

Accordo Decentrato (Revisione Organizzativa, Formazione, Progressioni Contrattuali, e Produttività)

Le organizzazioni sindacali, la RSU aziendale e i rappresentanti di ACER Bologna si danno reciprocamente atto del positivo confronto svolto sugli argomenti d'interesse comune nelle riunioni di delegazione trattante del 12/04/2016, 21/04/2016, 29/04/2016, 10/05/2016, 13/05/2016, 31/05/2016, 26/08/2016, 20/09/2016, 22/09/2016 e 29/09/2016 ribadiscono la volontà di proseguire e sviluppare un processo di relazioni sindacali improntato alla valorizzazione delle risorse interne e alla leale collaborazione nell'ottica del miglioramento della qualità dei servizi agli assegnatari, ai cittadini e ai Comuni proprietari.

Ciò premesso, stabiliscono e convengono quanto segue:

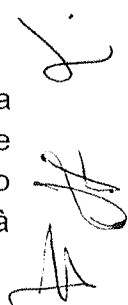
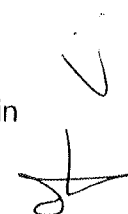
1. Analisi organizzativa

Per l'analisi e gli interventi organizzativi necessari, le parti convengono che:

- 1.1. da ottobre 2016 ACER aggiornerà ogni 2 mesi la pianta organica del gruppo in relazione alle revisioni intervenute;
- 1.2. entro il 31 ottobre sarà comunicato il nuovo assetto organizzativo degli uffici tecnici dopo la costituzione di ACER PRO.M.O.S. e dopo i cambiamenti intervenuti per dimissioni, cambio incarichi e nuove assunzioni;
- 1.3. a partire dal ottobre 2016 si svolgeranno incontri periodici, con cadenza di regola trimestrale, in tutti gli uffici e servizi del gruppo per verificare e condividere con il personale interessato le proposte e i problemi organizzativi e procedurali. Tutti gli incontri avranno una documentazione scritta sintetica, a cura dell'amministrazione, che verrà tempestivamente inoltrata alle RSU e alle OO.SS.;
- 1.4. entro il 31 ottobre 2016 saranno definiti il cronoprogramma di analisi dei carichi di lavoro degli uffici del gruppo, e un documento di lavoro sui nuovi strumenti di comunicazione interna e di collaborazione per le attività trasversali. Il cronoprogramma prevederà il termine massimo del 15 dicembre 2016 per essere effettivamente operativo a partire dal 1 gennaio 2017.

2. Qualificazione della struttura organizzativa

- 2.1. Nelle more del completamento dell'analisi organizzativa prevista al punto precedente le parti convengono sulla opportunità di procedere al potenziamento della struttura organizzativa, prevedendo strumenti di valorizzazione delle risorse umane. A



questo scopo, e salvo ulteriori esigenze che verranno tempestivamente analizzate in appositi incontri con le rappresentanze sindacali, le parti ritengono opportuno consolidare attraverso procedure di evidenza pubblica le posizioni attualmente ricoperte da personale con rapporti di lavoro diversi da quello a tempo indeterminato. Per questo sarà utilizzata una quota delle risorse risultanti quale utile di esercizio 2015 senza nuovi o maggiori oneri per i bilanci di ACER e delle società del gruppo, realizzando anzi economie di gestione rispetto al servizio offerto dalle agenzie per la somministrazione di lavoro, secondo l'iter procedurale che segue:

2.2. Entro il 15 ottobre 2016 saranno pubblicati n. 4 avvisi di selezione pubblica per complessivi n. 12 addetti per il gruppo ACER, da assumere con contratto a tempo determinato di 1 anno.

2.3. Nei criteri di valutazione contenuti negli avvisi saranno opportunamente valorizzate la professionalità posseduta e l'esperienza specifica acquisita nel gruppo ACER da parte delle persone in servizio alla data odierna con contratti di somministrazione, a tempo determinato o con accordi di tirocinio formativo.

2.4. Sulla base delle previste cessazioni per pensionamenti e dimissioni volontarie e per necessità derivanti da modifiche organizzative l'amministrazione predisporrà entro il 30 novembre 2016 la relazione sul fabbisogno di personale per il 2017 ed entro il 31 marzo 2017 per il triennio 2018/2020, della quale verrà data tempestiva informativa alla RSU e alle OO.SS.

Ciascuna relazione conterrà l'indicazione delle priorità organizzative per le posizioni da ricoprire.

2.5. Nell'ottica della valorizzazione del personale e della esigenza dell'Azienda di selezionare personale con esperienza specifica i criteri di cui al punto 2.3. verranno utilizzati anche sui successivi avvisi di selezione per contratti a tempo indeterminato e terranno conto delle persone che hanno avuto esperienze di lavoro nel gruppo ACER dal 2011 al 2016.

3. Gestione straordinari

3.1. Le parti convengono sulla necessità di regolamentare le prestazioni di lavoro straordinario e di regolamentare i casi di superamento del tetto delle 150 ore pro capite previsto dal CCNL da parte del personale del gruppo ACER. A questo scopo la parte pubblica convocherà annualmente entro il 15 febbraio le rappresentanze sindacali per la



contrattazione relativa alla eventuale esigenza di superamento del tetto di cui sopra ed entro il 30 settembre per verificare congiuntamente l'andamento dell'anno in corso.

Per questo esercizio il confronto avverrà con una riunione da svolgersi entro il 30 novembre 2016.

3.2. Per quanto riguarda l'anno 2016, a seguito di specifica richiesta delle OO.SS. La Parte pubblica concorda sulla opportunità di destinare risorse per la compensazione degli straordinari già effettuati nel periodo luglio/settembre e per i compensi da corrispondere nel periodo decorrente dal giorno di approvazione dell'Accordo, fino al 31 dicembre 2016. A questo scopo verranno destinati complessivamente per il personale ACER Bologna 30.000,00 Euro.

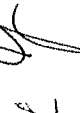
3.3. Parte pubblica al fine di un più razionale utilizzo delle risorse destinate agli straordinari precisa che il nuovo sistema si baserà sull'attribuzione di quote di budget ai dirigenti, secondo le priorità aziendali. Fermo restando che ogni area gestirà una quota di budget per lo straordinario dei propri addetti, la parte pubblica precisa che per il 2016/2017 le aree di priorità sono rappresentate dalle seguenti attività:

1. gestione uffici casa comunali e richieste di assegnazione nel Comune di Bologna;
2. semplificazione delle procedure di assegnazione e accelerazione del lavoro dell'ufficio Condomini;
3. contrasto delle occupazioni abusive e attività di ripristino alloggi;
4. studio, analisi e ricerche per applicazioni nuove regole regionali su decadenze e canoni.
5. attuazione del nuovo codice degli appalti e gestione dei flussi informativi previsti per legge, con azzeramento dell'arretrato STR.

3.4 Le parti concordano sulla opportunità di non fare ricorso al superamento del limite delle 150 ore di straordinario pro capite previsto dal CCNL da parte del personale del gruppo ACER, anche in virtù dell'analisi organizzativa prevista al punto 1 del presente accordo. Si ribadisce comunque il vincolo della contrattazione tra le parti richiamato al punto 2.1 del presente accordo nel caso di eventi straordinari e non prevedibili che comportino l'esigenza di eventuali sforamenti.

4. Progressioni

4.1. Le parti confermano l'impegno a superare le criticità riscontrate nella fase di prima attuazione dell'accordo programmatico sulle progressioni del 1° ottobre 2015 (da ora in poi Accordo) e a dare piena, completa e trasparente applicazione alle regole contrattuali.



4.2. La RSU e le OO.SS. sono state informate del fatto che l'Amministrazione intende proseguire nella politica di riduzione costante delle figure dirigenziali all'interno dell'azienda e del gruppo. Su richiesta delle parti sindacali sono state fornite le informative aggiornate sulle cessazioni di personale nel triennio 2016/2018.

4.3. Nelle more del completamento dell'analisi organizzativa della parte 1 del presente accordo, al fine di dare una prima risposta alle legittime aspettative del personale e alle esigenze della struttura, le parti concordano che nel 2016 saranno attivate le seguenti progressioni verticali a copertura di corrispondenti vuoti in organico:

- 2 progressioni da area A ad area Q, riguardanti una l'ambito della Manutenzione e l'altra l'Ufficio Gare e Appalti;
- 1 progressione da B ad A negli uffici tecnici;

a tale scopo dal 1 ottobre sarà avviata la procedura di selezione, previo avviso al personale, regolata dall'Accordo 1° ottobre 2015; dal 20 ottobre saranno assegnati gli incarichi, con definitiva attribuzione dei nuovi livelli dopo la decorrenza dei termini previsti dal contratto collettivo nazionale di riferimento.

4.4. In considerazione della composizione della platea dei lavoratori del gruppo ACER si concorda di dare priorità alle progressioni orizzontali in area B fino a concorrenza delle risorse stanziate.

Si prevede quindi di effettuare 10 progressioni all'interno dell'area B con le modalità previste dall'Accordo del 1 ottobre 2015.

- entro il 7 ottobre 2016 sarà effettuato un aggiornamento delle proposte di progressioni orizzontali, su indicazione dei dirigenti e dei quadri di riferimento. Le conferme e le nuove proposte saranno oggetto di istruttoria comparativa ed esame tecnico da parte della direzione generale;
- entro il 20 ottobre sarà adottato l'atto deliberativo, con attribuzione dei nuovi livelli.

4.5. In coerenza con quanto previsto dall'Accordo si concorda fin d'ora su un incontro da tenersi entro il primo trimestre 2017 per l'informazione sulla programmazione e sulle risorse da destinare alle progressioni nel 2017, anche in seguito all'analisi organizzativa prevista alla parte 1 del presente accordo.

5. Risultati e premi

5.1. Per dare piena e completa attuazione agli istituti dell'art. 70 del CCNL Federcasa attualmente vigente, combinando elementi di garanzia della quota del fondo collegata alla produttività del personale ed elementi di progressività della quota collegata alla redditività,



cioè all'andamento economico dell'Azienda registrato dal bilancio, le parti concordano sul principio che il premio di risultato dovrà sempre di più rappresentare il riconoscimento del contributo individuale e di gruppo al raggiungimento degli obiettivi, al miglioramento dei comportamenti e alla misurazione dei risultati. A tale scopo l'Amministrazione si impegna a mettere i lavoratori a conoscenza degli obiettivi da raggiungere annualmente entro il 15 febbraio.

5.2. Le parti concordano sulla opportunità di definire un accordo triennale che preveda un incremento delle quote da destinare alla **produttività** negli anni 2015, 2016 e 2017 e una progressività della curva di destinazione della quota di **redditività** (derivante dall'utile di bilancio dell'azienda) che risulta essere massima per situazioni mediane di risultato d'esercizio in una logica di valorizzazione prioritaria dell'impegno e delle professionalità del personale.

5.3. In concreto, è definita nella tabella che segue il valore della quota del fondo collegata alla **produttività**, al netto degli oneri riflessi (per il 2014 risultava di 400.000 Euro).

2015	425.000 €
2016	450.000 €
2017	450.000 €

5.4 Il valore della quota del fondo collegata alla **redditività** è definita in relazione al risultato netto d'esercizio contenuto nel bilancio consuntivo, secondo le percentuali progressive indicate nella tabella seguente:

UTILE ESERCIZIO	QUOTA FONDO
non raggiunto	nessuna erogazione
pareggio di bilancio	20.000 €
1/300.000 €	75%
300.001/600.000 €	65 %
600.001/900.000 €	50 %
900.000 € />	30%

In ogni caso è stabilito un limite massimo del fondo di 850.000 € annui.

Nel caso di risultato positivo la quota di 20.000 € prevista per il pareggio di bilancio si somma a quella derivante dalla percentuale relativa all'utile di esercizio. Le due quote del fondo sono al netto degli oneri riflessi.



5.5. Per l'anno 2015 la composizione complessiva del fondo è la seguente:

			Totale
425.000	20.000	154.303,50	599.303,50

Gli importi indicati ai numeri 5.3 e 5.4 sono destinati a compensare e valorizzare il contributo per il raggiungimento degli obiettivi (75%) da una parte, i comportamenti organizzativi e l'aggiornamento delle competenze dall'altra (25%), con possibilità di revisione annuale ulteriore per il 2017.

5.6. Le parti concordano di proporre l'estensione dei criteri e delle regole proposte per il personale ACER Bologna al personale ACER PRO.M.O.S S.p.A. e ACER Servizi srl, previa deliberazione degli organi statutari, per quanto compatibile con la struttura e con l'operatività delle due società.

5.7. Si stabilisce di applicare il trattamento contenuto nella presente parte 5 al personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto di lavoro interinale, direttamente per ACER Bologna e con le modalità sopra descritte per il personale in forza ad ACER PRO.M.O.S. S.p.A. e ACER Servizi srl.

5.8. Si concorda che il pagamento del salario accessorio avverrà con un acconto entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento e con il saldo entro il successivo mese di luglio. Per quanto riguarda l'erogazione del saldo 2014 avverrà entro il mese di dicembre 2016 e per quanto riguarda il saldo 2015 entro il mese di novembre 2016.

5.9. Sull'adozione di una nuova scheda di valutazione proposta dalla parte pubblica si concorda di rinviare il confronto all'inizio del 2017, subordinandone comunque l'adozione al mantenimento della tempistica prevista per l'assegnazione degli obiettivi ai lavoratori come previsto al punto 5.1.

6. Formazione

6.1 Le parti concordano sulla necessità di destinare risorse stabili crescenti alle attività di formazione per i lavoratori del gruppo ACER.

6.2 Per questo motivo Acer si impegna a destinare alle attività formative per il 2016 fino ad 1/3 della somma risultante dall'utile di esercizio 2015;

6.3 Per quanto riguarda il 2016 le parti convengono di stabilire le seguenti linee di priorità per le attività di formazione:



- Sicurezza sul lavoro e misure di prevenzione rischi;
- Aggiornamento pratico sulla riforma regionale di assegnazione ERP, decadenze, nuovi canoni; norme fiscali e sui controlli;
- Nuovo Codice degli appalti pubblici.

6.4 Si conviene che il piano della formazione 2017 avrà un finanziamento almeno pari a quello del 2016 e che verrà discusso in apposito incontro con le rappresentanze sindacali da tenersi entro il 31 gennaio 2017.

Bologna, 29 settembre 2016

Claudio Felici
Giulio Pella

FP CGIL
FP CGIL Almo Andreoli
Silvia Antolini
M. C.
Aurora
Jebrio
~~FP CGIL~~
FP CGIL