

CONTRATTAZIONE DECENTRATA
Verbale di accordo

Il giorno 8 del mese di Giugno dell'anno 2018 nella sede di Arte Genova, la Direzione Aziendale composta dall'Amministratore Unico, dal Dirigente della Struttura Affari Generali e dal Dirigente della Struttura Amministrazione e Gestione

e

la delegazione trattante sindacale composta dai dipendenti eletti nella R.S.U. Aziendale

premesse

- che l'art. 71 del vigente CCNL Federcasa prevede che, al fine di incentivare la produttività del lavoro, sia istituito nelle aziende un premio di risultato;
- che detta norma prevede di suddividere l'ammontare massimo stabilito ripartendo lo stesso in relazione ai fattori di produttività e di redditività aziendale;
- che, per quanto fa riferimento alla produttività, sono assumibili a riferimento obiettivi aziendali, mentre per quanto concerne la redditività viene valutato l'andamento generale dell'azienda, verificandolo sulla base delle variazioni positive degli indici di bilancio

accertato

- che occorre definire, per quanto concerne il premio di risultato da riconoscere per le annualità 2018, 2019 e 2020 le modalità di individuazione dell'ammontare di tale premio ed i criteri della relativa erogazione nel rispetto della sopra richiamata disciplina contrattuale;
- che, conseguentemente, le parti come sopra rappresentate ritengono opportuno individuare le modalità di definizione dell'ammontare del premio di risultato da riconoscere al personale dell'azienda non dirigente e dei criteri della relativa erogazione per tali annualità

convengono e stipulano quanto segue

l'ammontare complessivo del premio di risultato da riconoscere al personale dipendente viene determinato ogni anno dall'Amministratore Unico in sede di redazione del Bilancio Preventivo e confermato o modificato dallo stesso entro il mese di marzo dell'anno successivo dopo aver accertato la compatibilità della somma indicata con le risultanze di Bilancio, e viene erogato con le seguenti modalità:

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA
Via Bernardo Castello 3
16121 GENOVA
Tel. 010/53901 – Fax 010/5390317
e-mail info@arte.ge.it
www.arte.ge.it

C. F. 00488430109
Ufficio del Registro delle Imprese
di Genova – R.E.A. 360473



a) Quota redditività

- Una quota pari al 30% dell'importo individuato dall'Amministratore Unico quale premio di risultato è destinata alla redditività, considerata quale valutazione dell'andamento generale dell'azienda.

Il fattore redditività si considera raggiunto quando si registra uno scostamento positivo relativamente agli indici minimi di bilancio presi a riferimento e specificamente individuati nell'allegato 1) al presente accordo, da considerarsi al netto delle ricadute finanziarie sugli stessi derivanti dagli oneri conseguenti all'operazione di acquisizione di immobili ex legge regionale 22/2010. Tale verifica viene effettuata valutando i dati del Bilancio Consuntivo relativi agli esercizi 2018, 2019 e 2020. Qualora non sia riscontrato tale scostamento positivo relativamente ad uno o più parametri di bilancio presi a riferimento, l'importo relativo alla quota redditività viene ridotto in maniera proporzionale.

- La somma eventualmente non corrisposta per effetto del mancato accertamento dello scostamento positivo di uno o più di tali indici di bilancio si considera economia di bilancio aziendale.
- L'importo determinato come sopra viene suddiviso tra tutti i dipendenti, sulla base delle presenze calcolate secondo i criteri di cui all'allegato 2) al presente accordo, tenendo conto del rispettivo livello di inquadramento.

b) Quota produttività

- Una quota pari al 70% dell'importo individuato dall'Amministratore Unico quale premio di risultato è destinata alla produttività.
- Nel mese di Febbraio di ogni anno di validità del presente accordo l'Amministratore Unico, su proposta dei Dirigenti e dei responsabili degli Uffici, individua gli obiettivi da conseguire a livello di Uffici e li comunica a tutti i dipendenti interessati.
- A ciascun obiettivo viene attribuita dall'Amministratore Unico una valenza ponderata rapportata percentualmente all'insieme degli obiettivi attribuiti all'Ufficio di riferimento. Sulla valenza ponderata si applicherà la percentuale di conseguimento di cui al punto seguente. Detta valenza andrà indicata nella tabella relativa ai diversi obiettivi. Limitatamente all'anno 2018 la suddetta valenza ponderata, se diversa dal 25% per ogni obiettivo già individuato, verrà indicata dall' Amministratore Unico entro il 30 Giugno 2018.
- Entro il mese di Febbraio dell'anno successivo l'Amministratore Unico verifica con i Dirigenti la percentuale di conseguimento, da parte di singoli Uffici, degli obiettivi come sopra individuati. In esito a tale verifica verranno elaborate dai singoli Dirigenti, per gli Uffici di rispettiva competenza, specifiche relazioni comunicate, a cura dei Dirigenti, ai dipendenti degli Uffici cui si riferiscono. Tale percentuale viene applicata sulla parte della quota destinata alla produttività del premio di risultato attribuita ad ogni Ufficio al

- quale siano stati assegnati degli obiettivi da perseguire con le modalità di cui ai punti seguenti.
- Qualora nel corso dell'anno l'Amministrazione apportasse variazioni e/o integrazioni agli obiettivi inizialmente fissati, ancorché non formalizzate, la relazione finale terrà conto, parametrando, di tali modifiche intervenute.
 - L'importo individuato con le suddette modalità viene suddiviso in due quote, una del 90% e una del 10%. La prima quota viene suddivisa in due ulteriori parti: la prima pari al 40% e la seconda pari al 60%. La prima parte viene attribuita agli Uffici aziendali in relazione al numero dei dipendenti inquadrati negli stessi e suddivisa tra i singoli senza tener conto dei rispettivi livelli di inquadramento. La seconda parte viene attribuita agli Uffici aziendali in relazione al peso tabellare degli stessi e suddivisa tra i singoli tenendo conto dei rispettivi livelli di inquadramento. La seconda quota del 10% è attribuita ai diversi Uffici sempre in relazione alle parti di cui sopra (40% e 60%) e suddivisa tra i singoli dipendenti sulla base delle indicazioni dei Dirigenti, motivate all'Amministratore Unico con una sintetica relazione. I relativi importi sono contestualmente comunicati ai singoli dipendenti interessati.
 - Per quanto concerne gli Uffici di staff (individuati negli Uffici di Segreteria dell'Amministratore Unico, negli Uffici di Segreteria delle singole Strutture, nell'Energy Manager e nel Responsabile dell'Ufficio Progetti Speciali e attività tecnica per regione Liguria) ai dipendenti inseriti negli stessi, cui non vengono assegnati specifici obiettivi da conseguire, per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi degli Uffici delle singole Strutture di riferimento incrementata del dieci per cento col limite del 100%. Limitatamente ai dipendenti inseriti nella Segreteria dell'amministratore Unico si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi di tutti gli Uffici dell'Azienda.
 - L'importo non erogato in ragione del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi fissati per i singoli Uffici è considerato economia di bilancio per l'anno di riferimento.
 - Sugli importi attribuiti a ciascun dipendente secondo i criteri di cui al punto precedente viene applicato il correttivo della presenza in servizio secondo i criteri di cui all'allegato 3) al presente accordo.

Le parti convengono che, con successivo accordo, si procederà a disciplinare la compatibilità e la correlazione tra il premio di risultato e le *"attività o progetti per i quali disposizioni legislative prevedono specifiche forme di incentivazione"* (art. 113 D. Lgs. 50/2016) per gli anni 2018, 2019 e 2020; resta, pertanto, sin d'ora inteso che, al personale che percepirà tali incentivi, il premio di risultato sarà ridotto nella misura e secondo i criteri che verranno fissati in tale accordo. Pertanto, nei confronti dei suddetti dipendenti l'erogazione degli importi derivanti dal presente accordo deve essere intesa quale anticipazione parziale o totale dei compensi in argomento.

c) Tempi erogazione

AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA
DELLA PROVINCIA DI GENOVA
Via Bernardo Castello 3
16121 GENOVA
Tel. 010/53901 – Fax 010/5390317
e-mail info@arte.ge.it
www.arte.ge.it



C. F. 00488430109
Ufficio del Registro delle Imprese
di Genova – R.E.A. 360473



Il premio di risultato viene corrisposto in due tranches, una in acconto (di norma con le competenze relative al mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento) ed una a saldo (di norma con quelle relative al mese di settembre dell'anno successivo a quello di riferimento).

La misura dell'acconto viene determinata dall'Amministratore Unico sulla base delle risultanze di bilancio e comunque compatibilmente con le disponibilità di cassa.

d) Validità dell'accordo

Il presente accordo ha validità per gli anni 2018, 2019 e 2020 e allo stesso si farà riferimento per l'erogazione del premio di risultato concernente ognuna di tali annualità.

e) Dichiarazione ai fini della detassazione.

Previa verifica della presenza delle condizioni soggettive del lavoratore previste dalla normativa fiscale, si definisce che il premio erogato relativamente agli anni 2018, 2019 e 2020 in forza del presente accordo, è soggetto a detassazione fiscale ai sensi della legge 28/12/2015 n.208 e del D.M. 25 Marzo 2016, rappresentando elemento retributivo legato a incrementi della produttività, innovazione ed efficienza organizzativa.

Per l'Azienda

.....
(Ing. Girolamo Gotena)

.....
(Dr. Marco Kanati)

.....
(dr. Paolo Gallo)

Per la RSU aziendale

.....
(geom. Ruggero Sasso)

.....
(rag. Giulio Alessia)

.....
(ing. Guerzoni Gabriele)

.....
(ing. Giordano Bertelà)

Individuazione indici di bilancio per la corresponsione del premio di risultato al personale dipendente fattore redditività per il 2017

INDICE DI SOLIDITA' FINANZIARIA

- 1) Indice di liquidità = Attivo circolante (cassa + crediti a breve termine) / Passività a breve
Valore di riferimento: > 0,70

Misura la capacità dell'azienda di far fronte ai debiti a breve termine. In condizioni normali tale valore deve necessariamente essere superiore allo 0,70.

INDICI DI REDDITIVITA'

- 1) ROI = Reddito operativo / Capitale investito (capitale proprio + mezzi finanziari di terzi)
Valore di riferimento: > 0,50%

Il Return On Investment (ROI) misura la capacità dell'azienda di produrre reddito operativo dato un certo ammontare di capitale investito (capitale di indebitamento + capitale proprio). Per un soggetto non commerciale come ARTE, si può valutare positivamente un valore superiore allo 0,50%.

- 2) MOL = Reddito operativo + ammortamenti / Fatturato (Val. produzione - variazione rimanenze)
Valore di riferimento: > 8%

Il Margine Operativo Lordo (MOL) misura l'efficienza dell'azienda in termini di redditività del fatturato. Per un soggetto come ARTE, si può valutare positivamente un valore superiore all'8%.



ALLEGATO 2 ad accordo premio di risultato 2018 2020

- Parametri retributivi

<u>Area</u>	<u>Livello</u>	<u>Parametro</u>
Quadri	Q1	220
Quadri	Q2	190
A	A1	162
A	A2	150
A	A3	138
B	B1	135
B	B2	128
B	B3	121
C	C1	118
C	C2	114
C	C3	110
D	D1	103
D	D2	100

- Presenza in servizio

L'importo del premio di risultato è decurtato, su base annua, dello 0,5% per ogni giorno di assenza dal servizio successivo al 10° e dell'1% per ogni giorno di assenza dal servizio successivo al 30°.

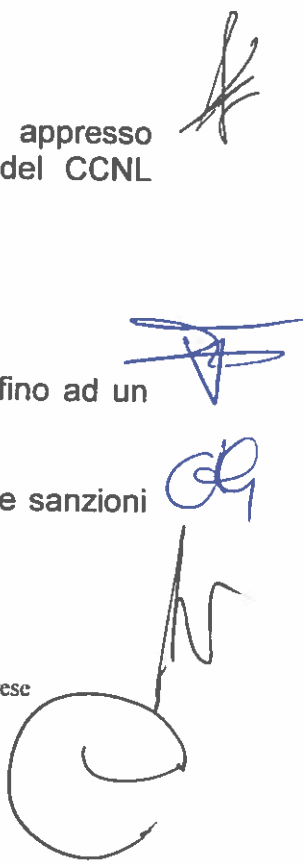
Vengono escluse dal conteggio solamente le assenze dal servizio derivanti da maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, e da infortuni sul lavoro.

- Comportamento disciplinare

L'importo del compenso è, inoltre, decurtato nelle misure in appresso precisate, in ragione del comportamento disciplinare definito dall'art. 60 del CCNL Federcasa vigente:

- 10% in meno per un rimprovero scritto;
- 20% in meno per una multa di importo pari a 4 ore;
- 60% per più di due sanzioni;
- 100% per sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Si intendono, altresì, produttrici di esclusione totale dal premio le sanzioni superiori ai casi suesposti previste dal codice disciplinare.

ALLEGATO 3 ad accordo premio di risultato 2018/2020

- Presenza in servizio

L'importo del premio di risultato è decurtato, su base annua, dello 0,5% per ogni giorno di assenza dal servizio successivo al 10° e dell'1% per ogni giorno di assenza dal servizio successivo al 30°.

Vengono escluse dal conteggio solamente le assenze dal servizio derivanti da maternità, limitatamente al periodo di assenza obbligatoria, e da infortuni sul lavoro.

- Comportamento disciplinare

L'importo del compenso è, inoltre, decurtato nelle misure in appresso precisate, in ragione del comportamento disciplinare definito dall'art. 60 del CCNL Federcasa vigente:

- 10% in meno per un rimprovero scritto;
- 20% in meno per una multa di importo pari a 4 ore;
- 60% per più di due sanzioni;
- 100% per sospensione dal lavoro con privazione della retribuzione fino ad un massimo di 10 giorni.

Si intendono, altresì, produttrici di esclusione totale dal premio le sanzioni superiori ai casi suesposti previste dal codice disciplinare.

