

**ART. 2 C.C.N.L. per i lavoratori delle aziende municipalizzate
di igiene urbana – Federambiente**

Criteria generali e metodologici

Belluno, 7 ottobre 2009

INDICE

Introduzione.

Le previsioni contrattuali.

Incentivi e andamento di bilancio.

Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.

L'attività progettuale contenuta nel quadriennio 2009 – 2012.

Premessa.

Le macro aree del piano.

A) progetti collegati ad incrementi di produttività.

- Considerazioni generali.
- Progetto rimborso assicurativo per danni.¹
- Progetto promozione dismissione del patrimonio inserito nel piano di vendita.²
- Progetto riduzione della morosità.
- Progetto relativo al monitoraggio e alle procedure di riscossione delle fatture emesse senza bollettazione.
- Riduzione dei costi a parità di resa dei servizi e delle prestazioni.

B) progetti collegati agli incrementi di qualità

- Risultati della customer satisfaction relativa al settore Manutentivo.
- Risultati della customer satisfaction relativa ai rapporti di front office.

C) progetti collegati ad altri elementi di competitività.

Innovazione:

- Progetto per la verifica dei dati reddituali degli assegnatari in base all'accesso alle banche dati dell'Agenzia delle Entrate.
- Progetto per la sistemazione degli archivi informatici con creazione e continuo aggiornamento della banca dati comune funzionale alla gestione delle locazioni, del patrimonio e degli interventi manutentivi, con sistema di implementazione o migrazione dati nel software in licenza d'uso di gestione dei cespiti e dell'inventario.
- Progetto relativo al monitoraggio costante dei costi analitici di ogni intervento edilizio.
- Progetto relativo al censimento dello stato di manutenzione e gestione degli impianti termici.

Progetti speciali.

D) Progetto Unico collegato alla produttività dell' Area Tecnica.

Considerazioni generali.

Modalità attuative e sistema di quantificazione e riparto.

¹ Progetto inserito a seguito della riunione del 16.09.2009.

² Progetto inserito a seguito della riunione del 16.09.2009.

Introduzione.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana – Federambiente, rinnovato con accordo del 30 giugno 2008 per il quadriennio 2007 - 2010 non modifica la persistente disciplina contenuta all'articolo 2 del CCNL 2003 -2006 relativa alla contrattazione di secondo livello ed ai benefici retributivi correlati ai programmi aziendali di miglioramento del servizio e delle condizioni di lavoro, tramite il miglioramento delle condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività.

Già in sede di prima applicazione del contratto di lavoro, a seguito della trasformazione da Istituto Autonomo per le Case Popolari in Azienda Territoriale per l'Edilizia Residenziale avvenuta con la legge regionale 9 marzo 1995, n. 10, vigente il precedente CCNL di igiene ambientale, l'Azienda ha provveduto tempestivamente ad approvare, nel rispetto delle procedure, il documento "Applicazione art. 29 CCNL Federambiente – Premio di risultato 1997-2000", ritenendo strategico utilizzare lo strumento della "produttività" per consolidare sin dagli inizi la nuova veste di ente pubblico economico.

L'esperienza percorsa nel quadriennio 1997-2000, riprodotta con il successivo piano 2001-2004, ha messo in luce la validità complessiva di questo strumento, che ha consentito non solo di introdurre una metodologia che puntava principalmente al miglioramento complessivo della struttura in termini di efficienza, economicità e efficacia della "mission" aziendale, che si sviluppa in filoni diversi ma complementari: da una parte un servizio di "protezione sociale" (garantire una abitazione pienamente decorosa alle fasce deboli di popolazione), dall'altra lo sviluppo di un'attività edilizia che consenta di incrementare l'offerta (in locazione o in proprietà) di abitazioni a prezzi calmierati, garantendo, al contempo, una soddisfacente redditività, dall'altra ancora il supporto agli enti territoriali nel settore dell'edilizia residenziale.

Seguendo la stessa impostazione metodologica è stato realizzato il piano quadriennale 2005-2008.

L'attuazione di questo ultimo piano, pur rispondendo alle finalità per cui era stato approvato, ha messo in luce alcuni punti critici, che necessitano interventi correttivi al fine di adeguarlo a una parte di esigenze aziendali e del personale mutate in questi ultimi anni.

Pertanto, il presente documento contiene alcune novità, destinate a divenire principi cardine della politica incentivante aziendale che possono essere riassunte:



- nella individuazione della partecipazione personale alle singole attività incentivate di ciascun dipendente,
- nella conseguente diretta correlazione tra partecipazione singola, risultato ottenuto e quantificazione individuale,
- nella concentrazione degli obiettivi,
- nella partecipazione attiva del personale alla costruzione del piano.

Il piano che di seguito verrà analiticamente esposto cercherà anche di dare risposte alle domande sollevate nel corso degli ultimi anni da parte delle Organizzazioni sindacali, finalizzate all'ottenimento dei benefici di cui all' articolo 92, comma 5 del Decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 (modificativo dell'articolo 18 della abrogata legge Merloni), come prima modificato dall' articolo 61, comma 8 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, disposizione poi abrogata dall'articolo 1, comma 10- quater, lettera b) del Decreto Legge 23 ottobre 2008 n. 162 (convertito con modifiche in Legge 22 dicembre 2008 n. 201) e infine successivamente ripristinata con modifiche dall'articolo 18, comma 4 sexies del Decreto Legge 29 novembre 2008 n. 185 (convertito con modifiche in Legge 28 gennaio 2009 n. 2).



Le previsioni contrattuali.

L'art. 2 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana così recita (omettendo le parti che non interessano):

“ 3. Le parti convengono che la contrattazione di secondo livello a contenuto economico debba perseguire, a fronte del miglioramento delle correlate condizioni di produttività, di competitività, di efficienza, di qualità e di redditività, anche il miglioramento delle condizioni di lavoro e la ripartizione dei benefici ottenuti.

4. Le erogazioni del livello di contrattazione aziendale sono strettamente correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione dei programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità ed altri elementi di competitività di cui le imprese dispongono, compresi i margini di produttività che potrà essere impegnata per accordo tra le parti, eccedente quella eventualmente già utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a livello di CCNL nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

5. Conseguentemente, il premio, derivante dal raggiungimento degli obiettivi sopra fissati dalla contrattazione aziendale, avrà caratteristiche proprie e diverse dagli altri elementi della retribuzione, in funzione del suo collegamento ai parametri presi a riferimento ed in diretta connessione alla variabilità dei risultati conseguiti o in relazione al raggiungimento dei traguardi convenuti.

6. Idonei indicatori saranno individuati per determinare l'incidenza ed il concorso del fattore lavoro alla realizzazione di efficienza ed economicità i cui risultati economici complessivamente raggiunti individuano le risorse da destinare in quota parte al premio di produttività, la cui entità non potrà essere superiore al 33% del beneficio conseguito.

7. Il premio, per sua natura, non potrà essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dell'insieme degli obiettivi aziendali. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale, una volta che si siano verificati in concreto gli incrementi di cui al 4° comma.

8. La natura collettiva del premio non esclude che gli importi da erogare possano essere differenziati, anche all'interno della stessa unità produttiva, in funzione dei diversi livelli di professionalità e della prestazione lavorativa effettivamente resa.

9. Il premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale ed è escluso dalla base di calcolo del TFR.

10. L'accordo di secondo livello a contenuto economico ha durata quadriennale e la relativa contrattazione avviene nel rispetto dei cicli negoziali. In tale premessa, tale contrattazione non può essere attivata nel periodo decorrente da tre mesi prima della scadenza del contratto nazionale o del biennio economico sino a quattro mesi dopo la presentazione delle richieste per il rinnovo del medesimo.”

In attuazione a quanto contrattualmente previsto, L'accordo di secondo livello (contrattazione di secondo livello aziendale) deve essere sottoscritto tra ATER ed organizzazioni sindacali (RSA, congiuntamente alle strutture territorialmente competenti delle OO.SS. stipulanti il CCNL) e deve essere approvato da parte del Consiglio di Amministrazione.

La trattativa aziendale deve svolgersi in condizioni di normalità, con esclusione di iniziative unilaterali, ivi comprese le azioni dirette di qualsiasi tipo, per un periodo di due mesi dall'inizio della trattativa medesima.

Qualora non dovessero sussistere i presupposti e/o le condizioni per la definizione dell'accordo aziendale, troverebbero applicazione le disposizioni relative a "Contrattazione integrativa – Compenso per la qualità della prestazione" contenute nell'articolo 2 del CCNL a cui il presente documento rimanda per una più approfondita analisi.

La verifica dei risultati viene effettuata da parte della Commissione di verifica a cadenza semestrale³ in base agli standard prefissati nel progetto di produttività economica, evidenziando i risultati a consuntivo.

Limitatamente all'anno 2009, in considerazione del protrarsi nel corso dell'anno delle trattative per il rinnovo del piano quadriennale, non verrà svolta la verifica intermedia ma si procederà solamente a quella finale, anche in considerazione della storicizzazione dell'attività progettuale inserita nel piano.⁴



³ la cadenza semestrale è stata decisa nella riunione del 26.06.2009.

⁴ proposta di integrazione richiesta dalla UIL FPL nota prot 6983 del 1.10.2009.



Incentivi e andamento di bilancio.

La determinazione del premio viene stabilita dal Consiglio di Amministrazione sulla base delle risultanze della Commissione.

Alla quantificazione del premio concorrono anche i risultati legati all'andamento economico dell'Azienda.

Di conseguenza il Consiglio di Amministrazione può determinare una percentuale di variazione sui risultati registrati a consuntivo, comunque non superiore agli importi massimi previsti annualmente dal presente documento e non inferiore agli importi minimi contrattualmente previsti dal paragrafo del CCNL "Contrattazione integrativa – Compenso per la qualità della prestazione", sulla base dell'andamento del bilancio (consuntivo), assumendo come parametri l'utile, l'andamento della cassa ovvero altri indicatori di carattere più specifico.

Nello specifico caso in cui il risultato di esercizio non registri un utile di bilancio, si ritiene che il Consiglio di Amministrazione possa stabilire di non corrispondere il premio, indipendentemente dai risultati registrati a consuntivo sugli obiettivi del presente documento.



Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.⁵

Viene costituita, in analogia al passato, la Commissione relativa all'applicazione del premio di risultato.

Essa è composta da:

- ◆ Presidente;
- ◆ Direttore;
- ◆ Dirigente Area Tecnica;
- ◆ Dirigente Area Amministrativa,


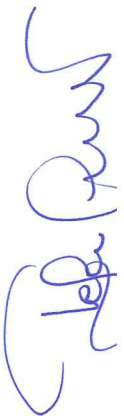

e potrà essere integrata sulla base di esigenze che dovessero emergere successivamente.

Compiti della Commissione sono:

- a) Monitorare lo stato di avanzamenti dei singoli progetti;
- b) Verificare le risultanze relative ai progetti;
- c) Sottoporre al Consiglio di Amministrazione la proposta del premio annuo di risultato. La relazione conterrà i dati utili per le determinazioni del Consiglio di Amministrazione;
- d) Proporre, se ritenuto, e comunque senza escludere altre procedure, modificazioni ai documenti relativi al premio di risultato.

La Commissione si avvarrà della struttura aziendale per la raccolta dei dati e di ogni altro elemento utile di valutazione ed, in particolare, dell'Ufficio con competenze di controllo di gestione, considerati i significativi dati di contabilità analitica da esso raccolti ed elaborati.

Segretario della Commissione potrà essere anche un dipendente non componente.

⁵ la composizione della Commissione è confermata nella riunione sindacale del 16.09.2009

L'attività progettuale contenuta nel quadriennio 2009 - 2012.

Premessa.

In ragione dell'esperienza maturata, per il quadriennio 2009-2012 si ritiene opportuno operare sulla base delle seguenti linee-guida che riprendono, migliorandole, l'impostazione dei quadrienni precedenti.

Il programma avrà una durata sperimentale negli anni 2009 - 2010.⁶

Per ogni singolo progetto, il 50%⁷ della somma complessiva di premio quantificato, verrà distribuito da Direttore e Dirigente di Area secondo i seguenti parametri a contenuto soggettivo:

- capacità di risposta in direttive/assunzione di responsabilità;
- autonomia nel lavoro;
- qualità nel lavoro;
- capacità di coordinamento/relazione infra e fra uffici;
- partecipazione ai progetti e contribuzione alla loro realizzazione.

La base di partenza per ciascun parametro e per ciascun livello di inquadramento è quella relativa alla "normale diligenza" di un dipendente.

(L'applicazione di provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo scritto comporterà l'esclusione dell'erogazione del premio per il dipendente sanzionato⁸.)

A titolo esemplificativo e non esaustivo, di seguito si esplica il contenuto di ogni singolo parametro.
Capacità di risposta a direttive e assunzione di responsabilità.

Il parametro indica, con riferimento al livello, l'atteggiamento positivo, trainante, disponibile al cambiamento nei confronti delle direttive impartite.

Correlato a ciò, vi è l'assunzione di responsabilità, ovvero la "fiducia" verso la persona nell'affidamento di un lavoro.

Autonomia nel lavoro, iniziativa personale e orientamento al risultato economico aziendale.

Questo parametro considera la capacità di svolgere le proprie mansioni con l'ottica del miglioramento delle procedure, dell'aggiornamento professionale e dell'orientamento al risultato economico aziendale.

Qualità del lavoro.

Riguarda la "presentazione" del lavoro, in termini di completezza, analisi, assunzione di tutti i dati necessari per prendere una decisione, la proposta finale.

⁶ decisione adottata all'incontro sindacale del 16.09.2009, a seguito della richiesta delle OO.SS. del 26.6.2009.

⁷ la percentuale del 50% viene confermata nella riunione del 16.09.2009.

⁸ periodo definitivamente stralciato nella riunione del 16.09.2009 a seguito di richiesta delle OO.SS.



Capacità di coordinamento ed attitudine a valutare le implicazioni del proprio operato sulla struttura aziendale.

Riguarda l'attitudine a "dialogare" e lavorare in gruppo, nonché a ragionare in termini di struttura complessiva aziendale.

In particolare, per quanto riguarda i responsabili di ufficio, questo significa capacità a dirigere e coordinare l'attività di ufficio e a rapportarsi con gli altri uffici.

Partecipazione ai progetti e contribuzione alla loro realizzazione.

Riguarda l'impegno, il coinvolgimento e il contributo alla realizzazione dei progetti del piano della produttività.

⁹La valutazione dei parametri a contenuto soggettivo verrà graduata secondo la griglia di valutazione di seguito riportata:

criteri di valutazione	
risposta in direttive/assunzione di responsabilità	
0<=20	direttive e responsabilità: mai/raramente
20<=40	direttive:a volte - responsabilità: mai/ raramente
40<=60	direttive:spesso - responsabilità: a volte
60<=80	direttive:sempre - responsabilità spesso
80<=100	direttive: sempre -responsabilità sempre
autonomia nel lavoro	
0<=20	mai/raramente
20<=40	a volte
40<=60	spesso se sollecitato
60<=80	spesso senza solleciti
80<=100	quasi sempre/sempre senza solleciti
qualità nel lavoro	
0<=20	mai/raramente
20<=40	a volte
40<=60	spesso se sollecitato
60<=80	spesso senza solleciti
80<=100	quasi sempre/sempre senza solleciti
coordinamento / relazione infra e fra uffici	
0<=20	coordinamento e relazione: mai/raramente
20<=40	coord.:a volte-relaz.:mai/raramente
40<=60	coordinamento:spesso-relazione:a volte
60<=80	coordinamento:sempre - relazione spesso
80<=100	coordinamento: sempre -relazione sempre
partecipazione-realizzazione progetti	
0<=20	partecipazione/contribuzione:mai/raramente
20<=40	partec.ne:a volte-contrib.ne:mai/raramente
40<=60	partec.ne:spesso-contrib.:a volte
60<=80	partec.ne:sempre-contrib.ne spesso
80<=100	partec.ne:sempre-contribuzione:sempre

⁹ l'esplicazione analitica della griglia di valutazione è stata presentata alle OO.SS. e accettata nella riunione del 16.09.2009.





Per valorizzare il ruolo premiale della Dirigenza, si prevede la possibilità di riconoscere l'erogazione, ai dipendenti più meritevoli, di quelle somme, o parte di esse, che possono derivare dalla differenza tra la somma di premio prevista per l'anno e quella in concreto ottenuta dall'analisi dei risultati a consuntivo.

Le somme conseguenti alla realizzazione del progetto e dell'attività, che risulteranno non assegnate al singolo dipendente per il mancato raggiungimento del massimo della valutazione prevista, non costituiranno economie per l'Azienda, ma verranno ridistribuite tra tutti i partecipanti al progetto in proporzione alla valutazione da ciascuno conseguita.¹⁰

Le somme da erogarsi al personale appartenente all' 8° e al 7° livello verranno ridotte rispettivamente del 15% e 10%. Gli importi così quantificati e non erogati, verranno distribuiti in proporzione ai dipendenti appartenenti al 5° e 6° livello¹¹.

Il premio di risultato non sarà computabile in alcun istituto contrattuale e sarà anche escluso dal calcolo per il Trattamento di Fine Rapporto.

Per quanto non espressamente indicato in questo documento si applica, se non incompatibile, quanto previsto per il quadriennio 2005-2008.

Le macro-aree del piano.

Sono individuate le seguenti macro-aree nelle quali si articola il piano:

- A. Progetti collegati agli incrementi di produttività.
- B. Progetti collegati agli incrementi di qualità
- C. Progetti collegati ad altri elementi di competitività,
- D. Progetto Unico collegato alla produttività dell' Area Tecnica.

A. Progetti collegati agli incrementi di produttività.¹²

Considerazioni generali.

Analizzando nel complesso le varie attività da realizzarsi per il perseguimento degli obiettivi, tenuto conto di tutte le componenti variabili prevedibili che potranno influenzare i risultati finali e dell'andamento storico degli stessi, si prevede che nel corso della vigenza del piano possano essere distribuiti al massimo 18.000 euro per questa tipologia di progetti, se si realizzeranno gli scenari ipotizzati e si raggiungeranno pienamente gli obiettivi fissati.

La macro - area si articola in singoli progetti dove espressamente vengono individuati :

¹⁰ Periodo inserito a seguito di decisioni adottate nell'incontro del 16.09.2009.

¹¹ Periodo inserito a seguito di decisioni adottate nell'incontro del 16.09.2009.

¹² Rispetto il progetto presentato in maniera definitiva all'incontro del 27.05.2009, accogliendo nella riunione del 16.09.2009 le richieste dell' OO.SS. le somme previste sono aumentate a 18.000 euro, per effetto dell'inserimento di 2 nuovi progetti.

- i singoli partecipanti,
- la partecipazione in termini percentuali di ogni dipendente al riparto della somma che verrà quantificata in base al risultato raggiunto.

I progetti contengono tutti gli elementi indispensabili per la determinazione del premio anno per anno, stabilendo in ogni caso una cifra massima erogabile.

Progetto rimborso assicurativo per danni.¹³

Il progetto mira a mantenere elevato l'importo recuperato dalle compagnie di assicurazione a seguito di sinistri e danni, soprattutto agli immobili.

Dalle analisi di bilancio emerge che i danni rimborsabili si aggirano annualmente mediamente intorno ai 18.000 – 22.000 euro. Tenuto conto anche delle franchigie a carico del contraente, si ritiene che costanti ricavi, pari almeno all'80% di costi di pari natura iscritti nello stesso anno a bilancio, possa essere un obiettivo perseguibile solamente con particolare cura e attenzione da parte di personale specificatamente a tale fine individuato, che potrà essere incentivato per il raggiungimento dell'obiettivo con una somma pari a 1.000 euro annui.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De Cian Susanna	35,00%
Da Pian Luciano	17,50%
Viel Angelo	30,00%
Mares Giuseppe	17,50%

Progetto promozione dismissione del patrimonio immobiliare.¹⁴

Il progetto si propone di accelerare le procedure di dismissione del patrimonio immobiliare inserito nei piani di vendita aziendali. L'esperienza degli ultimi due anni, maturata applicando le nuove

¹³ Progetto inserito a seguito della decisione adottata nella riunione del 16.09.2009.

¹⁴ Progetto inserito a seguito della decisione adottata nella riunione del 16.09.2009.

disposizioni di legge, ha dimostrato quanto sia difficile alienare il patrimonio di edilizia residenziale pubblica a un prezzo che sia prossimo a quello di mercato. Le difficoltà si sono accentuate con la nota crisi economica, che si è fatta sentire particolarmente nel settore delle costruzioni e delle compravendite immobiliari e del annesso accesso al credito. Si rende pertanto necessario incrementare la liquidità aziendale con la dismissione di quella parte del patrimonio che rappresenta un costo eccessivo per l'Azienda in termini di manutenzione, gestione e redditività.

Analizzando l'andamento delle vendite degli anni passati degli alloggi dello Stato (pari per tipologia, età stato di conservazione a quelli ora inseriti nel piano di dismissione), considerando anche la differente propensione all'acquisto, conseguente al momento economico congiunturale e al differente prezzo richiesto, si indicano i seguenti obiettivi al cui raggiungimento è collegato un premio da corrispondere ai partecipanti al progetto:

da 0 euro a 500.000 euro di vendite – premio pari a 0 euro

da 500.000 euro a 700.000 di vendite – premio pari a 1.000 euro

da 700.000 euro a 800.000 di vendite – premio pari a 1.500 euro

oltre 800.000 euro di vendite – premio pari ad euro 2.000 euro

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De Cian Susanna	7,5 %
Da Pian Luciano	20 %
Viel Angelo	7,5 %
Gambardella Stefano	15 %
Rossi Luigi	15 %
Fregona Willy	15 %
Bonfanti Bruno	5 %
Mares Giuseppe	15 %

Progetto riduzione della morosità.¹⁵

¹⁵ Progetto modificato rispetto la stesura originaria presentata il 27.05.2009 a seguito di quanto deciso nelle riunioni del 26.06.2009 e 16.09.2009.





Viene confermata la validità del progetto, già sperimentato nel precedente quadriennio, per cui rappresentano incrementi di produttività i risultati positivi derivanti dal controllo del fenomeno morosità.

Il progetto attuale, conservando i presupposti e perseguendo le stesse finalità di quello del quadriennio precedente, presenta alcune semplificazioni applicative.

In primo luogo, la quantificazione del premio avverrà anno per anno, senza quantificazione preventiva dei possibili risultati raggiungibili nei 4 anni del piano e prevedendo, in alternativa, un tetto massimo di premio erogabile.

Secondariamente, poiché l'incremento del mancato pagamento delle spese condominiali, con conseguente sostituzione aziendale, rappresenta un elemento sempre più incisivo nell'incremento della morosità, nel progetto verrà considerato a fine di ogni anno il rapporto in termini percentuali tra crediti contabilizzati per canoni e spese accessorie, con le riscossioni verificatesi sui predetti crediti (non più quindi solo i crediti da canoni).

Per la quantificazione del premio attribuibile al progetto, si determinerà nell'anno in esame la morosità che sarebbe maturata sui crediti dell'esercizio, se a questi avessimo applicato la stessa percentuale registrata nell'anno precedente. La differenza tra il risultato così ottenuto e quello effettivamente registrato, se positivo, rappresenterà l'incremento di produttività, distribuibile nella misura massima del 33% ai dipendenti interessati al progetto.

Il tetto massimo della somma della somma da distribuirsi ogni anno è pari a 11.000 euro.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De Luca Moraldo	28,6%
Soccal Simone	11,4%
Frare Paola	13,2%
De Cian Susanna	1,4%
Da Pian Luciano	2,7 %
Viel Angelo	1,6 %
Sacchet Elio	0,2 %
neo assunto Uff.Inquilinato	15,7 %
Rizzo Lorella	10,0 %
Dal Magro Tiziana	4,1 %
Fregona Willy	8,4 %
Bonfanti Bruno	2,7 %

Progetto relativo al monitoraggio e alle procedure di riscossione delle fatture emesse senza bollettazione.¹⁶

Allo stato attuale dei fatti non esiste un monitoraggio e una supervisione di tutte le fatture emesse nei confronti di creditori non assegnatari di alloggi. Ogni singola posizione creditoria viene per prassi seguita dal dipendente che materialmente ha emesso la fattura, che ha una visione parziale dei crediti vantati dall' Azienda. Una recente analisi di tutta la tipologia delle posizioni creditorie ha evidenziato che sussistono crediti non riscossi risalenti a tre anni fa, con importi significativi. Si rende quindi necessario approntare uno strumento di monitoraggio delle fatture, di rilevazione del credito e delle date di maturazione e scadenza, al fine di intervenire tempestivamente per la riscossione.

Nel progetto verrà considerato a fine esercizio il rapporto in termini percentuali tra crediti esistenti e le riscossioni verificatesi nel corso dell'anno.

Per la quantificazione del premio attribuibile al progetto, si determinerà nell'anno in esame l'entità dei crediti che sarebbero maturati nel corso dell'esercizio, se a questi avessimo applicato la stessa percentuale registrata nell'anno precedente. La differenza tra il risultato così ottenuto e quello effettivamente registrato, se positivo, rappresenterà l'incremento di produttività, distribuibile nella misura massima del 33% ai dipendenti interessati al progetto.

Il tetto massimo della somma da distribuirsi ogni anno è pari a 2.000 euro.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

Rizzardi Giovanni	5,00%
Soccal Simone	25,00 %
Dal Pont Ermes	15,00 %
Rossi Gianluca	12,50 %
De Cian Susanna	20,00%
Da Pian Luciano	17,50 %
Viel Angelo	5,00 %

Riduzione dei costi a parità di resa dei servizi e delle prestazioni.¹⁷

¹⁶ Progetto modificato rispetto la stesura originaria presentata il 27.05.2009 a seguito di quanto deciso nelle riunioni del 26.06.2009 e 16.09.2009.

¹⁷ Progetto modificato rispetto la stesura originaria presentata il 27.05.2009 a seguito di quanto deciso nelle riunioni del 26.06.2009 e 16.09.2009.



Anche questo progetto è stato attuato nel precedente quadriennio e, visti i risultati positivi ottenuti in termine di minor costi, si ritiene di riproporlo per i margini d'intervento che ancora presenta.

In particolare ci si riferisce ai costi di cancelleria, pulizia – riscaldamento – energia elettrica – acqua, postali – telefoniche.

Infatti, per quel che riguarda, ad esempio, le spese di pulizia degli Uffici, un nuova modulazione nel contratto di appalto, che tenga conto, sia della tipologia, che della frequenza delle prestazioni rese dall'attuale impresa appaltatrice, potrebbe portare a minori costi, senza incidere sulla funzionalità del servizio. Anche negli altri servizi e forniture, oggetto del progetto si potrebbero ridurre ulteriormente i costi, per effetto della sempre più marcata libera concorrenza sul mercato e per il blocco delle tariffe imposto a taluni, almeno per il prossimo biennio.

Per la quantificazione del premio attribuibile al progetto, si confronterà nell'anno in esame il costo complessivo sopportato per i suddetti servizi e forniture, con quello dell'anno precedente rivalutato con il tasso d'inflazione reale registrato nello stesso anno. La differenza tra il risultato così ottenuto e quello realizzato nell'anno del premio da erogarsi, se positivo, rappresenterà la riduzione dei costi, distribuibile nella misura massima del 33% ai dipendenti interessati al progetto.

Il tetto massimo della somma da distribuirsi ogni anno è pari a 2.000 euro.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De luca Moraldo	10,00
Rizzardi Giovanni	17,50
Soccal Simone	5,00
De Cian Susanna	15%
Gambardella Stefano	5%
Sacchet Elio	15%
Ferraresi Cinzia	15,00
Giadresi Ivana	10,00
Dal Magro Tiziana	7,50



B. Progetti comuni collegati agli incrementi di qualità .

Considerazioni generali.

La categoria dei seguenti progetti interessa tutti i dipendenti dell' Azienda. Complessivamente per la macro area vengono stanziati annualmente 17.000¹⁸ euro ripartiti e distribuiti secondo le modalità di seguito espresse.

I singoli progetti.

Risultati della customer satisfaction relativa al settore Manutentivo.¹⁹

Vengono stanziati euro 5.000²⁰ per il perseguimento del risultato pari o superiore all' 80% di consensi positivi manifestati sul totale delle risposte ricevute nel settore specifico. Percentuali inferiori non comporteranno erogazioni di premio.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

Rizzardi Giovanni	2,00%
Soccal Simone	2,00%
Dal Pont Ermes	2,00 %
Rossi Gianluca	2,00 %
Mastel Piera	12,00 %
Frare Paola	4,00 %
Viel Angelo	9,00 %
Gambardella Stefano	7,00 %
Rossi Luigi	6,00 %
Sacchet Elio	8,00 %
neo assunto Uff. Inquilinato	4,00 %
Rizzo Lorella	5,00 %
Ferraresi Cinzia	4,00 %
Giadresi Ivana	5,00 %
Dal Magro Tiziana	8,00 %
Fregona Willy	2,00 %
Bonfanti Bruno	6,00 %
Mares Giuseppe	12,00 %

¹⁸ La proposta originaria del 27.05.2009 prevedeva un importo complessivo pari a 10.000 euro, innalzato a 17.000 euro in base a quanto deciso nella riunione del 16.09.2009.

¹⁹ Progetto modificato rispetto la stesura originaria presentata il 27.05.2009 a seguito di quanto deciso nelle riunioni del 26.06.2009 e 16.09.2009.

²⁰ La proposta originaria del 27.05.2009 prevedeva un importo pari a 3.000 euro, innalzato a 5.000 euro in base a quanto deciso nella riunione del 16.09.2009.

 17





Risultati della customer satisfaction relativa ai rapporti di front office.²¹

Vengono stanziati euro 12.000²² per il perseguimento del risultato pari o superiore all' 80% di consensi positivi manifestati sul totale delle risposte ricevute nel settore specifico. Percentuali inferiori non comporteranno erogazioni di premio.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De Luca Moraldo	7,50%
Rizzardi Giovanni	4,17 %
Soccal Simone	2,50 %
Dal Pont Ermes	2,50 %
Rossi Gianluca	2,50 %
Mastel Piera	3,33 %
Frare Paola	9,17 %
De Cian Susanna	1,67 %
Da Pian Luciano	7,92 %
Viel Angelo	5,42 %
Gambardella Stefano	2,50 %
Rossi Luigi	3,33 %
Sacchet Elio	4,17 %
neo assunto Uff. Inquilinato	5,42%
Rizzo Lorella	10,00 %
Ferraresi Cinzia	4,58 %
Giadresi Ivana	12,50 %
Dal Magro Tiziana	2,50 %
Fregona Willy	5,83 %
Bonfanti Bruno	2,50 %

²¹ Progetto modificato rispetto la stesura originaria presentata il 27.05.2009 a seguito di quanto deciso nelle riunioni del 26.06.2009 e 16.09.2009.

²² La proposta originaria del 27.05.2009 prevedeva un importo pari a 7.000 euro, innalzato a 12.000 euro in base a quanto deciso nella riunione del 16.09.2009.



C. Progetti comuni collegati ad altri elementi di competitività (20.000 euro annui).

Considerazioni generali.

La macro area contiene progetti classificabili come " innovativi e speciali" in quanto destinati al cambiamento di processi o servizi, con l'adozione di nuove soluzioni, che siano significativamente migliorative rispetto quelle attuali, sfruttando al meglio le conoscenze già esistenti. L'Azienda individua i progetti "speciali", destinati ad incidere su specifiche e puntuali attività aziendali, mentre, nella logica collaborativa e di coinvolgimento responsabile del personale al piano, assegna un budget di euro 5.000 annui al premio di proposte, idee e progetti di innovazione proposti direttamente dai dipendenti e valutati dalla Commissione di cui al presente documento.

I singoli progetti speciali (15.000 euro annui).

Progetto per la verifica dei dati reddituali degli assegnatari in base all'accesso alle banche dati dell'Agenzia delle Entrate.

Il progetto si pone l'obiettivo di utilizzare il programma di accesso alle banche dati dell' Agenzia delle Entrate per verificare la veridicità delle autocertificazioni relative alle posizioni reddituali denunciate dai nostri assegnatari e la completezza delle stesse e dei redditi del nucleo familiare. Per l'esecuzione del progetto verrà analizzato l'ultimo anno di dichiarazione dei redditi disponibili nel sito Entratel.

Per le maggiori entrate che deriverebbero da redditi non dichiarati, totalmente o parzialmente, si prevede di stanziare per il progetto euro 200 per ogni nucleo familiare totalmente o parzialmente evasore scoperto, fino a un massimo di euro 3.000 all'anno.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

Frare Paola	6,67%
Da Pian Luciano	27,50%
Viel Angelo	26,66%
Giadressi Ivana	20%
Bonfanti Bruno	19,17%



Progetto per la sistemazione degli archivi informatici con creazione e continuo aggiornamento della banca dati comune funzionale alla gestione delle locazioni, del patrimonio e degli interventi manutentivi, con sistema di implementazione o migrazione dati nel software in licenza d' uso di gestione dei cespiti e dell'inventario.

Somma stanziata per il progetto : euro 4.000.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

De Luca Moraldo	1,88%
Rizzardi Giovanni	8,75%
Soccal Simone	3,13%
Mastel Piera	7,50%
Gambardella Stefano	15,00%
Rossi Luigi	18,75%
Sacchet Elio	17,50%
Fregona Willy	13,75%
Bonfanti Bruno	13,75%

Progetto relativo al monitoraggio costante dei costi analitici di ogni intervento edilizio.

Considerazioni generali.

il progetto mira ad avere costantemente sotto controllo la situazione dei costi analitici sopportati dall'Azienda per ogni intervento edilizio. Sulla base quindi dei certificati di pagamento emessi dall'Ufficio tecnico e dei dati ricavabili dal controllo di gestione interno sul costo del personale e sui costi indiretti, sarà possibile per l'Ufficio Ragioneria improntare un sistema di rilevazione di costi reali e non presuntivi effettivamente sostenuti a una certa data. Il sistema dovrà anche distinguere le fonti di finanziamento impegnate e utilizzate.

Somma stanziata per il progetto : euro 4.000.



Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

Soccal Simone	31,50%
De Cian Susanna	35,62%
Ferraresi Cinzia	32,88%

Progetto relativo al censimento dello stato di manutenzione e gestione degli impianti termici .

E' interesse prioritario dell' Azienda monitorare costantemente lo stato di manutenzione, l'utilizzo e la gestione degli impianti di riscaldamento degli immobili aziendali. Per evitare l'ispezione di ogni impianto da parte del personale aziendale, si ritiene di richiedere la collaborazione degli inquilini, in modo che la maggior parte delle informazioni possano essere acquisite con il questionario di customer satisfaction e ridurre il numero degli accessi diretti ai casi ritenuti strettamente necessari. i Risultati ottenuti e validati verranno conservati in apposita banca dati .

Somma stanziata per il progetto : euro 4.000.

Soggetti partecipanti al progetto e percentuale di distribuzione:

Rizzardi Giovanni	5,00%
Mastel Piera	20,00%
Dal Pont Ermes	4,50%
Rossi G.L.	10,75%
Viel Angelo	10,00%
Rossi Luigi	6,25%
Sacchet Elio	13,13%
Dal Magro Tiziana	2,49%
Bonfanti Bruno	3,75%
Mares Giuseppe	24,13%



Progetti innovativi (5.000 euro annui).

L'Azienda incentiva la formulazione di idee, proposte e progetti innovativi provenienti direttamente dai singoli dipendenti o gruppi di essi, destinati ad incidere anche trasversalmente sull'attività lavorativa migliorandola in termini di qualità, di risultati, di tempi e competitività in generale. Le proposte verranno valutate dalla Commissione, la quale individuerà i progetti meritevoli e i loro proponenti.

Sulla base dei dati contenuti nel presente documento, relativi alle percentuali di partecipazione ai progetti e alle varie attività, ai dipendenti assegnati a ciascun progetto e agli importi massimi previsti per ognuno di essi, ipotizzando per ogni progetto il pieno raggiungimento degli obiettivi e per ogni dipendente il conseguimento del massimo punteggio nella valutazione soggettiva, si può riassumere il premio massimo che potrebbe essere assegnato sulla base del livello di appartenenza :

8^ livello : da 4.325 a 4.375 euro;

7^ livello: da 3.556 a 3.635 euro;

6^ livello : da 2.950 a 3.020 euro;

5^ livello : da 2.507 a 2.580 euro.²³

La predetta ripartizione tiene conto anche degli importi previsti dal "Progetto Unico collegato alla produttività dell'Area Tecnica", di seguito descritto e analizzato, nel quale viene garantita la equa partecipazione ai progetti e distribuzione delle somme previste complessivamente per l'attività tecnica incentivata.²⁴

Progetto Unico collegato alla produttività dell' Area Tecnica (15.000 euro annui).

Considerazioni generali.

Nel corso degli anni la questione relativa al riconoscimento degli incentivi, per la progettazione e direzione lavori ex articolo 18 della Legge Merloni, è stata oggetto di ampi dibattiti e confronti con le OO.SS. La posizione aziendale è stata sempre quella di riconoscere ai dipendenti tecnici, al pari di quelli amministrativi, un unico incentivo, anche differenziato, evitando di corrispondere duplicazioni di premio. Ciò ha portato nel corso degli anni all'elaborazione di vari modelli fino a quello adottato negli ultimi 2 piani quadriennali che ha visto il riconoscimento di una somma

²³ Gli importi indicati sono aumentati rispetto il progetto presentato alle OO.SS., mantenendo la proporzione originaria, in considerazione dell'incremento complessivo di 10.000 euro annui stabilito nella riunione del 16.09.2009

²⁴ Proposta di integrazione richiesta dalla UIL FPL nota prot 6983 del 1.10.2009.



aggiuntiva al premio contrattuale, ripartito tra tutti i dipendenti aziendali, in proporzioni diverse, a seconda dell'appartenenza all' Area Amministrativa o a quella Tecnica. Oggi, a seguito delle recenti modifiche normative introdotte in materia, i benefici di cui all' articolo 92, comma 5 del Decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 (modificativo dell'articolo 18 della abrogata legge Merloni), come prima modificato dall' articolo 61, comma 8 del Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, disposizione poi abrogata dall'articolo 1, comma 10- quater, lettera b) del Decreto Legge 23 ottobre 2008 n. 162 (convertito con modifiche in Legge 22 dicembre 2008 n. 201) e infine successivamente ripristinata con modifiche dall'articolo 18, comma 4 sexies del Decreto Legge 29 novembre 2008 n. 185 (convertito con modifiche in Legge 28 gennaio 2009 n. 2), sono quantificati percentualmente in misura fissa e prevedono che una percentuale dello 0,5% venga corrisposto ai dipendenti e quella dell'1,50% sia versata in apposito capitolo di entrata del Bilancio dello Stato. La nuova articolazione normativa della materia, potrebbe anche far ritenere - come lo ritiene Federcasa nella circolare 112/2008 del 22.10.2008 - l'incentivo applicabile alle amministrazioni pubbliche, inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione e, quindi, non agli Enti di Edilizia Residenziale Pubblica. Tale ultima interpretazione e la crescente confusione sulle modalità applicative delle recenti disposizioni di legge, confermano la validità e, soprattutto, l'attualità della condotta aziendale degli ultimi anni e cioè, quella di riconoscere un unico premio ai dipendenti tecnici, che tenga conto della specificità della loro attività lavorativa, prendendo spunto dalla normativa pubblica, se ritenuta compatibile con il piano quadriennale contrattuale. L' unicità del premio di produzione è anche coerente con l'interpretazione fornita dalla Commissione Paritetica per l'interpretazione del CCNL di Igiene Ambientale che testualmente ha affermato "...concordemente ritiene che il suddetto premio di risultato deve intendersi unico e non cumulabile con altre forme di incentivazione comunque riconducibili alla natura del premio di cui trattasi."

Modalità attuative e sistema di quantificazione e riparto.

Partecipano al progetto tutti i dipendenti dell'Area Tecnica.

Per ogni singolo intervento, in considerazione della complessità, del costo, della durata e di altri indicatori individuati caso per caso, verrà quantificato dal Direttore e dal Dirigente Tecnico l'incentivo da destinare complessivamente alle figure individuate dall'articolo 92, comma 5 del Decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163 (modificativo dell'articolo 18 della abrogata legge Merloni). La somma così individuata verrà poi attribuita a ogni singolo dipendente tecnico in base a percentuali stabilite caso per caso, che tengano conto : del grado di responsabilità direttamente collegato all'attività svolta, alla qualità della prestazione e alla sua natura. Per ogni singolo intervento interessato all'incentivo verrà redatto annualmente dal Dirigente tecnico un prospetto



riassuntivo contenente gli incentivi da erogarsi a ogni dipendente, sulla base del ruolo e della partecipazione al progetto e al cantiere.

L'incentivo sarà oggetto delle sole trattenute fiscali e previdenziali normalmente a carico del dipendente.²⁵

²⁵ Decisione adottata nella riunione sindacale del 16.09.2009.

