

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

---

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE:  
PREMIO DI RISULTATO PER IL TRIENNIO 2024- 2026**

L'anno 2024 (duemilaventiquattro) il 14 (quattordici) del mese di maggio, alle ore 09:00 presso la sede dell'Azienda in Treviso, via G. D'Annunzio, 6

tra

l'Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale della Provincia di Treviso, di seguito denominata "Azienda", rappresentata dal Direttore dott.ssa Rita Marini;

e

le OO.SS. territoriali di categoria nella persona dei signori: Marta Casarin per FP CGIL, Alessandro Bagagiolo per Fit Cisl di Belluno Treviso e ROY SANTIN E CHITI per Ultrasporti;  
ANTONELLO

**premessi che:**

- a) il CCNL dei servizi ambientali del 18 maggio 2022 prevede il premio di risultato, quale retribuzione variabile correlata 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;
- b) il premio di risultato è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati e a distribuire agli stessi quota parte dei benefici che ne potranno derivare;
- c) le Parti firmatarie hanno inteso con il presente accordo dare attuazione alla contrattazione aziendale correlata alla produttività, secondo quanto previsto all'art. 2, lettera B), comma 2 e lettera C) del CCNL dei servizi ambientali del 18 maggio 2022, attraverso l'istituzione di un premio di risultato per il personale dipendente, escluso quello dirigente;
- d) l'ammontare massimo del premio di risultato individuale sarà determinato annualmente in misura pari alla retribuzione globale mensile in godimento nel mese di dicembre o alla data di cessazione se anteriore, incrementato dal trattamento economico di cui alla lettera d), punto 1) del Verbale di Accordo di Settore sottoscritto in data 18.05.2022. L'importo complessivo sarà rapportato al servizio prestato secondo quanto definito all'art. 4 del presente accordo, a cui si potrà aggiungere una quota di premio data dalla "Ridistribuzione premio di risultato residuo" prevista all'art. 6;
- e) l'ammontare massimo complessivo del premio di risultato aziendale sarà determinato annualmente in misura alla pari alla sommatoria degli importi massimi individuali di cui al punto d), con espressa esclusione del personale dirigente.

Tutto ciò premesso, tra le Parti come sopra rappresentate, si stipula il seguente contratto collettivo aziendale a valere per il premio di risultato destinato al personale dipendente non dirigente dell'ATER di Treviso.

### **Art. 1**

*(Assunzione delle premesse)*

Le premesse di cui sopra costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

### **Art. 2**

*(Validità del contratto collettivo aziendale)*

Come previsto dall'art. 2 lettera C), comma 7 del CCNL dei servizi ambientali del 18 maggio 2022, il presente accordo ha durata triennale, con decorrenza dal 01.01.2024 e scadenza al 31.12.2026. È esclusa la proroga tacita.

La presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia.

### **Art. 3**

*(Caratteristiche del premio di risultato)*

Le Parti convengono espressamente che gli importi del premio totale di risultato, derivante dal presente accordo, per loro natura sono complessivi ed omnicomprensivi degli effetti relativi a tutti gli istituti contrattuali di legge, avendone le Parti tenuto conto in sede di quantificazione. Il premio di risultato pertanto non determina alcun ulteriore riflesso su qualsiasi altro elemento della retribuzione, su maggiorazioni, istituti indiretti differiti, contrattuali e di legge e quant'altro, in quanto gli effetti del premio sui suddetti istituti e maggiorazioni devono considerarsi liquidati in via anticipata e ricompresi pertanto nell'importo del premio stesso.

Il complessivo premio di risultato è escluso, in attuazione di quanto previsto dal 2 comma dell'art. 2120 del codice civile, dalla base di calcolo del TFR.

Il premio sarà ad effetto di competenza ascrivibile agli esercizi 2024, 2025 e 2026 ed eventualmente erogato in quelli successivi in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle Parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Il premio di risultato, al fine di consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, è variabile ed è calcolato nella misura del 100% con riferimento ai risultati incrementali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati fra le Parti, rispetto ad un periodo congruo, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici puntualmente rilevabili. Il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate a consuntivo annuale, al raggiungimento dei risultati complessivi.

### **Art. 4**

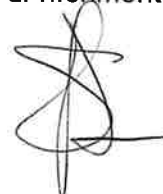
*(Destinatari e misura dei premi)*

Il premio di risultato è destinato al personale dipendente, con esclusione di quello dirigente, con contratto a tempo indeterminato o con contratto a tempo determinato e servizio prestato nell'anno superiore a 9 mesi effettivi, anche non continuativi.

La misura del premio individuale è determinata in proporzione diretta ai mesi di servizio complessivamente prestati nell'anno di riferimento del premio stesso. Ai fini della determinazione dei mesi di servizio prestato, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, trascurandosi le frazioni inferiori.

Per i dipendenti con contratto di lavoro part time, il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato e prestato nell'anno di riferimento del premio.

### **Art. 5**



*(Determinazione dell'ammontare aziendale del premio)*

Le Parti convengono che l'ammontare aziendale del premio è determinato annualmente, secondo gli indicatori di cui ai numeri dal 1 al 3 inclusi, sotto elencati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1, commi 182 e ss., della Legge n. 208 del 2015 e ss.mm..

Ai fini del riconoscimento del premio aziendale è necessario il raggiungimento di tutti e tre gli obiettivi di cui ai successivi punti dal n. 1 al n. 3; il mancato raggiungimento anche di uno solo di questi determina la perdita integrale del diritto al premio.

1. Ripopolamento software e-working

L'indicatore considera il livello di aggiornamento del software gestionale in uso e-working (o altro software qualora l'azienda sostituisca lo stesso nel triennio di riferimento) con riguardo all'inserimento della documentazione tecnica (a titolo esemplificativo e non esaustivo, certificazione di conformità impiantistica e relativi allegati, APE - attestazione prestazione energetica, CIRCE - libretti caldaie, documenti risultanti dagli accessi agli atti presso altre amministrazioni/enti, concessione edilizia, documentazione ex L. 10/1991, dimensionamento canne fumarie, atti autorizzatori comunali etc...) e planimetrica nonché all'aggiornamento dei dati tecnici e catastali, relativamente agli immobili di proprietà ed in gestione ad Ater.

L'obiettivo aziendale si inserisce all'interno del più ampio progetto di digitalizzazione documentale e di riduzione della frammentazione delle informazioni, determinata dall'uso non uniforme dei programmi gestionali da parte degli uffici aziendali. Tale indicatore consente, quindi, di andare ad incidere positivamente sia in ottica di dematerializzazione del patrimonio archivistico sia di efficienza aziendale, garantita dalla migliore reperibilità e fruibilità dei dati, che di riduzione del rischio di loro perdita.

Il premio verrà maturato nel caso in cui sia caricato un numero di documenti pari ad almeno 300 nella prima annualità, almeno 400 nella seconda e almeno 500 nella terza.

2. Incremento del monitoraggio sull'attività di liquidazione contabile

L'obiettivo, in coerenza con il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, muove dalla necessità di introdurre misure volte a ridurre il livello di rischio del processo contabile, integrando ulteriori forme di monitoraggio relativamente ai movimenti in uscita.

L'indicatore consiste nello svolgimento di controlli incrociati, da effettuarsi a campione, delle liquidazioni contabili relative all'annualità.

Il premio verrà maturato nel caso in cui sia svolto un controllo a campione su almeno 75 liquidazioni nella prima annualità, su 90 liquidazioni nella seconda e su almeno 105 nella terza.

3. Incremento dell'attività di controllo sulle procedure di affidamento diretto ex D.Lgs. 36/2023

L'obiettivo è quello di garantire adeguato monitoraggio con riferimento a quegli affidamenti che, per loro natura, sono normativamente meno vincolati, al fine di ridurre il rischio corruttivo.

L'esigenza nasce dall'adempimento alle prescrizioni introdotte dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza in relazione al settore degli appalti, quale area di rischio comune ed obbligatoria, secondo disposizioni ANAC.

L'indicatore consiste nello svolgimento di attività di verifica, a campione, circa la correttezza normativa delle procedure di affidamento diretto gestite internamente all'azienda.



Il premio verrà maturato nel caso in cui, nella prima annualità, sia svolto un controllo a campione su almeno 10 affidamenti diretti annuali, nella seconda annualità 12 affidamenti e nella terza 15 affidamenti.

**Art. 6**  
(Obiettivi di Area)

In aggiunta agli obiettivi di cui al precedente art. 5, in capo ad ogni Area aziendale viene costituito un ulteriore obiettivo specifico, il cui mancato raggiungimento comporta la perdita del diritto al premio, limitatamente all'Area che non l'ha conseguito, a prescindere dall'esito positivo circa gli obiettivi di cui al precedente art. 5.

**1. Verifica del rispetto degli obblighi di pubblicazione in Amministrazione Trasparente – Area Direzionale**

L'obiettivo è quello di garantire il rispetto della normativa in materia di trasparenza e, con essa, l'accessibilità totale delle informazioni concernenti l'organizzazione e l'attività dell'azienda.

Tale fine è assicurato dallo svolgimento di attività di accertamento e verifica regolari delle pubblicazioni previsti ai sensi del D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.

Il valore di riferimento è rappresentato, quindi, dal numero di verifiche periodiche svolte, per ciascuna annualità, all'interno dell'Amministrazione trasparente, ai fini della verifica del rispetto della normativa di settore.

Il premio verrà assegnato solo nel caso in cui, nella prima annualità, sia svolta almeno una verifica ogni quattro mesi, nella seconda annualità almeno ogni tre e nella terza almeno ogni due.

In caso di assenza di controlli ovvero esercitati in misura inferiore a quanto indicato al comma precedente, l'Area Direzionale non maturerà il diritto al premio aziendale per la rispettiva annualità.

**2. Riduzione del tempo di gestione dei bandi di assegnazione di alloggi ERP – Area Amministrativa**

L'indicatore ha come obiettivo quello di favorire il miglioramento delle tempistiche relative alle procedure di gestione dei bandi di assegnazione degli alloggi ERP, puntando a ridurre la durata dell'istruttoria e della formazione della graduatoria provvisoria.

Questo rileva pertanto il tempo medio impiegato per la gestione dei bandi ERP, prendendo come termine iniziale del calcolo la scadenza del bando, se le domande sono raccolte presso Ater, ovvero la consegna delle stesse all'azienda, se raccolte dal Comune e, come termine finale, la trasmissione della graduatoria provvisoria al Comune di competenza.

Tale valore viene calcolato complessivamente nelle singole annualità, come media tra i giorni feriali impiegati ed il numero di domande presentate.

Nel 2024 verranno considerate esclusivamente le procedure iniziate e terminate nell'annualità medesima. Nel 2025 e 2026 verranno conteggiate anche le eventuali procedure iniziate nell'anno immediatamente precedente ma terminate nell'annualità oggetto di valutazione.

Il premio viene assegnato solo nell'ipotesi di riduzione del tempo medio impiegato nell'annualità rispetto alla tempistica media registrata nel triennio 2021 - 2023.

In caso di valori uguali o inferiori rispetto al triennio di riferimento, l'Area Amministrativa non maturerà il diritto al premio aziendale per la rispettiva annualità.

### 3. Realizzazione di attività di progettazione interna – Area tecnica

L'indicatore muove dall'intento di ridurre la tendenza all'esternalizzazione della fase di progettazione, incentivando il ricorso a professionalità interne dotate di adeguate competenze.

Tale obiettivo consente di favorire il controllo capillare dell'intero iter realizzativo dei lavori su fabbricati, riducendo in maniera correlata il costo conseguente all'utilizzo di affidamenti a soggetti esterni.

Il valore di riferimento è il numero di progetti interni (inclusi i progetti di fattibilità tecnico-economica ed esecutivo singolarmente considerati) per ciascuna annualità, relativi ad attività di manutenzione ordinaria e straordinaria e realizzazione di nuovi fabbricati.

Il premio verrà assegnato solo in caso di aumento del numero di progetti interni presentati in Consiglio di Amministrazione, rispetto all'esercizio 2023.

Per valori inferiori o uguali rispetto al 2023, l'Area Tecnica non maturerà il diritto al premio aziendale per la rispettiva annualità.

### Art. 7

#### *(Distribuzione individuale del premio)*

Le Parti convengono che la distribuzione degli importi individuali ai dipendenti è determinata secondo le seguenti metodologie:

#### Valutazione raggiungimento obiettivi individuali – Peso OBIETTIVO

Per la valorizzazione di tale parametro si fa ricorso ad un sistema di gestione per obiettivi, con l'indicazione di un peso d'importanza scalare, parametrato in base al livello ricoperto dal dipendente.

LIVELLO	PESO OBIETTIVO IN PERCENTUALE
Q	80
8	70
7	60
6	50
5	40
4	30
3	20

Gli obiettivi, in un numero minimo di due, verranno assegnati annualmente dai Dirigenti di Area ai Responsabili di Struttura, considerati gli obiettivi strategici definiti annualmente dal CdA, entro il mese di febbraio.

I Responsabili di Struttura comunicheranno ai dipendenti loro assegnati gli obiettivi individuali, in un numero massimo di tre e minimo di due, successivamente all'avallo del Dirigente di Area, entro il mese di marzo di ciascun anno. Questi devono basarsi su una metodologia di valutazione il più possibile oggettiva, basata su parametri riscontrabili.

Il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati sarà determinato in valore percentuale rispetto al grado massimo conseguibile (100%).

In caso di assunzione a tempo indeterminato nel corso dell'anno, gli obiettivi, se previsti ai sensi del presente accordo, dovranno essere assegnati al nuovo dipendente entro 30 giorni dalla data di assunzione.

I dipendenti con contratto a tempo indeterminato, con servizio nell'anno di riferimento del premio inferiore a 6 mesi effettivi, verranno valutati solamente in relazione alla "Qualità della prestazione" con peso VALUTAZIONE solo in questo caso pari al 100%.

 cp4.A



I dipendenti con contratto a tempo determinato, con servizio nell'anno di riferimento del premio superiore a 9 mesi effettivi, anche non continuativi, verranno valutati solamente in relazione alla "Qualità della prestazione" con peso VALUTAZIONE solo in questo caso pari al 100%.

In caso di modifica della struttura di assegnazione nel corso dell'anno, la Direzione potrà valutare, in accordo con il diretto interessato, la definizione/valutazione degli obiettivi, in considerazione delle attività individuali affidate nel corso dell'anno stesso.

#### Qualità della prestazione – Peso VALUTAZIONE

Come per gli obiettivi, anche in questo caso il peso della valutazione è parametrato in maniera scalare, a seconda del livello ricoperto dal dipendente.

LIVELLO	PESO VALUTAZIONE IN PERCENTUALE
Q	20
8	30
7	40
6	50
5	60
4	70
3	80

Per la valorizzazione di questo parametro si fa ricorso ad un sistema di valutazione della prestazione che considera i seguenti dieci fattori professionali e comportamentali, uguali per tutto il personale dipendente.

FATTORI PROFESSIONALI E COMPORTAMENTALI
1 Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)
2 Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)
3 Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)
4 Qualità (livello qualitativo raggiunto nelle prestazioni effettuate)
5 Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)
6 Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)
7 Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)
8 Relazioni (cura dei rapporti umani con i superiori e i colleghi e gli utenti esterni)
9 Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)
10 Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)

La valutazione sui dieci fattori avviene attribuendo un punteggio, come evidenziato nella tabella seguente:

VALUTAZIONE FATTORE	VALORE
Gravemente inadeguato	0% - 39%
Inadeguato	40% - 59%
Adeguito	60% - 79%
Pienamente soddisfacente	80% - 94%

Eccellente	95% - 100%
------------	------------

Per ogni fattore di valutazione, al fine di garantire e tutelare le differenze di gestione operativa delle attività tra i diversi livelli di dipendenti, viene attribuito un peso d'importanza differenziato per livello, così come evidenziato nella tabella seguente:

FATTORE	Livelli: 7, 8 e Q responsabili di struttura	Livelli: 5, 6 e 7	Livelli: 4 e 3
1 Preparazione	15	15	20
2 Competenza	10	10	5
3 Qualificazione	10	10	5
4 Qualità	10	10	10
5 Puntualità	0	10	10
6 Autonomia	20	10	5
7 Flessibilità	10	10	15
8 Relazioni	0	10	15
9 Guida	25	5	0
10 Disponibilità	0	10	15
TOTALE	100	100	100

Il giudizio complessivo della valutazione sarà determinato in base alla media ponderata tra i gradi di valutazione di ciascun fattore, quale percentuale rispetto al grado massimo conseguibile (100%).

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di osservazione, dovrà essere considerato il peso d'importanza riferito al livello di inquadramento prevalente in termini temporali.

#### Assiduità della prestazione

Il totale di tutte le ore di assenza (ad eccezione esclusivamente di ferie, festività soppresse, banca ore, permessi compensativi ex art 17 CCNL, periodo di astensione obbligatoria per maternità nonché dei permessi sindacali retribuiti per la RSU e per RLSSA previsti dal CCNL) nel corso dell'anno saranno convertite in una percentuale calcolata sul "monte delle ore/anno disponibili".

#### Percentuale Totale Conseguita

La "percentuale totale conseguita" viene calcolata, così come evidenziato nella scheda allegata, attraverso questa formula:

$(\text{Valore Obiettivo conseguito} * \text{Peso OBIETTIVO}) + [(\text{Valore Qualità prestazione conseguito} * \text{Peso VALUTAZIONE}) * (100\% - \text{Percentuale ore assenza su totale ore/anno disponibili})]$

#### Entità del premio di risultato

Al termine delle operazioni di cui al presente articolo, viene ricavato il premio di risultato maturato individualmente da ciascun dipendente, moltiplicando la "percentuale totale conseguita" per la retribuzione globale mensile in godimento nel mese di dicembre o alla data di cessazione se anteriore, rapportata al servizio prestato secondo quanto definito all'art. 4 del presente accordo.

#### Condizioni di erogazione del premio di risultato

Il premio di risultato verrà maturato dal dipendente esclusivamente qualora il valore della qualità della prestazione, corrispondente al giudizio complessivo della valutazione, sia superiore al 59/100 e il Valore Obiettivo conseguito sia uguale o superiore a 50/100.

La carenza anche di uno solo dei due valori di cui al comma precedente determinerà il mancato riconoscimento del premio di risultato che, pertanto, non verrà maturato ed erogato al dipendente.

#### Ridistribuzione premio di risultato residuo

Le Parti concordano che il premio di risultato residuo, dato dalla differenza tra l'ammontare aziendale del premio determinato ai sensi dell'art. 5 e l'entità effettiva dei premi maturati individualmente da ciascun dipendente, sia ridistribuito equamente tra i dipendenti che avranno ottenuto un "Valore Qualità prestazione" uguale o maggiore del 95% contestualmente ad un "Valore Obiettivo conseguito" non inferiore al 100%.

#### **Art. 8**

*(Comunicazione della valutazione)*

Entro il 15 marzo dell'anno successivo a quello oggetto di valutazione, il responsabile della valutazione stessa ne comunicherà l'esito a ciascun lavoratore nel corso di un apposito incontro, durante il quale il personale valutato potrà esprimere, anche per iscritto nella scheda di valutazione, propri pareri sintetici in relazione alla valutazione espressa dal responsabile.

A tal fine, entro il 28 febbraio di ogni anno, i Responsabili di Struttura dovranno consegnare all'Ufficio Risorse Umane le valutazioni relative al personale dipendente debitamente compilate per la parte di competenza.

In assenza di maturazione del premio di risultato, come risultante dall'applicazione dell'art. 5 o dell'art. 6, § Condizioni di erogazione del premio di risultato, la valutazione resta finalizzata a se stessa e non produce alcun effetto economico.

#### **Art. 9**

*(Erogazione del premio)*

Entro il mese di aprile successivo al termine del periodo oggetto di valutazione, si procederà alla determinazione del premio di risultato individualmente maturato, il cui esito sarà oggetto di apposito provvedimento del Direttore, con il quale sarà altresì autorizzata l'erogazione degli importi singolarmente maturati con la retribuzione del mese di aprile stesso.

#### **Art. 10**

*(Welfare aziendale)*

Conformemente a quanto previsto dall'art. 1, c. 184, L. 28 dicembre 2015, n. 208, le Parti concordano sulla possibilità, attribuita al dipendente, che gli importi dei premi individuali previsti dal combinato disposto dei precedenti artt. 5 e 6 siano erogati per la totalità dell'importo o per parte dello stesso, alle forme di previdenza complementare disciplinate dal D.Lgs. n. 252/2005.

A tal fine il dipendente comunica all'Ufficio Risorse Umane l'opzione di destinazione del premio a forme di previdenza complementare entro il 31.01 di ciascun anno.

#### **Art. 11**

*(Valutazione dei risultati di applicazione del sistema)*

Nel confermare il presente accordo, le Parti firmatarie ribadiscono i principi e i criteri in esso contenuti e concordano di valutare annualmente i risultati dell'applicazione del sistema, al



fine di consentirne il rafforzamento e verificare la possibilità di individuare, anche sulla base dell'esperienza maturata, misure e soluzioni più efficaci e funzionali. Fermo restando che la durata del presente accordo è triennale, le Parti, in caso di significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio, potranno incontrarsi per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.

Per tutto quanto non esplicitamente previsto nel presente accordo si fa rinvio a quanto definito dal CCNL.

#### **Art. 12**

*(Disposizioni transitorie)*

In deroga a quanto prescritto al precedente art. 6, commi 2 e 3 del presente accordo in punto di tempistiche relative all'assegnazione degli obiettivi, le Parti si danno atto che per l'anno 2024, i Dirigenti di Area assegneranno gli obiettivi ai Responsabili di Struttura e i Responsabili di Struttura comunicheranno ai dipendenti loro assegnati gli obiettivi individuali, rispettivamente entro 15 (quindici) e 30 (trenta) giorni dalla data di sottoscrizione per presente accordo.

#### **Art. 13**

*(Disposizioni finali)*

Il presente accordo, il cui schema è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione con provvedimento n. 76 del 06.05.2024, esplica la sua efficacia a decorrere dal 01.01.2024, secondo le previsioni di cui all'art.2 dell'accordo stesso.

Le parti danno atto che il raggiungimento degli obiettivi aziendali di cui all'art. 5 del presente accordo, risulta incerto alla data di sottoscrizione del presente accordo anche con riferimento all'annualità 2024.

Con l'approvazione del presente accordo da parte del Consiglio di Amministrazione, decadono gli effetti del contratto collettivo aziendale: Premio di Risultato per il triennio 2021-2023 sottoscritto in data 12.04.2021, come successivamente modificato con l'accordo integrativo annualità 2022-2023 sottoscritto in data 14.06.2022.

Letto, confermato e sottoscritto.

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE  
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

- Il Direttore



---

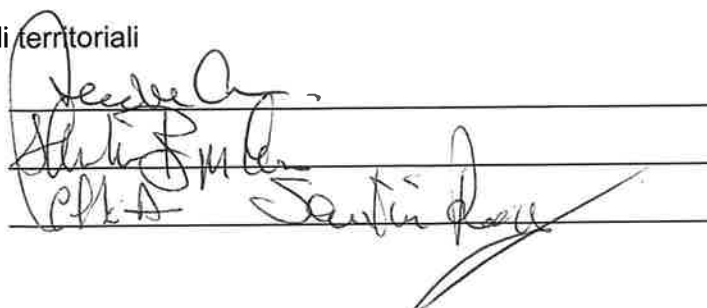
LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

Le Rappresentanze sindacali territoriali

- ~~FE~~  
FIT CIGL

- FIT CISL

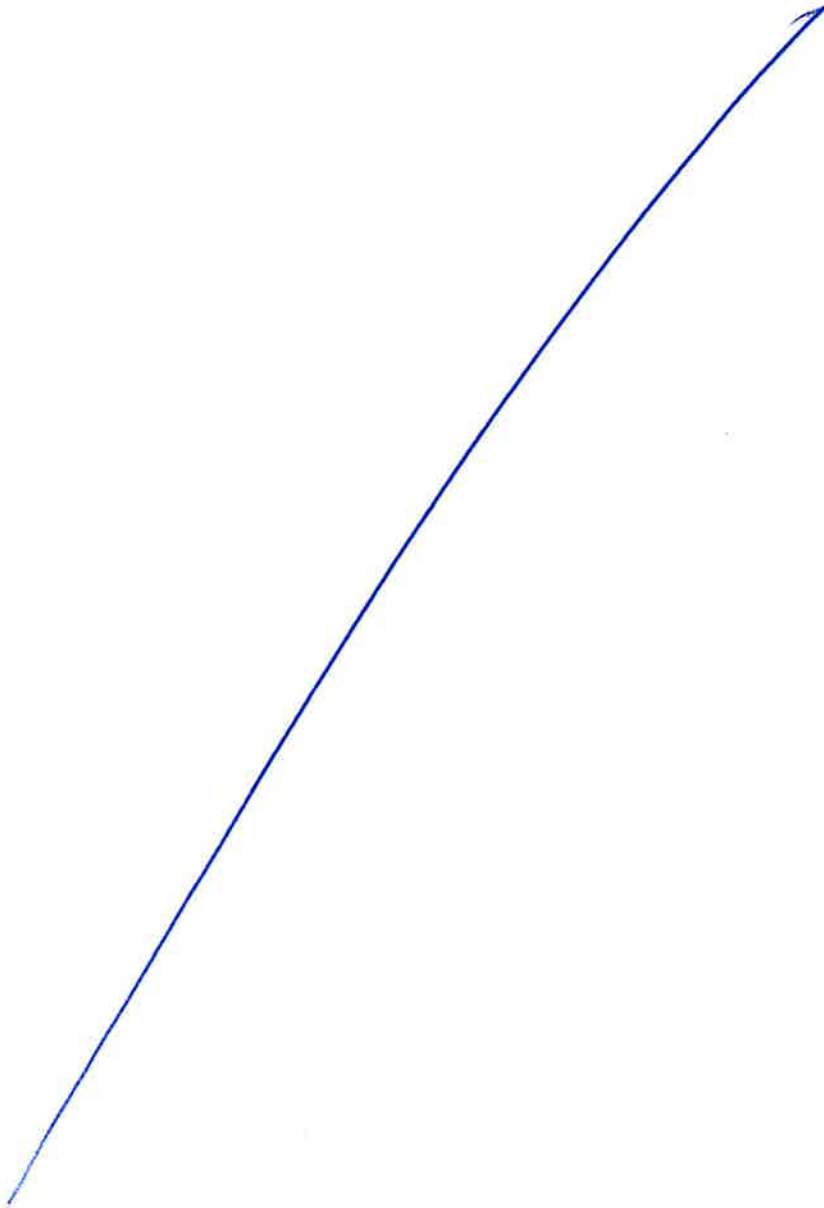
- UILTRASPORTI



---

---

---



**PREMIO DI RISULTATO - SCHEDA VALUTAZIONE DIPENDENTE**

NOME COGNOME	Livello	Ufficio	Periodo di valutazione (mm/aaaa)	Numero mesi

**SCHEDA - Obiettivi individuali / strategici**

						Peso OBIETTIVI XX%
DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI (Unità di misura)	PESO %	VALORE ASSEGNATO	VALORE CONSEGUITO	GRADO RAGGIUNGIM. OBIETTIVI (%)	VALUTAZIONE (%)
<b>N. OB.</b>	<b>OBIETTIVI INDIVIDUALI / STRATEGICI</b>					
1						
2						
3						
		<b>target</b>				<b>Valore obiettivo conseguito</b>

**SCHEDA - Qualità della prestazione**

						Peso VALUTAZIONE XX%
FATTORI	Peso dei fattori (collegato al livello)	SCALA DI VALUTAZIONE				
		Gravemente Inadeguato	Inadeguato	Adeguato	Plenamente soddisfacente	Eccellente
		0% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	80% - 94%	95% - 100%
1. Preparazione (grado di approfondimento nello svolgimento delle mansioni affidate)						
2. Competenza (capacità di svolgere i compiti attribuiti con la perizia necessaria)						
3. Qualificazione (propensione ad allargare e arricchire le attività affidate)						
4. Qualità (livello qualitativo raggiunto nella prestazioni effettuate)						
5. Puntualità (cura della programmazione e controllo dei tempi di esecuzione delle attività)						
6. Autonomia (livello di indipendenza nel suggerire o fornire soluzioni idonee alle problematiche)						
7. Flessibilità (propensione all'adattamento al cambiamento professionale e/o organizzativo)						
8. Relazioni (cura dei rapporti umani con gli utenti esterni, i colleghi e i superiori)						
9. Guida (capacità nel dare impulso e motivazione al proprio lavoro e a quello dei colleghi)						
10. Disponibilità (grado di collaborazione, spirito di servizio e dedizione al lavoro)						
		<b>target</b>				<b>Valore Qualità prestazione conseguito</b>

**SCHEDA - Assiduità della prestazione**

Monte delle ore/anno disponibili	Totale ore/assenza	Percentuale ore assenza su totale ore/anno disponibili
----------------------------------	--------------------	--

**PERCENTUALE TOTALE CONSEGUITA**  $\{(\text{Valore Obiettivo} \times \text{Peso OBIETTIVO}) + [(\text{Valore Qualità della prestazione} \times \text{Peso VALUTAZIONE}) \times (100\% - \text{Percentuale ore assenza su totale ore/anno disponibili})]\}$

**Valutazione complessiva da parte del VALUTATORE**

PELLA

[Empty rectangular box for content]

**DATA**

**FIRMA DEL RESPONSABILE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**DATA**

**FIRMA DEL DIRIGENTE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Commenti del DIPENDENTE**

[Empty rectangular box for comments]

**DATA**

**FIRMA DEL DIPENDENTE**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_