di Amministrazione ratificava suddetto Contratto Collettivo Aziendale;
- e) il CCA prevede, al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, che il premio di risultato è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati incrementali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, rispetto ad un periodo congruo;
- f) l'articolo 10 del CCA prevede che *"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”;

considerato che:

- in relazione agli obiettivi indicati all'art. 5 del CCA “*Determinazione dell'ammontare aziendale del premio*”, vi è la necessità di procedere con una ridefinizione degli stessi al fine di adeguarli alle mutate esigenze aziendali;
- tale esigenza è strettamente correlata alle indicazioni del rinnovato Consiglio di Amministrazione, insediatosi successivamente alla ratifica del CCA “*Premio di risultato per il triennio 2021 – 2023*”, che ha evidenziato altre priorità e obiettivi aziendali;
- gli indicatori di cui ai punti 3) e 4), seppur indicativi di un miglioramento del contesto aziendale in riferimento anche alla condizione di stress lavoro correlato del personale dipendente, risultano allo stato attuale opzionali rispetto ad obiettivi ed indicatori riguardanti lo specifico core business aziendale;
- la necessità di migliorare la performance aziendale in determinati ambiti risulta fondamentale per dare continuità agli obiettivi di crescita che l'azienda ritiene prioritari;

Tutto ciò premesso, tra le Parti come sopra rappresentate, si stipula il seguente accordo integrativo a valere sul premio di risultato per il personale dipendente non dirigente dell'ATER di Treviso e riferito all'anno 2022 - 2023.

Art. 1

(Assunzione delle premesse)

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

Art. 2

(Validità dell'accordo integrativo)

Il presente accordo integrativo esplica la sua efficacia con riferimento al premio di risultato di competenza delle annualità 2022-2023.

Art. 3

(Determinazione dell'ammontare aziendale del premio – annualità 2022-2023)

Le Parti convengono che per le annualità 2022 e 2023 i punti da 1 a 4 dell'art. 5 del CCA 12.04.2021 sono così sostituiti:

“1. Utile di esercizio – peso del premio pari al 20%

L'indicatore considera l'utile di esercizio rinvenibile dal conto economico ex art. 2425 del codice civile riferito a ciascuna annualità. Verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore solo nel caso di risultato positivo dello stesso.

2. Digitalizzazione aziendale – peso del premio pari al 20%

L'indicatore rileva la transizione alla modalità digitale delle attività e dei processi organizzativi collegati, necessari alla realizzazione di un'amministrazione digitale e all'erogazione di servizi fruibili, utili e di qualità.

L'obiettivo aziendale è finalizzato nel breve termine all'adozione di un nuovo sistema informatico di protocollazione, cui dovrà seguire la dematerializzazione dei documenti aziendali, con conseguente conservazione certificata, nonché la digitalizzazione dei flussi procedurali.

Verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore solo in caso di conseguimento dell'obiettivo annualmente individuato dalla Direzione, che sarà oggetto di informativa alle OO.SS.

Per l'anno 2022 l'obiettivo aziendale connesso con tale indicatore prevede, a seguito dell'operatività del nuovo sistema di protocollo informatico integrato, la necessità di procedere con un corretto sistema di fascicolazione dei documenti protocollati, a cui sono chiamate a partecipare tutte le strutture aziendali. Verrà quindi assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore solo in caso di completa capacità di gestione della fascicolazione documentale da parte di tutte le strutture aziendali.

Per l'anno 2023 l'obiettivo aziendale connesso con tale indicatore prevede la necessità di procedere con la dematerializzazione dei documenti analogici, a cui sono chiamate a partecipare tutte le strutture aziendali. Verrà quindi assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore solo in caso di avviata dematerializzazione documentale da parte di tutte le strutture aziendali.

3. Sviluppo competenze digitali – peso del premio pari al 10%

L'indicatore considera la partecipazione del personale dipendente al progetto "Syllabus", il cui obiettivo è il raggiungimento da parte del personale dipendente di conoscenze e abilità (skill) di base in ambito digitale per quanto riguarda le cinque aree di competenza definite nel progetto stesso, attraverso l'utilizzo di apposita piattaforma per l'erogazione di tale formazione.

Per l'anno 2022 l'obiettivo aziendale connesso con tale indicatore rileva la partecipazione di almeno il 60% del personale dipendente presente al 31.12.2022 all'iniziale test di assessment previsto e al conseguimento di almeno un attestato di raggiungimento del livello.

Per l'anno 2023 l'obiettivo aziendale connesso con tale indicatore rileva il conseguimento di almeno 4 attestati di raggiungimento del livello da parte del 60% del personale dipendente presente al 31.12.2023.

4. Alloggi da destinare alla vendita mediante asta pubblica – peso del premio pari al 50%

L'indicatore rileva il numero di alloggi da destinare alla vendita mediante asta pubblicati all'albo aziendale, a seguito di completa sistemazione della documentazione necessaria per l'alienazione dell'alloggio. Tale indicatore incide conseguentemente anche sulla redditività aziendale che risulta conseguentemente condizionata dalla capacità aziendale di porre all'asta un numero maggiore di alloggi.

Il valore di riferimento è il numero di alloggi da alienare mediante asta, pubblicati all'albo aziendale in ciascun anno di riferimento. Per valori inferiori o uguali rispetto all'esercizio precedente a quello di rilevazione, non verrà assegnato il premio per la quota parte indicata dal peso di questo indicatore."

Art. 4
(Erogazione del premio)

Le Parti convengono che per le annualità 2022 e 2023 il primo comma dell'art. 8 del CCA 12.04.2021 è così sostituito:

“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”.

Art. 5
(Disposizioni finali)

Le parti danno atto che le modifiche al CCA del 12.04.2021, introdotte all'art. 3 del presente accordo, relativamente ai punti 1, 2 e 3 comportano la non applicabilità del regime fiscale agevolato previsto dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge n. 208 del 2015 e ss.mm., sulle somme derivanti dalle modifiche stesse.

Le parti danno atto che il raggiungimento dell'obiettivo indicato al punto 4 dell'art. 3 del presente contratto, risulta incerto alla data di sottoscrizione del presente accordo integrativo per le annualità 2022-2023.

Per quanto non espressamente modificato dal presente accordo, è fatto salvo e si applica il Contratto Collettivo Aziendale “Premio di risultato per il triennio 2021 – 2023” sottoscritto in data 12.04.2021.

Letto, confermato e sottoscritto.

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

Il Direttore _____



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

- Le Rappresentanze sindacali territoriali

