

Oggetto: Premio incentivante anno 2021 – Accordo tra ATER e OO.SS.

In data 15 dicembre 2021 presso la sede dell'ATER di Verona, in Verona Piazza Pozza n. 1/c-e, tra la Direzione e le OO.SS territoriali FP- CGIL , FIT CISL, UILTRASPORTI, viene definito il seguente accordo avente per oggetto il Premio incentivante da erogare al personale dipendente per il periodo dal 01/01/2021 al 31/12/2021.

Premesso che:

- le parti concordano che il fondo per la costituzione del premio incentivante per l'anno 2021 è pari ad € 89.000,00 (euro ottantanovemila/00), già stanziati a bilancio Preventivo per l'anno 2022;
- l'avvicendamento del Consiglio di Amministrazione, avvenuta in primavera e la gestione di attività emergenziali di interesse Aziendale, non hanno consentito la formulazione di un progetto specifico costituito da obiettivi singoli e di un accordo da sottoporre all'approvazione dello stesso organo amministrativo;
- l'anno 2021, come il 2020, è stato caratterizzato dall'emergenza sanitaria dovuta alle nuove ondate di contagi del virus Covid-19, ed il protrarsi dello stato di pandemia ha influito sulle priorità gestionali dell'Azienda di garantire la continuità dell'attività Aziendale, l'erogazione dei servizi e il perseguimento della mission in un periodo storico di estrema criticità. La gestione di diversi stati di lockdown nei quali comunque è stata garantita l'operatività aziendale, ha richiesto lo sviluppo di attività di coordinamento e operatività gestionali straordinarie che hanno richiesto l'impegno di risorse nella gestione emergenziale dell'attività Aziendale;
- la disponibilità e l'impegno del personale tutto a garantire il buon funzionamento dell'Azienda, ha consentito la continuità di erogazione del servizio pubblico che l'azienda svolge tra l'altro a favore di soggetti fragili;
- nella seconda parte di questo anno l'Azienda e le OO.SS. sono riuscite a trovare il giusto confronto per analizzare e quindi valutare tutta una serie di lavorazioni in forza delle quali ATER e la propria Forza Lavoro potranno crescere e rafforzarsi reciprocamente. Tra queste vi è l'intento di definire:
 - a) un accordo a determinare le modalità di riconoscimento del Premio anno 2021;
 - b) un accordo correlato alla produttività di durata triennale (2022 – 2024) in applicazione dell'art. 2 lett. C) del CCNL applicato;

Definizione accordo:

Analizzato quanto esposto in premessa, le parti convengono di dare seguito all'attuazione di quanto concordato con le seguenti modalità:

1. le parti, riconoscendo le difficoltà operative manifestate in forza della criticità dovute al protrarsi del periodo di emergenza sanitaria, intendono adottare il criterio di ripartizione tra la forza lavoro complessiva e ad obiettivi in parte di carattere generale ed in parte in base a criteri di naturale individuale, suddividendo l'80% del premio spettante in maniera paritaria tra tutto il Personale e quindi al raggiungimento di obiettivi complessivi ed il 20% in base a criteri di natura individuale (assenze, competenze dimostrate e comportamenti organizzativi tenuti);
2. per la redistribuzione delle quote del Premio non assegnate derivanti dalle percentuali di contratti part time, si concorda l'assegnazione delle stesse in quota proporzionale tra tutto il Personale con contratto full time;
3. per la redistribuzione delle quote del Premio non assegnate all'interno dell'Area/Settore di competenza si concorda l'assegnazione delle stesse in quota proporzionale tra tutto il Personale della stessa Area/Settore;
4. la valutazione circa il risultato complessivo avverrà da parte della Direzione sentiti i Capo Area/Settore;
5. la valutazione circa l'operato del singolo dipendente avverrà da parte dei capo Area/Settore.
6. i capo Area/Settore dovranno stilare una relazione valutativa dell'Area/Settore di competenza circa i lavori svolti nell'anno 2021 ed i risultati ottenuti; il documento dovrà essere consegnato alla Direzione entro il mese di marzo 2022;
7. i capo Area/Settore dovranno stilare una relazione valutativa circa il lavoro svolto dal singolo dipendente nell'arco dell'anno 2021 e dovrà contenere anche i periodi di lavoro svolto in presenza e/o da remoto oltre alle assenze per malattia entro il quindicesimo giorno; il documento dovrà essere consegnato alla Direzione entro il mese di marzo 2022;
8. Le assenze che non verranno considerate nell'attribuzione del Premio sono:
 - emergenza Covid-19 e quarantena;
 - portatori di handicap e assistenza a familiari;
 - terapie oncologiche;
 - donazioni di sangue e midollo;
 - astensione obbligatoria per maternità;
 - incarichi sindacali e partecipazione a seggi elettorali;
 - ricovero ospedaliero
9. l'erogazione del premio incentivante per l'anno 2021 avverrà con il pagamento degli emolumenti del mese di Luglio 2022;
10. le parti convengono che gli importi relativi al presente accordo rientrano nelle voci a tassazione agevolata, come previsto dalle ultime disposizioni legislative in materia, in quanto elementi retributivi correlati ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale e verificabili in modo obiettivo attraverso il riscontro di parametri oggettivi.

Il presente accordo avrà validità per le parti a seguito di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'ATER.

Letto approvato e sottoscritto

Le OO.SS. Territoriali

FP-CGIL Sig.a Rossoni...

FIT-CISL Sig. Mannozi..

ULTRASPORTI Sig. Mauri

Ater di Verona

Il Direttore Sig. Franco Falcieri....