

AZIENDA ACER EMILIA ROMAGNA  
24 MAG 2018  
PROT. N. 6615

# Azienda Casa Emilia Romagna di Parma

ACCORDO AZIENDALE ANNO 2018

ACCORDO AZIENDALE ANNO 2018  
*Handwritten notes and signatures in the top right corner.*

Il giorno giovedì 24 maggio 2018, presso la sede dell'Azienda Casa Emilia Romagna di Parma (Acer) in vicolo Grossardi 16/A-Parma, si sono incontrati Acer Parma, nella persona del Presidente Bruno Mambriani e direttore Italo Tomaselli, nominati con delibera di Consiglio di Amministrazione n. 165 del 21/12/2013 a rappresentare l'Azienda quali componenti della delegazione trattante di parte pubblica, le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori Fp Cgil, rappresentata da Francesca Balestrieri, Fp Cisl, rappresentata da Matteo Casetti e le Rsu rappresentate da Alice Tassi, Roberto Bettuzzi e Antonio Amenta.

Le parti si sono incontrate nelle date del 5 e 24 Aprile 2018 e 14 Maggio 2018 per approfondire le tematiche dell'andamento dell'ente e risultati di bilancio, organizzazione del lavoro, della stabilizzazione del personale con contratto a termine e del premio produttività.

Dalla relazione del Presidente sull'andamento dell'ente (bilancio consuntivo e programmazione attività per l'anno in corso) si evidenziano i seguenti aspetti:

- il ruolo e le funzioni delle Acer in Emilia Romagna sono regolati dalla Legge Regionale 24/2001 e sue successive modifiche e integrazioni (art. 41 );
- alle Acer, che non sono proprietarie degli immobili, viene demandato il compito di gestire attraverso la stipula di apposite convenzioni, il patrimonio di proprietà dei Comuni, nonché l'esercizio per conto dei medesimi di altre funzioni amministrative in particolare nel settore delle politiche abitative ( art. 6 );
- le convenzioni, con i Comuni committenti, stabiliscono i servizi prestati, i tempi e le modalità di erogazione degli stessi ed i proventi derivanti dalle attività;
- i massimali dei costi di gestione applicabili al patrimonio sono fissati nella delibera del Consiglio Regionale n. 391 /2002, e non hanno subito variazioni nel tempo. Per l'ambito della provincia di Parma, i costi di gestione risultano fissati in Euro 44 per alloggio/mese.

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the document.*

Il Presidente evidenzia inoltre che, nell'arco di tempo intercorso tra l'avvio della riforma ed oggi ( oltre 15 anni ), l'azienda si è trovata ad avere sostanzialmente la parte più considerevole delle proprie entrate fissa; pertanto, non potendo essa modulare le proprie entrate al variare dei propri costi, al fine di mantenere l'equilibrio del bilancio d'esercizio, ha dovuto necessariamente perseguire altre azioni che possono essere così riassunte:

- Razionalizzazione dei propri costi organizzativi, tra cui, per forza maggiore, riduzione di costi di personale che si è realizzata con l'incentivazione all'esodo nel 2016-2017 che ha ridotto il numero dei dirigenti e ha realizzato uno spostamento di responsabilità verso personale impiegatizio di alcune funzioni, nell'ambito dei rispettivi livelli di inquadramento;
- Aumento di efficienza e di produttività;
- Aumento del patrimonio in gestione;
- Aumento di ricavi da attività correlate e /o di altro tipo.

Dette condizioni risultano strategiche al fine del mantenimento della centralità dell'azienda nel panorama della gestione di patrimoni di edilizia residenziale pubblica e sociale, con duplice scopo di risultare sempre più strumento operativo dei Comuni nell'assolvimento delle loro funzioni in tema di politiche abitative, nonché di mantenere l'adeguata professionalità e la base occupazionale occorrente.

In particolare si ritiene che, gli accordi aziendali vadano finalizzati a raggiungere gli obiettivi sottoriportati:

- Maggior occupazione rendendo possibili nuove assunzioni
- Stabilizzazione di rapporti di lavoro attualmente per loro natura "precari"
- Incremento di competitività aziendale e dei salari a fronte del raggiungimento degli obiettivi fissati
- Investimenti, sviluppo ed avvio di nuove attività.

Le parti concordano, ai sensi degli art.4, 5 e 6 del vigente CCNL Federcasa, i seguenti punti :

### 1) Stabilizzazione contratti a tempo determinato, contratto di apprendistato

- Aumento della base occupazionale mediante la garanzia della stabilizzazione anticipata entro il 31 luglio 2018 delle sei posizioni a tempo determinato attualmente in servizio.

Le unità di lavoro a tempo determinato hanno consentito di rafforzare l'azione della azienda in tre settori strategici: controlli, manutenzione e amministrazioni condominiali. Tutte le sei posizioni sono state inquadrare in Cat B livello terzo; Il suddetto personale non parteciperà alla ripartizione del premio di incentivazione per un periodo di tre anni a decorrere dalla data della stabilizzazione.

Viene concordato, per i futuri nuovi inserimenti, l'intenzione dell'Azienda, in particolare rispetto ad alcune categorie di lavoratori, di utilizzare prioritariamente il contratto di apprendistato definito e regolato secondo le disposizioni contenute dagli articolo dal 41 al 47 del D.Lgs. n. 81 del 15/06/2015.

### 2) Incrementi tabellari

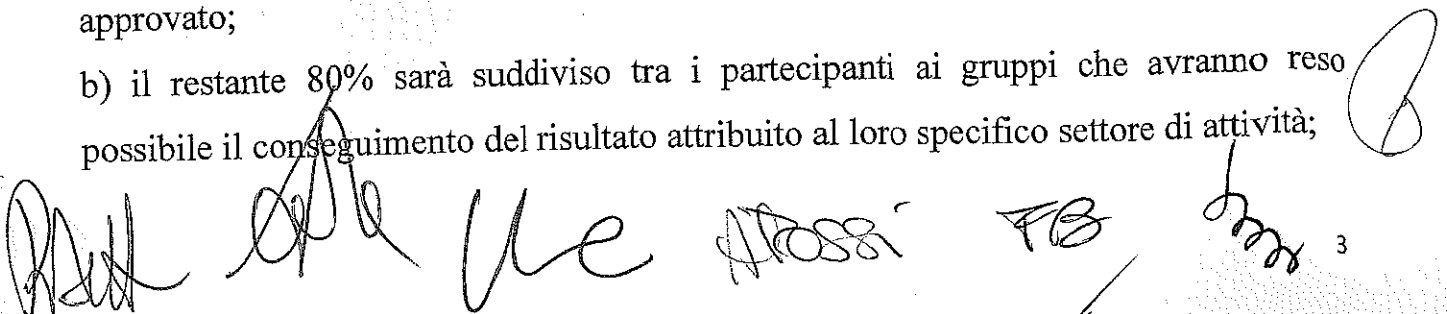
Le parti danno atto che nel corrente mese di maggio si è corrisposto il 100% degli incrementi tabellari previsti nella tabella di cui all'art. 82 del CCNL Federcasa, compresi gli arretrati, con decorrenza dal 1 marzo 2018.

### 3) Premio di risultato

Riduzione del 15% nell'anno 2018 del monte premio di risultato di cui all'art. 71 del CCNL rispetto all'anno 2017 da destinarsi ai gruppi funzione in relazione al raggiungimento di obiettivi prefissati. Tutto il personale verrà reso partecipe del risultato:

a) nella misura del 20% in relazione alla propria presenza e qualifica al raggiungimento del risultato d'esercizio ante imposte fissato dal budget formalmente approvato;

b) il restante 80% sarà suddiviso tra i partecipanti ai gruppi che avranno reso possibile il conseguimento del risultato attribuito al loro specifico settore di attività;



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'ROSSI', 'FB', and '3'.

c) facoltà dell'azienda di aumentare il monte premio di risultato per specifiche attività che hanno reso possibile riduzione di costi per internalizzazione di attività e/o incremento di ricavi, da riconoscersi anche in corso d'anno in misura percentuale attraverso valutazioni di parametri oggettivi.

Le parti si impegnano a valutare, per gli accordi futuri, una redistribuzione delle risorse in favore della lettera c)

#### **4) Welfare aziendale**

- Incrementi degli strumenti di welfare aziendale in favore della generalità dei dipendenti in azioni da concordare anche su proposta dei lavoratori.

#### **5) Retribuzione alla persona**

- Le retribuzioni alla persona (con le relative percentuali riconosciute) già in essere al 30/04/2018 non possono venire meno e possono essere riassorbite solo nelle misure e nei casi previsti ex art.70 CCNL.

Per le nuove retribuzioni alla persona ex art.70 CCNL, riconosciute successivamente alla stipula del presente accordo, si concorda quanto segue:

A) Per specifiche responsabilità e/o indennità di funzioni: si intende poter riconoscere un incremento retributivo sino ad un massimo del 20% ( dunque incrementato rispetto al 12 % previsto nel CCNL ) che verrà meno al cessare, per qualsiasi motivata e comprovata ragione, della responsabilità e/o della funzione attribuita al lavoratore;

B) Per attività non strettamente assoggettabili a rigidi orari di lavoro ( forfettizzazione degli straordinari regolata da accordi individuali): la percentuale di cui al precedente capoverso, per la sola categoria A, può essere elevata ad un massimo del 25%. Tale incremento verrà meno al cessare della forfettizzazione degli straordinari;

C) Facoltà per l'azienda di riassorbimento degli importi riconosciuti dopo la sigla del presente accordo, come retribuzione alla persona ex art. 70 CCNL (e quindi non

legate a specifiche responsabilità e/o funzioni né alla forfetizzazione di straordinari) in caso di incremento tabellare da CCNL.

La quota di riassorbimento possibile è ovviamente pari all'aumento tabellare.

D) Facoltà per l'azienda di riassorbimento della retribuzione, solo per gli importi riconosciuti dopo la sigla del presente accordo, di cui ai precedenti punti a) e b) in misura pari all'aumento tabellare (tale condizione andrà riportata negli accordi individuali).

### 6) Banca delle ore

Premesso che la flessibilità di orario di lavoro rappresenta una esperienza consolidata in azienda ed apprezzata dai lavoratori e consente un vantaggio sia per l'azienda che per gli stessi lavoratori, si chiarisce che l'applicazione dell'istituto contrattuale di cui all'art. 41 " Banca delle ore " è così da intendersi: nella banca delle ore confluiscono esclusivamente le ore di lavoro straordinario anticipatamente e specificatamente autorizzate dal direttore e non richieste dal dipendente in pagamento.

Le ore di flessibilità a tal fine autorizzate quali prestazioni in orario diverso dal normale orario di lavoro (- dette a recupero -) non comportano da parte dell'azienda la corresponsione della maggiorazione per la prestazione di lavoro straordinario.

Il presente accordo si intende tacitamente rinnovato, salvo formale richiesta di una delle due parti.

Parma, 24/05/2018

Acer Parma

Presidente Bruno Mambriani ,

Direttore Italo Tomaselli

Fp Cgil

Francesca Balestrieri

Fp Cisl

Matteo Casetti

Rsu

Roberto Bettuzzi

Alice Tassi

Antonio Amenta