

VERBALE DI ACCORDO PER L'ATTUAZIONE PRESSO CASA SPA DEL CCNL FEDERCASA-FEDERMANAGER

Oggi 20.04.2021 alle ore 09:00, nella sede di CASA S.p.A. si è svolto un incontro tra le parti sotto indicate

l'Amministrazione di CASA S.p.A., rappresentata dal Presidente,

➤ Ing. Luca Talluri;

i Dirigenti:

➤ Arch. Marco Barone

➤ Dott. Dario Sveldezza.

Premesso e considerato

- che in data 24 luglio 2018 Federcasa ha sottoscritto con Federmanager un primo CCNL delle Aziende di e.r.p.;
- che tale sottoscrizione ha comportato la cessazione del vigore del Regolamento Aziendale per i Dirigenti di CASA S.p.A. adottato dal Consiglio di Amministrazione in data 27/9/2016, in conformità e nei modi indicati dall'art. 33 del predetto Regolamento ("Il presente Regolamento resterà in vigore fino a diversa determinazione alla luce del futuro CCNL Federcasa Dirigenti");
- che dal venir meno del Regolamento Aziendale in quanto tale sono state preservate e coordinate con il CCNL le disposizioni applicative e di dettaglio ritenute opportune per la miglior definizione del rapporto tra le Parti stesse;
- che conseguentemente le Parti, nel pieno rispetto dei principi di moderazione stipendiale più volte espressa e riaffermata nei precedenti Accordi Aziendali e con l'obiettivo di potenziare i criteri di onnicomprensività del trattamento, intendono proseguire nel percorso di riduzione della componente relativa alla Retribuzione Variabile Incentivante (RVI), con ciò aderendo alle modalità di composizione del trattamento stipendiale vigente presso i Comuni soci, recependo in tal modo le indicazioni espresse dal Comitato di coordinamento e Controllo;
- che le Parti ritengono corretto ed opportuno qualificare e potenziare conseguentemente la retribuzione di posizione per affidamento della dirigenza di Servizio;
- che la retribuzione di posizione di cui al punto precedente si affianca al trattamento onnicomprensivo contrattuale denominato TMCG (attualmente € 66.000 per anzianità fino a 6 anni e 80.000 per anzianità maggiore) che assorbe l'anzianità pregressa e gli altri elementi contrattualmente previsti;
- che nella configurazione del trattamento complessivo come sopra indicato le Parti hanno altresì tenuto presente la scelta, che viene confermata, di non dare applicazione al regime dei fringe benefits contrattualmente praticabile, e di un regime particolarmente rigoroso in



tema di buoni pasto, giorni di ferie, indennità di missione, rimborsi chilometrici, verifica di orario, obblighi di formazione, obblighi di disponibilità, e reperibilità dei dirigenti.

- che le Parti giungono alle soluzioni di cui al presente Accordo avendo riguardo alla situazione attuale ed alle posizioni degli attuali dirigenti, senza quindi precludere diverse valutazioni in merito al trattamento stipendiale in caso di mutamento del quadro dirigenziale o di revisione delle funzioni assegnate.

Tutto ciò premesso e considerato come parte integrante dell'accordo, le Parti convengono quanto segue:

1) In forza del presente Accordo Aziendale sono mantenute ed attivate le disposizioni integrative ed attuative di cui in appresso, prevalenti in quanti tali sulle generali previsioni del CCNL, con il quale peraltro non entrano in alcun modo in conflitto.

A. Tempi di Lavoro.

Ferma restando l'autonomia organizzativa insita nel ruolo dirigenziale, il dirigente di CASA S.p.A. presta servizio per tutto il tempo necessario per assolvere integralmente i compiti affidati, assicurando altresì l'opportuna ed idonea compresenza con i collaboratori, i colleghi dirigenti e gli amministratori.

Per i dirigenti di CASA S.p.A. l'orario applicato alla generalità dei dipendenti, pari a 36 ore settimanali, è un riferimento di base ed un minimo contrattuale, da coordinare con quanto indicato al comma 1. È insita nella funzione dirigenziale la disponibilità a dedicare tempo di lavoro e di informazione/formazione anche al di fuori dell'orario di lavoro in sede.

La verifica dell'orario effettivo di lavoro in sede dei dirigenti è assimilata a quella vigente per il personale non dirigente, e segue pertanto criteri di trasparenza, effettività e verificabilità della presenza in servizio ed evidenza delle causali di assenza.

In nessun caso il dirigente di CASA S.p.A. avrà diritto al pagamento di lavoro straordinario, neanche in modo forfettizzato o con analoghe modalità sostitutive; non saranno attribuiti aziendalmente permessi straordinari o altre riduzioni retribuite di orario. Sono fatte salve le previsioni di normative generali che prevedono permessi, aspettative e quant'altro per particolari situazioni personali o familiari.

B. Sostituzioni

Le eventuali attività ulteriori richieste al dirigente in caso di assenza di altro dirigente di CASA S.p.A., per ferie, malattia e quant'altro non sono soggette a compensi né danno titolo al conseguimento di altri benefici economici, fatta salva l'eventuale valutazione positiva dell'ulteriore attività svolta, in sede di verifica ed attribuzione della Retribuzione Variabile Incentivante.

Potranno essere adottate dall'Amministrazione diverse determinazioni rispetto a quanto indicato al comma 1, da formalizzarsi nell'atto di incarico, in caso di assenze di lunga durata, con affidamento di incarico ad interim.

C. Ferie

Il dirigente di CASA S.p.A., senza distinzioni legate all'anzianità, ha diritto ogni anno intero ad un periodo di ferie di 27 giorni. Fermo restando quanto previsto dall'art. 2109 del codice civile, il predetto periodo di ferie va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del dirigente, nel corso dell'anno di maturazione e per ulteriori due settimane nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione. La scelta del periodo di godimento non deve pregiudicare l'organizzazione e l'attività dell'azienda. A tal fine le ferie sono coordinate nell'ambito del piano ferie, in modo anche da assicurare una presenza dirigenziale in ogni periodo dell'anno.

Nel calcolo del periodo di ferie di cui al comma 1 sono esclusi i giorni di sabato, domenica ed i giorni festivi infrasettimanali di legge, ivi compreso il 24 giugno, Santo Patrono di Firenze. È precisato che nessun trattamento aggiuntivo o altri benefici sono erogati ai dirigenti nel caso in cui le festività cadano nei giorni di sabato. In caso di rientro anticipato dalle ferie per necessità aziendali, le spese sostenute dal dirigente sono a carico dell'azienda.

Fermo restando il principio dell'irrinunciabilità delle ferie, qualora il periodo eccedente le 4 settimane di cui al precedente comma 2, non risulti comunque fruito, in tutto o in parte, entro il primo semestre dell'anno successivo, viene corrisposta per il periodo non goduto un'indennità pari alla retribuzione fissa spettante, da liquidarsi entro il mese di luglio dello stesso anno e pari, per ogni giornata di ferie non fruita, ad 1/30 della retribuzione mensile.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno, il dirigente ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di servizio prestati.

D. Trasferita e missioni

Al dirigente in missione o in trasferta per periodi non inferiori a 24 ore e non superiori a 2 settimane è dovuto il rimborso delle spese documentate di viaggio, vitto e alloggio secondo la vigente regolamentazione aziendale.

In caso di trasferta di durata superiore a 2 settimane o di missione all'estero, vengono presi accordi diretti tra azienda e dirigente.

Gli importi erogati a titolo di trasferta e per il titolo di spese non documentabili non fanno parte della retribuzione e non sono computati ai fini del TFR né ad alcun effetto contrattuale

E. Copertura Assicurativa

Nel caso in cui, per qualunque motivo, non siano in essere effettive coperture assicurative ai sensi del CCNL e delle vigenti disposizioni del quadro normativo di riferimento per le attività svolte, resterà a carico di CASA S.p.A., al verificarsi dei predetti eventi, l'obbligo del pagamento delle somme di cui sopra, rimanendo in facoltà dell'azienda stessa di assicurare tale obbligo.

F. Formazione e aggiornamento

Il dirigente di CASA S.p.A. è tenuto a partecipare in modo continuo, permanente ed impegnato alla formazione che sarà attivata dall'Azienda.

Il dirigente è altresì tenuto a perseguire, anche in modo autonomo ed anche al di fuori dell'ordinario orario di lavoro, la formazione e l'aggiornamento sulle materie e normative attinenti le proprie competenze e l'ERP in generale. In generale tale attività è senza costi per CASA S.p.A.: tuttavia, con motivato provvedimento, potrà essere disposto il rimborso di spese sostenute dal dirigente per formazione autonoma.



G. Incompatibilità

Il dirigente non può assumere alcun incarico o ufficio o svolgere altra attività, comunque compensati, al di fuori dell'azienda senza il preventivo assenso della stessa.

Restano ferme tutte le ipotesi di incompatibilità/conflicto di interessi previste dalle leggi in materia, nonché dal Regolamento Conflitto di Interessi e Astensione approvato da CASA S.p.A..

H. Responsabilità

Nella materia relativa alla responsabilità e sanzioni dei Dirigenti si applicano altresì le disposizioni di cui al Disciplinare relativo ai principi sanzionatori per il personale dipendente della Società, adottato da CASA S.p.A. In caso di conflitto o di incertezze interpretative rispetto al CCNL si applicano le disposizioni del suddetto Disciplinare

I. Trattamento di fine Rapporto

Per i dirigenti che ne usufruivano è mantenuta l'integrazione di TFR del 27%, prevista per i dipendenti ex ATER di Firenze in forza dell'Accordo regionale di passaggio ai Soggetti gestori di cui alla LRT 77/1998, sottoscritto in data 18/12/2002.

J. Anzianità

A fini diversi dalla progressione economica, l'anzianità di servizio è valutata, unitamente alla professionalità ed al merito, sia per l'accesso alla dirigenza, sia per l'affidamento di incarichi dirigenziali.

Agli effetti dell'anzianità di servizio come indicato al precedente comma, il semestre iniziato si considera intero

K. Comportamento del Dirigente

Si applicano ai dirigenti di CASA S.p.A., con le eventuali specificazioni ivi previste, le disposizioni contenute nei seguenti atti adottati da CASA S.p.A. con valore per l'intero personale:

1. Codice Etico
2. Codice Disciplinare
3. Canoni di comportamento trasparente e legale
4. Regolamento Conflitto di Interesse e Astensione.

2) La retribuzione del dirigente di CASA S.p.A. si compone della retribuzione fissa e continuativa, confermata sul principio dell'onnicomprensività, e della retribuzione variabile incentivante, secondo quanto di seguito indicato:

- A) Retribuzione fissa e continuativa stipendiale, fissata in misura degli importi contrattuali indicati come TMCG (€ 66.000 annui per dirigenti con anzianità fino a 6 anni e 80.000 annui per dirigenti con anzianità superiore).
- B) Retribuzione personale di posizione fissa e continuativa con riferimento all'incarico, determinata anche in considerazione dei trattamenti esistenti:
 - Arch. Marco Barone € 19.400,00
 - Dott. Dario Sveldezza € 21.200,00
- C) Retribuzione Variabile Incentivante (RVI) erogata su base annuale, a seguito di verifica consuntivo, per un importo massimo di € 13.000, articolata come indicato in appresso:



- Un importo, legato ai positivi risultati di bilancio dell'anno di riferimento, nei seguenti importi, non cumulabili:
 € 3.000 in caso di utile superiore a € 100.000;
 € 2.000 in caso di pareggio o di utile fino a € 100.000.
- Un importo variabile fino ad un massimo di € 4.000, graduato in relazione al raggiungimento degli obiettivi di produttività, generali e particolari, programmati dalla Società.
- Un importo individuale variabile fino ad un massimo di € 6.000, a seguito di valutazione di merito sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti per l'anno di riferimento in termini di tipologia e rilevanza, di professionalità, di capacità decisionale, di capacità di soluzione dei problemi, di innovazione, di motivazione e di formazione del personale, di qualità del lavoro.

3) In ordine a quanto stabilito al n. 2) è altresì precisato quanto segue:

1. La retribuzione annua lorda dei dirigenti è corrisposta ripartita per tredici mensilità. La RVI è corrisposta in unica soluzione, ad approvazione del Bilancio Consuntivo.
2. Le diverse componenti della RVI saranno corrisposte in misura ridotta, calcolate in dodicesimi, in considerazione della data di assunzione, della cessazione dal servizio, o fruizione di aspettative.
3. Non sono erogati ai dirigenti da CASA S.p.A., in quanto compresi nella retribuzione fissa stipendiale o nella retribuzione variabile incentivante, compensi o gettoni di presenza per partecipazione a commissioni ed altre attività analoghe, interne ed esterne, quale che sia il livello di professionalità, impegno o responsabilità richiesto; l'esclusione è applicata anche quando tali compensi siano invece previsti per il personale non dirigente; in applicazione del principio dell'onnicomprendività non è altresì applicato ai dirigenti di CASA S.p.A. il rimborso spese di trasferta non documentabili.
4. Il buono pasto è erogato ai dirigenti nella misura e secondo le regole vigenti per la generalità del personale di CASA S.p.A.
5. CASA S.p.A. non attribuisce fringe-benefits ai propri dirigenti; vengono peraltro segnalati come tali, a fini di piena trasparenza, i buoni annuali erogati ai dipendenti di CASA S.p.A., conseguenti allo sconto sull'erogazione dei buoni pasto. Sono fatti salvi eventuali provvedimenti di welfare aziendale che venissero adottati per la generalità dei lavoratori di CASA S.p.A., ove tali provvedimenti abbiano contenuti applicabili anche ai dirigenti.

6) Ai fini dell'applicazione delle nuove misure di retribuzione personale di posizione e della conseguente riduzione della RVI, il presente accordo ha vigenza retroattiva a far data dall'1.7.2020. Conseguentemente:

- a) Spettano ai dirigenti la corresponsione dell'arretrato per la retribuzione personale di posizione per i mesi successivi a luglio 2020
- b) Per la RVI per il 2020 si procede come segue:
 - Le voci di calcolo e i relativi report sono quelli previsti dal precedente accordo

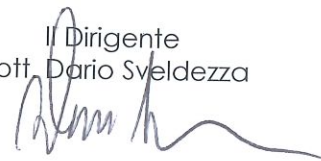
- I relativi importi saranno pieni fino a giugno e ridotti proporzionalmente per il periodo luglio-dicembre. In particolare, considerato il massimo erogabile secondo il presente accordo è pari a €13.000 pari al 56,52% di €23.000 del precedente accordo, a tutti gli importi sarà applicata una riduzione del $56,52\%/2 = 28,26\%$.
- Le riduzioni di cui sopra sono applicate solo in riferimento al periodo necessario alla attualizzazione del presente accordo.

Per accettazione e sottoscrizione del presente accordo:

Il Dirigente
Arch. Marco Barone



Il Dirigente
Dott. Dario Sveldezza



Il Presidente
Legale Rappresentante di Casa S.P.A.
Ing. Luca Talluri

