

**Accordo premio di risultato 2023**

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA**  
**Verbale di accordo**

Il giorno 6 del mese di dicembre dell'anno 2023 nella sede di Arte Genova, la Direzione Aziendale composta dall'Amministratore Unico e dal Dirigente della Struttura Affari Generali - Coordinamento Attività Tecnico-Patrimoniali.

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 l'annualità 2023 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:

### 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 i tre indici di bilancio presi a riferimento e specificamente individuati nell'allegato 1) al presente accordo risultano almeno pari ai valori minimi stabiliti nel medesimo allegato.

Nel calcolo degli indici in questione non vanno considerate:

1) le poste attive e passive direttamente correlate all'operazione di acquisizione di immobili ex legge regionale 22/2010;

2) le poste attive e passive da considerarsi "straordinarie", specificatamente individuate in Nota integrative ai sensi delle disposizioni normative in materia.

Tale verifica viene effettuata valutando i dati del Bilancio Consuntivo relativi all'esercizio 2023.

Premesso che ciascuno dei tre indici contribuisce per una quota pari ad 1/3 al raggiungimento del fattore di redditività (pari al 30% del premio complessivo) e che, quindi, ciascun indice determina il 10% del premio complessivo, si stabilisce quanto segue: qualora uno o più degli indici in questione risultino inferiori al valore minimo stabilito nel presente accordo, la relativa quota di premio viene ridotta in proporzione al livello di mancato raggiungimento del o dei parametri, rapportando il valore effettivamente registrato al valore di riferimento.

Esemplificazione di una situazione di mancato raggiungimento dei valori minimi e dei calcoli conseguenti:

- il valore minimo dell'indice di solidità finanziaria è stato pienamente raggiunto: la corrispondente quota del 10% del premio complessivo viene erogata al 100%;
  - il valore minimo del RoI non è stato raggiunto (0,40% invece di 0,50%): viene calcolato il rapporto tra lo 0,40% e lo 0,50%, pari all'80%, e la corrispondente quota del 10% del premio viene erogata all'80%;
  - il valore minimo del MOL non è stato raggiunto (12% invece di 13%): viene calcolato il rapporto tra il 12% ed il 13%, pari al 92,31%, e la corrispondente quota del 10% del premio viene erogata al 92,31%.
- La somma eventualmente non corrisposta per effetto del mancato raggiungimento del valore minimo 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 marzo del corrente anno di validità del presente accordo l'Amministratore Unico, su proposta dei Dirigenti e dei responsabili degli Uffici, ha individuato gli obiettivi da conseguire a livello di Uffici con l'identificazione per ciascun obiettivo assegnato delle risorse di personale che parteciperanno al raggiungimento dello stesso. Gli stessi sono stati comunicati a tutti i dipendenti interessati.
- 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. A ciascun dipendente individuato si applicherà la percentuale di conseguimento dell'obiettivo assegnato raggiunta. Gli esiti di tale verifica verranno comunicati dai singoli Dirigenti, per rispettiva competenza, ai Responsabili e ai dipendenti degli Uffici cui si riferiscono. Successivamente l'esito di tale operazione verrà comunicato alla RSU. Tale percentuale viene applicata sulla parte della quota destinata alla produttività del premio di risultato attribuita ad ogni dipendente appartenente all'Ufficio al quale siano stati assegnati degli obiettivi da perseguire con le modalità di cui ai punti seguenti. Ai responsabili e ad eventuali dipendenti ai quali non sono stati attribuiti obiettivi sarà riconosciuta la percentuale media di raggiungimento dei complessivi obiettivi assegnati all'ufficio.
- 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: la prima pari al 40% e la seconda pari al 60%. La prima quota 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 quota viene attribuita agli Uffici aziendali in relazione al peso tabellare degli stessi e suddivisa tra i singoli tenendo conto dei rispettivi livelli di inquadramento.
- Per quanto concerne i dipendenti assegnati alle Segreteria di Struttura ai quali non sono stati assegnati (per l'anno 2023) 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. Per il Responsabile dell'attuale Ufficio Vendite e Locazioni Abitative e Commerciali si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi dei singoli ambiti di attività dell'Ufficio (Vendite e Locazioni). Per il Responsabile della soppressa Area Gestione Tecnica del Patrimonio per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento, sino al 31/07/2023, alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi degli Uffici dell'Area di riferimento soppressa e dal 1° Agosto 2023, in qualità di Responsabile del nuovo Ufficio Programmazione e Valorizzazioni Immobiliari, posto a staff dell'Amministratore Unico, si farà riferimento alla media della percentuale di



conseguimento degli obiettivi di tutti gli Uffici dell'Azienda. Per le n. 2 dipendenti assegnate al nuovo Ufficio Programmazione e Valorizzazioni Immobiliari si farà riferimento, sino al 31/07/2023, alla percentuale di conseguimento raggiunta degli obiettivi assegnati nell'ufficio di provenienza e dal 1° Agosto 2023 alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi di tutti gli Uffici dell'Azienda. Per i 3 dipendenti assegnati alla nuova Unità Operativa Programmazione e Controllo Esecuzione Appalti, posta a staff del Dirigente della Struttura Affari Generali – Coordinamento Attività Tecnico-Patrimoniali, per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento, sino al 31/07/2023, alla percentuale di conseguimento raggiunta degli obiettivi assegnati nell'ufficio di provenienza e dal 1° Agosto 2023 si farà riferimento alla percentuale di conseguimento degli obiettivi assegnati all'Unità Operativa.

Per quanto concerne gli Uffici in staff alla struttura aziendale (individuati nella Segreteria dell'Amministratore Unico, nell'Ufficio Affari Generali e Gestione Risorse Umane, nell'Ufficio Pagamenti, Riscossioni e Adempimenti Fiscali, nell'Ufficio Programmazione Economico-Finanziaria e nell'Area Professionale Legale ai dipendenti inseriti negli stessi, cui non sono stati assegnati (per l'anno 2023) specifici obiettivi da conseguire, per il calcolo della quota da attribuire alla produttività si farà riferimento alla media della percentuale di conseguimento degli obiettivi di tutti gli Uffici dell'Azienda.

- Sugli importi attribuiti a ciascun dipendente secondo i criteri di cui ai punti precedenti viene applicato il correttivo della presenza in servizio secondo i criteri di cui all'allegato 2) al presente accordo.
- 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.

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. 45 D.Lgs. 36/2023) per l'anno 2023; 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

Il premio di risultato viene corrisposto in due tranches, una in acconto (di norma con le competenze relative al mese di marzo 2024) ed una a saldo (di norma con quelle relative al mese di settembre dell'anno 2024).

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

A.R.T.E. AZIENDA REGIONALE TERRITORIALE PER L'EDILIZIA  
DELLA PROVINCIA DI GENOVA  
Via Bernardo Castello 3  
16121 GENOVA  
Tel. 010/53901 – Fax 010/5390317  
pec [protocollo@pec.arte.ge.it](mailto:protocollo@pec.arte.ge.it)  
e-mail [info@arte.ge.it](mailto:info@arte.ge.it)  
sito web [www.arte.ge.it](http://www.arte.ge.it)

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

Member of CISO Federation



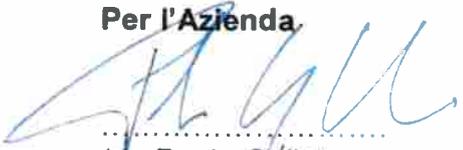
CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM  
ISO 9001 - ISO 45001

Il presente accordo ha validità per l'anno 2023.

**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 all'anno 2023 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.**



.....  
(dr. Paolo Gallo)

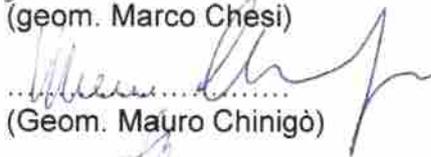


.....  
(ing. Giovanni Spanu)

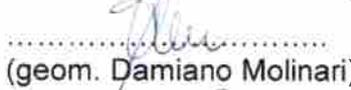
**Per la RSU aziendale**



.....  
(geom. Marco Chesi)



.....  
(Geom. Mauro Chinigò)



.....  
(geom. Damiano Molinari)



.....  
(Sig.ra. Tiziana Orecchia)

## Allegato 1 ad accordo premio di risultato 2023

### Individuazione indici di bilancio per la corresponsione del premio di risultato al personale dipendente fattore redditività per il 2023

#### 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: > 13%

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 al 13%.

## ALLEGATO 2 ad accordo premio di risultato 2023

- 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.