

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

Premio di risultato anno 2017 art. 70 CCNL Federcasa 2006-2009

Il giorno 23 novembre 2017 ad ore 13.30 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 Speciali – C.I.S.L.;
- dott.ssa Elena Tonelli – delegata C.G.I.L.;
- geom. Massimo Bombardelli– delegato C.G.I.L.;
- dott.ssa. Sara Artico – delegata C.G.I.L.;
- 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. 2288 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”
- la Provincia in data 26 settembre 2017 ha comunicato alle Società partecipate, ai sensi delle direttive emanate dalla Giunta provinciale con deliberazione 2288/2014, di ...”procedere alla disdetta o al recesso dai contratti collettivi di lavoro di livello diverso dal primo, con effetto 31 dicembre 2017, al fine di adeguarli alle disposizioni che stabiliscono a carico della Provincia obblighi di contenimento della spesa”
- con nota di data 15 novembre 2017, il Dipartimento Organizzazione, personale e affari generali della Provincia ha fornito un chiarimento a riguardo, specificando che le Società possono procedere, in virtù della citata deliberazione 2288/2014, a sottoscrivere accordi di secondo livello per la distribuzione di premi di risultato, nei limiti indicati dalla deliberazione stessa per quanto attiene al budget erogabile. Contestualmente evidenziano come nel corso del mese di dicembre 2017 detti parametri di riferimento verranno modificati;

- si propone quindi di procedere alla stipula di un accordo inerente al premio di produttività anno 2017, nel rispetto di quanto statuito ai precedenti punti, riservandosi di adeguarlo nella misura del budget a disposizione nell'eventualità vengano disposte da parte del socio unico indicazioni diverse;
- 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;
- 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.

Il fondo erogabile ai dipendenti della Società non potrà comunque essere difforme alla misura determinata sulla base delle disposizioni impartite dalle direttive di cui alla delibera 2288/2014.

Si conviene che, nell'eventualità vengano disposte da parte del socio unico indicazioni diverse, come disposto con lettera della PAT del 15 novembre 2017, tale fondo andrà adeguato; in tal caso le parti sottoscriveranno un accordo integrativo.

## **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).

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.

## **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:

- 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. ....
- Marcella Tomasi – U.I.L. ....
- Maurizio Speziali – C. I. S. L. ....
- Elena Tonelli – delegata C.G.I.L. ....
- Massimo Bombardelli– delegato C.G.I.L. ....
- Alessio Fanton – delegato C.I.S.L. ....
- Sara Artico – delegato C.G.I.L. ....

## **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.) .

## Allegato 2.1

### DETERMINAZIONE FONDO A TITOLO ESEMPLIFICATIVO

(dati di bilancio anno 2016)

VOCI DI BILANCIO	PESI	IMPORTO ANNO 2016	BUDGET COMPLESSIVO	BUDGET RAPPORATATO ALLA S.P.A.	PESO SUL TOTALE
A) Plusvalenze da cessione	5%	€ 1.311.386,00	€ 65.569,30	€ 31.363,40	10,23%
B) Contratti conclusi	€ 100,00	1.108	€ 110.800,00	€ 52.998,35	17,29%
C) Immobilizzazioni	2%	€ 23.222.602,00	€ 464.452,04	€ 222.158,78	72,48%
		TOTALE	€ 640.821,34	€ 306.520,53	100%

	BUDGET A	BUDGET B	Eventuale (max) BUDGET C	Tot. Fondo
Budget teorico anno 2015	<del>€ 22.215,88</del>	<del>€ 199.013,25</del>	<del>€ 85.291,39</del>	<del>€ 306.520,52</del>
Budget anno 2015 effettivamente erogabile, equivalente al budget anno 2013	<del>€ 21.775,75</del>	<del>€ 164.252,00</del>	<del>€ 70.393,71</del>	<del>€ 256.421,47</del>
<b>BUDGET ANNO 2016</b> Importo effettivamente erogato per l'anno 2015 (al lordo dei decrementi dovuti alle assenze) ridotto del 15% Delibera PAT 1873_22/11/2016	<b>€ 18.283,02</b>	<b>€ 137.906,75</b>	<b>€ 59.102,89</b>	<b>€ 215.292,67</b>



## 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	€ -	€ 1.488,74	€ 638,03	€ 2.126,77
C3	amm.	MAX	€ -	€ 1.488,74	€ 638,03	€ 2.126,77
C2	amm.	MIN	€ -	€ 1.089,82	€ 467,06	€ 1.556,88
C2	amm.	MAX	€ -	€ 1.700,74	€ 728,89	€ 2.429,63
B3	amm.	MIN	€ -	€ 1.634,91	€ 700,68	€ 2.211,65
B3	amm.	MAX	€ -	€ 1.947,87	€ 834,80	€ 2.782,68
B3	TC	MIN	€ 360,43	€ 1.653,08	€ 708,46	€ 2.721,96
B3	TC	MAX	€ 772,34	€ 2.352,91	€ 1.008,39	€ 4.133,64
A3	amm.	MIN	€ -	€ 1.681,95	€ 720,84	€ 2.402,79
A3	amm.	MAX	€ -	€ 2.504,64	€ 1.073,42	€ 3.578,06
A3	TC	MIN	€ 707,98	€ 1.728,56	€ 740,81	€ 3.177,35
A3	TC	MAX	€ 772,34	€ 3.076,84	€ 1.318,65	€ 5.167,83
A2	amm.	MIN	€ -	€ 2.277,88	€ 976,23	€ 3.254,11
A2	amm.	MAX	€ -	€ 2.745,52	€ 1.176,65	€ 3.922,18
A2	TC	MIN	€ 463,40	€ 2.674,43	€ 1.146,18	€ 4.284,02
A2	TC	MAX	€ 772,34	€ 3.691,33	€ 1.582,00	€ 6.045,67
Q1	amm.	MIN	€ -	€ 3.507,41	€ 1.503,18	€ 5.010,59
Q1	amm.	MAX	€ -	€ 3.583,50	€ 1.535,78	€ 5.119,28
Q1	TC	MIN	€ 772,34	€ 3.475,60	€ 1.489,54	€ 5.737,48
Q1	TC	MAX	€ 772,34	€ 3.829,03	€ 1.641,01	€ 6.242,38

### Allegato 3

#### DETERMINAZIONE PESO PONDERATO PER LIVELLO E RUOLO

LIVELLO	Ruolo	PESO PONDERATO
Q1	TC	3,19
Q1	TC	3,19
Q1	amm.	3,22
Q1	amm.	3,29
Q1	amm.	3,25
Q1	amm.	3,24
Q1	TC	3,51
A2	TC	3,38
A2	amm.	2,52
A2	TC	2,63
A2	TC	2,45
A2	TC	3,39
A2	amm.	2,09
A3	amm.	1,54
A3	amm.	1,68
A3	amm.	2,30
A3	TC	2,82
A3	amm.	1,89
A3	TC	2,42
A3	amm.	1,86
A3	amm.	1,92
A3	TC	2,22
A3	TC	1,59
A3	TC	2,50
A3	amm.	1,92
A3	TC	2,14
B3	amm.	1,58
B3	TC	2,16
B3	TC	2,09
B3	TC	1,92
B3	amm.	1,50
B3	TC	2,16
B3	amm.	1,66
B3	TC	2,16

LIVELLO	Ruolo	PESO Ponderato
B3	amm.	1,66
B3	amm.	1,61
B3	amm.	1,42
B3	TC	1,92
B3	TC	2,05
B3	TC	1,52
B3	TC	1,95
B3	amm.	1,61
B3	TC	1,92
B3	amm.	1,66
B3	amm.	1,79
B3	TC	2,16
B3	TC	1,95
B3	amm.	1,61
B3	amm.	1,61
B3	TC	1,95
C2	amm.	1,00
C2	amm.	1,56
C2	amm.	1,53
C2	amm.	1,56
C2	amm.	1,38
C2	amm.	1,38
C2	amm.	1,56
C2	amm.	1,56
C3	amm.	1,37

La ponderazione dei livelli è effettuata :

- a) sulla base della retribuzione fissa in godimento al 31.12.2016
- b) per i tecnici, ad esclusione dei Quadri tecnici, sulla base della retribuzione fissa al 31.12.2016 incrementata del 30%