



Verbale

di Accordo Aziendale

ATER Verona - PROT.N. 0005944 DEL 29/03/2023
per la contrattazione di II livello

PREMIO DI RISULTATO TRIENNIO 2023 – 2025

dell'A.T.E.R. della Provincia di Verona

Tra

l'Azienda Territoriale di Edilizia Residenziale (ATER) della provincia di Verona,
con sede in Verona, P.zza Pozza, 1/c, rappresentata dal Direttore Ing. Franco Falcieri
(di seguito anche "Azienda")

e

le Organizzazioni Sindacali territoriali:

- **FP- CGIL** - qui rappresentata dalla Sig.a Elisabetta Rossoni;
- **FIT CISL** – qui rappresentata dal Sig. Giovanni Mannozi
- **UIL TRASPORTI** - qui rappresentata dal Sig. Gabriele Maurina
- (di seguito anche "00.SS.")

Premesso che

- il Premio di Risultato (di seguito anche "**Premio**") è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti dell'Azienda nel raggiungimento degli obiettivi definiti e dell'eventuale riconoscimento agli stessi;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- il contratto collettivo nazionale del lavoro dei servizi ambientali Utilitalia ad ATER applicato (di seguito "CCNL Utilitalia") prevede il Premio quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e nell'ottica di favorire la competitività aziendale, le Parti ritengono necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative ed in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento di produttività delle strutture organizzative medesime;
- l'ammontare complessivo del Premio non potrà superare, su base individuale, la somma di una mensilità di retribuzione lorda;
- le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Risultato per il triennio 2023 - 2025.

Tutto ciò premesso, da intendersi parte integrante ed essenziale del presente accordo (di seguito "**Accordo**")

tra le Parti

si conviene e stipula quanto segue

1. Per il periodo 2023 – 2025 il Fondo per il Premio di Risultato viene quantificato dal Consiglio di Amministrazione annualmente in occasione dell'approvazione del Bilancio di Previsione.
2. Il Premio assume rilevanza di emolumento una tantum ed il suo importo è onnicomprensivo di qualsiasi effetto su di esso determinato da tutti gli istituti contrattuali e di legge.
3. Avranno accesso al Premio, sussistendone i requisiti, tutti i dipendenti dell'Azienda, fermo restando che il Premio deve intendersi unico e non cumulabile con altre forme

di incentivazione comunque riconducibili alla natura del Premio di Risultato.

4. Le Parti convengono altresì che gli importi del Premio non sono utili ai fini del computo di alcun istituto contrattuale e non concorrono a determinare il Trattamento di Fine Rapporto.
5. In relazione a quanto previsto all'art. 2 del CCNL Utilitalia, per gli anni 2023, 2024 e 2025, il Premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono definite a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di progetti obiettivo e risultati incrementativi, misurati attraverso specifici indicatori individuati dagli uffici aziendali competenti, già definiti ed indicati preliminarmente ai dipendenti.
6. La distribuzione del Premio ai singoli dipendenti può essere attuata con un sistema che tenga conto di più indicatori, tutti contemplati dalle linee guida nazionali quali:
 - a) specifici indicatori di valutazione, scomposti in comportamenti osservabili, utili alla Commissione Valutatrice – composta come definito in seguito - per effettuare una valutazione oggettiva;
 - b) eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nell'anno;
 - c) presenza in servizio nell'anno.
7. Il sistema di valutazione della prestazione di ogni singolo dipendente è stabilito dall'Azienda e verrà condiviso preliminarmente all'adozione con le OO.SS.
8. Entro il mese di marzo di ciascun anno l'Azienda trasmetterà ai lavoratori e per conoscenza alle OO.SS. i progetti con definizione degli obiettivi da raggiungere ed i criteri valutativi adottati.
9. Le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia.
10. Le Parti si danno inoltre atto che le caratteristiche del Premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive.
11. Le Parti, con riferimento al Premio di Risultato per il 2023, il 2024 ed il 2025 ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza quadrimestrale, l'andamento delle attività aziendali interessate alla quantificazione complessiva del Premio.
12. L'erogazione del Premio, ove spettante, avverrà con la retribuzione del mese di luglio di ciascun anno successivo a quello di riferimento, previo incontro con le OO.SS. da tenersi entro il mese di giugno di ciascuna annualità

13. Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il Premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.
14. Il Premio potrà essere riconosciuto anche ai lavoratori a tempo determinato in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati, che abbiano superato il periodo di prova, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso, ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come mese intero.
15. Il Premio di risultato verrà suddiviso in due parti
- il 75% assegnato in qualità di produttività collettiva tenendo conto delle presenze, fatte salve le tutele di legge:
 - emergenza Covid-19 e quarantena;
 - portatori di handicap e assistenza a familiari;
 - terapie oncologiche;
 - donazioni di sangue o midollo;
 - astensione obbligatoria per maternità/paternità;
 - ricovero ospedaliero;
 - infortunio sul lavoro, purchè il dipendente abbia agito in conformità a quanto previsto dalla vigente normativa in materia di Sicurezza sul lavoro;
 - congedi e permessi con recupero;
 - incarichi sindacali e partecipazioni a seggi elettorali;
 - il 25 % come produttività individuale valutata attraverso le evidenze rilevate dalla scheda di valutazione
16. L'irrogazione nell'anno di provvedimenti disciplinari comporta l'applicazione di un coefficiente di rettifica sul premio individuale come di seguito indicato:
- a) Ammonizione: decurtazione del 5% del premio spettante dalla terza ammonizione;
 - b) Multa:
 - decurtazione del 10% in caso di sanzioni da 1 a 2 ore;
 - decurtazione del 20% in caso di sanzioni da 3 a 4 ore;
 - c) Sospensione:
 - decurtazione del 40% in caso di sospensioni da 1 a 3 giorni;
 - decurtazione del 50% in caso di sospensioni da 4 a 6 giorni;

- decurtazione del 60% in caso sospensioni da 7 a 10 giorni.

d) Licenziamento per giusta causa: mancata erogazione del premio spettante.

17. Le assenze per malattia e infortunio, andranno a ridurre in maniera proporzionale la partecipazione del dipendente alla distribuzione del premio, solo nel caso in cui superino, nell'anno di riferimento, i 10 giorni lavorativi complessivi. In tal caso, nel conteggio si terrà conto delle assenze in proporzione ai giorni di presenza con criterio 1 a 1.
18. Il residuo del premio non assegnato, derivante dal probabile mancato conseguimento della valutazione massima (100/100) da parte di tutti i lavoratori, o dal verificarsi di assenze dal servizio, o dall'irrogazione di sanzioni disciplinari, verrà ripartito, nell'Area Operativa Aziendale di appartenenza dei dipendenti in difetto, tra coloro che avranno ottenuto una valutazione di almeno 80/100 in rapporto al punteggio personale conseguito.
19. La determinazione del Premio viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione con apposita delibera sulla base delle risultanze del lavoro valutativo svolto dalla Commissione Valutatrice.
20. Viene costituita una Commissione Valutatrice che si dovrà esprimere relativamente all'applicazione del premio di risultato. Essa è composta da:
- Presidente;
 - Direttore;
 - Dirigente Area Tecnica o da un Quadro, individuato dal Direttore, in assenza della figura dirigenziale;
 - Dirigente amministrativo o da un Quadro, individuato dal Direttore, in assenza della figura dirigenziale.
- Il Segretario della Commissione sarà individuato dal Direttore, tra i componenti della Commissione stessa.
21. I compiti della Commissione sono:
- a) monitorare l'andamento delle attività aziendali interessate alla quantificazione complessiva del Premio;
 - b) verificare le risultanze di fine anno;
 - c) sottoporre al Consiglio di Amministrazione la proposta del Premio annuo di Risultato, con relazione che conterrà i dati utili per le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;

d) proporre, se ritenuto, e comunque senza escludere altre procedure, modificazioni ai documenti relativi al Premio di Risultato.

22. La Commissione si avvarrà della struttura aziendale per la raccolta dei dati e di ogni altro elemento utile di valutazione e, in particolare, dell'Ufficio Controllo di Gestione, considerati i significativi dati di contabilità analitica da esso raccolti ed elaborati.

23. Nello specifico caso in cui il risultato di esercizio non registri un utile di bilancio, il Consiglio di Amministrazione potrà stabilire di non corrispondere il Premio, indipendentemente dai risultati registrati a consuntivo sugli obiettivi assegnati e quindi raggiunti dal Personale.

24. Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente Accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL Utilitalia.

25. Le parti concordano che il presente Accordo avrà validità per il triennio 2023 – 2025. Le trattative per il rinnovo del successivo accordo sul Premio dovranno essere avviate entro il mese di giugno 2025.

Con il presente Accordo le Parti considerano espletata ed esaurita, per il periodo di applicazione dello stesso, la contrattazione di secondo livello, subordinandone l'efficacia alla approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell'Azienda.

Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

Il Direttore _____

Organizzazioni Sindacali _____

FP CGIL _____

FIT CISL _____

ULTRASPORTI _____