

**ACCORDO per l'attuazione art. 70 CCNL Federcasa - PREMIO DI RISULTATO 2024 - CRITERI DI
RIPARTIZIONE DEL FONDO**

Il giorno 14 del mese di Marzo alle ore 10,30 , nella sede di Edilizia Pubblica Pratese Spa si è tenuta la riunione Responsabili di Area con la **SOCIETA'** tendente a formalizzare l'accordo per la erogazione del premio di produttività Anno 2024; le **ORGANIZZAZIONI SINDACALI DI CATEGORIA** potranno apporre il "visto" anche in un momento successivo.

Partecipano alla riunione oltre alla **PRESIDENTE Arch. Marzia De Marzi** i Signori: . **Fabio Barone, Giulia Bordina, Giuseppe Pirriatore.**

..*

Tale accordo è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi dei servizi nonché ad incrementare la redditività aziendale, con conseguente riduzione dei costi e una sistematica razionalizzazione dei processi interni all'azienda.

I settori coinvolti nell'espletamento dei programmi e scelte operate dall'azienda sono i seguenti:

AREA GESTIONALE PATRIMONIALE

AREA ECONOMICA FINANZIARIA

AREA TECNICA

Con l'intento di premiare l'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi fondamentali dell'azienda e di strutturare la determinazione ed erogazione del premio di risultato in modo più articolato e maggiormente rispondente ai criteri di cui agli art.4- 5 e 71 del CCNL FEDERCASA vigente, le parti concordano la seguente disciplina, a valere per l'anno 2024 e per gli anni successivi:

1. erogazione del premio a tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato, nonché a coloro che durante l'anno hanno lavorato con rapporto a tempo determinato (c.d. interinali);

2. erogazione del premio con importo differenziato per i livelli di inquadramento, secondo la scala parametrica prevista dal CCNL Federcasa:

Cat. Q1	220
Cat. Q2	190
Cat. A1	162
Cat. A2	150
Cat. A3	138
Cat. B1	135
Cat. B2	128
Cat. B3	121
Cat. C1	118
Cat. C2	114
Cat. C3	110
Cat. D1	103
Cat. D2	100

erogazione del premio rapportandolo alle presenze effettive dell'anno di riferimento (se giorni lavorabili annuali interamente lavorati, erogazione del premio al 100%, altrimenti proporzionalmente ridotto).

Non vengono conteggiate, oltre le ferie e riposi, le assenze per incarichi sindacali, incarichi pubblici o di interesse pubblico (previsti dalle norme vigenti e nei limiti delle stesse) per il periodo di astensione obbligatoria per maternità e le assenze per infortuni sul lavoro, per donazione di sangue ed organi.

3. I premi come fin qui determinati saranno reciprocamente bilanciati sulla base di un punteggio attribuito dal Presidente per i Responsabili di Area e da questi ai restanti dipendenti con le seguenti specificazioni pesati singolarmente secondo i seguenti criteri:

- per particolare apporto alla realizzazione degli obiettivi: **da 0% a 100%**
- attivazione autonoma di iniziative volte ad individuare priorità e/o risolvere concrete situazioni di lavoro nell'ambito dei compiti assegnati; **da 0% a 100%**
- assolvimento, nell'ambito delle attività di riferimento, di compiti anche diversi al fine di far fronte a picchi di attività, scadenze specifiche, priorità od
- emergenze in relazione alla realizzazione degli obiettivi prefissati dall'azienda; **da 0% a 100%**
- integrazione e collaborazione con le altre posizioni: **da 0% a 100%**
- Per i dipendenti che nell'anno 2024 abbiano percepito compensi speciali incentivanti per patrocinio legale della Società il punteggio è ridotto nella misura di:

- **- 1 punti di riduzione ogni € 52,00 di compenso percepito**

- Per i dipendenti che prestano servizio a tempo parziale, il punteggio totale, conseguito con le modalità di cui ai precedenti punti è ridotto nella stessa misura della riduzione applicata all'orario di servizio;

- Per il caso di mutamento di categoria, di passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa o di trasferimento ad altro Servizio o Ufficio è precisato che il calcolo del punteggio attribuibile è fatto con riferimento alla collocazione temporale, nel corso dell'anno 2024, riferita all'effettivo livello di appartenenza. Eventuali frazioni di punto sono arrotondate all'unità superiore;

La determinazione dell'importo del fondo per l'anno 2024 è pari ad **€ 34.482,00 (di cui € 2.184,00** risorse previste dall'art. 81 "fondo aziendale politiche incentivanti del CCNL vigente), a titolo di produttività e redditività.

L'erogazione del fondo, con i criteri soprariportati, è collegato al raggiungimento degli indirizzi indicati dalla Società e dal raggiungimento dei seguenti obiettivi:

• **AREA GESTIONALE-PATRIMONIALE:**

- Gestione coordinata dei cantieri PNC-PNRR per la mediazione con gli inquilini.
- Introduzione nuova modalità riscossione canoni, implementazione e adattamento delle procedure dei software di gestione e contabilità.
- Sviluppo e coordinamento progetti sociali.

• **AREA ECONOMICO-FINANZIARIA:**

- Introduzione nuova modalità riscossione canoni, implementazione e adattamento delle procedure dei software di gestione e contabilità.
- Gestione coordinata dei cantieri PNC-PNRR per la mediazione con gli inquilini.
- Sviluppo e coordinamento progetti sociali.

• **AREA TECNICA**

- Gestione coordinata dei cantieri PNC-PNRR per la mediazione con gli inquilini.
- Sviluppo e coordinamento progetti sociali.
- Gestione progettazione gare e cantieri inerenti la convenzione Sds - Comune di Prato - Epp spa.

LA PRESIDENTE E.P.P.
Arch. Marzia De Marzi

Area Gestionale- Patrimoniale
Fabio Barone

Area Tecnica
Giulia Bordina

Area Economico –Finanziaria
Giuseppe Pirriatore