

# **AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA (ACER) FERRARA**

## **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

**DELIBERA N. 44/2023**

riportata nel VERBALE n. 308 al punto 3

**OGGETTO:** Approvazione del contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa per il triennio 2023 - 2025.

---

---

---

---

Seduta in data 10 agosto 2023 ore 10:03  
convocata con e-mail di prot. n. 11639 del 4 agosto 2023

All'atto dell'assunzione della delibera in oggetto risultano le seguenti presenze:

|                                   | PRESENTI | ASSENTI |
|-----------------------------------|----------|---------|
| <b>Sig. DANIELE PALOMBO</b>       | X        |         |
| <b>Dott.ssa SABRINA CHERUBINI</b> | X        |         |
| <b>Avv. CHIARA SCARAMAGLI</b>     | X        |         |
| <b>TOTALI</b>                     | 3        |         |
| <b>Dott.ssa DONATELLA VANNINI</b> | X        |         |
| <b>Dott. ROBERTO CURCI</b>        | X        |         |
| <b>Dott. PAOLO ORSATTI</b>        |          | X       |

**Presiede la seduta Sig. DANIELE PALOMBO**

**Assiste in qualità di segretario Dott. DIEGO CARRARA**

**Delibera approvata a VOTI UNANIMI PALESEMENTE ESPRESSI**

**Voti favorevoli 3**

**Voti contrari ---**

**Astenuti ---**

**Oggetto: Approvazione del contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa per il triennio 2023 - 2025.**

Premesso:

- che l'istituto del premio di risultato del personale dipendente di livello non dirigenziale è regolamentato dall'art. 71 del C.C.N.L. Federcasa;
- che il 5 luglio 2023 si sono concluse positivamente le trattative tra la parte pubblica, rappresentata dal Direttore Generale e dai Dirigenti, e le RSU aziendali ed i rappresentanti delle OO.SS. provinciali e che le stesse parti hanno condiviso successivamente il contenuto della bozza di contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato per il triennio 2023 – 2025, ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., allegata al presente provvedimento;
- che il contratto aziendale sopra riportato risulta analogo, nei contenuti e nelle modalità di determinazione e distribuzione del premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa, a quello già approvato dal Consiglio di Amministrazione per il triennio 2020 – 2022 con deliberazione n. 81 in data 25 novembre 2020;
- che dal punto di vista economico la bozza del contratto collettivo aziendale di che trattasi fissa un premio di risultato massimo pari ad € 115.000,00 per l'anno 2023 ed un impegno dell'Azienda, a parità di condizioni attuali, a definire per gli anni 2024 e 2025 un importo massimo di premio di risultato non inferiore ad € 105.000,00, sia con riferimento al fattore produttività che al fattore redditività, pur non potendolo garantire, in considerazione della variabilità dei parametri di riferimento per la quantificazione della massa salariale erogabile e di possibili fattori straordinari che nel frattempo potrebbero intervenire (in primis, la scadenza al 31/12/2024 delle convenzioni con i Comuni proprietari del patrimonio di e.r.p. conferito in gestione all'Azienda), a fronte di un premio di risultato annuale medio di € 125.000,00 del triennio precedente;
- che l'accordo economico intercorso tra le parti rientra nel perimetro del mandato conferito dal Consiglio di Amministrazione ai rappresentanti della parte datoriale pubblica;
- che ai sensi dell'art. 10, comma 3, lett. h), al Consiglio di Amministrazione è demandata l'approvazione degli accordi sindacali e dei contratti integrativi aziendali;
- che, visto e condiviso il contenuto della bozza di contratto collettivo aziendale allegato al presente provvedimento, si rende necessario autorizzarne la sottoscrizione, al fine di renderlo immediatamente efficace tra le parti;

Tutto quanto premesso:

**IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

- visto l'art. 45 della Legge Regionale n. 24/2001 e ss.mm.ii;
- visto l'art. 10 dello Statuto;
- visto l'art. 71 del CCNL Federcasa;
- visto il D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii.;
- visto e condiviso il contenuto della bozza di contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato del personale dipendente di livello non dirigenziale allegata alla presente deliberazione;
- vista la proposta tecnica del Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario, Dott. Michele Brandolini e preso atto della copertura economica attestata dallo stesso Dirigente;
- preso atto del parere favorevole del Direttore Generale, Dott. Diego Carrara;

Su proposta del Presidente, a voti unanimi palesemente espressi dai Consiglieri presenti

**DELIBERA**

- 1) di autorizzare il Direttore Generale ed i Dirigenti a sottoscrivere il contratto collettivo aziendale in materia di premio di risultato ex art. 71 C.C.N.L. Federcasa per il triennio 2023 – 2025, nel testo allegato alla presente deliberazione;
- 2) di dare atto che per l'anno 2023, come da accordo tra le parti, il premio di risultato massimo erogabile ai sensi dell'art. 71 CCNL Federcasa è pari ad € 115.000,00, mentre

- gli anni 2023 e 2024 sarà oggetto di trattativa tra i rappresentanti dell'Azienda ed i rappresentanti dei lavoratori;
- 3) di approvare altresì gli Allegati 1 e 2 al presente atto deliberativo, che risultano allegati anche alla bozza di contratto collettivo aziendale di cui al punto 1), relativi, rispettivamente, ai progetti-obiettivo fissati per l'anno 2023 ed alla pesatura degli stessi ai fini della determinazione della massa salariale massima erogabile in caso di piena realizzazione dei fattori di produttività e redditività;
  - 4) di dare mandato al Direttore Generale di curare l'esecuzione del presente atto deliberativo.

Firmato il Segretario Dott. Diego Carrara

Firmato Il Presidente Daniele Palombo

**AZIENDA CASA EMILIA-ROMAGNA (ACER) FERRARA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO AZIENDALE**  
**STIPULATO AI SENSI DELL'ART. 51 DEL D.LGS. n. 81/2015 e ss.mm.ii. PER**  
**L'ATTUAZIONE DELL'ART. 71 DEL CCNL FEDERCASA IN MATERIA DI PREMIO DI**  
**RISULTATO**  
**PER GLI ANNI 2023 – 2024 - 2025.**

Oggi, 10 agosto 2023, alle ore 14.00, presso la Sede di ACER Ferrara, Corso Vittorio Veneto 7, a seguito dell'intesa raggiunta nel corso della Delegazione trattante tenutasi lo scorso 5 luglio 2023, ratificata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 10 agosto 2023, sono presenti:

**PARTE PUBBLICA – ACER FERRARA**

Diego Carrara – Direttore Generale

Michele Brandolini – Dirigente Servizio Finanziario

**PARTE SINDACALE**

Le RSU aziendali:

1. dati non ostensibili
2. dati non ostensibili
3. dati non ostensibili

per la sottoscrizione del contratto collettivo aziendale di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., per l'attuazione dell'art. 71 del CCNL Federcasa in materia di Premio di risultato per il triennio 2023 - 2025.

Il Premio di risultato, nelle Aziende in cui si applica il suddetto CCNL, è istituito al fine di incentivare la produttività del lavoro.

L'istituto del Premio di risultato, infatti, è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda, da attuarsi attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori, risorsa primaria ed insostituibile per la loro concreta realizzazione.

**Determinazione della massa salariale massima erogabile**

L'ammontare massimo annuo erogabile a titolo di Premio di risultato è determinato a preventivo dall'Azienda entro il 28 febbraio di ciascun anno di riferimento dello stesso e sarà oggetto di contrattazione aziendale.

Ai sensi del comma 2, dell'art. 71, del CCNL Federcasa, il Premio di risultato è collegato alla realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità (fattore produttività) ed all'andamento generale dell'Azienda (fattore redditività) e verrà erogato:

- nella misura massima dell'85%, in relazione al grado di raggiungimento dei progetti-obiettivo definiti dall'Azienda, sentiti i rappresentanti dei lavoratori (fattore produttività);
- nella misura massima del 15%, in relazione ai risultati generali attesi di redditività per l'Azienda (fattore redditività).

***Fattore produttività***

Ogni anno, tra l'insieme delle attività e dei progetti di lavoro, l'Azienda sceglie i programmi ed i progetti di produttività e qualità ai quali commisurare la quantificazione del Premio massimo erogabile.

Nella formulazione di tali programmi e progetti, l'Azienda farà riferimento:

- al grado di rilevanza e congruenza con gli obiettivi strategici aziendali;

- alla loro riconducibilità ad uno dei seguenti parametri: crescita imprenditoriale, riduzione dei costi, efficienza organizzativa, ricerca e sviluppo di nuove attività, qualità dei servizi da erogare ai propri stakeholder, digitalizzazione;
- al massimo grado di coinvolgimento possibile del personale dipendente.

Per ogni programma o progetto l’Azienda individuerà uno o più responsabili ed il gruppo di lavoro. L’Azienda si riserva la facoltà di nominare anche uno o più viceresponsabili per ciascun gruppo di lavoro.

Inoltre, dovranno essere individuati in maniera chiara gli obiettivi, le azioni da compiere ed i tempi della loro realizzazione.

A ciascun progetto-obiettivo sarà correlato un incentivo economico massimo erogabile, eventualmente suddiviso per ciascun anno in caso di progetti pluriennali. L’incentivo economico massimo sarà erogato in caso di raggiungimento del 100% dell’obiettivo; in caso di mancato raggiungimento del 100% dell’obiettivo, l’incentivo economico del singolo progetto-obiettivo verrà erogato in base alla % di effettivo raggiungimento dell’obiettivo (es. in caso di raggiungimento di un obiettivo all’80%, verrà erogato l’80% dell’incentivo economico massimo erogabile). L’Azienda valuterà l’interesse a riportare all’anno successivo il completamento del progetto-obiettivo, definendo le tempistiche di realizzazione e l’eventuale erogazione, in tutto o in parte, dell’incentivo economico residuato.

Non si darà luogo ad alcuna corresponsione di incentivo qualora il grado di realizzazione del singolo progetto-obiettivo non superi l’80%, salvo diversa valutazione da parte del Consiglio di Amministrazione dell’Azienda, su proposta del Direttore Generale.

Le parti si danno atto che l’Azienda ha provveduto a trasmettere i progetti-obiettivo per l’anno 2023 ed i relativi responsabili e gruppi di lavoro, attraverso mail alle RSU da parte del Dirigente del Servizio Finanziario in data 03/03/2023, contenuti nell’Allegato 1 al presente contratto.

Rispetto a tali progetti-obiettivo, la parte sindacale ha già espresso in sede di delegazione trattante parere favorevole in merito alla loro realizzabilità ed ai tempi di esecuzione.

Le parti concordano che per gli anni 2024 e 2025 i progetti-obiettivo dovranno essere trasmessi dall’Azienda entro il 28/02 dell’anno di riferimento, articolati come sopra specificato.

Inoltre, si procederà ad una verifica congiunta dei risultati attesi entro il 31 luglio di ciascun anno di riferimento.

L’ammontare massimo del premio di risultato erogabile per l’anno 2023 per il fattore produttività viene concordato in € 97.750.

L’importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2024 e 2025 per il fattore produttività sarà oggetto di apposite successive trattative.

Il Dirigente del Servizio Finanziario, in data odierna, consegna un tabulato con la specificazione degli incentivi economici massimi attribuiti dal Consiglio di Amministrazione a ciascun progetto-obiettivo per l’anno 2023.

#### *Fattore redditività*

L’indice di riferimento della redditività viene definito dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni non e.r.p./n. medio annuo dipendenti di livello non dirigenziale, ossia dal rapporto tra i ricavi delle vendite e delle prestazioni, al netto dei canoni di locazione derivanti dagli alloggi di e.r.p., diviso il numero medio annuo dei dipendenti di livello non dirigenziale.

L’obiettivo di redditività, cui corrisponderà l’erogazione del 100% della quota di premio a ciò correlata, si intenderà raggiunto qualora l’indice come sopra determinato sia almeno uguale o superiore a quello dell’anno precedente.

Nel caso in cui l'indice sia inferiore, l'erogazione del premio correlata al fattore redditività sarà commisurata al rapporto tra l'indice dell'anno di riferimento e quello dell'anno precedente.

Per le nuove assunzioni e le cessazioni in corso d'anno, le unità di personale andranno rapportate al numero di mesi, considerando mese intero le frazioni di servizio di almeno 16 giorni.

Per l'anno 2023 l'ammontare massimo del premio di risultato erogabile per il fattore redditività viene fissato in € 17.250.

L'importo massimo dei premi di risultato erogabili per gli anni 2024 e 2025 per il fattore redditività sarà oggetto di apposite successive trattative.

### Massa salariale effettivamente erogabile

L'ammontare effettivamente erogabile a titolo di premio di risultato per l'anno di riferimento, determinato in base a quanto sopra stabilito in merito al Fattore produttività ed al Fattore redditività, sarà ripartito tra i lavoratori in base ai seguenti criteri:

- ✓ una quota pari al 60% in ragione del parametro del livello di inquadramento e della presenza in servizio. Sono equiparate alla presenza in servizio esclusivamente le assenze per ferie (a giorni ed a ore), per infortunio sul lavoro, per maternità obbligatoria e permessi di allattamento, per permessi retribuiti di cui all'art. 33 della Legge n. 104/92, per l'esercizio di diritti sindacali (permessi sindacali per dipendenti eletti o nominati in organismi sindacali, RSU, ecc. ad eccezione degli scioperi);
- ✓ una quota pari al 40% da attribuirsi ai vari progetti-obiettivo in relazione alla loro complessità e strategicità per l'Azienda.

Una volta definito il valore di ogni progetto-obiettivo, esso sarà ripartito tra i vari Servizi/Uffici in base al coinvolgimento degli stessi nella realizzazione del medesimo.

L'importo assegnato al Servizio/Ufficio sarà a sua volta distribuito al gruppo di lavoro in base alla proposta del Responsabile del Servizio/Ufficio alla Direzione generale, tenuto conto della partecipazione e dell'apporto del singolo (quantitativo e qualitativo) alla realizzazione del progetto-obiettivo.

La Direzione generale ha la facoltà di accogliere o modificare la proposta dei Responsabili dei Servizi/Uffici.

La distribuzione ai Responsabili degli Uffici sarà effettuata direttamente dalla Direzione generale.

Il Direttore Generale provvederà a redigere una Relazione a consuntivo da presentare al Consiglio di Amministrazione ed ai Revisori dei Conti per illustrare i risultati conseguiti ed il grado di realizzazione di ciascun progetto-obiettivo. Uno schema sintetico di tali risultati dovrà essere trasmesso alle RSU prima dell'erogazione della produttività dell'anno di riferimento (ossia entro due mesi dall'approvazione del bilancio d'esercizio di riferimento).

L'Azienda manifesta il proprio impegno, a parità di condizioni attuali, a definire per gli anni 2024 e 2025 un importo massimo di premio di risultato erogabile non inferiore a 105.000,00 euro, sia con riferimento al fattore produttività che al fattore redditività, pur non potendolo garantire, in considerazione della variabilità dei parametri di riferimento per la quantificazione della massa salariale erogabile e di possibili fattori straordinari che nel frattempo potrebbero intervenire (in primis, la scadenza al 31/12/2024 delle convenzioni con i Comuni proprietari del patrimonio di e.r.p. conferito in gestione all'Azienda).

Per l'anno 2023 il valore massimo erogabile del 40% per ogni progetto-obiettivo e la loro ripartizione tra i Servizi e gli Uffici aziendali è quella contenuta nell'Allegato 2 al presente contratto.

*Le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto collettivo aziendale, sottoscritto ai sensi dell'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e ss.mm.ii., avente ad oggetto la materia del premio di risultato di cui all'art. 71 CCNL Federcasa, è conforme alle prescrizioni contenute nel Decreto interministeriale 25 marzo 2016 e, pertanto, i dipendenti che percepiranno il premio di risultato per gli anni 2023, 2024 e 2025 potranno beneficiare dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, comma 182, della Legge n. 208/2015 e ss.mm.ii.*

*L'Azienda provvederà a porre in essere gli adempimenti richiesti dall'art. 5 del succitato Decreto interministeriale, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva agli aventi diritto.*

Letto, approvato e sottoscritto.

Ferrara, 10 agosto 2023

Per l'Azienda

Firmato Il Direttore Generale  
Diego Carrara

Le R.S.U. Aziendali

Firmato .....

Firmato .....

Firmato .....

Firmato Il Dirigente Servizio Finanziario  
Michele Brandolini

LE OO.SS. Provinciali

F.P. CGIL Firmato.

F.P. CISL Firmato.

F.P. UIL Firmato.

F.P. UIL Firmato\_

---