

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO DEL PERSONALE CCNL FEDERCASA ANNO 2025

Richiamati:

– il verbale di riunione tra l'Azienda e le OO.SS. dei lavoratori del 5 agosto 2025, nel quale al punto all'ordine del giorno riferito all'Accordo sul premio di risultato anno 2025, l'Azienda comunica che per l'anno 2025 è stato stanziato nel Bilancio di Previsione per il premio di risultato un importo pari ad Euro 370.500,00 incrementando lo stanziamento degli anni precedenti in previsione dell'aumento del personale per effetto delle nuove assunzioni per fine anno 2024 e per l'anno 2025. Le OO.SS. chiedono che il valore del premio individuale per il 2025 venga percentualmente adeguato in aumento e che vengano stanziati nuove risorse e previste nuove progettualità da destinare al personale che non beneficia dell'incentivo per funzioni tecniche;

– il verbale di riunione tra l'Azienda e le OO.SS. dei lavoratori del 16 settembre 2025, nel quale l'Azienda riferisce che è stata fatta la simulazione di calcolo del valore del premio per il 2025 tenendo conto del maggior importo stanziato pari ad Euro 370.500,00 e della nuova organizzazione aziendale. L'Azienda si impegna a stanziare aggiuntivi Euro 15.000,00, portando l'importo totale del premio per l'anno 2025 ad Euro 385.500,00 consentendo un adeguamento rispetto all'anno 2024 dei valori medi per ciascun dipendente. I limiti di bilancio sul costo del personale, i vincoli dati dal rispetto di specifici indicatori regionali e di natura economico-finanziaria non hanno permesso all'Azienda di stanziare nuove ulteriori risorse e prevedere nuove progettualità da destinare al personale che non beneficia dell'incentivo per funzioni tecniche. Le OO.SS. chiedono che le economie generate dalla decurtazione della quota redditività vengano redistribuite per ufficio e non per area come previsto nell'accordo precedente.

le parti convengono

di sottoscrivere per l'anno 2025 l'Accordo sul premio di risultato destinato al personale dipendente non dirigente, nel testo seguente.

Premessa

La gestione per obiettivi è considerata elemento indispensabile di supporto alle politiche di miglioramento e di sviluppo dell'efficienza gestionale e dell'efficacia operativa dell'azione aziendale basata sui risultati. Ai sensi del CCNL di riferimento (Federcasa), l'istituto del premio di risultato è volto a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e di competitività dell'Azienda mediante il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione di programmi e progetti di produttività e qualità.

Con Provvedimento del Presidente n. 31 del 10/06/2025 è stato approvato il Piano degli obiettivi aziendali per l'anno 2025, che include quelli strategici per l'Azienda e quelli prioritari definiti dalla Giunta regionale attraverso le Direttive annuali alle ALER e con Determinazione del Direttore Generale n. 394 del 24/06/2025 è stato approvato il Piano delle Performance dirigenziali 2025.

La dirigenza aziendale ha formulato progetti e piani attuativi assegnati ai dipendenti delle rispettive Aree/Uffici.

L'importo complessivamente destinato al premio di risultato per il personale non dirigente è determinato, per l'anno 2025, nella misura di complessivi Euro 385.500,00.

Ai sensi dell'art. 75 del CCNL Federcasa vigente, i criteri di ripartizione dei premi sono suddivisi in "fattore produttività", legato a progetti di efficienza e di efficacia, e "fattore redditività", legato all'andamento generale dell'Azienda.

Premesso quanto sopra, le parti convengono quanto segue:

RIPARTIZIONE DEL PREMIO:

Il premio di risultato viene ripartito come segue:

1) Premio di produttività:

- il 35% dello stanziamento complessivo sarà ripartito in pari misura su tutto il personale (numero dipendenti) e rapportato alla percentuale di part-time, e distribuito sulla base del raggiungimento dei progetti/obiettivi assegnati. Gli obiettivi annuali assegnati possono essere:
 - a) raggiunti attraverso attività e progetti di competenza dell'unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza;
 - b) attribuibili all'Ente nel suo complesso o all'unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce;
- il 25% dello stanziamento complessivo sarà ripartito sulla base della valutazione della "performance individuale", alla luce dei comportamenti posti in essere, che attengono al "come" un'attività viene svolta da ciascuno all'interno dell'Ente. Per questa parte di incentivo la valutazione avverrà mediante schede di valutazione, distinte per Area B e Area A/Quadri del CCNL. La valutazione delle capacità tecnico-professionali e dell'adeguatezza delle prestazioni fornite dal lavoratore a fronte di attese predeterminate viene espressa per il tramite di fattori/indicatori di capacità professionale congruenti con il ruolo ricoperto. Tale valutazione viene formalizzata associando ai

possibili livelli di conseguimento degli obiettivi scale di giudizio collegate all'attribuzione di punteggi numerici che facilitano una determinazione sintetica del valore della prestazione. La prestazione lavorativa di ciascun dipendente viene quindi valutata sulla base del punteggio assegnato. Le schede di valutazione sono allegate al presente accordo unitamente agli indicatori di valutazione, all'abbinamento degli indicatori alle categorie professionali, al giudizio sintetico sulla valutazione e l'attribuzione percentuale del relativo premio. La responsabilità della valutazione del personale compete ai Dirigenti, sentiti i Responsabili. Il Direttore Generale decide, in prima istanza, in caso di motivato ricorso del lavoratore. I Responsabili sono valutati dal Direttore Generale, sentiti i Dirigenti.

Il valore individuale del premio teorico è calcolato per il 50% in pari misura su tutto il personale (numero dipendenti) e rapportato alla percentuale di part-time e per il restante 50% in base alla retribuzione globale dei singoli dipendenti al 31/12 dell'anno di competenza del premio. Per coloro che in corso d'anno abbiano avuto incrementi di retribuzione per passaggi di fascia o retribuzione alla persona si procede a rapportare la retribuzione fissa ai periodi prima e dopo la variazione. Lo stesso nei casi di variazioni di part-time.

- 2) **Premio di redditività:** pari all'ulteriore 40% dello stanziamento complessivo, sarà ripartito in base alla retribuzione globale dei singoli dipendenti al 31/12 dell'anno di competenza del premio, da riconoscersi rispetto alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi fissati dalle Direttive regionali per l'annualità, relativi ai seguenti indicatori: equilibrio economico generale; costo del personale per unità immobiliare; unità immobiliari gestite per dipendente; indebitamento. Per coloro che in corso d'anno hanno avuto incrementi di retribuzione per passaggi di fascia o retribuzione alla persona si procede a rapportare la retribuzione fissa ai periodi prima e dopo la variazione. Lo stesso nei casi di variazioni di part-time.

GESTIONE DELLE ASSENZE:

Il premio di risultato individuale sarà soggetto a decurtazioni nella sola quota del "Premio di Redditività" nel caso di superamento, nell'anno di competenza del premio, di 30 giorni di assenza diverse da ferie e permessi con utilizzo della Banca delle ore. Le decurtazioni verranno quindi calcolate sulla parte eccedente i 30 giorni di assenza.

Per determinare il valore delle decurtazioni si usa il parametro di 1/221 sul valore del premio di redditività del singolo dipendente.

In caso di assenza, a qualunque causa dovuta, complessivamente superiore a tre trimestri, il premio verrà erogato per la sola quota afferente alla valutazione della "performance individuale".

Per il personale che abbia iniziato o cessato il servizio in corso d'anno, entrambe le quote di premio saranno rapportate al periodo di servizio.

Le economie derivanti dalle decurtazioni effettuate ai sensi del primo comma saranno redistribuite, in proporzione al premio assegnato, al personale degli Uffici a cui afferisce il personale le cui assenze hanno generato tali economie, purché abbia ottenuto una valutazione delle performance individuali almeno "buona".

SPECIFICAZIONI:

Come da prassi aziendale il premio di risultato verrà erogato in due momenti, un acconto a novembre dell'anno di competenza nella misura del 30% del premio di risultato riconosciuto per l'anno precedente e il saldo dopo l'approvazione del Bilancio di esercizio dell'anno precedente e previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati e delle performance individuali.

Il presente Accordo ha valenza per l'anno 2025.

Considerato che:

- La legge di Bilancio 2025 (Legge n. 207/2024), come già previsto dalla Legge 232/2016 e il DL n. 50 del 24/04/2017 e s.m.i., ha confermato la tassazione agevolata attraverso imposta sostitutiva nella misura del 5% per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, erogati in esecuzione di contratti aziendali o territoriali;

Visti:

- l'art. 14 del D.Lgs. 151/2015 e il successivo art. 5 del Decreto interministeriale 25 marzo 2016, che prevedono che i benefici fiscali e le altre agevolazioni connesse alla stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconducibili a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione territoriale del lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati;
- il Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze sottoscritto il 25/03/2016 e pubblicato in GU il 14/05/2016;

Le parti concordano che, sulla base di quanto sopra evidenziato e con riferimento agli strumenti concretamente applicati dall'Azienda, in attuazione delle disposizioni normative richiamate si applicherà il regime d'imposta sostitutiva del 5% a tutto il personale dipendente in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla normativa vigente.

Allegati: schede di valutazione della performance individuale

Accordo sottoscritto in Bergamo il 22 ottobre 2025

Cav. Dr. Corrado Pietro Attilio Della Torre – Direttore Generale ALER BG-LC-SO

Laura VECCHI - FP CGIL Bergamo