

CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Verbale di accordo

Il giorno ¹⁴ del mese di Febbraio dell'anno 2018 nella sede di Arte Genova, la Direzione Aziendale composta dall'Amministratore Unico e dal Dirigente della Struttura Affari Generali

e

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

premessso

- che con accordo sottoscritto in data 17 gennaio 2018 sono stati definiti i criteri e le modalità di individuazione del premio di risultato da riconoscere al personale dipendente ai sensi dell'art. 71 del vigente CCNL Federcasa per l'anno 2017;
- che, in detto accordo, non era stata definita la problematica relativa alla 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)

accertato

- che occorre integrare l'accordo di cui sopra con una specifica previsione concernente tale fattispecie

convengono e stipulano quanto segue

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 2015, 2016 e 2017;

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.

Per l'Azienda

.....
(Ing. Girolamo Cotena)
Amministratore Unico

.....
(Dr. Marco Lanati)
Dirigente Struttura Affari Generali

Per la R.S.U.

.....
(Ing. Giordano Bertelà)

.....
(Arch. Paula Debbia)

.....
(Geom. Ruggero Sasso)

.....
(Sig. Pietro Guzzi)

CONTRATTAZIONE DECENTRATA
Verbale di accordo

Il giorno 17 del mese di Gennaio dell'anno 2018 nella sede di Arte Genova, la Direzione Aziendale composta dall'Amministratore Unico e dal Dirigente della Struttura Affari Generali

e

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

premess

- 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 2017, 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 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 all'esercizio 2017. 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 del 2017 l'Amministratore Unico ha individuato gli obiettivi da conseguire a livello di Uffici e li ha comunicati a tutti i dipendenti.
- Entro il mese di Febbraio del 2018 l'Amministratore Unico verifica la percentuale di conseguimento, da parte di singoli Uffici, degli obiettivi come sopra individuati in base alle specifiche relazioni elaborate dai singoli dirigenti per gli Uffici di rispettiva competenza e comunicate, a cura dei Dirigenti, anche 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 con le modalità di cui al punto seguente.
Qualora nel corso dell'anno l'Amministrazione apportasse variazioni e/o integrazioni agli obiettivi inizialmente fissati, ancorchè non formalizzate, la relazione finale del Dirigente terrà conto, parametrando, di tali modifiche intervenute.
- l'importo individuato con le suddette modalità verrà suddiviso in due quote, una del 90% e una del 10%. La prima quota sarà suddivisa in due ulteriori parti: la prima pari al 43% e la seconda pari al 57%. La prima parte verrà attribuita agli Uffici aziendali in relazione al numero dei dipendenti inquadri negli stessi e suddivisa tra i singoli senza tener conto dei rispettivi livelli di inquadramento. La seconda parte verrà 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% sarà attribuita ai diversi Uffici sempre in relazione alle parti di cui sopra (43% e 57%) e suddivisa tra i singoli sulla base delle indicazioni dei

Dirigenti, motivate all'Amministratore Unico con una sintetica relazione. I relativi importi saranno contestualmente comunicati ai singoli dipendenti interessati.

- 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 ciascuna 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

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 dell'anno 2018) ed una a saldo (di norma con quelle relative al mese di settembre del 2018).

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 l'anno 2017 e allo stesso si farà riferimento per l'erogazione del premio di risultato concernente detta 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 al 2017 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 Cotena)
Amministratore Unico


.....
(Dr. Marco Lanati)

Dirigente Struttura Affari Generali

Per la RSU aziendale


.....
(ing. Giordano Bertelà)


.....
(arch. Paula Debbia)


.....
(sig. Pietro Guzzi)


.....
(geom. Ruggiero Sasso)

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 2017

- 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 2017

- 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.

