

**ORDINANZA PRESIDENZIALE ACCORDO QUADRO AZIENDALE PREMIO DI  
PRODUTTIVITA' 2019-2024**

Prot. 12987 del 01/10/2018

VISTI L'ART. 15, 3° comma lett. a) e 4° comma, e l'art. 18, 2° comma del vigente statuto dell'azienda;

**ACCORDO QUADRO AZIENDALE PREMIO DI PRODUTTIVITA' 2019 - 2024**

**"Accordo aziendale regolamentazione per l'erogazione dei premi di produttività al personale dipendente per il periodo 2019 - 2024 e la detassazione dello stesso in base alle normativa vigente".**

**OGGETTO:**

*Premi di risultato e welfare aziendale - art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018)*

Con il seguente accordo si dettano i criteri di valutazione dell' incremento della produttività (volume della produzione/numero dei dipendenti escluso i dirigenti che hanno un calcolo a sé stante, per obiettivi, deciso direttamente dal CDA) che verranno tenuti in considerazione per l'attribuzione del premio di produttività.

Esso si basa su modalità di valutazione e calcolo con l'obiettivo di consentire una più adeguata rispondenza del valore della produttività all'impegno, capacità e risultato dell'attività svolta nell'anno di riferimento da ciascun dipendente, nonché riportare il valore massimo delle schede di valutazione personale ad un livello tale da consentire nel tempo la possibilità di riconoscere il miglioramento progressivo delle prestazioni individuali.

"Le delegazioni trattanti dell'Amministrazione ACER e dei dipendenti (RSU) hanno sottoscritto in data 26/09/2018 il seguente accordo che disciplina la regolamentazione dei premi di produzione al personale dipendente per il periodo 2019 - 2024 riconosciuti da vigenti disposizioni di legge e dal contratto di lavoro FEDERCASA.

Resta nelle disponibilità del dipendente di convertire i premi in benefit di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 51 del TUIR, in assenza di comunicazioni si procederà all'erogazione del premio. Le parti precisano altresì che il premio verrà erogato a chiusura del bilancio consuntivo, in tutto o in parte o eventualmente anche non erogato sulla base delle risultanze contabili del bilancio stesso e solo se questo ne avrà capienza, e solo se saranno raggiunti gli obiettivi prefissati.

A maggio di ogni anno prima dell'erogazione il CDA delibererà l'ammontare effettivo del premio da erogare che terrà conto sia degli incrementi di produttività rispetto al numero dei dipendenti sia dell'andamento positivo del bilancio consuntivo.

#### **A) - REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE, GESTIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ex ART. 92 D. Lgs. 163/2006**

**1**

##### **PREMESSA**

Il presente regolamento ha validità per il periodo 2019 - 2024. Come linea d'indirizzo di massima ci si prefigge l'obiettivo del raggiungimento del risultato economico positivo anche dell'area Progettazione Direzione Lavori Sicurezza Cantieri e Sistema Qualità anche mediante il contenimento dei costi e degli incarichi esterni.

**2**

##### **FINANZIAMENTI DI ACER, DEI COMUNI O DI ALTRI COMMITTENTI**

Nei quadri tecnici economici, QTE, come da ex D.Lgs 163/2006, sarà previsto il premio incentivante comprensivo degli oneri riflessi, da ripartire ai dipendenti di ACER, e da quantificare come da tabella di ripartizione art. 7 del documento, ricompreso nella voce Competenze Tecniche,

L'incentivo, determinato dall'azienda per sua scelta sul bilancio, prendendo a riferimento i vecchi criteri consolidati dell'ex art. 92 del ex D.Lgs 163/06 è determinato applicando l'aliquota del 2% sull'importo dei lavori finanziati da risorse pubbliche posti a base di gara e successivamente calcolato e ripartito in base alle attività effettivamente svolte, calcolate secondo la tabella di cui all'art. 7.

**3**

##### **OPERE E LAVORI**

Per opere e lavori si intendono

- a) Tutti gli interventi programmati dall'Amministrazione,
- b) Tutte le opere, edilizie e di urbanizzazioni,
- c) Stralci successivi e di completamento, varianti in corso d'opera, cottimi,
- d) Nuove Costruzioni,

- e) Manutenzioni Straordinarie,
- f) Adeguamenti Impiantistici, certificazioni energetiche
- g) Ristrutturazioni e Recuperi
- h) Restauri Conservativi.
- i) Manutenzioni Ordinarie e pronto intervento.
- l) **Programmi straordinari di manutenzione finanziati da Comuni, Regione, Stato ecc.**

**4**

#### **ATTI DI PIANIFICAZIONE E PROGETTI ESECUTIVI PER L'APPALTO**

I progetti per l'appalto dovranno avere i caratteri definiti dall' ex comma 4 dell'art. 93 dell' ex D.Lgs. 163/06 e dovranno essere corredati dagli elaborati progettuali inerenti alle specifiche categorie di opere determinate dal regolamento di attuazione di cui all'ex art. 3 del Decreto stesso.

Per progetto esecutivo, agli effetti del presente regolamento, si intende il progetto architettonico definitivo integrato con i particolari costruttivi ed i sottoprogetti - strutturale, impiantistico, ecc, - in cui si articola il progetto a base d'appalto, con differenziazione dei progetti di manutenzione e pronto intervento.

**5**

#### **RESPONSABILE UNICO DEL PROCEDIMENTO**

Le funzioni attribuite al responsabile unico del procedimento di cui all'ex art. 10 dell' ex D.Lgs. 163/06, fanno capo al Dirigente Tecnico, al Dirigente Gestionale o ai Dipendenti del livello Quadri o ad altri collaboratori del livello A1 individuati dai Dirigenti suddetti o da altro soggetto indicato con determinazione di altro committente.

Infatti, ai sensi del regolamento 207/2010. - per importi lavori inferiori a € 500.000,00 il Responsabile Unico del Procedimento può coincidere con la figura di progettista e direttore lavori nell'ambito della declaratoria contrattuale prevista per l'area A, livello economico A1.

**6**

#### **ISTITUZIONE CALCOLO E AMMONTARE DEL FONDO**

Vengono regolamentate le opere per le quali è necessario provvedere ai progetti per l'appalto, oppure, per quelle di manutenzione ordinaria calcolato sullo 0.40% dell'importo totale della manutenzione, oppure sovrintendere alla direzione lavori e al coordinamento della sicurezza, prescindendo dall'attività di progettazione e direzione lavori. E' evidente che per singoli interventi di manutenzione ordinaria, pronto intervento, ripristino alloggi di importo inferiore o pari a tale valore non viene riconosciuta alcuna incentivazione. Si

rammenta che i costi diretti e indiretti del personale preposto alla manutenzione verranno coperti nell'ambito del compenso gestionale convenuto con i Comuni.

Ispirandosi ai principi dell'ex art. 92 dell'ex Decreto Legislativo 12/04/2006 n. 163 e successive modifiche, viene istituito il fondo unico interno da ripartire tra il personale tecnico dell'Area Tecnica e dell'Area Gestionale avente titolo, calcolato nei modi seguenti:

1. Per tutti i lavori di manutenzione ordinaria e pronto intervento e programmata superiore ai 10.000€ sarà applicata la percentuale dello 0,40% sul totale della spesa sostenuta nell'arco dell'intero anno.

2. Per tutti gli altri lavori di cui all'ex art. 3 riguardanti nuove costruzioni, riqualificazioni, risanamento, manutenzione straordinaria, programmi straordinari di manutenzione, ecc. la percentuale, da applicare all'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, o al costo indicato nel quadro economico per la realizzazione di un'opera o un lavoro è pari al 2% attribuendo le prestazioni effettivamente svolte secondo quanto stabilito dalla tabella di cui all'art. 7.

7

#### TABELLA DI RIPARTIZIONE DEL FONDO

Per ciascun lavoro di cui all'ex art. 3 è stata elaborata la tabella al fine di determinare:

- la percentuale effettiva della quota parte del 2% da distribuire,
- le prestazioni eseguite e quelle non eseguite ed il loro valore da portare in detrazione del fondo se affidate all'esterno o non eseguite perché non necessarie,
- le prestazioni eseguite e quelle non eseguite a causa della natura dell'opera e il loro valore da portare in detrazione del fondo.

Inoltre la funzione della tabella è quella di ripartire il fondo così determinato nei gruppi di lavoro individuati all'art. 8.

Gli importi sono determinati in forma collegiale dai Dirigenti Area Tecnica e Area Gestionale, sentiti i responsabili Quadri d'Area, per singolo progetto, riportati nella scheda di intervento.

COEFFICIENTI DI ASSEGNAZIONE O DI DETRAZIONE DELL'INCENTIVO			Percentuale di suddivisione	
			PROGETTO	
SOGGETTI INTERESSATI			ESECUTIVO	S.A.L. COLLAUDO
PROGETTAZIONE				
Responsabile unico del procedimento	% DI RIPARTIZIONE PARZIALI	5,00%	50	50

Responsabile dei lavori per la sicurezza in fase di esecuzione	1,50%	50	50
Redazione progetto preliminare	3,50%	100	
Elaborazione grafica progetto architettonico preliminare	0,75%	100	
Redazione progetto definitivo	6,00%	100	
Elaborazione grafica progetto architettonico definitivo	1,25%	100	
Firma progetto architettonico	3,00%	100	
Redazione progetto architettonico esecutivo e particolari costruttivi	4,00%	100	
Elaborazione grafica progetto architettonico esecutivo e particolari	1,00%	100	
Redazione e firma Capitolato speciale d'appalto - Generale	0,50%	100	
Redazione e firma Capitolato speciale d'appalto - Architettonico	0,50%	100	
Redazione e firma Capitolato speciale d'appalto - Impianti	0,50%	100	
Redazione e firma Elenco prezzi unitari	3,50%	100	
Redazione e firma Computo metrico estimativo	3,00%	100	
Redazione, calcolo e particolari costruttivi progetto strutturale	4,50%	100	
Elaborazione grafica progetto strutturale e particolari costruttivi	1,00%	100	
Firma progetto strutturale	2,00%	100	
Redazione progetto impianti idrotermosanitari e particolari costruttivi	2,50%	100	

Elaborazione grafica impianti idrotermosanitari e particolari costruttivi	0,75%		100
Firma progetto impianti idrotermosanitari	1,00%		100
Redazione progetto impianti elettrici ed affini e particolari costruttivi	1,50%		100
Elaborazione grafica impianti elettrici ed affini e particolari costruttivi	0,50%		100
Firma progetto impianti elettrici	1,00%		100
Pratica prevenzione incendi	1,00%		100
Elaborazione grafica pratica prevenzione incendi	0,50%		100
Firma pratica prevenzione incendi	1,00%		100
Coordinatore del progetto esecutivo	1,50%		100
Rilievi e verifiche confini e quote	0,25%	53,00%	100
Recupero quota destinata segreteria tecnica	-		
0,55%			
<b>DIREZIONE LAVORI</b>			
Direzioni lavori	20,00%		
Direttore dei lavori	6,00%		100
Direttore operativo	14,00%		100
Direttore dei lavori per le strutture	4,00%		100
Direttore operativo per gli impianti	2,00%		100
Redazione e firma della contabilità comprese eventuali perizie di variante	3,00%		100

Redazione e firma pratiche catastali compresa elaborazione grafica	1,00%	30,00%	100
<b>SICUREZZA</b>			
Progettazione, redazione del piano per la sicurezza	1,50%		100
Redazione del piano per la manutenzione	0,50%		100
Firma progettazione piano sicurezze a piano di manutenzione	1,00%		100
Coordinamento della sicurezza	8,00%		
Coordinatore per la sicurezza in fase esecutiva	6,00%		100
Assistente per la sicurezza in fase esecutiva	2,00%	11,00%	100
<b>COLLAUDI</b>			
Collaudatore tecnico amministrativo	1,25%		100
Collaudatore statico	1,00%		100
Collaudatore deli impianti idrotermosanitari e gas	0,50%		100
Collaudatore deli impianti elettrici	0,25%	3,00%	100
<b>AMMINISTRATIVO</b>			
Redazione bandi, subappalti, autorità di vigilanza, osservatorio ecc		1,80%	50 50
Gestione del finanziamento, fatture, mandati, pagamenti ecc	0,75%		50 50

Pratiche amministrative, delibere lettere ecc	0,75%	2,75%	50	50
<b>LEGALE</b>				
Contratti	0,25%	0,25%	100	
<b>TOTALE DEI</b>				
<b>COEFFICIENTI DI</b>				
<b>ASSEGNAZIONE O DI</b>	100,00%	100,00%		
<b>DETRAZIONE</b>				

**8**

### **PERSONALE DESTINATARIO E MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEL FONDO**

Il personale destinatario della somma di cui al comma 1 è individuato in base all'ex art. 92, comma 3, del citato ex Decreto Legislativo n. 163 del 2006.

L'ammontare complessivo del Fondo è determinato annualmente, entro il mese di marzo successivo all'anno di riferimento, con formale certificazione dei Dirigenti Tecnico e Gestionale previa verifica collegiale con i Quadri d'area, controfirmata dal Direttore. La tabella di cui all'art. 7, nella sua applicazione per la ripartizione dell'incentivo interno dell'azienda sarà destinata a cinque gruppi:

- 1) Dirigente Area Tecnica e Dirigente Area Gestionale
- 2) Tecnici Area Tecnica e Area Gestionale
- 3) Segreteria Tecnica,
- 4) Ragioneria,
- 5) Legale,

Anche per il periodo 2019 - 2024 la percentuale destinata alla segreteria tecnica viene incrementata visti i notevoli carichi di lavoro a cui è sottoposta.

Per la ripartizione all'interno dei gruppi si stabilisce:

**TECNICI AREA TECNICA e AREA MANUTENTIVA** l'incentivo verrà così attribuito:

- A) 65%, suddivisione a livello di appartenenza a tutti i tecnici aventi diritto. Partecipano per A)
- B) 20% in favore dei tecnici firmatari, anche non in possesso di abilitazione professionale che comunque assumono responsabilità di parte dei procedimenti a supporto dei colleghi di cui al successivo punto C). Partecipano per A)+B)
- C) 15% ai tecnici firmatari in possesso di adeguata abilitazione professionale relativa alla responsabilità assunta con firma di prima responsabilità, quali Responsabile Unico del Procedimento, Progettista (Architettonico, Impianti, Strutture, Prevenzione incendi,

ecc.), Direttore dei Lavori, Collaudatore, Coordinatore della Sicurezza in fase di esecuzione, Accatastamenti, Certificatore energetico, Tecnici che partecipano alle commissioni d'appalto Partecipano per A)+B)+C).

Si conferma tale criterio a piramide in funzione delle responsabilità.

- La ripartizione della quota da destinare ai tecnici firmatari con firma di prima responsabilità C) sarà definita dai Dirigenti Area Tecnica e Gestionale non necessariamente legata al tabellare contrattuale ma sulla base delle reali responsabilità assunte dai diversi tecnici e vistata dal Direttore.

- Le quote da destinare ai dipendenti della Segreteria Tecnica, Ragioneria, e Legale, verranno calcolate come da tabella art. 7. L'erogazione effettiva ai collaboratori avverrà previa valutazione collegiale dei Dirigenti e Quadri d'Area di appartenenza in relazione al reale apporto fornito.

- Le quote da destinare ai committenti esterni verranno, di norma, calcolate come da tabella art. 7.

- Le quote in detrazione per apporti esterni saranno calcolate come da tabella art. 7.

- L'effettiva liquidazione avverrà entro il 1° semestre ad avvenuta approvazione del bilancio consuntivo.

**9**

#### **MODALITA' DI DETERMINAZIONE DEGLI INCENTIVI**

Dal fondo di cui all'art. 6 verrà detratta:

- Una quota del 15% destinata a incrementare le risorse erogate per il premio di risultato di cui all'art. 69 del vigente C.C.N.L. Federcasa.

Il premio incentivante sarà suddiviso dalla quota da riservarsi ai Comuni, ai committenti pubblici, e Acer come da tabella di ripartizione art. 7 .

- Inoltre il fondo di cui all' ex decreto legislativo 163 spettante ai Tecnici delle Aree Progettazione Direzione Lavori Sicurezza Cantieri e Sistema Qualità e Tecnico Manutentiva viene decurtato della quota del 5% destinata a costituire il fondo a disposizione del Direttore che, di concerto con i Dirigenti, lo distribuirà al personale dipendente con criteri meritocratici sul lavoro svolto nell'anno.

Le spettanze maturate, a norma del vigente CCNL, vengono liquidate come premio di incentivazione.

In tal modo si avrà estrema chiarezza sia nella programmazione delle commesse, sia nella formale distribuzione collegiale dei carichi di lavoro da parte dei Dirigenti dell'Area Tecnica e dell'Area Gestionale, sia nello sviluppo dei cantieri, sia nella determinazione dei risultati in termini di rispetto dei tempi di ultimazione dei lavori applicando se necessario le

sanzioni contrattualmente previste per ritardi e carenze imputabili all'impresa esecutrice, sia nell'erogazione del premio incentivante sulla base del lavoro effettivamente realizzato. I Dirigenti Tecnico e Gestionale sentiti i Quadri di riferimento, certificano formalmente i risultati conseguiti nell'anno. Predispongono le tabelle di ripartizione, con riferimento al progetto specifico o alla realizzazione di ogni singola opera.

Le tabelle di ripartizione che devono obbligatoriamente riportare:

- a) il codice (Autorità per la Vigilanza) e sintetica descrizione dell'opera prevista nel programma annuale,
- b) riferimento alla determinazione (ACER o di terzi) con la quale era stata accantonata la somma incentivante per il cantiere relativo.

Il Direttore, nel suo ruolo di coordinatore di tutte le attività dell'azienda nonché responsabile dei risultati di bilancio, sottoscrive le tabelle di ripartizione.

**B) - REGOLAMENTO PER LA COSTITUZIONE, GESTIONE E RIPARTIZIONE DEL FONDO PER COMPETENZE LEGALI valido per il periodo 2019 - 2024.**

Svolgimento di attività professionale forense da parte degli addetti preposti.

Visto il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti delle aziende, società e degli enti pubblici economici aderenti a Federcasa Aniacap;

Ravvisata la necessità di correlare l'attività dell'Ufficio legale dell'Azienda a fattori legati sia ad un migliore riconoscimento professionale ed ad una più puntuale organizzazione funzionale dell'area, e sia al risultato (efficace contenimento della morosità per canoni e per spese condominiali) che consentano all'Azienda di svolgere prioritariamente l'attività di recupero crediti – quale azione moralizzatrice nei confronti degli assegnatari morosi ed a volte anche risolutiva mediante rilascio forzoso dell'alloggio – ed anche quella legale in generale, garantendo così all'azienda stessa introiti da canoni di locazione e da recuperi relativi ad anticipi per spese condominiali o di autogestioni per conto di inadempienti e proventi per onorari e competenze;

Rilevata la necessità di disciplinare il premio di risultato connesso a tali attività attraverso apposito regolamento;

Atteso che l'esercizio dell'attività professionale forense all'interno di un ente pubblico economico quale l'ACER è subordinato, ai sensi dell'art. 3 comma 4 lettera d) del R.D. 27/11/1933 n. 1578 e successive modificazioni e/o integrazioni, all'iscrizione del professionista preposto all'elenco speciale annesso all'Albo degli Avvocati;

- Si conviene il seguente regolamento:

**1**

**ISTITUZIONE DEL FONDO**

L'ammontare degli onorari e competenze da assumere ai fini del presente regolamento è determinato dagli onorari diritti e competenze, con esclusione delle competenze per trasferta, nella misura liquidata dalla sentenza o altro provvedimento giudiziale che accoli le spese a carico della controparte nonché onorari e competenze per transazioni compiute direttamente dall'ufficio legale o per transazioni disposte dall'Amministrazione, per la parte effettivamente incassata.

## **2**

### **AMMONTARE DEL FONDO**

Il fondo viene calcolato nella percentuale del 75% per le difficoltà oggettive nella gestione delle pratiche del contratto di servizio, degli importi per competenze ed onorari di cui al punto 1 ). Dal fondo così calcolato vengono detratte:

- una quota del 20% destinata a incrementare le risorse erogate per il premio di risultato di cui all'art. 68 del vigente C.C.N.L. Federcasa.
- una quota del 5%, destinata a costituire il fondo a disposizione del Direttore, che, di concerto con i Dirigenti e i Quadri, lo distribuirà al personale dipendente con criteri meritocratici sul lavoro svolto nell'anno.

## **3**

### **MODALITA' DI GESTIONE DEL FONDO**

La somma costituente il fondo viene quindi erogata in capo ai dipendenti dell'ufficio legale.

L'ammontare del Fondo è determinato annualmente dopo il riscontro da parte dell'ufficio ragioneria dell'avvenuto pagamento da parte della controparte/utente, entro il mese di gennaio successivo all'anno di riferimento, con attestazione del Dirigente Finanziario controfirmata dal Direttore.

## **4**

### **EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI**

Le spettanze maturate dai dipendenti, a norma del vigente CCNL, vengono liquidate successivamente all'approvazione del bilancio consuntivo come premio di produzione, oltre ad altre eventuali somme di produttività, per i Dipendenti di qualifica non Dirigenziale.

Gli importi del fondo si intendono al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente.

## **5**

### **PERSONALE DESTINATARIO DEL FONDO**

Il personale destinatario del fondo è individuato tra:

- Gli Avvocati attività professionale legale per l'Azienda;
- i dipendenti che prestano la loro attività nell'ufficio legale in base a livelli e carichi di lavoro.

6

#### **COEFFICIENTI DI ASSEGNAZIONE DELL'INCENTIVO**

I coefficienti per l'assegnazione dell'incentivo ai dipendenti sono fissati come segue:

- Gli Avvocati che prestano l'attività professionale legale per l'Azienda 65% ripartito in base alla funzione e al livello
- Dipendenti che prestano la loro attività nell'ufficio legale in base a livelli e carichi di lavoro 35%.

#### **C) – PREMIO DI PRODUTTIVITA'**

Esso tiene conto:

-di fattori di produttività in termini di efficienza tecnica ed economica e di incrementi di qualità delle prestazioni rivolte ai committenti ed agli utenti; ciò in relazione alla individuazione e realizzazione di specifici progetti speciali nell'esercizio oltre a quelli istituzionali;

-di fattori di redditività in termini di risultati ottenuti sia nella realizzazione dei progetti di efficienza e di efficacia, sia in relazione al positivo andamento generale dell'azienda,

Per gli esercizi 2019 - 2024 **viene confermato l'importo dello scorso anno pari a € 111.742,00 + adeguamento all'indice Istat al 31/12 di ogni anno di riferimento e successivamente confermato o variato in base ai risultati di bilancio conseguiti dopo l'approvazione del bilancio consuntivo.**

A detto importo vanno aggiunte le quote recuperate per il premio di risultato dal regolamento di cui alle precedenti lettere A) punto 9 e lettera B) - punto 2 - per la parte destinata a co-finanziare la produttività generale e di risultato di cui all'articolo 69 del CCNL FEDERCASA.

#### **Percentuali di destinazione tra i Quadri ed il personale dipendente**

Il fondo così determinato verrà suddiviso nel 17% e nel 83% da destinarsi rispettivamente per il premio di produttività dei Quadri responsabili delle aree e degli altri dipendenti. (l'ho variato, in proporzione, perché quest'anno ci sono due quadri in più)

#### **Progetti speciali**

Nell'ambito del fondo della produttività dei dipendenti, viene confermata l'aliquota del 10% ai progetti speciali, quale incentivo per raggiungere risultati innovativi e di ulteriore crescita produttiva, funzionale, di efficienza, di immagine della nostra azienda specie a

seguito del trasferimento del patrimonio pubblico ai Comuni e del raccordo gestionale con i medesimi.

Il valore ottenuto va integrato con quanto dispone il vigente CCNL per quanto attiene il Fondo Aziendale Politiche Incentivanti, il quale prevede che con decorrenza 01/01 di ogni anno va determinato un importo di euro 6,00 mensili per 14 mensilità moltiplicato per il numero dei dipendenti in servizio al 31/12 dell'anno di riferimento che confluisce nel fondo di cui all'articolo 69, ma destinato a progetti specificatamente individuati su base annua, concorre a formare l'importo complessivo dei progetti obiettivo si sommerà inoltre il residuo dei progetti dell'anno precedente (se si è formato residuo).

Il mancato raggiungimento totale o parziale dei progetti speciali nell'anno solare di riferimento, e, solo per ragioni eccezionali valutate dalla Direzione, entro e non oltre la data di chiusura del bilancio consuntivo, comporteranno la non erogazione dei premi relativi ai dipendenti interessati e le risorse **non distribuite verranno ridestinate nell'anno successivo.**

#### **Disponibilità del Direttore congiuntamente con i Dirigenti.**

Il fondo base residuo di produttività generale viene inoltre decurtato della quota del 5%, che unitamente alle quote del 5% dal regolamento ex 163 e 5% del legale, e al 30% dei residui delle schede di valutazione concorre a costituire il fondo a disposizione del Direttore che congiuntamente ai Dirigenti, destinerà al personale dipendente, sulla base di criteri meritocratici, tenuto conto di attività/impegni specifici dell'anno.

#### **Partecipazione particolare di dipendenti beneficiari di altra forma di incentivazione**

Il personale tecnico addetto agli uffici nuove costruzioni, direzione lavori, sicurezza cantieri, tecnologico, manutenzione, patrimonio (ad eccezione dei livelli economici Q1e Q2), beneficiari di specifici premi incentivanti, partecipano alla distribuzione della produttività generale con il seguente criterio:

20% per chi partecipa al fondo ex L.163 per la quota di A+B+C (vedi pag. 7)

30% per chi partecipa al fondo ex L. 163 per la quota di A+B (vedi pag. 7)

35% per chi partecipa al fondo ex L. 163 per la quota A (vedi pag. 7)

gli avvocati beneficiari di specifici premi incentivanti (ad eccezione dei livelli economici Q che hanno già altre forme di incentivazione) partecipano alla distribuzione della produttività generale solo per una quota del 20%, i collaboratori dell'area legale che beneficiano di premi incentivanti per quote inferiori rispetto all'altra categoria prima citata, concorrono alla produttività generale fino al 70% della quota di loro spettanza, la media degli ultimi anni si è assestata sul 55%. Ciò al fine di procedere ad un riequilibrio incentivante in favore del restante personale che non beneficia di fondi particolari.

### **Produttività Quadri Q1 e Q2**

Il premio di risultato per i Quadri sarà erogato per il 50% in quota fissa in base al tabellare ed il restante 50% per quota variabile in relazione ai risultati conseguiti, al riscontro di una notevole attività supplementare al normale orario di lavoro, alla adozione di misure organizzative nell'area e per interarea più idonee sia alla migliore distribuzione dei carichi di lavoro fra i collaboratori sia ad una più incisiva motivazione alla mission aziendale dei dipendenti sottoposti.

### **Produttività Quadri Q1**

I livelli economici Q1 e Q2 , interessati dal premio incentivante ex d. lgs. 163 e dal Fondo competenze Legali , parteciperanno a quello per i quadri con la quota fino al massimo dell' 8% e non beneficeranno della produttività generale,

### **Scheda di Valutazione:**

di seguito vengono riportati i due schemi di valutazione uno per i dipendenti appartenenti ai livelli C e B e uno per i dipendenti appartenenti ai livelli A e Q.

Si precisa che il punteggio assegnato per lo straordinario punto 6 della scheda livelli "C" e "B", e punto 9 della scheda livelli "A" e "Q" svolto dal dipendente sarà assegnato nel seguente modo:

#### **LIVELLI "A" E "Q":**

Da 0 a 30 ore n. 1 punto  
Da 31 ore a 70 ore n. 2 punti  
Da 71 ore a 100 ore n. 4 punti  
Da 101 ore a 120 ore n. 6 punti  
Da 121 ore a 130 ore n. 7 punti  
Da 131 ore a 150 ore n. 9 punti  
oltre le 150 ore n. 10 punti

#### **LIVELLI "B" E "C"**

Da 0 a 19 ore n. 1 punto  
Da 20 ore a 30 ore n. 2 punti  
Da 31 ore a 70 ore n. 3 punti  
Da 71 ore a 100 ore n. 5 punti  
Da n. 101 a 135 ore n. 8 punti  
oltre le 135 ore n. 10 punti

Si precisa che per i lavoratori part-time alle eventuali ore di lavoro supplementare verrà assegnato un punteggio riparametrato alle suddette tabelle, in base all'orario di lavoro prestato.

Il Direttore e i Dirigenti terranno conto con il premio di Direzione delle eventuali eccedenze dei tetti sopra citati.

Per quanto riguarda il punto 4) della scheda livelli C e B e il punto 3) della scheda livelli A e Q, si determina il seguente punteggio (che è un di cui del punteggio complessivo), sulla base degli sportelli Urp interni e esterni effettuati dai dipendenti, e gli accessi diretti presso le abitazioni degli utenti per sopralluoghi:

Fino a 10 sportelli e/o sopralluoghi n. 1 punto

Fino a 20 sportelli e/o sopralluoghi n. 2 punti

Fino a 30 sportelli e/o sopralluoghi n. 3 punti

<b>SCHEMA DI SCHEDA DI VALUTAZIONE LIVELLI "C" E "B"</b>			
<b>Criteria</b>	<b>Elementi di valutazione</b>	<b>Punt. Max</b>	<b>Punt.Asseg.</b>
<b>1</b>	<b>Capacità di raggiungere gli obiettivi definiti dall'azienda e dal responsabile nei tempi previsti e programmati</b>	<b>40</b>	
<b>2</b>	<b>Capacità di migliorare il proprio lavoro e quello dell'ufficio di appartenenza anche tramite l'aggiornamento informatico e la formazione e di garantire la qualità della prestazione con puntualità, precisione, affidabilità e flessibilità operativa, in adeguamento alle esigenze organizzative.</b>	<b>15</b>	
<b>3</b>	<b>Capacità di rapportarsi con spirito di collaborazione e di integrazione con i colleghi di lavoro, con il proprio responsabile e i dirigenti dell'Azienda al fine di migliorare l'efficacia, l'efficienza e l'economicità</b>	<b>13</b>	
<b>4</b>	<b>Capacità di organizzare il proprio lavoro in modo autonomo e flessibile e di modificarlo in corso d'opera per adeguarlo alle esigenze aziendali e di ricercare le soluzioni più adatte ed efficaci alle situazioni difficili ed impreviste e ai problemi complessi.</b> <hr/> <b>Sportelli Urp e sopralluoghi diretti presso abitazioni utenti</b>	<b>12</b>  <b>Di cui</b>  <b>3</b>	
<b>5</b>	<b>Capacità di trasmettere "all'utenza"(inquilini, Comuni, fornitori, dipendenti) un'immagine positiva del proprio lavoro e dell'Azienda in generale dimostrando interesse alle sue finalità e fedeltà aziendale.</b>	<b>10</b>	

6	Impegno diretto nel lavoro d'ufficio valutato in base al lavoro straordinario documentato	10	
	Totale punteggio ottenuto		

SCHEMA DI SCHEDA DI VALUTAZIONE LIVELLI "A" E "Q"			
Criteria	Elementi di valutazione	Punt.Max	Punt.Ass
1	Capacità di raggiungere gli obiettivi proposti dal C.D.A. e dalla Direzione in sede di programmazione annuale.	17	
2	Quantità e qualità delle conoscenze tecniche, normative e dell'esperienza necessarie all'assolvimento dei compiti attribuiti e capacità di effettuare un efficiente controllo sull'attività svolta e sui comportamenti del personale in servizio	14	
3	Motivazione personale e capacità di trasmetterla alle persone facendo un uso equilibrato delle funzioni di coordinamento e della facoltà di delega gestendo con determinazione anche le situazioni di lavoro imprevisto	12	
	Sportelli Urp e sopralluoghi diretti presso abitazioni utenti	3	
4	Impegno diretto nel lavoro d'ufficio valutato in base al lavoro straordinario documentato	10	
5	Capacità di coordinarsi con le altre Aree/Uffici aziendali.	10	
6	Capacità di organizzare in modo flessibile il proprio ufficio mettendolo in grado di recepire e modificare anche in corso d'opera, i programmi predisposti secondo le direttive della Direzione	9	

7	Capacità di produrre innovazione nei procedimenti e nelle funzioni con mezzi informatizzati e con la formazione personale di settore	9	
8	Capacità di gestire i rapporti con il personale nel senso di garantire la massima collaborazione, mobilità e flessibilità interna.	7	
9	Capacità di gestire il personale con cui si è in contatto e di indirizzare lo stesso ad avere un rapporto corretto con gli interlocutori terzi, anche con atteggiamenti da cui emerga disponibilità, affidabilità e rispetto	7	
10	Capacità di trasmettere all' "utenza" un'immagine positiva del proprio lavoro e dell'Azienda.	5	
	<b>Totale punteggio ottenuto</b>		

### Livelli di giudizio

Per tutti i fondi, previa una prima ripartizione su base tabellare, verranno definiti con criteri meritocratici mediante scheda di valutazione, che si baserà su un punteggio che nel tempo potrà arrivare fino a 100, e tale punteggio determinerà il valore della ripartizione delle risorse secondo i criteri sopra stabiliti.

I residui verranno ripartiti per il 70% con il criterio tabellare tra tutti i dipendenti dei livelli C – B – A che avranno raggiunto un punteggio dai 65 punti in su.

Il restante 30% dei residui verrà destinato al premio del Direttore che congiuntamente ai Dirigenti li destinerà a coloro che avranno svolto attività/impegni specifici nell'anno tra le quali ricomprendere l'attività di sportello (i nominativi e le motivazioni di chi accede al premio del Direttore saranno inseriti in apposito verbale).

La compilazione della scheda e la valutazione individuale complessiva sono di competenza del direttore che si avvale della collaborazione dei dirigenti e dei responsabili d'area.

I livelli minimi in base all'inquadramento sono i seguenti:

- € 250,00 per gli appartenenti categoria "C"
- € 350,00 per gli appartenenti categoria "B"

- € 450,00 per gli appartenenti categoria "A"

- € 550,00 per gli appartenenti categoria "Q".

Nell'erogazione dei premi incentivanti calcolati su base tabellare si terrà conto per la valutazione del servizio prestato delle seguenti assenze che andranno a decurtare il tabellare preso a riferimento come base di calcolo per la determinazione dell'importo di produttività spettante:

- Malattia con una franchigia di 20 gg lavorativi nell'anno (pari a 4 settimane di lavoro) decurtazione del 0,3% per ogni giorno di assenza,
- Congedo parentale decurtazione di un 1,6% per ogni settimana di assenza,
- Aspettativa senza assegni decurtazione del 0,5% per ogni giorno di assenza,
- Cure per figli da 0 a 8 anni con una franchigia di 20 gg lavorativi nell'anno decurtazione di 0.3% per ogni giorno di assenza,
- Dopo n. 10 ritardi decurtazione di € 100,00 dalla base di calcolo.
- Indisposizione con una franchigia di 2 giorni lavorativi 0,5% per ogni giorno di assenza,
- Richiami scritti 5% per ogni richiamo (comprese le mancate timbrature).

Ai dipendenti a tempo determinato per un periodo inferiore e/o uguale a 12 mesi sarà erogato, a titolo di produttività, l'importo minimo in base al livello economico di inquadramento come sopra riportato.

Non verrà erogata nessuna produttività se il periodo lavorato nell'anno sarà  $\leq$  a 90 giorni lavorativi.

Per i dipendenti neo assunti con un'anzianità di servizio uguale o inferiore a 3 anni la base di calcolo sarà l' 80% del tabellare e l' 80% delle altre relative spettanze,

### **Considerazione Finale**

Il fondo incentivante verrà così formato:

-Ex Decreto legislativo 163/2006 – art. 92 -, in base alle progettazioni svolte, stati d'avanzamento liquidati e fatture liquidate.

- Legale, in base alle competenze incassate.

- La produttività generale, a consuntivo con l'approvazione del bilancio.

Il premio complessivo sarà corrisposto ai dipendenti con l'approvazione del bilancio consuntivo.

Il tutto deve essere annualmente riportato nel bilancio di esercizio, il quale deve contenere con chiarezza e precisione sia la situazione patrimoniale, gli utili conseguiti o le perdite sofferte con i fatti che li hanno determinati, sia la relazione degli amministratori sull'andamento della gestione.

**Pertanto il presente accordo si applicherà totalmente o parzialmente per tutti i premi incentivanti solamente se sussisteranno risultati favorevoli di bilancio.**

Ogni anno prima della erogazione finale dei premi sarà effettuata una simulazione sulla potenziale distribuzione individuale che sarà sottoposta dall'Amministrazione alle Organizzazioni Sindacali per eventuali aggiustamenti.

Il fondo annuo complessivo dei premi incentivanti ed i criteri di ripartizione tra i dipendenti saranno, quindi, approvati in via definitiva dal Consiglio d'Amministrazione"

Come consuetudine in febbraio verrà erogato un acconto del premio di produzione corrispondente al livello minimo in base all'inquadramento come sopra indicato e spetterà al personale che ha prestato servizio attivo per l'intero anno solare.

Nel mese di Maggio, se la chiusura del Bilancio lo consentirà, il CDA determinerà il fondo di produttività e si procederà all'erogazione del saldo del premio.

Le regole sopra descritte verranno applicate anche al calcolo del premio di produttività dei lavoratori somministrati.

Modena 26/09/2018

F.TO RSU

F.TO IL DIRETTORE

**PRESO ATTO** che l'accordo è stato sottoscritto con l' Rsu in data 26/09/2018 e che ci sono 30 giorni utili per depositarlo presso il Ministero del Lavoro

**RILEVATO** che il presente provvedimento è di iniziativa del Presidente,

**RILEVATO** che il presente provvedimento è di iniziativa del Direttore, del Dirigente Gestionale, del Dirigente Tecnico e del Dirigente Finanziario

**RITENUTA L'URGENZA** di provvedere in merito, con i poteri del Consiglio di Amministrazione;

**DISPONE DI:**

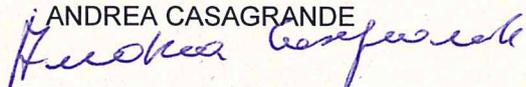
**PROCEDERE**, per quanto esposto in narrativa:

alla sottoscrizione dell'accordo esposto in narrativa

**RIMETTERE** la presente ordinanza agli atti del Consiglio di Amministrazione, nella prossima seduta per chiederne la relativa ratifica.

IL PRESIDENTE

ANDREA CASAGRANDE



IL DIRETTORE

D.SSA NADIA PALTRINIERI



