

ATER BELLUNO

PIANO INCENTIVANTE

2022-2024

Progetti del premio di risultato 2022-2024 (P.d.R).

1. Gestione della morosità;
2. Adozione nuova forma di riscossione Pago PA (dal 2023);
3. Riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi
4. Recupero alloggi con finanziamento (dal 2023);
5. Redazione Certificazioni Energetiche (APE) alloggi ATER;
6. Elaborazione relazioni efficientamento energetico;
7. Ammontare complessivo dei lavori progettati (verbali di aggiudicazione);
8. Ammontare complessivo degli stati di avanzamento lavori SAL liquidati nell'anno;
9. Progettazione modello feedback semplificato - sondaggi di opinione.

I progetti qui individuati potranno subire integrazioni e/o modificazioni durante il triennio 2022-2024, a seguito di variazioni economiche, normative, organizzative, procedurali od eventi congiunturali non prevedibili.

Linee guida generali.

Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana – Utilitalia, rinnovato da ultimo con accordo del 18 maggio 2022 con validità dal 01/01/2022 al 31/12/2024 integra anche la disciplina preesistente relativa alla contrattazione di secondo livello ed ai benefici retributivi correlati ai programmi aziendali di miglioramento del servizio, delle condizioni di lavoro e di produttività, competitività, efficienza, qualità e redditività.

Modalità e criteri di determinazione e distribuzione del premio.

Con il triennio 2019 – 2021 il P.d.R. abbandona il modello legato al MOL (Margine Operativo Lordo), utilizzato nei precedenti piani dal 2012 al 2018, che valorizza l'incremento di produttività dell'azienda nel suo complesso considerata, per ripercorrere la strada, già seguita fino al 2012, di premiare specifiche attività ritenute strategiche dell'attività aziendale. Si ritorna quindi al P.d.R. strutturato per progetti obiettivo e risultati incrementativi. Come per il passato 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.

Carlo Zappalà

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.

Come per i precedenti piani adottati dal 2012, il P.d.R. complessivo da distribuirsi tra tutti i dipendenti non dirigenti non potrà complessivamente superare l'importo dato dalla somma delle singole retribuzioni lorde mensili di ciascun dipendente in servizio nell'anno considerato, decurtata proporzionalmente nel caso di cessazione o di assunzione durante l'anno. La quantificazione del premio per ciascun lavoratore dipendente, prima della valutazione della singola prestazione, è calcolata in proporzione al contributo che la propria retribuzione base dà alla determinazione del premio complessivo massimo erogabile.

Viene costituita, in analogia al passato, la Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato. Essa è composta da:

- ◆ Direttore;
- ◆ Dirigente Area Tecnica e Amministrativa;

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

Compiti della Commissione sono:

- a) monitorare e verificare lo stato di avanzamento delle attività del piano sulla base delle relazioni predisposte quadrimestralmente dal gruppo dei responsabili d'ufficio;
- b) 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;
- c) proporre, se ritenuto, modificazioni al piano in caso di elementi sopraggiunti durante la sua vigenza.

La Commissione si avvarrà della struttura aziendale per la raccolta dei dati e di ogni altro elemento utile di valutazione. Segretario della Commissione è individuato in un dipendente dell'Ufficio Personale.

Carlo Zappalà

Una volta quantificato l'ammontare complessivo annuo del P.d.R., lo stesso deve essere distribuito tra i lavoratori entro il mese di giugno-luglio dell'anno successivo a quello di calcolo. La distribuzione del P.d.R. 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.

Per la distribuzione ai lavoratori il piano aziendale opta per un "sistema semplificato", che tenga conto di più indicatori, tutti contemplati dalle linee guida nazionali quali:

- a. specifici indicatori di valutazione, scomposti in comportamenti osservabili, utili all'organo/gruppo di valutazione costituito dal Direttore, dai Dirigenti di Area e dal Responsabile dell'ufficio, ad effettuare la valutazione prevista.
- b. eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nell'anno.
- c. presenza in servizio nell'anno.

Accogliendo i suggerimenti delle linee guida nazionali, con il fine non ultimo di semplificare le procedure, si adottano per il triennio 2022-2024, i seguenti parametri di valutazione e relativo peso sulla formazione del giudizio complessivo:

numero	indicatore	punteggio
1	Capacità organizzative	da 0 a 0,20
2	Capacità di relazione interne ed esterne	da 0 a 0,25
3	Flessibilità operativa e rispetto delle scadenze	da 0 a 0,35
4	Capacità di proporre soluzioni innovative in termini di efficienza, qualità ed efficacia dei processi	da 0 a 0,20
	TOTALE	1

Parteciperanno alla distribuzione del premio solamente i dipendenti che otterranno complessivamente un punteggio superiore a 0.60/1 .

In aggiunta alle linee guida Nazionali si evidenzia che si terranno quadrimestralmente dei colloqui personali con il dirigente di area di riferimento, sulla base della relazione stesa dal gruppo dei capi ufficio, nei quali i dipendenti verranno informati in merito all'andamento individuale e alle eventuali correzioni significative da apportare alla propria attività per centrare gli obiettivi strategici e la performance soggettiva.

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

- ammonizione scritta = 0,75.

L'irrogazione delle sanzioni più gravi dell'ammonizione scritta, quali 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.

Le assenze per malattia andranno a ridurre la partecipazione del dipendente alla distribuzione del premio. Nel conteggio si terrà conto delle assenze in proporzione ai giorni di assenza con criterio 1 a 1. Relativamente agli anni 2023 e 2024 l'incidenza dei giorni di malattia potrà essere oggetto di eventuali nuove valutazioni, in ogni caso discusse e condivise con le parti sindacali.

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

Il residuo del premio non assegnato, derivante dal possibile 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 tra coloro che avranno ottenuto una valutazione di almeno 0,80 in modo proporzionale al punteggio personale conseguito.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni, le parti trattanti nella contrattazione aziendale di 2° livello a contenuto economico dell'Azienda, integrano il documento programmatico relativo alla produttività del personale non dirigente valevole per gli anni 2022 - 2024 prendendo atto che già nel corso del 2022, quali strumenti e modalità attraverso i quali l'azienda intende realizzare nel corso dell'anno il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro come previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, costituisce un gruppo trasversale composto dai responsabili di Ufficio delle 2 aree aziendali, affiancati da un dipendente dell'ufficio scelto a rotazione che periodicamente, con cadenza trimestrale, monitora l'andamento delle voci di bilancio e delle attività interessate alla quantificazione complessiva del premio, segnalando ai dirigenti presenti agli incontri eventuali scostamenti dalla programmazione aziendale, intervenendo nei tempi e con le modalità ritenute più opportune per la riconduzione dell'attività alle previsioni originarie o suggerendo nuove soluzioni nel caso in cui quelle previste si siano rilevate non realizzabili per cause estranee alla volontà e impegno dei lavoratori. La mancata presentazione alla commissione delle relazioni periodiche, verrà valutata ai fini dell'erogazione del P.d.R. ai componenti del gruppo



trasversale. Coordinatori del gruppo trasversale sono identificati nei Quadri presenti nelle aree amministrativa e tecnica.

Relativamente all'anno 2022, esso è da intendersi operativo dal 1° gennaio 2022 essendo noto a tutto il personale e nei fatti attuato come risulta dalle riunioni quadrimestrali del gruppo paritetico.

Progetti del premio di risultato 2022-2024.

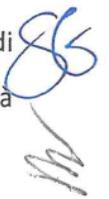
1. Gestione della morosità.

Il progetto si propone nel corso del nuovo triennio di continuare a monitorare e ridurre la morosità. La riduzione può attuarsi attraverso il massiccio e incisivo ricorso al recupero giudiziale, nel quale gli Uffici aziendali possono rivestire un ruolo fondamentale, attraverso la valutazione delle esigibilità, la scelta della tipologia dei pignoramenti (sulla base delle conoscenze sulla capacità e tipologia della situazione reddituale e patrimoniale dei debitori), l'attività di impulso per ridurre al minimo i tempi delle varie fasi esecutive e, soprattutto, "personalizzando" l'attività di recupero stragiudiziale, individuando i crediti di maggior entità o probabile riscossione, intervenendo nei modi e tempi valutati caso per caso al fine di ottenere il dovuto, oltre a continuare nella ordinaria attività standardizzata e genericamente utilizzata nei confronti di tutti i debitori indistintamente considerati. La quantificazione del premio avverrà anno per anno nel corso del triennio, sulla base della riduzione in termini percentuali della morosità totale che verrà registrata, prevedendo in ogni caso un tetto massimo di premio erogabile. Il recupero della morosità attribuibile al lavoro degli uffici preposti è riferibile sostanzialmente ai crediti in sofferenza contabilizzati negli anni precedenti a quello in cui iniziano le attività di recupero in quanto:

* i tempi tecnici previsti dal regolamento interno aziendale comportano che i crediti, derivanti dalle fatture emesse nei confronti degli inquilini e da questi non pagate alla scadenza, vengono richiesti mediante procedure di sollecito solo dopo 4 mensilità consecutive di inadempienza;

* gli incassi relativi alle fatture emesse nei confronti degli inquilini suddivisi per tipologia (bollettini postali, tesoreria, SDD bancari) non vengono contabilizzati nel gestionale aziendale in tempo reale.

Relativamente ai soli canoni degli alloggi, si calcherà l'ammontare dei crediti incassati nell'anno n relativi ai crediti in essere al 31/12 dell'anno n - 1. Analogamente si calcherà l'ammontare dei crediti incassati negli anni n - 1, n - 2, n - 3 e relativi ai crediti in essere al 31/12 dell'anno precedente (incassi della morosità pregressa). Si calcherà successivamente il valore



percentuale dei predetti incassi rispetto ai rispettivi crediti in essere al 31/12 dell'anno precedente. Il valore della percentuale media relativa agli anni $n - 1$, $n - 2$, $n - 3$ verrà confrontata con il valore della percentuale dell'anno n . Nel caso in cui quest'ultima sarà superiore alla predetta media il premio di produzione relativo al progetto sarà erogato e quantificato in euro **10.000**.

2 – Adozione nuova forma di riscossione – Pago PA (dal 2023)

Con questo progetto L'Azienda intende avvalersi ragionevolmente entro l'anno 2023 del cosiddetto sistema PagoPA, la piattaforma digitale che permette di effettuare pagamenti verso la Pubblica Amministrazione. L'obbligo di adesione al sistema è esteso anche ai gestori di pubblici servizi come previsto dai D.Lgs. 179/2016 e 217/2017. L'attivazione entro il 2023 di questa modalità di riscossione, si traduce in un premio massimo erogabile pari a euro **3.000,00** poiché si tratta di un progetto di miglioramento dell'efficienza aziendale.

3 – Riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi

Questo progetto come per il triennio appena trascorso si propone di ridurre il tempo medio nel quale un alloggio rimane non affittato. La situazione di partenza del 2022 deriva dal triennio 2019-2021, nel quale lo sforzo aziendale del personale dipendente ha portato a degli ottimi risultati. La durata di mancata locazione dipende, sia dallo stato in cui l'alloggio viene riconsegnato, (per il quale possono necessitare interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria), sia dal tempo impiegato ad emanare l'atto di assegnazione, talvolta bloccato a causa della mancanza di concorrenti collocati utilmente in graduatoria, per il quale necessita quindi l'approvazione di una nuova graduatoria, più spesso per le rinunce intervenute dopo aver visionato l'alloggio o dopo aver acquisito informazioni sui costi del canone e delle spese accessorie. Premesso che l'Azienda considera la manutenzione delle unità immobiliari oggetto di locazione (e non locabili in quanto da manutentare) come attività automatica e propedeutica al fine del loro inserimento nell'elenco degli immobili di cui al calcolo dei mesi di sfittanza, il premio è dato dall'incremento di canoni che si verifica attraverso una riduzione del tempo di mancata locazione.

Annualmente si procederà al calcolo dei canoni non fatturati dall'azienda in conseguenza della sfittanza degli alloggi. La differenza positiva tra l'esercizio precedente (anno $n - 1$) e quello considerato (anno n), determinerà la quota del premio. Si applicherà ai mesi di sfittanza degli alloggi non locati rispettivamente il canone medio dell'anno n e quello dell'anno $n - 1$.

Al numero complessivo degli alloggi sfitti si dovranno sottrarre gli alloggi non locati per mancanza di graduatoria e/o mancanza di domanda di locazione e gli alloggi oggetto di interventi di ristrutturazione importante finanziati (progetto 4) e non finanziati (cioè quegli interventi che



richiedono comunque ingenti opere di manutenzione ma non fanno parte del PTOP) e quelli inseriti negli eventuali piani di vendita.

Importo massimo erogabile di euro 5.000.

4 – Recupero alloggi interessati da copertura finanziaria (dal 2023)

Questo progetto mira ad analizzare quegli alloggi che risultano non assegnabili da almeno 6 mesi individuati ad inizio anno n e soggetti a ristrutturazione/manutenzione straordinaria con copertura finanziaria stanziata e disponibile.

Prendendo in esame questi alloggi, quelli che verranno resi disponibili a fine lavori entro l'anno di riferimento e per i quali si avrà un aumento potenziale di assegnazioni, saranno oggetto di valutazione del progetto. La quantificazione avverrà utilizzando la seguente formula:

Canone medio annuo x n° alloggi potenzialmente disponibili.

Con un massimo erogabile di euro 5.000.

5 – Redazione Attestazioni Energetiche (APE)

Alla stipula del contratto di locazione e alla consegna delle chiavi degli alloggi ai nuovi locatari, va consegnata l'attestazione energetica dell'unità immobiliare in questione. Da diversi anni, l'ATER ha gestito questo adempimento, assegnando mensilmente a turno a tecnici esterni facenti parte di un apposito elenco, la redazione delle APE. Mediamente vengono richieste circa 6-8 attestazioni al mese. Svolgendo all'interno degli uffici aziendali, seppure parzialmente, questa attività, si realizzerà una economia aziendale pari agli onorari non corrisposti ai professionisti esterni quantificabile attualmente in euro 250 per ogni attestazione.

La contabilizzazione a fine anno, di queste economie, sarà tradotta in un premio con un massimo erogabile di euro 5.000.

6 – Relazioni di efficientamento energetico

Avvalendosi dell'attuale normativa riguardante l'"eco bonus", viene proposto di svolgere una attività, attraverso l'utilizzo del portale digitale ENEA, per il recupero in dichiarazione dei redditi del 50% (65%), (consentito in 10 anni) delle spese sostenute per l'installazione di nuove caldaie negli alloggi. Secondo le stime dell'ultimo trimestre, con una spesa di euro 50.000 all'anno per l'installazione di mediamente 20 caldaie, si avrebbe un vantaggio fiscale "IRES" di 125 euro a caldaia. $50.000 \times 50\% (65\%) = 25.000 \text{ euro} / 10 \text{ anni} / 20 \text{ caldaie} = 125 \text{ euro annue}$.

La contabilizzazione a fine anno, di queste economie, sarà tradotta in un premio pari ad un massimo erogabile di euro 5.000.



7 – Ammontare complessivo dei lavori progettati

Mutuando un'attività già realizzata con i precedenti piani, una quota pari allo 0,01 moltiplicato per l'ammontare complessivo dell'attività progettuale realizzata nel corso dell'anno e desumibile dalla somma degli importi a base d'asta degli interventi edilizi di cui ai verbali di aggiudicazione e/o scritture private con data dal 01.01 al 31.12 dell'anno considerato, sarà distribuita ai dipendenti a titolo di premio. Tale progetto sarà oggetto di valutazione entro il mese di luglio dell'anno interessato (per l'anno 2022 Novembre), per quelle attività progettuali che per loro natura implicano le relative aggiudicazioni negli anni successivi all'anno in cui l'attività stessa è stata svolta. Per queste attività la quantificazione dell'importo a base d'asta, sarà determinato da una valutazione analitica da parte del Dirigente Tecnico.

Massimo premio erogabile **5.000 euro**.

8 – Ammontare complessivo degli stati di avanzamento lavori (SAL)

Mutuando un'attività già realizzata con i precedenti piani, una quota pari allo 0,01 moltiplicato per l'ammontare degli stati di avanzamento dei lavori liquidati e pagati nell'anno di cui all'allegato 7) del bilancio consuntivo approvato, sarà distribuita ai dipendenti a titolo di premio.

Massimo premio erogabile **10.000 euro**.

Per quanto riguarda il progetto 7 ed il progetto 8, dal 2023 il moltiplicatore passerà da 0.10 a 0.15 e dal 2024 il moltiplicatore passerà da 0.15 a 0.20.

9 – Progettazione modello feedback semplificato – sondaggi di opinione.

Annualmente, l'Azienda continuerà a monitorare la qualità dei servizi offerti attraverso sondaggi di opinione. Il progetto riveduto è finalizzato a migliorare e semplificare il modello da compilare da parte degli inquilini, rendendolo più semplice e intuitivo, nonché di veloce stesura. L'idea vuole coinvolgere gli attuali inquilini anche attraverso un criterio più semplice ma al tempo stesso efficace, percorrendo dei nuovi canali al passo con i tempi, cosiddetti "digitali", canali di telefonia mobile o via web oppure più semplicemente e direttamente attraverso i sopralluoghi da parte dei nostri tecnici già incaricati per gli eventuali lavori di conservazione degli alloggi. Il premio viene attribuito in base alla percentuale di risposte positive, ritenendo sufficiente il raggiungimento dell'80% dei consensi positivi per l'erogazione massima del premio prevista (80% di risposte positive = 100% del premio).

Importo massimo erogabile **5.000 euro**



RIEPILOGO IMPORTI MASSIMI EROGABILI PER PROGETTO

1. Gestione della morosità – euro 10.000
2. Adozione nuova forma di riscossione Pago PA (dal 2023) – euro 3.000
3. Riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi – euro 5.000
4. Recupero alloggi interessati da copertura finanziaria (dal 2023) – euro 5.000
5. Redazione Attestazioni Energetiche (APE) alloggi ATER – euro 5.000
6. Elaborazione relazioni efficientamento energetico – euro 5.000
7. Ammontare complessivo dei lavori progettati (verbali di aggiudicazione) – euro 5.000
8. Ammontare complessivo degli stati di avanzamento lavori SAL liquidati nell'anno – euro 10.000
9. Progettazione modello feedback semplificato, sondaggi di opinione – euro 5.000

Totale euro 53.000.

Gli importi massimi erogabili, di cui al precedente riepilogo, saranno proporzionati nel caso in cui il premio complessivo erogabile (dato dalla somma delle singole retribuzioni mensili di ciascun dipendente in servizio nell'anno considerato, decurtata proporzionalmente nel caso di cessazione e/o di assunzione durante l'anno e/o nel caso di tempo parziale) sarà diverso dal totale sopra indicato di euro 53.000.

I predetti importi saranno inoltre proporzionati negli anni in cui alcuni progetti non partecipano, per disposizioni del predetto piano o per decisione della Commissione, alla determinazione del premio complessivo erogabile.

Carlo Zappalà

[Signature]