

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

**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE:
PREMIO DI RISULTATO PER TRIENNIO 2015 - 2017**

L'anno 2015 (duemilaquindici) il ¹⁸ del mese di ^{AGOSTO}, alle ore ^{16:30} 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 ing. Flavio Bellin, con l'assistenza del Coordinatore del Servizio AA.GG. e Personale dr. Michele Gorin;

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) nella persona dei signori: Bucci Rosario e Giampaolo Zardini

PREMESSO

- a) che l'articolo 2 lettera C) del CCNL dei servizi ambientali del 17 giugno 2011 prevede la contrattazione di secondo livello a contenuto economico a fronte di miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività;
- b) che le Parti firmatarie hanno inteso col presente accordo dare attuazione a tale contrattazione di secondo livello a contenuto economico, attraverso l'istituzione di un premio di risultato, per il personale dipendente dal 1° sino al livello Quadro;
- c) che nel rispetto delle disposizioni della Giunta Regionale....., il Consiglio di Amministrazione dell'ATER Treviso, con delibera n.del....., ha approvato siffatto contratto collettivo aziendale per il premio di risultato per il triennio 2015-2017 e lo stanziamento di un fondo per il medesimo premio pari a 200.000,00 (duecentomila) euro annui;
- d) che l'ammontare complessivo del premio di risultato non potrà essere superiore ad una mensilità lorda per ciascun dipendente;

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



IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE

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) del CCNL dei servizi ambientali del 17 giugno 2011, il presente accordo ha validità per il triennio 2015 – 2017 e quindi ha decorrenza dal 01.01.2015 e scadenza al 31.12.2017. È esclusa la proroga tacita.

Art. 3*(Ammontare del premio)*

Come riportato nelle premesse l'importo del premio di risultato per ciascun anno è pari ad € 200.000 (duecentomila). L'importo erogato, quindi, non potrà in nessun caso essere superiore a quanto previsto dal punto d) delle premesse.

Art. 4*(Destinatari dei premi)*

Il premio di risultato è destinato al personale dipendente con inquadramento dal livello 1 (primo) al livello Quadro della classificazione del CCNL, con contratto sia a tempo indeterminato sia determinato, nell'anno di applicazione del premio di risultato per almeno 6 (sei) mesi.

Per anzianità di servizio inferiore all'intero anno e non inferiore a sei mesi, l'entità del relativo premio è suddivisibile in ratei mensili in relazione ai mesi di servizio prestato nell'anno di riferimento.

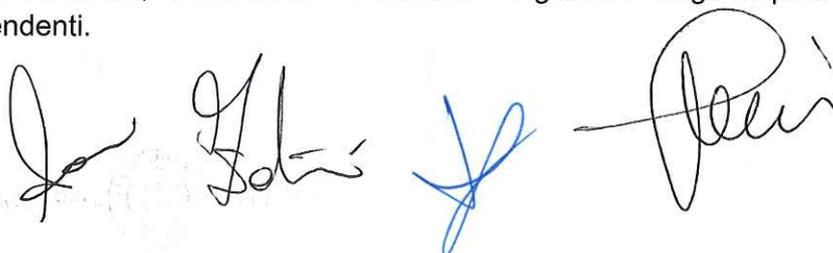
Ai fini della determinazione dei mesi di servizio prestato e dei ratei mensili di cui sopra, non sono considerate utili le frazioni di mese di servizio inferiori a 15 giorni calendari, ivi comprese quelle determinate da assenze non retribuite. Si considerano, pertanto, utili le frazioni di servizio prestato pari o superiori ai 15 giorni calendari.

Per i lavoratori con contratto individuale part-time, il relativo premio sarà proporzionato all'orario di lavoro effettivo.

Art. 5*(Erogazione dei premi)*

Entro il 15 febbraio di ogni anno si procederà alla determinazione del premio di risultato.

Entro la medesima data i risultati saranno approvati dal Direttore che, con proprio provvedimento, autorizzerà la relativa erogazione degli importi maturati dai singoli dipendenti.



Le parti firmatarie concordano di incontrarsi, contestualmente alla liquidazione del premio, al fine di verificare l'effettivo equilibrio nella erogazione degli incentivi, ed in particolare tra il premio di risultato e l'incentivo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 D. Lgs.163/2006.

Gli importi individualmente maturati dai singoli lavoratori saranno erogati unitamente alla retribuzione del mese di marzo.

Art. 6
(Caratteristiche dei premi)

Fatta salva la sola cumulabilità del premio di risultato con l'incentivo di cui al fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93-co.7ter-7quater-7quinqes del DLgs. 163/2006 spettante al personale dell'Area Tecnica, il premio di cui al presente accordo non è cumulabile con alcun altro premio e/o incentivo derivante da norme di legge, contratto collettivo o individuale.

Per il personale dell'Area Tecnica che percepisce l'incentivo di cui al fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93-co.7ter-7quater-7quinqes del DLgs. 163/2006 si procede ad una riduzione della somma spettante riguardante il premio di risultato in base alle percentuali riportate nella seguente tabella:

Incentivo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 D. Lgs.163/2006	Euro 0	Euro 10.000	Euro 20.000	Euro 30.000	Euro 40.000	Euro 50.000	Euro 60.000
Quota premio di risultato Area Tecnica	100%	95%	85%	60%	50%	35%	0%

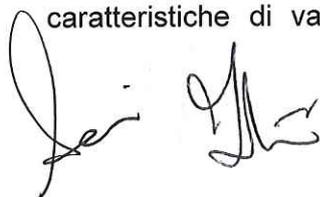
Per i valori intermedi si opera per interpolazione lineare.

Il personale dell'Area Tecnica è da intendersi al netto dei componenti delle squadre operai, nonché dell'eventuale personale escluso dall'incentivo di cui al fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93-co.7ter-7quater-7quinqes del DLgs. 163/2006 e di quello percipiente per tale incentivo importi fino a euro 300,00 (trecento).

Le erogazioni del presente contratto collettivo aziendale sono, come previsto dall'art.2 lettera C) del CCNL 17 giugno 2011, strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di qualità.

Conseguentemente, il premio di risultato di cui al presente contratto collettivo aziendale, derivante dal raggiungimento degli obiettivi ha caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento e in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti.

L'ammontare del premio di risultato è pertanto non determinabile a priori e ha caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi



IL SEGRETARIO  IL PRESIDENTE 

aziendali, e non potrà, in nessun caso, essere superiore ad una mensilità lorda per ciascun dipendente.

Per la natura e le caratteristiche del premio stesso, gli importi maturati ed erogati a tale titolo beneficeranno delle agevolazioni contributive previste dalle specifiche norme di legge in materia di decontribuzione della contrattazione di secondo livello.

Gli importi liquidati a titolo di premio di risultato si intendono omnicomprensivi di ogni incidenza retributiva e, come anche previsto dal citato art. 2 lettera C) del CCNL 17 giugno 2011, non saranno utili ai fini del computo di alcun istituto legale e contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

Art. 7

(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.

Art.8

(Determinazione del premio di risultato)

La determinazione del premio di risultato avrà luogo con l'applicazione dei criteri qui sotto elencati in sequenza operativa:

Livello di professionalità

Il fondo relativo al premio di risultato di ciascuna "Area" viene parametrato per ciascun livello d'inquadramento esistente nella relativa "Area" alla data del 31 dicembre dell'anno considerato, utilizzando a tal fine, la parametrizzazione del CCNL

Il risultato viene denominato "valore base parametrato".

Tale "valore base parametrato" sarà poi:

- ragguagliato ai mesi di servizio prestato per i lavoratori aventi nell'anno un'anzianità di servizio inferiore ai 12 mesi;
- proporzionato all'entità della prestazione lavorativa per i lavoratori con contratto individuale di part time.

Qualità della prestazione

Per la valorizzazione di questo parametro si fa ricorso al sistema di "valutazione della prestazione", utilizzando l'apposita scheda (vedasi fac-simile in allegato 1) con 10 fattori di valutazione e con una scala di valutazione da 0% a 100%.

I fattori indicati nella scheda fac-simile in allegato potranno variare ed essere "personalizzati" in base alle esigenze specifiche del Servizio/Settore/Ufficio, nella fase precedente la valutazione.






I livelli della scala di valutazione sono sei:

- insufficiente, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 20%;
- da migliorare, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 40%;
- adeguato, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 60%;
- discreto, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 70%;
- buono, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 80%;
- ottimo, a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore pari o superiore al 90%.

Per ogni fattore di valutazione viene attribuito un "peso" d'importanza (per un totale complessivo di 100%).

Il giudizio complessivo della valutazione sarà determinato in base alla media ponderata tra i gradi di valutazione di ciascun fattore, quale "percentuale di valutazione" rispetto alla valutazione massima ottenibile.

L'applicazione di tale "percentuale di valutazione" sul "valore base parametrato" darà luogo alla **1.a quota di "premio di risultato"** provvisorio.

Valutazione raggiungimento obiettivi

Per la valorizzazione di tale parametro si fa ricorso al sistema di "gestione per obiettivi", utilizzando le apposite schede riportanti sia gli "obiettivi generali" sia gli "obiettivi individuali".

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

L'applicazione di tale percentuale sul "valore base parametrato" darà luogo rispettivamente:

- alla **2.a quota di "premio di risultato"** provvisorio, relativamente agli obiettivi generali;
- alla **3.a quota di "premio di risultato"** provvisorio, relativamente agli obiettivi individuali.

Valore premio performance

La somma delle predette tre quote di premio provvisorio darà luogo al "premio performance".

IL SEGRETARIO

IL PRESIDENTE

Assiduità della prestazione

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

La percentuale così ricavata verrà applicata sulla "2.a quota del premio di risultato" provvisorio (relativa agli obiettivi generali), dando luogo ad una eventuale riduzione del valore medesimo.

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.

Art. 9

(Quote integrative del premio di risultato)

L'ammontare complessivo del premio di risultato derivante dalla percentuale di riduzione per il personale dell'Area Tecnica che percepisce l'incentivo relativo al fondo per la progettazione e l'innovazione ex art. 93 del DLgs. 163/2006, di cui all'art.6, sarà ridistribuito tra tutti i dipendenti dell'Area Amministrativa/Gestionale e Staff, compresi i componenti delle squadre operai, nonché eventuale personale dell'Area Tecnica che risultasse escluso dal novero dei destinatari di tale incentivo o che percepisca una somma derivante dallo stesso fino a euro 300,00 (trecento).

La ridistribuzione avverrà sulla base della parametrizzazione al livello categoriale, al grado di valutazione complessiva raggiunta, ed in base alla correzione sulla base dei mesi di servizio prestato rispetto all'anno intero e dell'orario di lavoro per i contratti individuali part-time

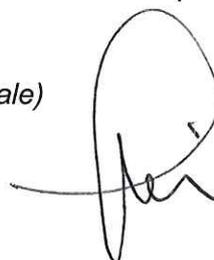
L'ammontare complessivo del premio di risultato non maturato, per qualsiasi dei criteri applicativi di cui all'art.8, dai singoli dipendenti di ciascuna "Area" organizzativa, sarà ridistribuito tra tutti i dipendenti della medesima "Area" organizzativa destinatari del "premio di risultato", sulla base dei seguenti criteri:

- parametrizzazione al livello categoriale;
- commisurazione al livello di valutazione della prestazione conseguito;
- commisurazione al grado di raggiungimento degli obiettivi generali;
- commisurazione al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali;
- correzione sulla base dei mesi di servizio prestato rispetto all'anno intero;
- correzione sulla base dell'orario di lavoro per i contratti individuali part-time.

Art. 10

(Collaborazione fra il personale)





Per il raggiungimento degli obiettivi e il conseguente ricevimento del premio di risultato, come da presente contratto integrativo aziendale, è fatto obbligo a tutto il personale dipendente di scambiarsi sul lavoro reciproca assistenza e collaborazione in ogni occasione e secondo le necessità.

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.

Letto, confermato e sottoscritto.

AZIENDA TERRITORIALE PER L'EDILIZIA RESIDENZIALE
DELLA PROVINCIA DI TREVISO

- Il Direttore



- Il Coordinatore Servizio AA.GG./Personale



Rappresentanza Sindacale Unitaria





IL SEGRETARIO



IL PRESIDENTE

M.B.O. = MANAGEMENT BY OBJECTIVES - ANNO 201_

SCHEDA OBIETTIVI

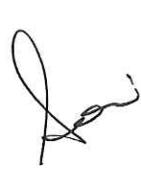
MARIO ROSSI	Livello	Area appartenenza	Settore - Ufficio	Periodo valutazione
				anno 2012

DESCRIZIONE OBIETTIVI	INDICATORI (Unità di misura)	PESO %	VALORE ASSEGNATO	VALORE CONSEGUITO	GRADO RAGGIUNGIM. OBIETTIVI (%)	VALUTAZIONE (%)
-----------------------	---------------------------------	--------	---------------------	----------------------	---------------------------------------	-----------------

N. OB.	OBIETTIVI GENERALI					target obiettivi generali 100%
1		40,0%				0,0%
2		30,0%				0,0%
3		30,0%				0,0%
		target			conseguito	0,0%

N. OB.	OBIETTIVI INDIVIDUALI					target obiettivi individuali 100%
1		40,0%				0,0%
2		30,0%				0,0%
3		30,0%				0,0%
		target			conseguito	0,0%







FIRMA DEL VALUTATORE

DATA

FIRMA DEL VALUTATO

VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Sez. I - Dati anagrafici e periodo di valutazione			
Persona valutata:			
Posizione ricoperta:		Inquadramento:	
Periodo valutazione	dal mese	al mese	totale mesi valutazione:

Sez. II – FATTORI DI VALUTAZIONE	scala di valutazione					
	insufficiente	da migliorare	adeguato	discreto	buono	ottimo
	1	2	3	4	5	6
1. COMPETENZE PROFESSIONALI: ha dimostrato di possedere pienamente tutte le competenze tecnico – professionali richieste dalla posizione coperta e di conoscere tutti i processi di lavoro delle attività cui è preposto						
2. REALIZZAZIONE E AFFIDABILITA': ha svolto con diligenza, scrupolosità e assiduità la propria mansione, nel pieno rispetto delle direttive specifiche dei propri superiori e delle indicazioni fornite da altre funzioni specialistiche dell'azienda, rispettando termini e procedure relativi al lavoro svolto						
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: ha saputo organizzare la propria attività e le risorse a disposizione in modo efficiente ed efficace, fornendo ai propri collaboratori indirizzi chiari ed esercitando il necessario coordinamento e controllo su tutta l'attività.						
4. ORIENTAMENTO ALLA QUALITA': ha assicurato i livelli di qualità di prodotto e di servizio secondo gli standard aziendali, contribuendo costantemente al miglioramento dell'immagine e della competitività aziendale						
5. ORIENTAMENTO AL CLIENTE: ha dimostrato di perseguire costantemente la soddisfazione del cliente (anche interno), cogliendo bisogni e aspettative del cliente stesso ed utilizzando il feedback con i clienti per contribuire a migliorare il prodotto e il servizio						
6. CONSEGUIMENTO RISULTATI: ha conseguito e comunque perseguito con impegno e determinazione gli obiettivi assegnati (economici ed altri quantitativi), curando e stimolando anche i propri collaboratori al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati						
7. GUIDA E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE: ha dimostrato di possedere possiede la capacità di indirizzare, guidare, coordinare, supervisionare e controllare i propri collaboratori, curandone la formazione, lo sviluppo e la crescita professionale, stimolandone la motivazione e la collaborazione e valorizzando il loro apporto						
8. COLLABORAZIONE E FLESSIBILITA': ha dimostrato disponibilità a fornire la propria collaborazione anche oltre quanto richiesto dalla natura della mansione, adeguandosi in modo costruttivo ai cambiamenti, alle circostanze e alle innovazioni aziendali						
9. LEADERSHIP: ha saputo porsi, nei confronti del sistema aziendale (collaboratori, colleghi e superiori), in modo propositivo, appropriato e ragionevole in tutte le occasioni, esprimendo proposte e idee ed assumendo un ruolo di stimolo alla soluzione dei problemi e all'innovazione, sì da essere facilmente ascoltato e riconosciuto come una guida e riferimento da seguire ed emulare (leader)						
10. LAVORO IN TEAM: ha saputo dialogare e collaborare agevolmente con le altre persone, anche a livello interfunzionale, incoraggiando i propri collaboratori a lavorare in gruppo, favorendo la cooperazione e l'unità di sforzi per il raggiungimento degli obiettivi aziendali						

Sez.III – Sintesi valutazione del ruolo del candidato

- insufficiente** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 20%)
- da migliorare** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 40%)
- adeguato** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 60%)
- discreto** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 70%)
- buono** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore dello 80%)
- ottimo** (a cui corrisponde un grado di competenza e padronanza legato al fattore pari o superiore al 90%)



 IL SEGRETARIO  IL PRESIDENTE

Sez. IV – Commenti del valutatore e del diretto superiore (a supporto della valutazione)

1. Del valutatore

2. Del superiore

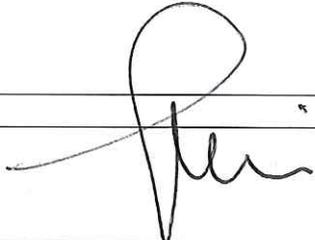
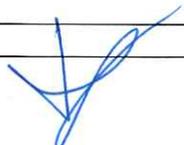
Sez. V – Proposte di formazione e di sviluppo

1. Proposte di formazione e addestramento per migliorare la prestazione

2. Proposte di formazione per favorire la crescita professionale

	Posizione	Firma	Data
Il valutatore			
Il diretto superiore			
Validazione			

Sez. VI - Commenti dal dipendente valutato

Data	Firma		

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI

Nominativo	Mario Rossi	
Servizio		
Settore		
Ufficio		
Livello inquadramento		
Periodo di valutazione	dal	al

F A T T O R I	Peso dei fattori	SCALA DI VALUTAZIONE						
		Insufficiente	da migliorare	adeguato	discreto	buono	ottimo	
		20%	40%	60%	70%	80%	≥90%	
1. COMPETENZE PROFESSIONALI: ha dimostrato di possedere pienamente tutte le competenze tecnico – professionali richieste dalla posizione coperta e di conoscere tutti i processi di lavoro delle attività cui è preposto.	20%							0,00%
2. REALIZZAZIONE E AFFIDABILITÀ: ha svolto con diligenza, scrupolosità e assiduità la propria mansione, nel pieno rispetto delle direttive specifiche dei propri superiori e delle indicazioni fornite da altre funzioni specialistiche dell'azienda, rispettando termini e procedure relativi al lavoro svolto.	5%							0,00%
3. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO: ha saputo organizzare la propria attività e le risorse a disposizione in modo efficiente ed efficace, fornendo ai propri collaboratori indirizzi chiari ed esercitando il necessario coordinamento e controllo su tutta l'attività.	5%							0,00%
4. ORIENTAMENTO ALLA QUALITÀ: ha assicurato i livelli di qualità di prodotto e di servizio secondo gli standard aziendali, contribuendo costantemente al miglioramento dell'immagine e della competitività aziendale.	10%							0,00%
5. ORIENTAMENTO AL CLIENTE: ha dimostrato di perseguire costantemente la soddisfazione del cliente (anche interno), cogliendo bisogni e aspettative del cliente stesso ed utilizzando il feedback con i clienti per contribuire a migliorare il servizio.	10%							0,00%
6. CONSEGUIMENTO RISULTATI: ha conseguito e comunque perseguito con impegno e determinazione gli obiettivi assegnati curando e stimolando anche i propri collaboratori al raggiungimento degli obiettivi loro assegnati.	10%							0,00%
7. GUIDA E SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE: ha dimostrato di possedere la capacità di indirizzare, guidare, coordinare, supervisionare e controllare i propri collaboratori, curandone la formazione, lo sviluppo e la crescita professionale, stimolandone la motivazione e la collaborazione e valorizzando il loro apporto.	10%							0,00%
8. COLLABORAZIONE E FLESSIBILITÀ: ha dimostrato disponibilità a fornire la propria collaborazione anche oltre quanto richiesto dalla natura della mansione, adeguandosi in modo costruttivo ai cambiamenti, alle circostanze e alle innovazioni aziendali.	10%							0,00%
9. LEADERSHIP: ha saputo porsi, nei confronti del sistema aziendale (collaboratori, colleghi e superiori), in modo propositivo, appropriato e ragionevole in tutte le occasioni, esprimendo proposte e idee ed assumendo un ruolo di stimolo alla soluzione dei problemi e all'innovazione, sì da essere facilmente ascoltato e riconosciuto come una guida e riferimento da seguire ed emulare (leader).	10%							0,00%
10. LAVORO IN TEAM: ha saputo dialogare e collaborare agevolmente con le altre persone, anche a livello interfunzionale, incoraggiando i propri collaboratori a lavorare in gruppo, favorendo la cooperazione e l'unità di sforzi per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.	10%							0,00%
	100,0%	punteggio ponderato						0,0%
			max					100%

IL SEGRETARIO **IL PRESIDENTE**
Allegato 2 - Scheda di Valutazione delle Prestazioni Premio di Risultato 2015-2017 Als - Scheda Prestazioni

