



Belluno, 16 GIU. 2014

TRASMESSA VIA  
P.E.C.



AZIENDA TERRITORIALE  
EDILIZIA RESIDENZIALE  
DELLA PROVINCIA DI BELLUNO  
Ente Pubblico Economico

Spett/le  
DIREZIONE TERRITORIALE DEL  
LAVORO  
Via Mezzaterra 70  
32100 BELLUNO

### Deposito e Autodichiarazione di conformità per accordo alla DTL

#### DEPOSITO E AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA'

(Circolare Agenzia Entrate 30.01.2013, n. 11/E D.P.C.M. 19.02.2014)

Il sottoscritto **PUPPATO GIOVANNI**, nato a Pederobba (TV) il 24/06/1956 e residente a Limana (BL) Via Roma 117, quale legale rappresentante dell'**Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Belluno** con sede legale in Belluno Via B. Castellani 2, P.Iva 00092050251, ai sensi dell'art. 10 dello Statuto Aziendale e della L.R. del Veneto n. 10/95 art. 10 comma 1,

consapevole delle sanzioni penali previste dall'art.76 del D.P.R. 28/12/2000, n. 445 per le ipotesi di falsità in atti e dichiarazioni mendaci, sotto la propria responsabilità:

#### Visto

L'art. 1, co. 481 e 482 della L. 24 dicembre 2012, n. 228;

L'art.3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013;

l'art. 1 D.P.C.M. 19.02.2014;

la circolare Agenzia Entrate 30.04.2013 n. 11/E

#### Deposita

in applicazione di quanto disposto dall'art.3, co. 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 l'accordo integrativo aziendale sottoscritto in data 05/11/2013. (allegato 1), come recepito dalla delibera C.d.A. n. 73 del 12.11.2013 (allegato 2).

#### Dichiara che

Il Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto (in allegato) e depositato è conforme alle disposizioni di cui al D.P.C.M. 19.02.2014 ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva dell'I.R.Pe.F. e delle addizionali regionali e comunali all'I.R.Pe.F pari al 10 per cento sulla retribuzione di produttività ex art.2, co. 1 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013 come richiamato dal D.P.C.M. 19.02.2014.

Si rilascia la presente autodichiarazione di conformità ai sensi e per gli effetti di cui all'art.3 del D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

13 giugno 2014.

Per IL PRESIDENTE  
Il Dirigente Amministrativo  
Dott. Alberto Pinto

Allegato:

1 - Contratto Integrativo Aziendale

2 - Delibera C.d.A. n. 73 del 12.11.2013

**A.T.E.R. BELLUNO**  
32100 BELLUNO - Via B. Castellani, 2

**Provincia di BELLUNO**

Ufficio Protocollo

**ATTESTAZIONE**

Si attesta che questo ufficio ha inviato a

**DIREZIONE TERRITORIALE DEL LAVORO**  
**VIA MEZZATERRA N. 70**  
**32100 BELLUNO (BL)**

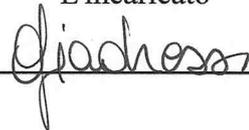
in data 16/06/2014 la seguente documentazione:

**DEPOSITO E AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA' PER ACCORDO ALLA dtl**

registrata al n. 0003741/2014 del Registro Protocollo ATER alle ore 10:58.

BELLUNO, 16/06/2014

L'incaricato

  
\_\_\_\_\_

# Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 16/06/2014 alle ore 11:03:40 (+0200) il messaggio  
"DEPOSITO E AUTODICHIARAZIONE DI CONFORMITA' PER ACCORDO ALLA dtl"  
proveniente da "ater.belluno@pecmx.it"  
ed indirizzato a "dpl.belluno@mailcert.lavoro.gov.it"  
è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: opec275.20140616110327.32151.07.1.48@pec.aruba.it

**ART. 2 C.C.N.L. per i lavoratori delle aziende municipalizzate  
di igiene urbana – Federambiente**

**Criteria generali e metodologici**

Belluno, 5 novembre 2013

**Introduzione.**

**Le previsioni contrattuali.**

**Incentivi e andamento di bilancio.**

**Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.**

**Il piano della produttività per l'erogazione del Premio di risultato (PdR) - Triennio 2013 - 2015.**

- Premessa.
- Il Margine operativo Lordo (MOL)
- Andamento storico del MOL e calcolo del differenziale nell'ultimo quadriennio.
- Metodologia : adozione del "sistema esclusivo" con correttivo per la quantificazione complessiva del PdR.

**Distribuzione del PdR tra i dipendenti.**

- Premessa.
  - a) gli indicatori di valutazione.
  - b) incidenza dei provvedimenti disciplinari a carico del lavoratore.
  - c) presenza effettiva in servizio.

**Calcolo del PdR per ogni singolo lavoratore.**

**Distribuzione del residuo.**

*Appendice*

*scheda di valutazione individuale*

## Introduzione.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana – Federambiente, rinnovato con accordo del 17 giugno 2011 per il triennio 2011 - 2013 non modifica la preesistente disciplina contenuta all'articolo 2 del CCNL del 30 giugno 2008 relativa alla contrattazione di secondo livello ed ai benefici retributivi correlati ai programmi aziendali di miglioramento del servizio e delle condizioni di lavoro, tramite il miglioramento delle condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività.

Già in sede di prima applicazione del contratto di lavoro, a seguito della trasformazione da Istituto Autonomo per le Case Popolari in Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale avvenuta con la legge regionale 9 marzo 1995, n. 10, vigente il precedente CCNL di igiene ambientale, l'Azienda ha provveduto tempestivamente ad approvare, nel rispetto delle procedure, il documento "Applicazione art. 29 CCNL Federambiente – Premio di risultato 1997-2000", ritenendo strategico utilizzare lo strumento della "produttività" per consolidare sin dagli inizi la nuova veste di ente pubblico economico.

L'esperienza percorsa nel quadriennio 1997-2000, riprodotta con il successivo piano 2001-2004, ha messo in luce la validità complessiva di questo strumento, che ha consentito non solo di introdurre una metodologia che puntava principalmente al miglioramento complessivo della struttura in termini di efficienza, economicità e efficacia della "mission" aziendale, che si sviluppa in filoni diversi ma complementari: da una parte un servizio di "protezione sociale" (garantire una abitazione pienamente decorosa alle fasce deboli di popolazione), dall'altra lo sviluppo di un'attività edilizia che consenta di incrementare l'offerta (in locazione o in proprietà) di abitazioni a prezzi calmierati, garantendo, al contempo, una soddisfacente redditività, dall'altra ancora il supporto agli enti territoriali nel settore dell'edilizia residenziale.

Seguendo la stessa impostazione metodologica sono stati realizzati il piano quadriennale 2005-2008 ed infine 2009-2012.

L'attuazione di questo ultimo piano, pur rispondendo alle finalità per cui era stato approvato, ha messo in luce alcuni punti critici, che necessitano interventi correttivi al fine di adeguarlo a una parte di esigenze aziendali e del personale mutate in questi ultimi anni.

Le "linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL Federambiente", contenute nel testo collazionato ed approvato dalle Parti sottoscrittrici nazionali in data 24 maggio 2013, rappresentano lo strumento al quale fare riferimento per il rinnovo del piano del Premio di Risultato (di seguito P.d.R.) a valere per gli anni 2013 - 2015.

L'obiettivo che il nuovo piano si prefigge è quello di determinare l'importo complessivo del P.d.R. sulla base di indicatori e parametri che si riferiscono, sia alla attività generale, che settoriale dell'azienda.

In questa ottica il piano che di seguito verrà analiticamente esposto darà risposte, alle domande sollevate delle Organizzazioni sindacali e finalizzate all'ottenimento dei benefici di cui all' articolo 92, comma 5 del Decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 ( modificativo dell'articolo 18 della abrogata legge Merloni), come prima modificato dall' articolo 61, comma 8 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, disposizione poi abrogata dall'articolo 1, comma 10- quater, lettera b) del Decreto Legge 23 ottobre 2008 n. 162 (convertito con modifiche in Legge 22 dicembre 2008 n. 201) e infine successivamente ripristinata con modifiche dall'articolo 18, comma 4 sexies del Decreto Legge 29 novembre 2008 n. 185 (convertito con modifiche in Legge 28 gennaio 2009 n. 2).

Infine, si ricorda che in applicazione delle disposizioni legislative in materia di "spending review" la Giunta Regionale del Veneto, con deliberazione n. 1022 del 18 giugno 2013, ha autorizzato l' azienda a dar corso alla contrattazione aziendale di secondo livello a contenuto economico per il triennio 2013 - 2015 per il personale non dirigente. Sulla base dell'autorizzazione concessa, l'ammontare complessivo del premio, da distribuirsi tra tutti i dipendenti non potrà superare la somma di una retribuzione mensile lorda di ciascun dipendente in servizio.

## Le previsioni contrattuali.

L'art. 2 - **ASSETTI CONTRATTUALI** - del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana così recita (omettendo le parti che non interessano):

" B) **LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO: GLI ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI.**

1. *Le parti titolari della contrattazione collettiva aziendale di cui alle successive lettere C) e D) sono l'Impresa e la R.S.U. o, in mancanza le R.S.A., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.*
2. *La contrattazione collettiva di secondo livello:*
  - a) *(omissis)*
  - b) *(omissis)*
  - c) *definisce i vari compensi comunque correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività.*
3. *I contratti collettivi aziendali, sia per le parti economiche che per quelle normative, sono efficaci per tutto il personale in forza e vincolano tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della Legge n. 300/1970, se approvati dalla maggioranza dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria ovvero alle condizioni di cui alla Norma transitoria.*
4. *I contratti collettivi, approvati alle condizioni di cui sopra, che definiscono clausole di tregua sindacale finalizzate a garantire l'esigibilità degli impegni assunti con la contrattazione collettiva, hanno effetto vincolante esclusivamente per tutte le Associazioni sindacali riconosciute in azienda ai sensi della legge n. 300/1970 e non per i singoli lavoratori.*

C) **CONTRATTAZIONE AZIENDALE CORRELATA ALLA PRODUTTIVITA'**

1. *Gli accordi aziendali correlati alla produttività hanno durata triennale.*
2. *(omissis)*
3. *(omissis)*
4. *(omissis)*
5. *La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici 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. Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato, determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le parti.*

*Il premio di risultato non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale o legale.*

**LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DI SECONDO LIVELLO A CONTENUTO ECONOMICO.**

*Al fine di favorire la diffusione e l'effettività della contrattazione di secondo livello sul premio di risultato, le parti hanno predisposto (allegato n. 4) le linee guida utili a definire modelli di premio variabile, i quali potranno essere adattati e/o riadattati dalle aziende del settore in funzione delle proprie esigenze concrete, con particolare riguardo alle aziende che occupano meno di 200 dipendenti.*

LINEE GUIDA PER LA CONTRATTAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO PER LE IMPRESE CHE APPLICANO IL CCNL FEDERAMBIENTE (Art. 2 CCNL 17 giugno 2011 e s.m.e i.)

(omissis)

le parti concordano

- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione di sistemi innovativi che siano in grado di rilanciare un modello partecipativo delle relazioni industriali e che siano in grado di dare nuova centralità al ruolo stesso della responsabilità sociale d'impresa;
- la predisposizione di strumenti utili a favorire la diffusione della contrattazione aziendale a contenuti economici collegati ai risultati con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni;
- di perseguire con maggiore incisività la finalità del Pdr che è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'azienda.

Le presenti linee guida intendono essere uno strumento utile ad estendere e semplificare l'esercizio della costruzione di sistemi incentivanti per i lavoratori fondati sul salario variabile per obiettivi tali da consentire la detassazione e la decontribuzione prevista per i Premi di risultato (PdR).

Il PdR - che si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della produttività, qualità, e della competitività - deve essere direttamente correlato:

- ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati dell'azienda (redditività aziendale);
- incentivazione della produttività/qualità/competitività.

Le linee guida non hanno carattere di obbligatorietà per le parti né sostituiscono o surrogano il ruolo degli attori aziendali della contrattazione ma costituiscono uno strumento utile alla condivisione ed attivazione del Premio di risultato per le aziende che ne sono prive e che intendano volontariamente adottarlo.

(omissis)

#### I. METODOLOGIA PER LA DEFINIZIONE DEL PdR

Al fine della predisposizione del Premio di risultato gli indicatori ed i parametri che possono essere presi in considerazione sono molteplici e la loro scelta deve essere effettuata in funzione degli obiettivi che si intendono raggiungere.

Le indicazioni di seguito riportate non hanno, quindi, la pretesa di essere esaustive ma hanno solo lo scopo di fornire suggerimenti atti a facilitare la definizione del PdR con particolare riferimento alle imprese di minori dimensioni.

L'ammontare del premio è desumibile dai valori di bilancio aziendali e può essere correlato a specifici obiettivi che l'azienda intende di volta in volta perseguire.

#### A) INDICATORE COMUNE A TUTTE LE IMPRESE

Il valore di bilancio preso a riferimento è il MOL (Margine Operativo Lordo).

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria) e tasse (gestione fiscale), deprezzamento di beni e ammortamenti.

(omissis)

#### B) OBIETTIVI CORRELABILI

Il premio di risultato può essere correlato di ulteriori obiettivi i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL.

(omissis)

#### DETERMINAZIONE DEL PREMIO

##### A- Premio di Risultato correlato unicamente al MOL

Il calcolo dell'ammontare del premio è determinato dalla seguente formula

$$P = K \times \Delta \text{MOL}$$

Dove:

P è premio di risultato;

K è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dall'azienda. Nel caso di servizi ad alto impiego di mano d'opera... (omissis) può raggiungere il valore limite massimo di 1/3 del MOL, mentre nel caso di servizi a bassa intensità di mano d'opera ... (omissis) può raggiungere il valore minimo pari ad 1/10... (omissis);

$\Delta \text{MOL}$  è la differenza tra il MOL dell'esercizio a cui si riferisce il premio di risultato e il MOL dell'anno precedente;

##### B- Premio di risultato correlato al MOL e ad obiettivi

Le aziende possono correlare il premio di risultato ad obiettivi strategici, ad esempio il grado di soddisfazione dei clienti/cittadini, nei confronti dei servizi erogati (Customer Satisfaction). ... (omissis).

I suddetti obiettivi possono concorrere congiuntamente alla determinazione del premio di risultato complessivo aziendale con pesi diversi.

Per ogni obiettivo occorre prestabilire il valore atteso. Qualora il valore raggiunto a fine esercizio si discosta dal valore atteso si applicano moltiplicatori inferiori o superiori a 100% a seconda che lo scostamento sia negativo o positivo.

Al di sotto di un valore di soglia prestabilito il moltiplicatore può anche essere zero.

Il modello di calcolo per la determinazione dell'entità del premio in questo caso può essere il seguente:

OBIETTIVO	PESO%	TARGET
1	X	Valore Obiettivo
2	Y	Valore Obiettivo
3	Z	Valore Obiettivo
TOTALE	100	

#### PESI IN FUNZIONE DEI VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

Obiettivo annuo 1	<	100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 1	=	100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 1	>	100% del TARGET	=	>100% del peso

Obiettivo annuo 2	<	100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 2	=	100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 2	>	100% del TARGET	=	>100% del peso

Obiettivo annuo 3	<	100% del TARGET	=	<100% del peso
Obiettivo annuo 3	=	100% del TARGET	=	=100% del peso
Obiettivo annuo 3	>	100% del TARGET	=	>100% del peso

L'ammontare del premio è espresso dalla seguente formula:

$$P = K \times (X \times \text{Ris.}X + Y \times \text{Ris.}Y + Z \times \text{Ris.}Z) \Delta\text{MOL}$$

Dove :

P è il premio di risultato

K è il coefficiente che può variare da 1/3 a 1/10 come detto sopra

X è il peso dell'obiettivo 1; Ris.X è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 1

Y è il peso dell'obiettivo 2; Ris.Y è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 2

Z è il peso dell'obiettivo 3; Ris.Z è il risultato raggiunto rispetto al TARGET dell'obiettivo 3

Esempio di applicazione simulata :

N.	OBIETTIVO	PESO%	TARGET
1	X	50	8*
2	Y	30	20%
3	Z	20	2000
TOTALE		100	

(\*) in una scala da 1 a 10

#### VALORI RAGGIUNTI RISPETTO AL TARGET

OBIETTIVO	VALORE RAGGIUNTO	% OBIETTIVO	PESO
X	8	100%	1
Y	16%	80%	0,8
Z	2200	110%	1,1

Supponendo che il  $\Delta\text{MOL}$  sia pari a € 300.000 e  $K = 1/3$

$$P = 1/3 (0,50 \times 1 + 0,30 \times 0,8 + 0,20 \times 1,1) 300.000$$

$$P = 1/3 \times (0,50 + 0,24 + 0,22) 300.000$$

$$P = 1/3 \times 0,96 \times 300.00 = 96.000$$

## 2. DISTRIBUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

La distribuzione del premio ai singoli dipendenti, deve essere correlata a parametri misurabili legati al comportamento individuale.

Può essere attuato un sistema misto composto dai seguenti indicatori : presenza, sinistri, provvedimenti disciplinari, valutazione individuale ecc., oppure si può optare per un sistema di distribuzione basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Il cosiddetto "modello misto" può essere attuato applicando la metodologia di seguito illustrata:

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1	W	p1
2	X	p2
3	Y	p3
4	Z	p4
TOTALE	100	

Il premio di risultato individuale per ciascun parametro di valutazione è così determinato:

$$P1 = P / fm \times W \times p1 \text{ ind.}$$

$$P2 = P / fm \times X \times p2 \text{ ind.}$$

$$P3 = P / fm \times Y \times p3 \text{ ind.}$$

$$P4 = P / fm \times Z \times p4 \text{ ind.}$$

Dove:

*P* = ammontare del Premio di risultato aziendale

*fm* = forza media dell'anno di riferimento del premio

*p1, p2, p3, p4* rappresentano il punteggio individuale per ogni singolo parametro le cui modalità di calcolo sono previste dall'accordo aziendale

Il premio totale individuale è così determinato:

$$Pind = P1 + P2 + P3 + P4 = P / fm (W \times p1 \text{ ind.} + X \times p2 \text{ ind.} + Y \times p3 \text{ ind.} + Z \times p4 \text{ ind.}).$$

Esempio di applicazione simulata

Supponiamo che un'azienda stabilisca di valutare individualmente i seguenti parametri e che il dipendente abbia raggiunto per ciascuno di essi i punteggi sotto riportati:

Parametro	Peso %	Punteggio individuale
1	65	0,8
2	5	1
3	15	0,7
4	15	0,9
TOTALE	100	

La *fm* sia pari a 100

$$Pind. = 96.000/100 (0,65 \times 0,8 + 0,05 \times 1 + 0,15 \times 0,7 + 0,15 \times 0,9) = 960 (0,52 + 0,05 + 0,105 + 0,135)$$

$$Pind. = 960 \times 0,81 = 771,6$$

Il modello descritto per un anno è ripetibile per ogni anno di validità del contratto che deve essere di tre anni come previsto dal CCNL.

ANNO	PARAMETRO	PESO %	TARGET
I	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
II	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo
III	Obiettivo 1	X	Valore obiettivo
	Obiettivo 2	Y	Valore obiettivo
	Obiettivo 3	Z	Valore obiettivo

Gli obiettivi possono essere diversi negli anni così come i pesi e i TARGET dei valori obiettivo.

#### VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE INDIVIDUALE

Per la valutazione della prestazione individuale si riporta di seguito il modello di riferimento.

Esempio di indicatori di valutazione.

Per valutare la prestazione lavorativa di ogni dipendente occorre adottare una serie di indicatori di valutazione, possibilmente diversi fra loro in relazione al ruolo ricoperto ed alle mansioni svolte all'interno della società. Se volessimo percorrere una metodologia rivolta alla ricerca della massima omogeneità di giudizio, i vari indicatori adottati dovrebbero essere scomposti nei cosiddetti comportamenti osservabili, utili ai valutatori ad effettuare una valutazione non personale ma guidata.

... omissis...

<i>Impiegati esecutivi</i>	<i>Peso %</i>
<i>Indicatore 1 Capacità organizzative</i>	<i>30</i>
<i>Indicatore 2 Capacità di relazione con clienti interni/esterni</i>	<i>15</i>
<i>Indicatore 3 Capacità di partecipazione/promozione del gruppo</i>	<i>10</i>
<i>indicatore 4 Flessibilità operativa</i>	<i>10</i>
<i>Indicatore 5 Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali</i>	<i>10</i>
<i>Indicatore 6 Visione d'insieme del processo lavorativo</i>	<i>10</i>
<i>Indicatore 7 Capacità di elaborare proposte</i>	<i>15</i>
<i>TOTALE</i>	<i>100</i>

Esempio di comportamento osservabili in riferimento a ciascuno degli indicatori della tabella precedente

Impiegati esecutivi	
<p>1)  <i>Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato;</i>  <i>Puntualità ed affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato;</i>  <i>Rispetto dei tempi di scadenza;</i>  <i>conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione;</i>  <i>Collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità;</i>  <i>Discrezione;</i></p>	
<p>2)  <i>Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo;</i>  <i>Capacità di confronto;</i>  <i>Rispetto/riconoscimento ruoli.</i></p>	
<p>3)  <i>Condivisione obiettivi comuni;</i>  <i>Capacità di integrazione;</i>  <i>Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio.</i></p>	
<p>4)  <i>Approccio costruttivo a:</i>  <i>modifiche organizzative</i>  <i>formazione</i>  <i>nuovi strumenti di lavoro</i>  <i>nuove procedure.</i></p>	
<p>5)  <i>Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)</i></p>	
<p>6)  <i>Livello di conoscenza e consapevolezza del processo del lavoro;</i>  <i>Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni.</i></p>	
<p>7)  <i>Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento.</i></p>	

*Il premio relativo alla valutazione della prestazione individuale è così determinato:*

*Totale premio destinato alla valutazione : totale dipendenti x valutazione del singolo dipendente.*

*Il residuo del premio non assegnato, poiché non tutti i dipendenti avranno una valutazione di 100/100, sarà ripartito fra coloro che avranno conseguito una valutazione di almeno .... (es. 80/100, 85/100, 90/100). "*

In attuazione a quanto contrattualmente previsto, L'accordo di secondo livello (contrattazione di secondo livello aziendale) deve essere sottoscritto tra ATER ed organizzazioni sindacali ( R.S.U. o, in mancanza R.S.A., congiuntamente alle strutture territorialmente competenti dell' OO.SS. stipulanti il CCNL) e deve essere approvato da parte del Consiglio di Amministrazione.

Nelle more della costituzione della R.S.U., essendo il carica le R.S.A. costituite ex articolo 19 della legge 300/1970, titolari della contrattazione collettiva aziendale congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL, i contratti collettivi aziendali esplicano pari efficacia se approvati dalle Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite nell'ambito delle Associazioni sindacali che, singolarmente o assieme ad altre, risultino destinatarie della maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali, conferite dai lavoratori dell'azienda nell'anno precedente a quello in cui avviene la stipulazione, rilevati e comunicati direttamente dall'azienda al 1° gennaio di ogni anno.

I contratti collettivi aziendali in parola, approvati dalle R.S.A. con le modalità sopra indicate, devono essere sottoposti al voto dei lavoratori promosso dalle R.S.A. a seguito di una richiesta avanzata, entro 10 giorni dalla conclusione del contratto, da almeno una organizzazione sindacale espressione di una delle Confederazioni sindacali firmatarie dell'Accordo interconfederale 21/12/2011 o almeno dal 30% dei lavoratori dell'impresa. Per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% più uno degli aventi diritto al voto.

L'intesa è respinta con il voto espresso dalla maggioranza dei votanti.

La trattativa aziendale deve svolgersi in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della trattativa medesima.

Ai fini della effettività della diffusione della contrattazione aziendale di secondo livello, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello il CCNL prevede che ai lavoratori che non percepiscano altri trattamenti economici collettivi o individuali, assimilabili all'istituto del premio di risultato quanto a caratteristiche di corresponsione oltre a quanto spettante per il vigente CCNL, venga riconosciuto con la retribuzione relativa al mese di marzo di ogni anno l'importo annuo procapite di €. 150,00 a titolo di compenso retributivo aziendale (C.R.A.), secondo modalità indicate nel CCNL.

## **Incentivi e andamento di bilancio.**

La determinazione del premio viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle risultanze della Commissione.

Alla quantificazione del premio concorrono anche i risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.

Di conseguenza il Consiglio di Amministrazione può determinare una percentuale di variazione sui risultati registrati a consuntivo, comunque non superiore agli importi massimi previsti annualmente dal presente documento e non inferiore agli importi minimi contrattualmente previsti dal paragrafo del CCNL "Compenso retributivo aziendale (C.R.A.), assumendo come parametri l'utile, l'andamento della cassa ovvero altri indicatori di carattere più specifico.

Nello specifico caso in cui il risultato di esercizio non registri un utile di bilancio, si ritiene che il Consiglio di Amministrazione possa stabilire di non corrispondere il premio, indipendentemente dai risultati registrati a consuntivo sugli obiettivi del presente documento.

## Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.

Viene costituita, in analogia al passato, la Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.

Essa è composta da:

- ◆ Presidente;
- ◆ Direttore;
- ◆ Dirigente Area Tecnica;
- ◆ Dirigente Area Amministrativa,

e potrà essere integrata sulla base di esigenze che dovessero emergere successivamente.

Compiti della Commissione sono:

- a) Monitorare lo stato di avanzamento delle attività del piano;
- b) Verificare le risultanze;
- c) Sottoporre al Consiglio di Amministrazione la proposta del premio annuo di risultato. La relazione 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.

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

Segretario della Commissione potrà essere anche un dipendente non componente.

## **Il Piano della Produttività per l'erogazione del Premio di risultato (PdR) - Triennio 2013 - 2015.**

### **Premessa.**

Le recenti linee guida, elaborate dalle parti negoziali nazionali, consentono all'azienda proporre un piano più snello rispetto a quello dei quadrienni precedenti, poiché l'incremento della produttività è desunto genericamente dall'incremento del margine operativo lordo (MOL) e non analiticamente dalle singole attività interessate da specifici progetti. Il riferimento al MOL presenta quindi il significativo vantaggio di collegare gli incrementi di produttività all'attività di tutti i lavoratori, senza dover il piano - come in passato - quantificare per ogni lavoratore la presunta partecipazione alla specifica attività oggetto dell'incentivazione, fatto non sempre ben accettato da tutti i dipendenti, poiché poteva a volte risultare che ad un impegno costante ed apprezzato non necessariamente dovesse corrispondere un incentivo elevato, perché, ad esempio, parte dell'attività ordinaria del lavoratore, che comunque aveva concorso all'incremento della produttività aziendale, poteva non essere presente nei progetti specifici o, se lo era, in percentuali non elevate.

### **Il Margine Operativo Lordo (MOL)**

Il MOL è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio dell'azienda, che evidenzia il reddito dell'azienda basato solo sulla sua gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi (gestione finanziaria), tasse (gestione fiscale) deprezzamento di beni e ammortamenti.

Il MOL misura il risultato di tutte le azioni di tipo industriale messe in atto dall'azienda e dipende dall'organizzazione dei servizi esterni ed interni, dai processi di produzione, dalla produttività dei beni e del personale.

Il calcolo del MOL può essere sintetizzato nelle seguenti formule:

$$VA = VdP - CEdP$$

$$MOL = VA - CdP - ACdS$$

Dove:

- VA = valore aggiunto
- VdP = valore della produzione (ricavi caratteristici e variazione delle rimanenze)
- CEdP = costi esterni di produzione
- CdP = costo del personale
- ACdS = altri costi di struttura (materiali e servizi acquisiti)
- MOL = margine operativo lordo.

anno	MOL	ΔMOL
2008	1.048.406,00	
2009	1.076.448,00	28.042,00
2010	815.759,00	- 260.689,00
2011	851.426,00	35.667,00
2012	930.986,00	79.560,00
2013 (stimato)	1.254.454,00	323.468,00

In considerazione dell'impiego della mano d'opera in relazione al volume nella produzione di beni e servizi dell'attività aziendale, in linea con le indicazioni del CCNL si ritiene di applicare il coefficiente moltiplicatore **K = 0,2**.

**Metodologia : adozione del "sistema esclusivo dell'indicatore MOL" con correttivo per la quantificazione complessiva del PdR.**

Le nuove linee guida contenute nel CCNL contemplano la possibilità di quantificare il PdR con l'utilizzo esclusivo dell'indicatore MOL, oppure di correlarlo di ulteriori obiettivi, i quali potranno confermare, incrementare o diminuire l'ammontare del premio determinato dal MOL.

Nel rispetto della specificità dell'Azienda che, a differenza delle imprese di igiene ambientale, ha al proprio interno anche personale tecnico dedicato alla progettazione e direzione di lavori pubblici, per il quale è opportuno individuare dei criteri di quantificazione del premio che si differenziano e si integrino con quelli da utilizzarsi per tutto il personale indistintamente, si ritiene di adottare un sistema che tenga conto per tutto il personale del puro MOL, al quale andrà ad affiancarsi un sistema specifico per il personale tecnico.

I due sistemi porteranno alla quantificazione di 2 quote di premio che si sommeranno e verranno distribuite tra tutti i dipendenti con i medesimi criteri.

Pertanto, una parte del premio annuale inserita nel nuovo piano triennale aziendale prevede che una parte del PdR sia il prodotto di un coefficiente moltiplicato per il  $x \Delta\text{MOL}$ , dato dalla differenza tra il MOL dell'anno considerato con quello dell'esercizio precedente, secondo la seguente formula:

$$P^1 = K^1 \times \Delta\text{MOL}$$

Dove:

$P^1$  è la quota di premio di risultato, ottenuto dall'attività di tutti i dipendenti indistintamente, perché collegato all'andamento di bilancio,

$K^1$  è un coefficiente che può assumere valori diversi a seconda dei servizi erogati dall'azienda ed è pari a **0,2**.

Altra quota di premio di risultato viene calcolata moltiplicando il coefficiente  $K^2$  per il valore di parametri/obiettivi specifici dell'attività tecnica svolta in Azienda, quali:

- ammontare complessivo dei lavori progettati nell'anno - (Ris.X)
- ammontare complessivo dei SAL che si liquideranno nell'anno - (Ris. Y)

secondo la seguente formula:

$$P^2 = K^2 * (\text{Ris.X}) + K^3 * (\text{Ris.Y})$$

Dove:

$P^2$  è la quota di premio di risultato, ottenuto dall'attività dei dipendenti dell'Area Tecnica,

$K^2$  è il coefficiente legato all'ammontare complessivo dei lavori progettati nell'anno ed è **pari a 0,01**.

$K^3$  è il coefficiente legato all'ammontare complessivo dei SAL che si liquideranno nell'anno ed è **pari a 0,01**.

L'ammontare del premio annuo complessivo, secondo il sistema adottato è pari a:

$P^1 + P^2$ .

Il peso attribuito a ciascun parametro/obiettivo, nonché gli obiettivi previsti, potranno essere oggetto di revisione annuale a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio al quale il Pdr si riferisce.

Si ricorda anche in questa sede che, in ottemperanza alle prescrizioni della D.G.R. n. 1022 del 18 giugno 2013, l'ammontare complessivo del premio, da distribuirsi tra tutti i dipendenti non potrà superare la somma di una retribuzione mensile lorda di ciascun dipendente in servizio.

## Distribuzione del PdR tra i dipendenti.

### Premessa

Una volta quantificato l'ammontare complessivo annuo del PdR, lo stesso deve essere distribuito tra i lavoratori. La distribuzione del PdR ai singoli dipendenti può essere attuata con un sistema che tenga conto di più indicatori, o con un sistema basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Anche per la distribuzione ai lavoratori il piano aziendale opta per un "sistema misto", 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 ad effettuare una valutazione non personale ma guidata,
- b. eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nell'anno.
- c. presenza effettiva in servizio nell'anno.

### a. Gli indicatori di valutazione.

Accogliendo i suggerimenti delle linee guida nazionali si adottano i seguenti parametri di valutazione e relativo peso sulla formazione del giudizio complessivo:

numero	indicatore	punteggio
1	Capacità organizzative	da 0 a 0,30
2	Capacità di relazione interne ed esterne	da 0 a 0,15
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	da 0 a 0,10
4	Flessibilità operativa	da 0 a 0,10
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	da 0 a 0,10
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	da 0 a 0,10
7	Capacità di elaborare proposte	da 0 a 0,15
	TOTALE	1

il coefficiente  $\zeta$  espressione del massimo della valutazione (100) è pari a 1 e viene ridotto in proporzione.

## Distribuzione del PdR tra i dipendenti.

### Premessa

Una volta quantificato l'ammontare complessivo annuo del PdR, lo stesso deve essere distribuito tra i lavoratori. La distribuzione del PdR ai singoli dipendenti può essere attuata con un sistema che tenga conto di più indicatori, o con un sistema basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Anche per la distribuzione ai lavoratori il piano aziendale opta per un "sistema misto", 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 ad effettuare una valutazione non personale ma guidata,
- b. eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nell'anno.
- c. presenza effettiva in servizio nell'anno.

### a. Gli indicatori di valutazione.

Accogliendo i suggerimenti delle linee guida nazionali si adottano i seguenti parametri di valutazione e relativo peso sulla formazione del giudizio complessivo:

numero	indicatore	punteggio
1	Capacità organizzative	da 0 a 0,30
2	Capacità di relazione interne ed esterne	da 0 a 0,15
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	da 0 a 0,10
4	Flessibilità operativa	da 0 a 0,10
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	da 0 a 0,10
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	da 0 a 0,10
7	Capacità di elaborare proposte	da 0 a 0,15
	TOTALE	1

il coefficiente  $\zeta$  espressione del massimo della valutazione (100) è pari a 1 e viene ridotto in proporzione.

**b. Incidenza di provvedimenti disciplinari a carico del lavoratore.**

L'irrogazione nell'anno di provvedimenti disciplinari comporta l'applicazione di un coefficiente ( $\eta$ ) di rettifica sul premio individuale come di seguito indicato:

- richiamo verbale = 0,9
- ammonizione scritta = 0,7
- multa = 0,6

L'irrogazione delle sanzioni più gravi della multa, sospensione dal lavoro e licenziamento comportano la mancata erogazione del premio al dipendente.

L'assenza di provvedimenti disciplinari comporta l'applicazione del coefficiente pari a 1.

**c. Presenza effettiva in servizio.**

La mancata prestazione lavorativa complessivamente considerata nell'arco dell'anno, dovuta alla indistinta assenza dal servizio, ad eccezione delle ferie e dei permessi retribuiti per le festività soppresse, comporta l'applicazione di un coefficiente ( $\theta$ ) di rettifica sul premio individuale come di seguito indicato:

[

- *assenza annua complessiva fino a 15 giorni = 1*
- *assenza annua complessiva fino a 25 giorni = 0,90*
- *assenza annua complessiva fino a 30 giorni = 0,80*
- *assenza annua complessiva fino a 35 giorni = 0,65*
- *assenza annua complessiva fino a 40 giorni = 0,40*
- *assenza annua complessiva superiore a 40 giorni = 0,40 + 0,01 per ogni giorno eccedente il 40°.*
- *riduzione in proporzione alle giornate lavorative di assenza dal servizio.*

Al personale in regime di orario di lavoro part time il premio individuale verrà ridotto in base alla percentuale di lavoro svolta.

**Commento:** parte stralciata a seguito della riunione con le OO.SS. del 5.11.2013

**Commento:** parte inserita a seguito della riunione con le OO.SS. del 5.11.2013

**Calcolo del PdR individuale per ogni singolo lavoratore.**

In base alle considerazioni e alle analisi sopra esposte, il premio totale individuale viene nel piano aziendale 2013 - 2015 annualmente così determinato:

$$P_{ind} = P / f_m * \zeta * \eta * \theta$$

Dove:

P = ammontare del Premio di risultato aziendale

f<sub>m</sub> = forza media dell'anno di riferimento del premio

$\zeta$  = coefficiente di valutazione individuale

$\eta$  = coefficiente disciplinare individuale

$\theta$  = coefficiente di presenza individuale

**Distribuzione del residuo.**

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 che comportano coefficienti inferiori a 1, o dall'irrogazione di sanzioni disciplinari, verrà ripartito tra coloro che avranno ottenuto una valutazione di almeno [90/100] 80/100, in rapporto al punteggio personale conseguito.

**Commento:** parte inserita a seguito della riunione con le OO.SS. del 5.11.2013

**Commento:** parte stralciata a seguito della riunione con le OO.SS. del 5.11.2013

*Appendice*  
*scheda di valutazione*

Dipendente:

max 30 centesimi	<b>Capacità organizzative</b>	a. Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato; b. Puntualità ed affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato; c. Rispetto dei tempi di scadenza; d. conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione; emergenza ed imprevedibilità; f. Discrezione;	
max 15 centesimi	<b>Capacità di relazione interne ed esterne</b>	a. Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo; b. Capacità di confronto; c. Rispetto/riconoscimento ruoli.	
max 10 centesimi	<b>Capacità di partecipazione/promozione del gruppo</b>	a. Condivisione obiettivi comuni; b. Capacità di integrazione; c. Partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio.	
max 10 centesimi	<b>Flessibilità operativa</b>	Approccio costruttivo a: a. modifiche organizzative b. formazione c. nuovi strumenti di lavoro d. nuove procedure.	
max 10 centesimi	<b>Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali</b>	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto)	
max 10 centesimi	<b>Visione d'insieme del processo lavorativo</b>	a. Livello di conoscenza e consapevolezza del processo del lavoro; b. Capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni.	
max 15 centesimi	<b>Capacità di elaborare proposte</b>	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento.	
<b>TOTALE</b>			<b>0</b>

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

\*\*\*\*\*

**DELIBERAZIONE N. 73**

**SEDUTA DEL 12.11.2013**

Il giorno di martedì 12 novembre 2013 alle ore 17.00, convocato dal Presidente mediante avvisi recapitati ai singoli componenti si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Belluno per l'esame degli argomenti posti all'ordine del giorno.

**COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**PRES./ASS.**

geom.	Giovanni Puppato	Presidente	si	
per. ind.	Giuseppe Pezzè	Vice Presidente	si	
sig.	Saviane Paolo	Consigliere	si	
cav.	Carlo Della Vecchia	Consigliere		si g.
on.	Roger De Menech	Consigliere		si g.

**COMPONENTI COLLEGIO REVISORI DEI CONTI**

dott.	Annalisa Marrone	Presidente Colleg.Rev.Conti		si g.
dott.	Gianfranco Vivian	Revisore dei Conti	si	
dott.	Stefano Spreafichi	Revisore dei Conti	si	

Assume la presidenza il geom. Giovanni Puppato, assiste in qualità di segretario il comm. per. ind. Carlo Cavalet Direttore dell'A.T.E.R.

**O G G E T T O:**

Art. 2 CCNL per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana - Federambiente. Determinazioni in merito alla contrattazione di secondo livello a contenuto economico per il triennio 2013-2015.

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**RICHIAMATA** da ultima la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 67 del 7 ottobre 2009 ed i precedenti atti in essa citati, tutti relativi alle attività programmatiche adottate dall'Azienda dall'anno 1997 ad oggi in materia di criteri e metodologie per la quantificazione ed erogazione del premio di risultato per il personale aziendale non dirigente, contenute in piani quadriennali ora, per espressa disposizione contrattuale, triennali;

**VISTO** l'art.2, lettera B e C), nonché l'allegato 4 "linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicano il CCNL Federambiente" del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana, che disciplinano la contrattazione aziendale a contenuto economico;

**VISTA** la nota prot. 2922 del 21 maggio 2013 con la quale veniva richiesta alla Regione del Veneto l'autorizzazione a poter procedere alle trattative per la sottoscrizione del documento di disciplina del premio di risultato per gli anni 2013 - 2015 a favore dei dipendenti aziendali non dirigenti;

**VISTA** infine la DGR n. 1022 del 18 giugno 2013 di autorizzazione alla sottoscrizione dell'accordo secondo modalità e limiti in atto indicati;

**VISTI** i verbali delle riunioni sindacali del 23 settembre 2013 e del 5 novembre 2013;

**VISTO** il documento programmatico triennale relativo al premio di risultato 2013 - 2015 aggiornato con le modifiche apportate nel corso della trattativa sindacale ed approvato dalle OO.SS. partecipanti alla trattativa, agli atti di ufficio;

**DATO ATTO** che l'accordo rispetta le direttive regionali;

**DATO ATTO** che la documentazione relativa alla presente deliberazione è stata messa a disposizione dei Sig.ri Consiglieri dal giorno 08.11.2013;

**DATO ATTO** che, i Consiglieri non hanno osservazioni da fare nel merito.

**VISTO** il parere di regolarità in atti del Dirigente dell'Area Amministrativa dott. Pinto Alberto;

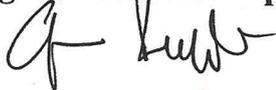
**SENTITO** il parere favorevole del Direttore in ordine alla legittimità di questo provvedimento,

**ad unanimità di voti,**

### **DELIBERA**

- di recepire le osservazioni presentate dalle OO.SS. partecipanti alla trattativa del 5.11.2013;
- di approvare il contenuto del documento programmatico per la produttività del personale non dirigente 2013-2015 nella stesura definitiva conseguente alle risultanze della riunione sindacale tenutasi il 5.11.2013.

**IL PRESIDENTE**  
geom. Giovanni Puppato



**IL SEGRETARIO**  
comm. per. ind. Carlo Cavalet  
Direttore dell'A.T.E.R.



## Verbale di incontro sindacale

In data 28 aprile 2015, alle ore 9,15, si è tenuta la riunione con le OO.SS. per discutere dei seguenti argomenti :

1. Contrattazione relativa al Piano della produttività per l'erogazione del premio di risultato (PdR) - triennio 2013 - 2015. Modifica dei criteri di determinazione dall'anno 2014.

Sono presenti :

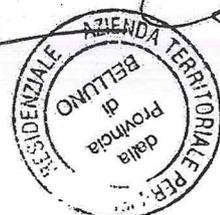
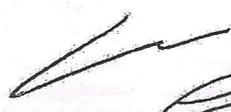
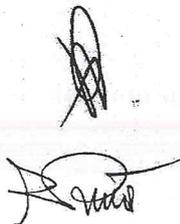
Comm. per.ind. Carlo Cavalet	Direttore ATER
Ing. Riva Raffaele	Dirigente Tecnico ATER
Dott. Alberto Pinto	Dirigente Amministrativo ATER
Geom. Stefano Gambardella	rappresentante UIL
Sig. Comacchio Gino	rappresentante UIL
per.ind. Viel Angelo	rappresentante FIT CISL

### Informazione relativa alla situazione di organico del personale aziendale.

Il Direttore illustra la attuale situazione dell'organico aziendale, già ridotta di 4 unità nella area tecnica, 1 temporaneamente nell'area amministrativa e destinata a contrarsi ulteriormente per effetto di un'altra assenze per maternità e una per imminente pensionamento.

Per far fronte a questa situazione, il cui perdurare causerebbe gravi danni all'Azienda e l'impossibilità a far fronte ai suoi obblighi di legge, oggi il C.d.A. valuterà la possibilità di inviare urgentemente alla Regione del Veneto una circostanziata e motivata richiesta di assunzione di 4 unità: 2 a tempo determinato (per la sostituzione delle maternità) e 2 a tempo indeterminato ( per la sostituzione di un dipendente tecnico e di uno amministrativo). Ciò sarebbe possibile in ragione di un recente provvedimento della Giunta regionale che contempla la possibilità di assumere anche incrementando la spesa, previa adeguata motivazione. Il Direttore continua la sua informativa evidenziando che la spesa annua per il personale nel 2009 era pari a circa 1.500.000 euro e nel 2014 intorno a 1.350.000 euro. Gli incrementi del costo del personale nel medio periodo (quindi con le cessazioni delle assunzioni a tempo determinato, per il rientro dalle maternità), saranno ancora inferiori al dato di riferimento dell'anno 2009. In sostanza, a regime, la situazione dell'organico dell'Azienda sarà ancora sotto di organico di 3 unità.

I rappresentanti delle OO.SS. prendono atto, chiedendo di essere aggiornati sugli sviluppi della questione.



**Contrattazione relativa al Piano della produttività per l'erogazione del premio di risultato (PdR) - triennio 2013 - 2015. Modifica dei criteri di determinazione dall'anno 2014.**

Il Direttore informa le OO.SS. presenti che si rende necessario procedere ad alcune modifiche dei criteri adottati nel piano della produttività 2013 - 2015 per rendere veritiera e realistica la correlazione esistente tra la redditività aziendale e la partecipazione del personale al suo raggiungimento.

Infatti la riclassificazione dei dati di bilancio evidenzia anche per l'anno 2014 risultati estremamente positivi, registrando un MOL (margine operativo lordo) pari ad euro 1.037.287.

Tuttavia, il premio di risultato dei dipendenti non dirigenti viene calcolato non sul MOL d'esercizio, bensì sulla differenza positiva tra quello dell'anno in considerazione con quello precedente.

Il criterio seguito per la prima volta l'anno precedente, può essere incentivante per una realtà aziendale che ha margini di crescita costanti nel tempo in termini di produttività, redditività ed economicità. La nostra Azienda, invece, per la tipologia dei servizi resi, che sono condizionati da una molteplicità di fattori, di carattere normativo o decisionale di altri Enti, ha fisiologicamente un'attività discontinua con margini di crescita che non sono necessariamente costanti e crescenti.

In questo contesto è estremamente positivo mantenere valori di redditività sempre positivi con picchi in crescita.

A conferma di ciò si ricorda che il MOL nei tre anni precedenti all'adozione del nuovo piano triennale per la produttività 2013 - 2015 è stato il seguente:

2012	2011	2010
€ 930.986,55	€ 851.426,22	€ 815.759,04

E' del tutto evidente quindi che il MOL del 2014 (€1.037.287) è indice di un buon livello di produttività dei dipendenti, tenuto anche conto che il personale negli anni passati era numericamente superiore rispetto all'anno considerato.

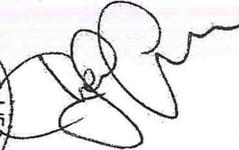
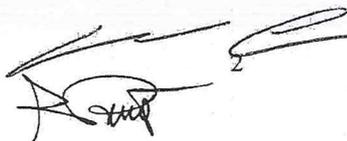
Ciò nonostante, sulla base dei criteri adottati nel piano 2013 - 2015 al personale non andrebbe corrisposto alcunché di premio in quanto la differenza tra il MOL 2014 ed il MOL 2013 sarebbe negativa.

Dobbiamo però considerare che nell'anno 2013 abbiamo registrato un MOL (€1.464.665) "anomalo", perché eccessivamente alto rispetto alla media del valore negli anni, dovuto essenzialmente al fatto che nel 2013 si è avuto una significativa riduzione dell'IMU per effetto del susseguirsi delle varie norme che hanno negli ultimi anni interessato la tassazione sulla casa, in particolare l'abitazione principale e gli alloggi di edilizia residenziale pubblica.

L'Azienda nei precedenti incontri con le OO.SS. aveva già ipotizzato la possibilità di dover introdurre dei correttivi alle modalità di quantificazione del premio di risultato, proprio in ragione del fatto che il nuovo modello, completamente differente rispetto a quelli adottati negli anni precedenti, avrebbe dovuto essere testato.

Ciò doverosamente premesso, il Direttore propone che la parte di premio della produttività, calcolato ora sulla differenza positiva tra il MOL dell'anno in considerazione e quello precedente, venga determinato, a valere dal 2014, sulla media del MOL registrato negli ultimi 3 anni precedenti a quello in considerazione, sempre che il valore sia positivo e comunque non inferiore agli 800.000 euro. Per compensare l'aumento della base di calcolo del premio ancorato al MOL, propone anche di dimezzare il coefficiente moltiplicatore del MOL che da 0,2 viene rideterminato in 0,1.

I rappresentanti sindacali condividendo le considerazioni del Direttore, ritengono eque le modifiche suggerite per la quantificazione della parte del premio di produttività ancorato al MOL aziendale e le approvano.



Non modificate rimangono le altre parti del piano triennale 2013 - 2015 per la produttività.  
La presente proposta verrà sottoposta all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, con la doverosa precisazione che ciò non inciderà sui limiti di spesa fissati dalla Regione del Veneto per il premio di risultato del personale non dirigente e per il quale è già stata rilasciata autorizzazione con DGR 1022 del 18 giugno 2013.

Esauriti i punti all'o.d.g. la riunione è chiusa alle ore 10.00.

Comm.per.ind. Carlo Cavalet - Direttore

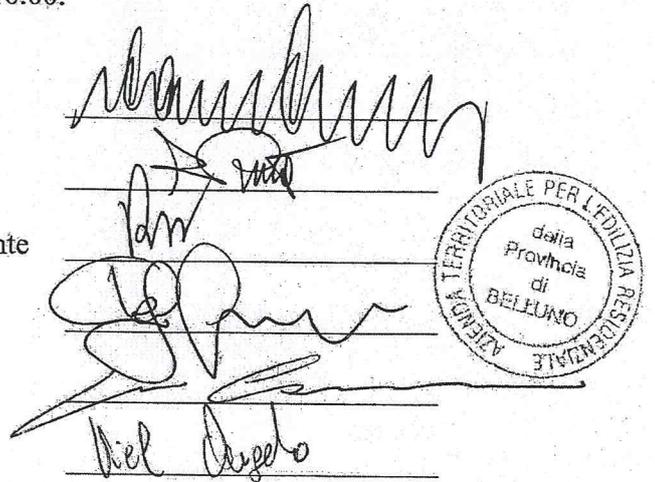
Ing. Riva Raffaele -Dirigente Tecnico ATER

Dott. Alberto Pinto- Dirigente area Amm.-verbalizzante

Geom. Stefano Gambardella - rappresentante UIL

Sig. Comacchio Gino- rappresentante UIL

per.ind. Viel Angelo rappresentante FIT CISL



The right side of the document features four handwritten signatures on horizontal lines. The signatures are: 1) Carlo Cavalet, 2) Raffaele Riva, 3) Stefano Gambardella, and 4) Viel Angelo. To the right of the signatures is a circular stamp that reads: "AGENZIA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE della Provincia di BELLUNO".

