



Oggetto: Premio di Risultato anno 2022 – Accordo Ponte

In data 04 novembre 2022 presso la sede dell'ATER di Verona, in Verona Piazza 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 di Risultato con Accordo Ponte da erogare al personale dipendente per l'anno 2022.

Premesso che:

- le parti concordano che il fondo per la costituzione del Premio di Risultato per l'anno 2022 è pari ad € 89.000,00 (euro ottantanovemila/00), già stanziati a bilancio Preventivo per l'anno 2023.
- nel corso dell'anno in essere le parti hanno affrontato la tematica relativa alla predisposizione di un accordo pluriennale per l'erogazione del Premio di Risultato; le Parti hanno rilevato la necessità di elaborare un accordo pluriennale che possa definire i criteri di erogazione del Premio sulla base di obiettivi assegnati dagli organi dirigenziali di riferimento, il cui raggiungimento, monitorabile ad intervalli periodici, permetta il miglioramento prestazionale dell'erogazione dei servizi che costituiscono la mission Aziendale.
- La contrattazione – caratterizzata da un confronto tra le Parti aperto e costruttivo – è in fase di definizione e per l'articolato impianto che si è inteso adottare non ha permesso ad oggi di definire gli obiettivi aziendali per l'anno in corso e quindi si necessita di definire un Accordo Ponte per l'anno 2022 definito sulla base dell'impianto assunto per l'anno 2021.

Considerato:

- il particolare momento straordinario che sta vivendo l'Azienda che è stata chiamata a gestire situazioni di emergenza abitativa intesa quale insieme di più criticità legate all'erp come sfratti (il cui sblocco è avvenuto con il cessare dell'emergenza sanitaria), morosità e conflitti tra inquilini;
- l'importante lavoro svolto dall'Azienda nel cogliere le opportunità concesse dal c.d. "Superbonus 110%" e dal fondo Complementare al PNRR.

Vista:

- la volontà di erogazione del Premio di Risultato da parte dell'Azienda quale riconoscimento dell'impegno profuso dal personale tutto nel mantenere costante e migliorare lo standard di erogazione del servizio, l'Azienda e le OO.SS. intendono elaborare un Accordo Ponte che definisca i criteri e i tempi di erogazione del Premio di Risultato per l'attività svolta nell'anno 2022.

Definizione accordo:

1. Premesso, considerato e visto quanto sopra, le Parti intendono adottare il *modus operandi* previsto nell'accordo di cui al protocollo Aziendale n.ro 23480/2021, che stabilisce la ripartizione del Premio tra la forza lavoro complessiva e ad obiettivi in parte di carattere generale e in parte in base a criteri di natura individuale, suddividendo l'80% del Premio spettante in maniera paritaria per 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.
3. per la redistribuzione delle quote di 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/Capo Settore;
6. i capo Area/Settore dovranno compilare la scheda valutativa relativa al singolo dipendente dell'Area/Settore di competenza tenendo conto delle lavorazioni svolte nell'anno 2022 ed i risultati ottenuti tenendo conto delle assenze per malattia oltre il decimo giorno lavorativo; il documento dovrà essere consegnato alla Direzione entro il mese di marzo 2023;
7. le assenze che non verranno considerate nell'attribuzione del Premio di Risultato sono:
  - 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 l'evento dannoso non sia causato per colpa manifesta del dipendente
  - congedi e permessi con recupero;
  - incarichi sindacali e partecipazioni a seggi elettorali;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.
8. l'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2022 avverrà con il pagamento degli emolumenti del mese di Luglio 2023;
9. le parti concordano 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 incremento 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 di Verona.

Letto approvato e sottoscritto

Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale

Il Direttore \_\_\_\_\_

Organizzazioni Sindacali

FP CGIL

FIT CISI

UILTRASPORT

