

PREMIO DI RISULTATO 2019-2021

Le linee guida generali.

Progetti del premio di risultato 2019-2021: P.d.R.

1. gestione della morosità;
2. riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi;
3. ammontare complessivo dei lavori progettati nell'anno;
4. ammontare complessivo dei SAL che si liquideranno nell'anno;
5. concorso di progettazione / idee per l'area "ex Casa Carbone" Belluno;
6. sondaggi di opinione.

Ulteriori progetti integrativi periodo 2020-2021:

7. convenzioni con Comuni per formazione graduatorie alloggi ERP e gestione patrimonio di proprietà dei Comuni;
8. efficientamento energetico – funzionale/cambio sede uffici ATER di Belluno.

I progetti qui individuati potranno subire integrazioni e/o modificazioni durante il triennio a seguito di variazioni normative, organizzative, procedurali.

Linee guida generali.

Premessa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i lavoratori delle aziende municipalizzate di igiene urbana – Utilitalia, rinnovato con accordo del 10 luglio 2016 e dai successivi accordi di attuazione, con durata triennale dal 1° luglio 2016 al 30 giugno 2019, non modifica la preesistente disciplina contenuta all'articolo 2 del CCNL del 17 giugno 2011 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 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 sono stati realizzati il piano quadriennale 2005-2008 e 2009-2012.

Il piano triennale 2013-2015, riprodotto annualmente nel 2016, 2017 e 2018 è stato predisposto tenendo conto delle "linee guida per la contrattazione del premio di risultato per le imprese che applicavano il CCNL Federambiente" ora “Utilitalia”, contenute nel testo approvato dalle Parti sottoscrittrici nazionali in data 24 maggio 2013 e riprodotte nella nuova collazione del CCNL Utilitalia del 10 luglio 2016.

L’obiettivo che l’originario piano 2013 – 2015 si è prefisso è stato quello di determinare l’importo complessivo del P.d.R. sulla base di indicatori e parametri che si riferiscono, sia alla attività generale, che settoriale dell’azienda.

Modalità e criteri di determinazione e distribuzione del premio.

Con il triennio 2019 – 2021 il P.d.R. abbandona il modello legato al MOL (Margine Operativo Lordo) che valorizza l’incremento di produttività dell’azienda nel suo complesso considerata, per ripercorrere la strada, già seguita fino al 2012, di premiare specifiche attività ritenute strategiche dell’attività aziendale. Si ritorna quindi al P.d.R. strutturato per progetti obiettivo e risultati incrementativi.

Come per il passato 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 "Compenso retributivo aziendale (C.R.A.), 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.

Come per i precedenti piani adottati dal 2012 il P.d.R. complessivo da distribuirsi tra tutti i dipendenti non dirigenti non potrà complessivamente superare l'importo dato dalla somma delle singole retribuzione lorde mensili di ciascun dipendente in servizio nell'anno considerato, decurtata proporzionalmente nel caso di cessazione o di assunzione durante l'anno.

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 amministrativo,

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

Compiti della Commissione sono:

- a) monitorare lo stato di avanzamento delle attività del piano;
- b) verificare le risultanze;
- 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.

Una volta quantificato l'ammontare complessivo annuo del P.d.R., lo stesso deve essere distribuito tra i lavoratori entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di calcolo. La distribuzione del

P.d.R. ai singoli dipendenti può essere attuata con un sistema che tenga conto di più indicatori, o con un sistema basato sulla sola valutazione della prestazione individuale.

Anche per la distribuzione ai lavoratori il piano aziendale opta per un "sistema misto", che tenga conto di più indicatori, tutti contemplati dalle linee guida nazionali quali:

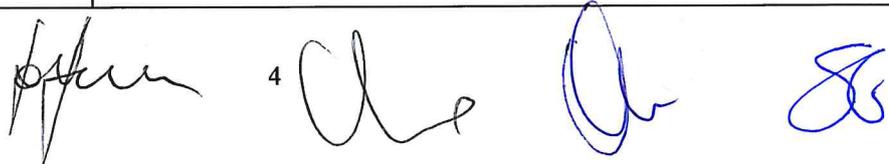
- a. specifici indicatori di valutazione, scomposti in comportamenti osservabili, utili alla Commissione ad effettuare una valutazione non personale ma guidata,
- b. eventuale irrogazione di provvedimenti disciplinari nell'anno.
- c. presenza in servizio nell'anno.

Accogliendo i suggerimenti delle linee guida nazionali si adottano i seguenti parametri di valutazione e relativo peso sulla formazione del giudizio complessivo:

numero	indicatore	punteggio
1	Capacità organizzative	da 0 a 0,30
2	Capacità di relazione interne ed esterne	da 0 a 0,15
3	Capacità di partecipazione/promozione del gruppo	da 0 a 0,10
4	Flessibilità operativa	da 0 a 0,10
5	Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali	da 0 a 0,10
6	Visione d'insieme del processo lavorativo	da 0 a 0,10
7	Capacità di elaborare proposte	da 0 a 0,15
	TOTALE	1

Si prevedono anche i comportamenti osservabili, seguendo sempre l'impostazione fornita dalle linee guida nazionali:

Capacità organizzative max 30 centesimi	<ol style="list-style-type: none"> a. Capacità dimostrata nell'applicazione delle procedure aziendali e assunzione di responsabilità in relazione al ruolo affidato; b. puntualità ed affidabilità nello svolgimento del lavoro assegnato; c. rispetto dei tempi di scadenza; d. conoscenza ed utilizzo degli strumenti di gestione; e. collaborazione nella gestione di situazioni di emergenza ed imprevedibilità; f. discrezione.
Capacità di relazione interne ed esterne max 15 centesimi	<ol style="list-style-type: none"> a. Capacità di instaurare un rapporto collaborativo e propositivo; b. capacità di confronto; c. rispetto/riconoscimento ruoli.



Capacità di partecipazione/promozione del gruppo max 10 centesimi	a. Condivisione obiettivi comuni; b. capacità di integrazione; c. partecipazione attiva al conseguimento degli obiettivi del gruppo/settore/servizio.
Flessibilità operativa max 10 centesimi	Approccio costruttivo a: a. modifiche organizzative; b. formazione; c. nuovi strumenti di lavoro; d. nuove procedure.
Disponibilità ad accrescere le proprie conoscenze professionali max 10 centesimi	Agire un ruolo attivo nello sviluppo del ruolo ricoperto (propositività, ricerca di aggiornamento professionale, ricerca di feedback sul lavoro svolto).
Visione d'insieme del processo lavorativo max 10 centesimi	a. Livello di conoscenza e consapevolezza del processo del lavoro; b. capacità di riconoscere i fabbisogni di integrazione con altre funzioni.
Capacità di elaborare proposte max 15 centesimi	Capacità di interagire con il proprio responsabile ed i propri colleghi al fine di poter elaborare proposte di miglioramento.

Parteciperanno alla distribuzione del premio solamente i dipendenti che otterranno complessivamente un punteggio superiore a 60/100.

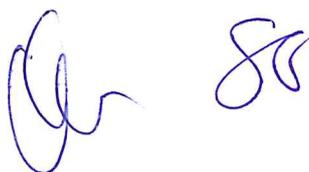
Per questo in aggiunta alle linee guida Nazionali si evidenzia che le schede valutative personali verranno, giustamente, sottoposte ad un ragionevole controllo periodico trimestrale, al fine di tutelare le parti nella miglior gestione dei progetti. Questo attraverso colloqui personali stabiliti e cadenzati nei quali i dipendenti verranno informati sull'andamento individuale e sulle eventuali correzioni significative da apportare alla propria attività per centrare gli obiettivi strategici e la performance soggettiva.

L'irrogazione nell'anno di provvedimenti disciplinari comporta l'applicazione di un coefficiente di rettifica sul premio individuale come di seguito indicato:

- ammonizione scritta = 0,9.

L'irrogazione delle sanzioni più gravi dell'ammonizione scritta, quali multa, sospensione dal lavoro e licenziamento comportano la mancata erogazione del premio al dipendente.

L'assenza di provvedimenti disciplinari comporta l'applicazione del coefficiente pari a 1.





Le assenze per malattia andranno a ridurre la partecipazione del dipendente alla distribuzione del premio. Nel conteggio si terrà conto delle assenze in proporzione ai giorni di assenza con criterio 1 a 1.

Al personale in regime di orario di lavoro part time il premio individuale verrà ridotto in base alla percentuale di lavoro svolta.

Il residuo del premio non assegnato, derivante dal probabile mancato conseguimento della valutazione massima (100/100), da parte di tutti i lavoratori, o dal verificarsi di assenze dal servizio, o dall'irrogazione di sanzioni disciplinari, verrà ripartito tra coloro che avranno ottenuto una valutazione di almeno 80/100 in rapporto al punteggio personale conseguito.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art.1, comma 182 e seguenti, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 e successive modificazioni, le parti trattanti nella contrattazione aziendale di II° livello a contenuto economico dell' Azienda, integrano il documento programmatico relativo alla produttività del personale non dirigente valevole per gli anni 2019 - 2021 prendendo atto che già nel corso del 2019, quali strumenti e modalità attraverso i quali l'azienda intende realizzare nel corso dell'anno il coinvolgimento paritetico dei lavoratori nell'organizzazione del lavoro come previsto dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 25 marzo 2016, costituendo un gruppo trasversale composto dai responsabili di Ufficio delle 2 aree aziendali, affiancati da un dipendente dell'ufficio scelto a rotazione che periodicamente, con cadenza trimestrale, monitorerà l'andamento delle voci di bilancio e delle attività interessate alla quantificazione complessiva del premio, segnalando ai dirigenti presenti agli incontri eventuali scostamenti dalla programmazione aziendale, intervenendo nei tempi e con le modalità ritenute più opportune per la riconduzione dell'attività alle previsioni originarie o suggerendo nuove soluzioni nel caso in cui quelle previste si siano rilevate non realizzabili per cause estranee alla volontà e impegno dei lavoratori.

Inoltre si sottolinea che il 2019 già per $\frac{3}{4}$ trascorso, dovrà essere considerato a tutti gli effetti un anno di transizione e di necessaria sperimentazione in quanto anomalo sotto diversi aspetti, non ultimo quello dell'applicazione della Legge Regionale 39.

 The image shows four handwritten signatures in blue ink. From left to right: a stylized signature, a signature that appears to be 'EG', a signature that appears to be 'P. F. U.', and a signature that appears to be 'Chico'. A small number '6' is written between the second and third signatures.

Progetti del premio di risultato 2019-2021.

1. Gestione della morosità.

Contenuto e situazione di partenza.

Negli ultimi due anni la morosità relativa ai canoni di locazione è andata crescendo secondo i seguenti valori, espressi in termini percentuali e rapportati ai canoni di competenza di ciascun anno considerato:

anno	morosità su canoni di competenza dell'esercizio	morosità pregressa su canoni di competenza dell'esercizio	% morosità su canoni di competenza dell'esercizio	% morosità su canoni di competenza dell'esercizio
2017	168.937,38	346.317,26	5,95	15,37
2018	228.011,03	339.129,30	7,87	16,63

Il progetto si propone nel corso del triennio di monitorare e ridurre la morosità.

La riduzione può attuarsi attraverso il massiccio e incisivo ricorso al recupero giudiziale, nel quale gli Uffici aziendali possono rivestire un ruolo fondamentale, attraverso la valutazione delle esigibilità, la scelta della tipologia dei pignoramenti (sulla base delle conoscenze sulla capacità e tipologia della loro situazione reddituale e patrimoniale dei debitori), l'attività di impulso per ridurre al minimo i tempi delle varie fasi esecutive e, soprattutto, "personalizzando" l'attività di recupero stragiudiziale, individuando i crediti di maggior entità o di possibile riscossione, intervenendo nei modi e tempi valutati caso per caso al fine di ottenere il dovuto, oltre a continuare nella ordinaria attività standardizzata e genericamente utilizzata nei confronti di tutti i debitori indistintamente considerati.

Rappresentano incrementi di produttività i risultati positivi derivanti dal controllo del fenomeno morosità.

La quantificazione del premio avverrà anno per anno nel corso del triennio, sulla base della riduzione in termini percentuali della morosità totale che verrà registrata, prevedendo in ogni caso un tetto massimo di premio erogabile.

Si precisa che, 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, considerato che il recupero della morosità attribuibile al lavoro degli uffici preposti è riferibile sostanzialmente ai crediti in sofferenza contabilizzati negli anni precedenti a quello in cui iniziano le attività di recupero in quanto:

* i tempi tecnici previsti dal regolamento interno aziendale comportano che i crediti, derivanti dalle fatture emesse nei confronti degli inquilini e da questi non pagate alla scadenza, vengono richiesti mediante procedure di sollecito solo dopo 4 mensilità consecutive di inadempienza (mensilità in numero comunque superiore se il totale del credito non corrisposto non supera euro 250,00; mensilità in numero comunque inferiore se il totale del credito non corrisposto supera euro 1.000,00);

* gli incassi relativi alle fatture emesse nei confronti degli inquilini suddivisi per tipologia (bollettini postali, tesoreria, SDD bancari) vengono contabilizzati nel gestionale aziendale soltanto dopo 8/10 settimane in quanto le banche per disposizioni normative confermano definitivamente i pagamenti effettuati trascorse 8 settimane dalla loro effettuazione,

si determinerà nell'anno in esame (anno n) la morosità che sarebbe maturata sul totale dei crediti alla fine dell'esercizio precedente (anno n -1), se a questi avessimo applicato la stessa percentuale registrata alla fine dell'anno prima (anno n - 2). La differenza tra il risultato così ottenuto e quello effettivamente registrato, se positivo, rappresenterà l'incremento di produttività.

2. Riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi.

Contenuto.

Riduzione del tempo medio in cui l'alloggio rimane non locato.

Situazione di partenza.

L'analisi dei dati raccolti e elaborati, relativi all'anno 2018 dimostra che il totale di mancata locazione degli alloggi nuovi e di risulta è stata nell'anno considerato pari, complessivamente, a n. 938 mesi, per una stima su base annua di euro 126.225 per mancati canoni.

La durata di mancata locazione dipende, sia dallo stato in cui l'alloggio viene riconsegnato, (per il quale possono necessitare interventi di manutenzione ordinaria o straordinaria), sia dal tempo impiegato ad emanare l'atto di assegnazione, talvolta bloccato a causa della mancanza di concorrenti collocati utilmente in graduatoria, per il quale necessita quindi l'approvazione di una

nuova graduatoria, più spesso per le rinunce intervenute dopo aver visionato l'alloggio o dopo aver acquisito informazioni sui costi del canone e delle spese accessorie.

Determinazione quantitativa da prendere a base del premio.

Premesso che l'Azienda considera la manutenzione delle unità immobiliari oggetto di locazione (e non locabili in quanto da manutentare) come attività automatica e propedeutica al fine del loro inserimento nell'elenco degli immobili di cui al calcolo dei mesi di sfittanza, il premio è dato dall'incremento di canoni e dalla riduzione di spese che si verifica attraverso una riduzione del tempo di mancata locazione.

Annualmente si procederà al calcolo dei minori canoni fatturati dall'azienda in conseguenza della sfittanza degli alloggi. La differenza positiva tra l'esercizio precedente (anno n - 1) e quello considerato (anno n), determinerà la quota del premio. Si applicherà ai mesi di sfittanza degli alloggi non locati il canone medio dell'anno n e quello dell'anno n - 1 ad eccezione del calcolo relativo all'anno 2019 per il quale, visto l'aumento dei canoni dovuto all'applicazione della L.R. 39/2017), si applicherà il canone medio dell'anno 2018.

Al numero complessivo degli alloggi sfitti si dovranno sottrarre gli alloggi non locati per mancanza di graduatoria e mancanza di domanda di locazione e gli alloggi oggetto di interventi costruttivi e quelli inseriti negli eventuali piani di vendita.

Indipendentemente dai risultati registrati, il premio non verrà erogato se alla data del 31 dicembre di ogni anno interessato al piano, risulteranno alloggi di nuova costruzione e recupero non assegnati (fatte salve le eccezioni di cui sopra), il cui certificato di agibilità sia anteriore al 1° ottobre dello stesso anno. Parimenti, il premio non verrà distribuito qualora venga riscontrata l'occupazione abusiva di alloggi per i quali non sia stato dato tempestivamente avvio alla procedura giudiziaria per il riacquisto della relativa disponibilità.

3. Ammontare complessivo dei lavori progettati nell'anno.

Mutuando un'attività già realizzata con i precedenti piani, una quota pari allo 0,01 moltiplicato per l'ammontare complessivo dell'attività progettuale realizzata nel corso dell'anno e desumibile dalla somma degli importi a base d'asta degli interventi edilizi di cui ai verbali di aggiudicazione con data dal 01.01 al 31.12 dell'anno considerato, sarà distribuita ai dipendenti a titolo di premio.



4. Ammontare complessivo dei SAL che si liquideranno nell'anno.

Mutuando un'attività già realizzata con i precedenti piani, una quota pari allo 0,01 moltiplicato per l'ammontare degli stati di avanzamento dei lavori liquidati e pagati nell'anno di cui all'allegato 7) del bilancio consuntivo approvato, sarà distribuita ai dipendenti a titolo di premio.

5. Concorso di progettazione o di idee per l'area "ex Casa Carbone"

Contenuto.

Viene proposto di indire un concorso di progettazione o di idee per l'area cd. "ex Casa Carbone" di proprietà dell'ATER al fine di sperimentare processi progettuali innovativi rispetto alla prassi aziendale, avvalendosi di professionalità esterne, anche allo scopo di migliorare la qualità architettonica e tecnico funzionale del progetto stesso. Tale metodologia è prevista dal Codice dei Contratti pubblici. In maggior dettaglio, sono definiti concorsi di progettazione "le procedure intese a fornire alle stazioni appaltanti, nel settore dell'architettura, dell'ingegneria, del restauro e della tutela dei beni culturali e archeologici (...), un piano o un progetto, selezionato da una commissione giudicatrice in base a una gara, con o senza assegnazione di premi". In particolare, sono previste tre tipologie di concorsi di progettazione ovvero (i) il concorso di progettazione ad unico grado, finalizzato all'acquisizione di un progetto di fattibilità tecnica ed economica, (ii) il concorso di progettazione a due gradi, finalizzato all'acquisizione, nel primo grado, di proposte ideative e, nel secondo grado, di un progetto di fattibilità tecnica ed economica e (iii) il concorso di progettazione a due fasi, finalizzato all'acquisizione, nella prima fase, di proposte progettuali corrispondenti al progetto di fattibilità tecnica ed economica e, nella seconda fase, di un progetto definitivo a livello architettonico, con approfondimento pari ad un progetto di fattibilità tecnica ed economica per la parte strutturale ed impiantistica.". In tali concorsi il committente è sempre tenuto ad acquistare il progetto del vincitore.

Diversamente lo scopo del concorso di idee non è l'acquisizione di un progetto, bensì di un'idea progettuale. Può essere assunto come riferimento per un successivo concorso di progettazione o per l'affidamento di un incarico di progettazione non configurando, a differenza del concorso di progettazione, una modalità di affidamento dell'incarico, sia essa completa, parziale o per stralci successivi. Nel concorso di idee è prevista l'acquisizione della proposta ideativa vincitrice mediante l'assegnazione di un premio.

Date le differenze tra le due tipologie di concorsi, si ritiene che il secondo costituisca lo strumento più adatto alla soddisfazione delle aspettative e delle attuali esigenze programmatiche aziendali.

Aspetti economici.

Il costo per indire un concorso di idee è quantificabile sommariamente in Euro 10.000,00, eventualmente aumentato di Euro 2.000,00 nel caso sia allestita una mostra o venga pubblicato un opuscolo con le idee progettuali presentate o si ricorra ai media per l'illustrazione delle medesime. Tuttavia, la definizione all'esterno di un'idea progettuale può determinare un minor costo di impiego del personale interno pari ad Euro 6.000,00. A ciò si aggiunga che la scelta di un'idea progettuale, attraverso procedura concorsuale aperta a diversi professionisti, dovrà determinare la definizione di una soluzione progettuale migliore sia in termini di qualità architettonica e confort abitativo, sia in termini di riduzione delle spese di gestione degli immobili in capo ai futuri assegnatari degli alloggi; inoltre, potrà verosimilmente essere perseguita anche una riduzione dei costi di costruzione e di manutenzione straordinaria degli alloggi, entrambi in capo all'Azienda. Pur essendo assai difficile procedere alla definizione di detta riduzione, la stessa può essere stimata in Euro 80.000,00, considerando Euro 5.000,00 per ciascuno dei 16 alloggi ipotizzati.

Complessivamente quindi, si può ragionevolmente ritenere che dall'operazione potrebbe derivare un risparmio complessivo netto per l'Azienda pari ad Euro 74.000,00 dato da:

€ 80.000,00	-	€ 10.000	-	€ 2.000	+	€ 6.000	=	€ 74.000,00
<i>Economia sui costi di costruzione e di manutenzione straordinaria</i>		<i>spese bando idee e premi</i>		<i>spese mostra/ pubblicazione/TV</i>		<i>risparmio per mancato impiego personale int.</i>		<i>risparmio complessivo</i>

6. Sondaggi di opinione

Annualmente, l'Azienda continuerà a monitorare la qualità dei servizi offerti attraverso sondaggi di opinione.

Il premio viene attribuito in base alla percentuale di risposte positive, ritenendo sufficiente il raggiungimento dell'80% dei consensi positivi per l'erogazione massima del premio prevista (80% di risposte positive = 100% del premio).

Ulteriori progetti integrativi periodo 2020-2021:

7. Convenzioni con Comuni per formazione graduatorie alloggi ERP e gestione patrimonio di proprietà dei Comuni.

Contenuto e determinazione quantitativa da prendere a base del premio situazione di partenza.

I Comuni possono avvalersi dell'Azienda per le attività di assegnazione degli alloggi di edilizia residenziale pubblica, ai sensi dell'articolo 24 della LR 39/2017. L'attività è per l'Ente locale facoltativa e viene delegata in ragione dell'apprezzamento e della fiducia risposti nella professionalità aziendale.

Nel corso del 2018 i ricavi realizzati dall'azienda per le predette attività (conto di bilancio 410108), attribuite dalla legge ai Comuni ma delegabili – se ritenuto – all'Azienda, nonché per la gestione complessiva del patrimonio di edilizia residenziale pubblica di proprietà comunale, sono stati pari ad Euro 77.131,00.

Trattandosi di attività non obbligatoria ma delegata sulla base di un rapporto di fiducia intercorrente tra Ente Locale e azienda, si ritiene che una quota pari allo 0,10 moltiplicato per l'ammontare degli importi fatturati ai Comuni nell'anno, possa essere distribuita ai dipendenti a titolo di premio.

(L'importo massimo distribuibile dovrà essere coordinato con gli altri progetti).

8. Efficientamento energetico – funzionale/cambio sede uffici ATER di Belluno.

Contenuto.

La sede dell'Azienda in Belluno non è dotata, allo stato attuale, un impianto di riscaldamento che si possa considerare efficiente e ciò comporta costi di gestione elevati nonché un confort ambientale poco soddisfacente. Inoltre, lo sfavorevole orientamento degli uffici ed il profilo dell'utenza aziendale determina l'uso di illuminazione artificiale per buona parte dell'anno.

Proposta e aspetti economici.

Al fine di ridurre i costi attinenti ai predetti impianti, viene proposto di effettuare una valutazione della fattibilità tecnica-economica:

- di alcune soluzioni di ammodernamento e razionalizzazione impiantistica, con relativa valutazione dei tempi di ritorno dell'investimento, quale, a titolo di esempio, l'installazione di

12

pannelli fotovoltaici sulla copertura del parcheggio esterno ed avere, quindi, la possibilità di utilizzare un'unica pompa di calore in luogo delle cinque attuali caldaie);

- della sostituzione degli attuali apparecchi illuminanti con LED, regolati da sistemi di controllo avanzati.

RIEPILOGO

Progetti su cui si intende strutturare il premio di risultato 2019 – tetto massimo erogabile per progetto

1 gestione della morosità: euro 10.000

2 riduzione dei tempi di assegnazione degli alloggi: euro 8.000

3 ammontare complessivo dei lavori progettati nell'anno: euro 8.000

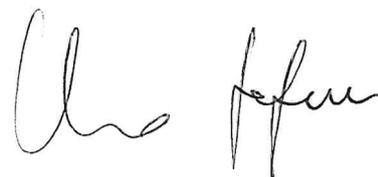
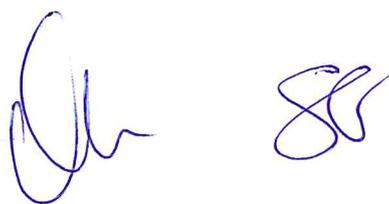
4 ammontare complessivo dei SAL che si liquideranno nell'anno: euro 8.000

5 concorso di progettazione o di idee per l'area "ex Casa Carbone": euro 4.000

6 sondaggi di opinione: euro 8.000

Totale: euro 46.000

Gli importi dei tetti massimi andranno proporzionati nel caso di importo complessivo da erogare (dato dalla somma delle singole retribuzioni mensili di ciascun dipendente in servizio nell'anno considerato, decurtata proporzionalmente nel caso di cessazione o di assunzione durante l'anno) diverso dal totale sopra indicato di euro 46.000.



10

pepe, no

js