

ACCORDO AZIENDALE PER IL PERSONALE DIPENDENTE DI ITEA S.p.A.

Premio di risultato anno 2015 art. 70 CCNL Federcasa 2006-2009

Il giorno 3 giugno 2016 ad ore 10.00 presso la Sede della Società, ha luogo un incontro tra la delegazione trattante di ITEA S.p.A. rappresentata dal Presidente sig. Salvatore Ghirardini e il Direttore del personale dott. Silvano Librera, i rappresentanti sindacali interni del personale della Società e le Organizzazioni sindacali esterne, per la sottoscrizione del presente Accordo decentrato per i dipendenti di ITEA S.p.A.

Sono presenti:

per ITEA S.p.A.:

- sig. Salvatore Ghirardini - Presidente;
- dott. Silvano Librera - Direttore del personale;

per la delegazione sindacale, dai rappresentanti delle organizzazioni sindacali:

- sig. Stefano Galvagni - C.G.I.L.;
- sig.ra Marcella Tomasi - U.I.L.;
- sig. Maurizio Speziali - C.I.S.L.;
- geom. Dario Baldo - delegato C.G.I.L.;
- dott.ssa Elena Tonelli - delegata C.G.I.L.;
- geom. Massimo Bombardelli - delegato C.I.G.T.;
- ing. Alessio Fanton - delegato C.I.S.L.

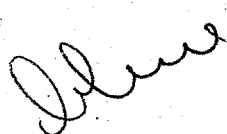
Premesso che:

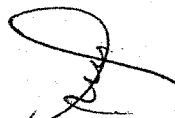
- in data 18 giugno 2008 il Consiglio di Amministrazione della Società ha approvato il Contratto Federcasa quale contratto da applicare ai dipendenti assunti dalla Società;
- l'articolo 5 del Contratto Federcasa 2006 - 2009 attribuisce alla contrattazione aziendale la funzione di negoziare contenuti economici variabili commisurati a parametri di produttività/redditività e correlati ai risultati legati all'andamento economico dell'Azienda;
- l'art. 70 del contratto collettivo Federcasa 2006-2009 prevede l'istituto del premio di risultato. Tale premio è volto ad incentivare la produttività del lavoro, nonché a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio e incrementi di redditività e competitività dell'Azienda, coinvolgendo i lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità. Ai

risultati conseguiti nella realizzazione di tali progetti è collegato il premio che viene distribuito ai lavoratori sulla base dei criteri e principi definiti;

- in data 27 marzo 2014 è stato sottoscritto l'Accordo sindacale per il rinnovo del CCNL Federcasa 2006-2009 per i trienni 2010 - 2012 e 2013 - 2015;
- in conseguenza del rinnovo, l'art. 70 del Contratto non ha subito alcuna variazione di sorta;
- il 30 marzo 2015 è stato siglato l'accordo di rinnovo dell'accordo del 28 giugno 2010 relativo a:
1. assenze e permessi, 2. ferie, 3. flessibilità, 4. indennità per maneggio denaro 5. premio di risultato, 6. lavoro straordinario, 7. trattamento di missione, 8. diritto allo studio, 9. formazione, 10. previdenza integrativa, 11. mensa aziendale, 12. indennità, 13. scadenza e modifica accordo.
- l'accordo 30/03/2015, all'articolo 5, prevede che in applicazione dell'art. 70 del CCNL Federcasa, il premio di risultato venga corrisposto a seguito di una contrattazione aziendale annuale con le OO.SS.;
- la deliberazione n. 1551 della Giunta Provinciale dd. 8 settembre 2014 (Direttive agli enti strumentali a carattere privatistico della Provincia in materia di personale), così come modificata dalla deliberazione n. 2228 del 22 dicembre 2014, alla parte II - paragrafo A.2 - punti 1) e 3), prevede: "gli enti strumentali a carattere privatistico della Provincia non possono procedere al rinnovo degli accordi aziendali e/o alla sottoscrizione di nuovi accordi aziendali se non per riconoscere al proprio personale, escluso quello con la qualifica di Dirigente e Quadro, retribuzioni incentivanti analoghe al Fo.r.e.g. della Provincia. In tal senso gli enti costituiscono un budget di spesa pari a quanto già liquidato o da liquidarsi di competenza dell'anno 2013, purché inferiore al budget calcolato effettuando un'equiparazione delle proprie categorie/livello con quelle provinciali";
- per l'anno 2014 la Provincia aveva autorizzato il rinnovo dell'accordo per la formazione del budget in deroga alle direttive succitate, ponendo le seguenti condizioni:
 - l'accordo andava siglato nelle more della definizione degli incentivi da corrispondere per l'attività di progettazione e direzione lavori dei dipendenti degli enti strumentali della Provincia che svolgono mansioni tecniche;
 - l'accordo doveva contenere una clausola che preveda una risoluzione anticipata collegata all'applicazione e adozione del/dei contratto/i unico/i previsto dal comma 6 dell'articolo 31 della legge provinciale n. 14/2014 (Legge provinciale di stabilità 2015);
 - l'accordo doveva valere per il solo anno 2014;
 - l'ammontare massimo del budget era limitato al budget assegnato per l'anno 2013;

m

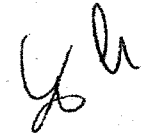


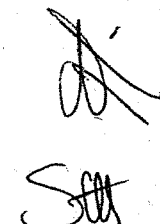


2/12









- con nota prot. 09350 di data 4 settembre 2015 la Società, in deroga alle succitate direttive, anche per l'anno 2015, ha fatto richiesta al Dirigente generale del Dipartimento Organizzazione Personale e Affari Generali della Provincia di poter procedere al rinnovo dell'accordo aziendale per la corresponsione del premio di risultato con un ammontare del budget superiore rispetto a quanto previsto dalle direttive stesse e, in particolare, con un budget analogo a quello dell'anno 2013;
- con deliberazione della Giunta n. 1633 dd. 28/09/2015, la Provincia ha autorizzato la Società a procedere alla costituzione del budget destinato alle retribuzioni incentivanti analoghe al Fo.r.e.g. provinciale secondo le modalità vigenti prima dell'adozione della deliberazione n. 1551/2014, così come modificata con la deliberazione n. 2288/2014, e comunque, come già previsto per i premi 2014, nel limite massimo di quanto speso nell'anno 2013;
- si propone quindi di procedere alla stipula del nuovo accordo inerente al premio di produttività anno 2015, nel rispetto di quanto statuito ai precedenti punti;
- ai fini di ottenere una tassazione agevolata, il presente accordo verrà depositato mediante la nuova procedura telematica.

Tutto ciò premesso, le parti, come sopra rappresentate,

CONCORDANO

Art. 1 Premio di risultato

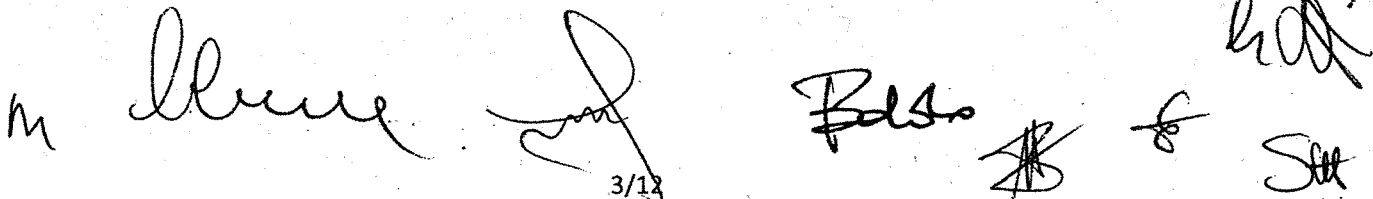
Ai sensi dell'articolo 70 CCNL Federcasa, relativo al premio di risultato da corrispondere a tutti i dipendenti, la Società fissa i seguenti criteri per la determinazione della massa salariale erogabile e di attribuzione della stessa.

Fase 1

DETERMINAZIONE DELLA MASSA SALARIALE EROGABILE

Il fondo annuo previsto dall'art. 70 del CCNL viene costituito annualmente sulla base dei conferimenti incentivanti provenienti dai seguenti obiettivi raggiunti:

A. 5% delle plusvalenze sulle alienazioni rilevate al 31 dicembre dell'anno di riferimento;



3/13

- B. € 100,00 per ogni contratto di locazione stipulato nell'arco dell'anno di riferimento;
- C. 2% dell'importo degli incrementi rilevati nell'anno di competenza sulle voci di bilancio relative a terreni e fabbricati di cui all'allegato 3 della nota integrativa al bilancio della Società denominato "Movimentazione terreni e fabbricati" depurato delle duplicazioni relative alla mera ricollocazione contabile della voce terreni edificabili per ultimazione cantieri di cui alla tabella "Analisi dei movimenti dell'esercizio - costo storico" al paragrafo B II - 1) della medesima nota integrativa.

Il fondo stesso che riguarda tutto il personale della Società e quello messo a disposizione della P.A.T. sarà ponderato proporzionalmente al numero dei dipendenti e ai livelli in essere alla data del 31/12 dell'anno di riferimento. Tale ponderazione costituirà la base del calcolo per la determinazione del fondo erogabile al solo personale della Società secondo i criteri di ripartizione di seguito riportati.

Fase 2

RIPARTIZIONE DELLA MASSA SALARIALE EROGABILE IN BUDGET

Una volta ottenuto il Fondo, esso viene ripartito in budget nel seguente modo:

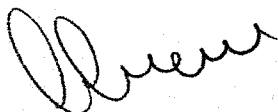
- ✓ Budget A (10% della quota C del Fondo),
- ✓ Budget B (70% del restante 90% del Fondo),
- ✓ Budget C (30% del restante 90% del Fondo).

Il **Budget A** è destinato a remunerare mansioni tecniche di cui alle declaratorie, non esaustive, previste nell'allegato 1.

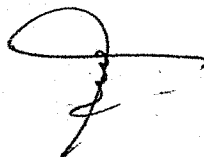
Il **Budget B** è destinato a tutti i dipendenti. Varia in base al livello di inquadramento e alle responsabilità connesse al ruolo (ruolo direttivo e/o di coordinamento, ruolo tecnico e quadro con funzioni di capo ufficio, cfr. allegato 3).

Il **Budget C** è destinato ai dipendenti particolarmente meritevoli (le eccellenze) ed è erogato a discrezione del Comitato di Direzione sentiti i dirigenti di settore. Il suo valore non può superare il 30% della somma delle altre quote attribuibili (B+C).

Nell'allegato 2.1 si riportano a titolo esemplificativo la determinazione dei valori per la quantificazione del fondo di risultato, nonché nell'allegato 2.2. la ripartizione teorica dei budget massimi e minimi per livello.



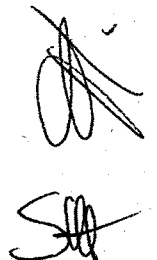
M



Bals



Yoh



Fase 3

VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI E DELLE PERFORMANCE DEI DIPENDENTI

Il **Budget A** viene distribuito sulla base dell'apporto dato da ciascun tecnico (in termini di ore di lavoro) alle mansioni di cui all'allegato 1.

Il **Budget B** viene erogato sulla base del raggiungimento degli obiettivi aziendali comunicati annualmente a ciascun dipendente e sulla base della presenza in servizio.

Il **Budget C** viene erogato a discrezione del Comitato di Direzione, sentiti i dirigenti di settore, tenuto conto di:

- ✓ competenze tecnico professionali
- ✓ problem solving
- ✓ collaborazione
- ✓ autonomia
- ✓ flessibilità
- ✓ direzione

Terminato il processo di valutazione, il Comitato di Direzione, attingendo al Budget C, ha la facoltà di aumentare fino al 30% l'importo attribuito del budget A e budget B nel caso in cui i risultati del dipendente rappresentino un'eccellenza all'interno di un gruppo di lavoro.

Al contrario, qualora, nonostante una serie di richiami da parte degli organi responsabili il rendimento del dipendente si attesti ad un livello giudicato non soddisfacente, quest'ultimo potrà essere estromesso dall'intero Fondo per l'anno di riferimento.

In corso d'anno su iniziativa del Dirigente di Settore o del dipendente possono essere organizzati appositi colloqui volti all'esame dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati e alla eventuale individuazione delle azioni di miglioramento.

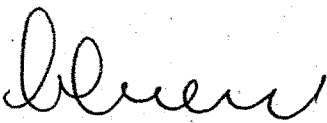
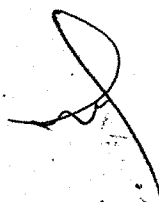
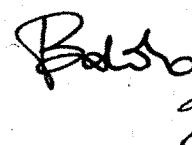

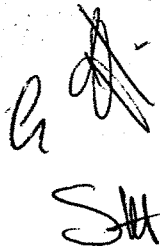

Fase 4

L'EROGAZIONE DEL PREMIO

Per i dipendenti che svolgono mansioni tecniche, il premio da erogare, sulla base delle modalità sopra esposte, consiste nella somma dei tre Budget (A+B+ eventuale C).

In tutti gli altri casi, consisterà nella sola somma del budget B ed eventuale C.

L'erogazione della quota del Fondo di risultato, che dovrà avvenire annualmente entro il 30 giugno successivo all'anno di riferimento, sarà commisurata a:

M      
5/12

- 1) livello di raggiungimento degli obiettivi prestabiliti e comunicati ai dipendenti entro il 28 febbraio dell'esercizio di riferimento; la definizione di tali obiettivi risponderà ai seguenti requisiti:
 - ancorati alle strategie della Società e all'attività svolta dai dipendenti;
 - misurabili;
 - definiti nel tempo;
 - significativi;
 - realistici;
 - valutati su diversi livelli di raggiungimento (soddisfacente - medio - elevato)
- 2) area e livello di inquadramento
- 3) assenza dal lavoro: le giornate di assenza dovute a maternità obbligatoria, a rischio, ferie, infortunio sul lavoro, sono considerate a pieno titolo come presenza in servizio.


Ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale si applica la proporzionale riduzione delle singole quote spettanti in rapporto al minore orario di servizio.


Entro quindici giorni dal ricevimento della scheda riportante il grado di raggiungimento degli obiettivi aziendali per l'anno di riferimento, il dipendente può chiedere la revisione della valutazione degli obiettivi proponendo le proprie deduzioni al Dirigente di Settore. Il dipendente, allo scopo, può farsi assistere da un rappresentante sindacale.

Art. 2 Modifica accordo

Ogni rimando contenuto nel presente Accordo riferito al CCNL Federcasa 2006 - 2009 aggiornato al 27 marzo 2014, verrà adattato alle eventuali modifiche che interverranno sul contratto nazionale di riferimento.

ITEA S.p.A.

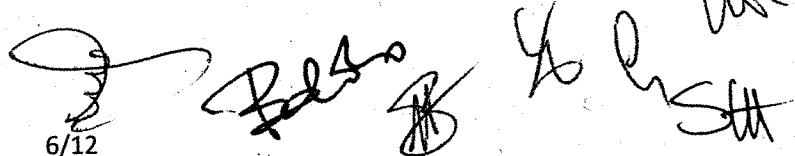
- Presidente - sig. Salvatore Ghirardini 

- Direttore del personale - dott. Silvano Librera ... 

RAPPRESENTANTI SINDACALI

- Stefano Galvagni - C.G.I.L. 

m



- Marcella Tomasi – U.I.L.
- Maurizio Speciali – C. I. S. L.
- Dario Baldo – delegato C.G.I.L.
- Elena Tonelli – delegata C.G.I.L.
- Massimo Bombardelli – delegato C.I.G.L.
- Alessio Fanton – delegato C.I.S.L.

[Handwritten signatures and marks corresponding to the list above]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]

Allegato 1

N.B.: I presenti allegati sono riportati a mero scopo esemplificativo

MANSIONI TECNICHE A TITOLO ESEMPLIFICATIVO

- Mansioni correlate alla progettazione (documento preliminare alla progettazione, studio di fattibilità, preliminare, definitiva ed esecutiva);
- Ruolo del Responsabile Unico del progetto (anche per fasi), e di Responsabile dei lavori;
- Alta Sorveglianza;
- Validazione dei progetti;
- Attività di Collaudo (anche inerente al Certificato di Regolare Esecuzione);
- Altre attività tecniche accessorie alle fasi di progettazione, affidamento ed esecuzione dei lavori pubblici e comunque previste dal decreto leg. 163/2006 e s.m.;
- Attività di supporto tecnico (stime, perizie, verifiche tecniche, ecc.) .

M

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]

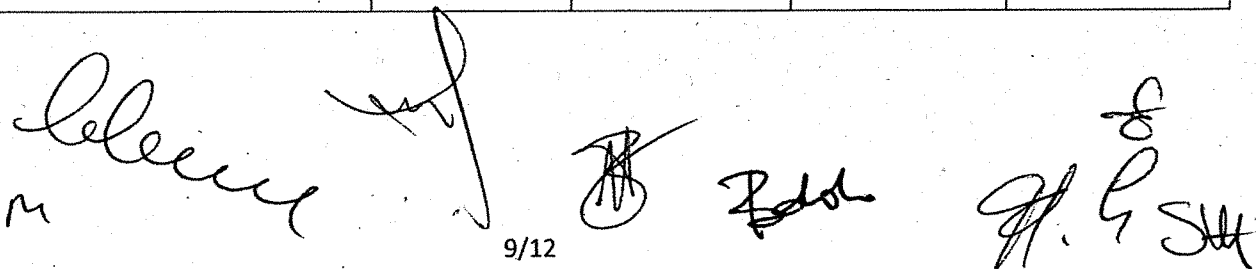
Allegato 2.1

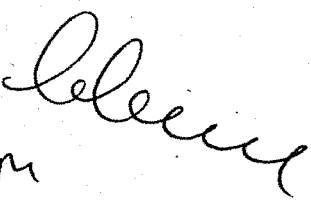
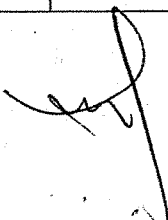
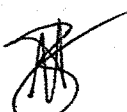

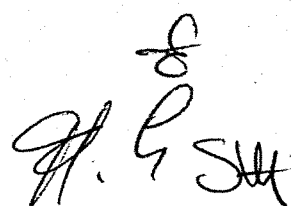
DETERMINAZIONE FONDO A TITOLO ESEMPLIFICATIVO

(dati di bilancio anno 2015)

VOCI DI BILANCIO	PESI	IMPORTO ANNO 2015	BUDGET COMPLESSIVO	BUDGET RAPPORTATO ALLA S.P.A.	PESO SUL TOTALE
A) Plusvalenze da cessione	5%	€ 3.999.857,00	€ 199.992,85	€ 93.035,24	22,57%
B) Contratti conclusi	€ 100,00	869	€ 86.900,00	€ 40.425,26	9,81%
C) Immobilizzazioni	2%	€ 29.962.085,00	€ 599.241,70	€ 278.762,95	67,62%
		TOTALE	€ 886.134,55	€ 412.223,45	100%

	BUDGET A	BUDGET B	Eventuale (max) BUDGET C	Tot. Fondo
Budget teorico anno 2015	€ 27.876,30	€ 269.043,01	€ 115.304,15	€ 412.223,45
Budget anno 2015 effettivamente erogabile, equivalente al budget anno 2013	€ 21.775,75	€ 164.252,00	€ 70.393,71	€ 256.421,47

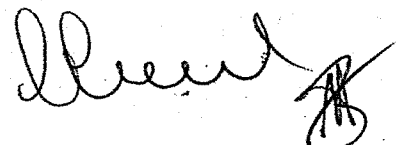

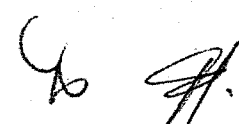
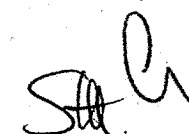


 m     

Allegato 2.2

DETERMINAZIONE MINIMI E MASSIMI TEORICI A TITOLO ESEMPLIFICATIVO

LIVELLO	Ruolo		BUDGET A	BUDGET B	BUDGET C	Budget A+B+C
C3	amm.	MIN	€ -	€ 1.779,46	€ 762,63	€ 2.542,09
C3	amm.	MAX	€ -	€ 1.779,46	€ 762,63	€ 2.542,09
C2	amm.	MIN	€ -	€ 1.302,47	€ 558,20	€ 1.860,67
C2	amm.	MAX	€ -	€ 2.027,75	€ 869,03	€ 2.896,78
B3	amm.	MIN	€ -	€ 465,17	€ 199,36	€ 664,53
B3	amm.	MAX	€ -	€ 2.330,30	€ 998,70	€ 3.329,00
B3	TC	MIN	€ 387,86	€ 1.975,87	€ 846,80	€ 3.210,53
B3	TC	MAX	€ 831,14	€ 2.813,86	€ 1.205,94	€ 4.850,94
A3	amm.	MIN	€ -	€ 2.055,08	€ 880,75	€ 2.935,83
A3	amm.	MAX	€ -	€ 2.997,94	€ 1.284,83	€ 4.282,77
A3	TC	MIN	€ 831,14	€ 2.142,95	€ 918,41	€ 3.892,50
A3	TC	MAX	€ 831,14	€ 3.681,96	€ 1.577,98	€ 6.091,08
A2	amm.	MIN	€ -	€ 2.681,25	€ 1.149,11	€ 3.830,36
A2	amm.	MAX	€ -	€ 3.286,38	€ 1.408,45	€ 4.694,83
A2	TC	MIN	€ 831,14	€ 3.140,91	€ 1.346,11	€ 5.318,16
A2	TC	MAX	€ 831,14	€ 4.419,09	€ 1.893,90	€ 7.144,13
Q1	amm.	MIN	€ -	€ 4.195,82	€ 1.798,21	€ 5.994,03
Q1	amm.	MAX	€ -	€ 4.287,27	€ 1.837,40	€ 6.124,67
Q1	TC	MIN	€ 831,14	€ 4.094,40	€ 1.754,74	€ 6.680,28
Q1	TC	MAX	€ 831,14	€ 4.582,36	€ 1.963,87	€ 7.377,37

10/12

Allegato 3

DETERMINAZIONE PESO PONDERATO PER LIVELLO E RUOLO

LIVELLO	RUOLO	PESO PONDERATO
Q1	amm.	4,61
Q1	amm.	3,29
Q1	amm.	3,25
Q1	amm.	3,24
Q1	amm.	3,22
Q1	TC	3,52
Q1	TC	3,19
Q1	TC	3,14
A2	amm.	2,52
A2	amm.	2,06
A2	TC	3,39
A2	TC	3,39
A2	TC	2,59
A2	TC	2,41
A3	amm.	2,30
A3	amm.	1,92
A3	amm.	1,89
A3	amm.	1,89
A3	amm.	1,83
A3	amm.	1,71
A3	amm.	1,65
A3	TC	2,83
A3	TC	2,50
A3	TC	2,38
A3	TC	2,22
A3	TC	1,95
A3	TC	1,65

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

[Handwritten signature]
 11/12

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

B3	amm.	1,79
B3	amm.	1,66
B3	amm.	1,66
B3	amm.	1,66
B3	amm.	1,64
B3	amm.	1,61
B3	amm.	1,58
B3	amm.	1,50
B3	amm.	1,43
B3	TC	2,16
B3	TC	2,16
B3	TC	2,16
B3	TC	2,13
B3	TC	2,13
B3	TC	2,06
B3	TC	1,95
B3	TC	1,92
B3	TC	1,88
C2	amm.	1,56
C2	amm.	1,54
C2	amm.	1,53
C2	amm.	1,51
C2	amm.	1,38
C2	amm.	1,36
C2	amm.	1,00
C3	amm.	1,37

La ponderazione dei livelli è effettuata :

a) sulla base della retribuzione fissa in godimento al 31.12.2014

b) per i tecnici, ad esclusione dei Quadri tecnici, sulla base della retribuzione fissa al 31.12.2014 incrementata del 30%

