

## **DELIBERA 19.02.2019 N. 18**

### **4) C.C.N.L. FEDERCASA. PREMIO DI RISULTATO ANNO 2019: DEFINIZIONE CRITERI, RISORSE, OBIETTIVI, FUNZIONI E MISURATORI DI RISULTATO.**

- Visto il CCNL Federcasa;
- Richiamato in particolare l'art.71 del suddetto contratto che istituisce un premio di risultato al fine di incentivare la produttività del lavoro;
- Visto l'accordo decentrato locale del 24 maggio 2018;
- Vista la sotto riportata proposta di accordo per il triennio 2019- 2021 e costituzione delle risorse per l'anno 2019 e di ripartizione delle medesime da sottoporre alle OO.SS di categoria e le Rsu aziendali, nel corso della prima riunione utile con la delegazione trattante:

### **“ACCORDO TRIENNIO 2019 – 2021 “**

#### **PREMESSA:**

Le risorse incentivanti hanno lo scopo di rendere partecipe e protagonista il lavoratore rispetto alle scelte di strategia aziendale. Esse dunque vanno strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi aziendali (fattore produttività), agli aumenti di efficienza ed efficacia nella capacità di azione aziendale e al miglioramento della propria redditività (fattore redditività).

Al fine di incentivare la produttività del lavoro e migliorare quantitativamente e qualitativamente il servizio reso e il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione degli obiettivi aziendali, si ritiene utile proporre una suddivisione delle risorse incentivanti secondo il sotto riportato schema:

Il sistema di erogazione delle risorse incentivanti di cui all'art.71del CCNL Federcasa del personale si baserà sull'attuazione dei seguenti principi di carattere generale:

Il premio di risultato si suddivide nelle seguenti tipologie:

- 1) Incentivi ai gruppi di funzione e/o sottofunzione.
- 2) Incentivo erogato alla generalità dei dipendenti sotto forma di welfare aziendale.

3) Incentivi destinati a specifiche attività – riduzione di costi aziendali e incremento di ricavi.

#### **INCENTIVI AI GRUPPI DI FUNZIONE E /O SOTTOFUNZIONE:**

A seguito dell'approvazione della riorganizzazione aziendale sono state individuate diverse funzioni ed alcune sotto funzioni correlate che hanno compito di determinare i processi aziendali.

Alle funzioni e sottofunzioni vengono proposti dall'amministrazione obiettivi annuali di raggiungimento di risultati correlati alle strategie aziendali.

Gli obiettivi di ogni singola funzione saranno fissati dal Consiglio di amministrazione entro il 31 marzo e comunicati alle OO.SS e alle Rsu.

Ai responsabili delle funzioni e/o sottofunzioni è demandato il compito di coinvolgere il personale alle proprie dipendenze in modo da consentire a tutti i dipendenti di concorrere al raggiungimento degli obiettivi.

I risultati dei gruppi saranno misurati attraverso l'utilizzo di criteri prevalentemente oggettivi, mentre la valutazione dell'apporto individuale di ogni partecipante al gruppo è demandata al responsabile della funzione e/o sottofunzione, previa condivisione con il direttore generale.

Ad ogni funzione e sottofunzione vengono assegnate adeguate risorse teoriche, che a consuntivo (di norma entro il 31 marzo dell'anno successivo) saranno rendicontate con la valutazione degli obiettivi raggiunti (ovvero le ragioni del loro parziale o mancato raggiungimento).

In tali occasioni sarà redatto apposito verbale conclusivo con i risultati delle verifiche ed eventuali contestazioni emerse in ordine alle stesse.

#### **INCENTIVO WELFARE AZIENDALE**

Costituisce l'insieme delle risorse che l'azienda mette a disposizione per tutto il personale dipendente con contratto a tempo indeterminato secondo le eccezioni concordate nell'accordo aziendale del 24 maggio 2018.

Le risorse saranno attribuite sotto forma di welfare aziendale mediante l'utilizzo di idonea piattaforma e mediante l'acquisto diretto di titoli di sosta per i dipendenti che ne hanno fatto richiesta. Le risorse complessivamente messe a disposizione saranno ripartite a consuntivo in misura uguale rispetto ai seguenti tre gruppi di dipendenti:

- A) Dipendenti che hanno beneficiato dei titoli di sosta righe blu
- B) Dipendenti che hanno beneficiato del parcheggio privato presso la propria sede di lavoro.
- C) Dipendenti che non hanno beneficiato né dei titoli di sosta né del parcheggio privato.

Le risorse destinate al welfare aziendale saranno attivate in acconto entro la fine del mese di marzo di ogni annualità.

#### **INCENTIVI DESTINATI A SPECIFICHE ATTIVITA' – RIDUZIONI DI COSTI – INCREMENTI DI RICAVI:**

Detta forma di incentivo sarà attivata di volta in volta dall'amministrazione a proprio giudizio e con propria delibera di Consiglio di amministrazione al verificarsi di una o più delle seguenti situazioni non previste in sede di approvazione del bilancio di previsione:

- Avvio in corso d'anno di nuove attività particolarmente rilevanti.
- Internalizzazione di attività originariamente affidate all'esterno.
- Attivazione di procedure aziendali che attraverso il concorso dell'attività dei propri dipendenti comportano una significativa riduzione di costi.
- Acquisizione di attività e incarichi svolti dal personale in servizio che comportano un significativo aumento di ricavi.

L'incentivo viene proposto sulla base del livello di professionalità espresso nell'espletamento delle attività di competenza e dell'apporto qualitativo del servizio reso.

#### **NORMA FINALE:**

Le parti firmatarie danno atto che il presente accordo normativo è valido per il triennio 2019 – 2021.

- Vista la sottoriportata tabella indicante le risorse messe a disposizione per l'anno 2019 e la loro suddivisione tra i gruppi funzione:

- **RISORSE A PREVENTIVO:**

- Risorse ex. Art. 71	<b>Euro 33.000,00</b>
- Risorse welfare aziendale	<b>Euro 22.000,00</b>
- <b>Totale anno 2019</b>	<b>Euro 55.000,00</b>

- Secondo la seguente proposta di ripartizione:

- Euro 33.000,00	destinati agli incentivi dei gruppi di funzioni e/o sottofunzioni
- Euro 22.000,00	destinato al welfare aziendale
- Euro da definire	destinati a specifiche attività, riduzione di costi – incremento di ricavi

- **RIPARTIZIONE RISORSE TEORICHE AI GRUPPI DI FUNZIONE e SOTTOFUNZIONE:**

Incentivi ai sottoindicati processi aziendali	Risorse teoriche
1. Tecnica – costruttiva	1.200,00
2. Manutenzione ( di cui 1.000 per completamento attività tablets)	4.000,00
3. Gestione assegnazioni	3.000,00
4. Gestione assegnatari, mediazione e autogestioni	4.500,00
5. Urp	2.000,00
6. Segreterie e staff	6.000,00
7. Gestioni condominiali ( comprese quota partecipazione assemblee )	5.800,00
8. Amministrazione, finanza e controllo	4.500,00
9. Appalti, acquisti e affidamenti	2.000,00
<b>TOTALE RISORSE</b>	<b>€ 33.000</b>

- Udito il dibattito;
- Su proposta del Presidente, il Consiglio di Amministrazione

d e l i b e r a

A) all'unanimità (Presidente Mambriani, Vice Presidente Cravero, Consigliere Bussandri):

1) di stabilire l'ammontare delle risorse a preventivo del monte produttività per l'anno 2019 ai sensi dell'art.71 del CCNL FEDERCASA, in complessivi Euro 55.000,00, secondo le specifiche della tabella contenuta nelle premesse del presente deliberato;

2) di approvare l'accordo per l'utilizzo delle risorse da utilizzarsi nel triennio 2019 – 2021, contenuta nelle premesse del presente deliberato;

B) all'unanimità (Presidente Mambriani, Vice Presidente Cravero, Consigliere Bussandri):

3) di conferire immediata esecutività al presente atto ai sensi della delibera I.A.C.P.

(ora Acer) 16.03.2000 n. 13