

IPOTESI DI ACCORDO

Premio di Risultato 2019 – 2020

Il giorno 27 settembre 2019, presso la sede di Valore Città AMCPS Srl, si sono incontrati:

- **VALORE CITTA' AMCPS Srl** – di seguito per brevità denominata l'Azienda o VCAMCPS – rappresentata dall'Ing. Andrea Negrin – Dirigente – e dall'Avv. Carlo Nardi – Responsabile Risorse Umane;
- **Le Organizzazioni Sindacali:**
 - FILCTEM CGIL nella persona di Giuliano Ezzelini Storti;
 - FEMCA CISL nella persona di Daniele Zambon;
 - UILTEC UIL nella persona di Massimo Zordan;
- **La RSU Aziendale;**

di seguito congiuntamente denominati anche le **Parti**.

Premesso che:

- a) Le Parti riconoscono la necessità di proseguire un costruttivo sistema di relazioni industriali che continui a motivare tutti i lavoratori alla condivisione ed al raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- b) Le Parti intendono garantire un sistema di valorizzazione delle competenze e, parimenti, promuovere un maggior livello di responsabilità del personale, con particolare riferimento agli aspetti attinenti la produttività, la redditività, la qualità, l'efficienza e l'innovazione oltre che la professionalità;
- c) È intenzione delle Parti, tenendo conto delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che venga a regolamentare i profili retributivi rientranti nel concetto di retribuzione di produttività in conformità con quanto previsto dalla l. n. 208/2015 nell'art. 1, commi da 182 a 190, e che permetta, ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla vigente normativa, di poter accedere al cd. regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito della "retribuzione di produttività".

Tutto ciò premesso, le Parti:

- 1) Convengono sulla durata biennale del Premio di Risultato come definito nel presente accordo e, in particolare, sugli obiettivi concernenti gli anni di riferimento 2019 – 2020, anni di erogazione 2020 – 2021.
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2019 – 2020 riguardanti il personale appartenente a VCAMCPS cui si applicano i CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria".

- 3) Convengono che, qualora dovesse mutare l'attuale assetto societario, le Parti si incontreranno per un esame delle eventuali ricadute sul PDR, oggetto del presente accordo, senza oneri o vantaggi reciproci.
- 4) Si danno atto che il PDR previsto dal presente accordo, per propria funzione e natura, trova disciplina di maturazione, spettanza ed erogazione esclusivamente nel presente accordo e nei vigenti CCNL "Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria".
- 5) Si danno altresì atto che il presente accordo definisce compiutamente quanto previsto dalle norme contrattuali e che, fino al 31 dicembre 2020, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa.
- 6) Convengono che la validità della presente Ipotesi di Accordo è subordinata, per VCAMCPS, all'approvazione da parte dell'Organo Amministrativo e, per le Organizzazioni Sindacali, all'approvazione dell'Assemblea dei lavoratori.

PREMESSE

Il Gruppo AIM, in attuazione agli indirizzi previsti dal Piano Industriale, si è posto l'obiettivo di continuare a perseguire una strategia industriale improntata allo sviluppo ed al consolidamento nelle filiere produttive dei propri filoni industriali e, quindi, a consolidare la patrimonialità, l'economia e la finanza del Gruppo stesso, in vista anche delle future gare per l'affidamento dei servizi.

Particolare attenzione continua a meritare il sistema di responsabilizzazione interna e di orientamento al miglioramento continuo, per un incremento di efficienza ed efficacia produttiva e di servizio ai clienti.

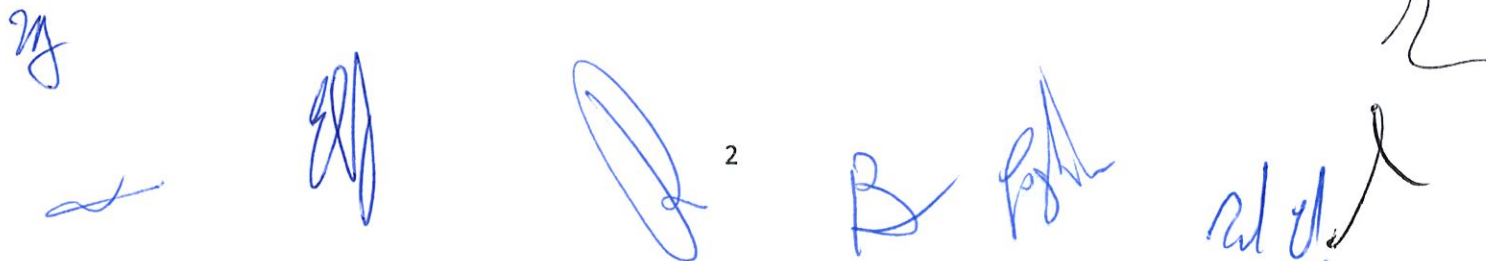
I criteri definiti tengono conto delle scelte conseguenti della Capogruppo, intese a legare i riconoscimenti economici ai risultati aziendali nonché all'impegno profuso.

I trattamenti economici sono correlati al conseguimento degli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità delle singole Società e del Gruppo AIM, a fronte di risultati positivi.

Pertanto, elementi indispensabili, condizionanti l'erogazione o meno del Premio, sono il conseguimento dell'utile di bilancio della Società e del Consolidato di Gruppo.

Il riconoscimento del Premio, una volta realizzata tale condizione, dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività e di qualità di ogni Società/Divisione/Servizio.

Viene stipulato il presente accordo per gli anni di riferimento 2019 – 2020 ai sensi e per gli effetti del CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria", secondo le modalità, termini e conseguenze che da essi ne derivano.



2

DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI REDDITIVITA', DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA':

Gli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità da perseguire negli anni di riferimento 2019 – 2020 in tutte le Società del Gruppo, sono orientati alla realizzazione delle linee di sviluppo e razionalizzazione contenute nel Piano Industriale come definite e articolate nei budget di ogni singola Azienda.

La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, di produttività e di qualità del Gruppo e di ogni Società/Divisione/Servizio.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per i dipendenti di VCAMCPS sarà correlato:

- a) per il 40% al parametro di redditività;
- b) per il 60% al parametro di produttività e di qualità, ed in particolare ai risultati ottenuti nella realizzazione dei progetti/obiettivi come specificati nel presente accordo. Gli obiettivi fanno riferimento agli anni 2019 – 2020.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di Redditività si intende raggiunto qualora l'EBIT di Valore Città AMCPS Srl relativo all'anno 2019 (2020) sia maggiore all'EBIT di Valore Città AMCPS Srl relativo al risultato medio del triennio 2016/2018 (2017/2019).

Il risultato finale, così come risultante dal bilancio consuntivo, deve essere considerato al netto di eventuali fattori esogeni non prevedibili, dovuti ad eventuali scelte industriali/organizzative finalizzate a garantire il pubblico servizio. In tale ipotesi il risultato sarà normalizzato a parità di condizioni senza considerare la variazione rispetto agli anni precedenti.

Il risultato medio del triennio precedente, quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione, alla luce dell'andamento evolutivo previsto dal Piano Industriale del Gruppo AIM (evoluzione e riorganizzazione societaria).

Fermo restando quanto sopra qualora l'EBIT di Valore Città AMCPS Srl 2019 (2020) fosse inferiore o uguale al risultato medio del triennio precedente in un intervallo compreso tra il 90,1% ed il 100%, il premio verrà erogato proporzionalmente secondo il criterio dell'interpolazione lineare. In corrispondenza di un valore inferiore o uguale al 90% il parametro di redditività si considera non raggiunto.

PARAMETRO DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'

Gli obiettivi di produttività e di qualità coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti agli anni 2019 – 2020 nonché con il miglioramento della qualità dei servizi resi (si precisa che gli obiettivi relativi all'anno 2020, non previsti dal presente accordo, verranno concordati tra le Parti entro il primo semestre dell'anno 2020).

I progetti/obiettivi riguardano il miglioramento di attività correnti ovvero lo sviluppo di nuove attività finalizzate alla migliore efficienza/qualità del servizio reso.

A ciascun progetto/obiettivo viene attribuito un valore percentuale in ragione del raggiungimento

dello stesso da parte di ciascuna Società/Divisione/Servizio (da 0% a 100%).

Il valore percentuale del parametro di Produttività e di Qualità corrisponde al 60% del valore totale del Premio. Raggiunto tale parametro, 15 punti percentuali verranno attribuiti ai singoli lavoratori, in qualità di eventuale correttivo del parametro di Produttività e di Qualità, in funzione delle valutazioni formulate dai propri Responsabili, sulla base di criteri oggettivizzati condivisi e sottoposti all'approvazione dei Dirigenti delle singole Società/Divisioni/Servizi e convalidati dalla Capogruppo.

Per l'erogazione di quest'ultima componente i criteri corrispondono all'efficacia e continuità della collaborazione; al sostegno tecnico operativo nel conseguimento degli obiettivi aziendali; ai risultati conseguiti; all'iniziativa ed alla proattività.

Entro il mese di luglio di ciascun anno di erogazione del PDR, il Dirigente/Responsabile di ogni Società/Divisione/Servizio – o suo delegato – comunicherà ai collaboratori le singole valutazioni.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per gli anni di riferimento 2019 – 2021 per i dipendenti di VCAMCPS, in conformità e nel limite di spesa previsto dai rispettivi budget, viene stabilito nel valore monetario omnicomprensivo totale di euro lordi millecinquecentosessanta (1.560//00) per l'anno 2019 ed euro lordi millecinquecentonovanta (1.590//00) per l'anno 2020. Tali cifre si riferiscono al 5° livello "Gas-Acqua" ed al 4° livello "Edilizia Industria" e verranno riparametrate ai diversi livelli contrattuali. Resta fermo quanto previsto dai rinnovi contrattuali nazionali.

Beneficiari:

Hanno diritto al PDR i dipendenti regolati dai CCNL "Gas-Acqua" e "Edilizia Industria" che risultino in forza per almeno sei mesi in ciascun anno di riferimento. La frazione di mese superiore a 15 giorni è considerata mese intero. Non avranno diritto al premio i dipendenti in prova, quelli non confermati allo scadere del periodo di prova e coloro che vengono licenziati per giusta causa.

Il PDR è collegato alla presenza in servizio dei singoli lavoratori nel corso di ciascun anno di riferimento e viene quindi ridotto in proporzione alle assenze riscontrate.

Sono equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti (sindacali, RSU, assemblee ecc.), permessi per donazione sangue o midollo, ricoveri ospedalieri, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, assenze ai sensi della l. n. 104/1992.

A coloro che sono incorsi in provvedimenti disciplinari verrà decurtato il PDR come segue:

- dell' 1% per ogni rimprovero scritto successivo al primo;

- del 2% per ogni multa successiva alla prima;
- del 3% per ogni giorno di sospensione quando tale provvedimento non superi i 5 giorni;
- del 4% per ogni giorno di sospensione superiore a 5 giorni a far tempo dal primo giorno del provvedimento disciplinare.

Le summenzionate riduzioni sono cumulabili.

Sono altresì esclusi dal PDR coloro che siano incorsi in una delle seguenti sanzioni contrattuali:

- Licenziamento con indennità sostitutiva del periodo di preavviso;
- Licenziamento senza indennità sostitutiva del periodo di preavviso.

Nell'ipotesi in cui il provvedimento disciplinare venga annullato e/o modificato, la parte di PDR trattenuta verrà riconosciuta.

Le ulteriori modalità di corresponsione del PDR sono le seguenti:

- Il PDR viene erogato al personale che abbia prestato servizio per almeno sei mesi nel corso dell'anno di riferimento – in difetto nessuna quota di premio sarà dovuta – e, in caso di superamento dei sei mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio;
- In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno di riferimento, l'importo da corrispondere sarà pro quota riferito all'effettiva categoria di appartenenza. In caso di passaggio di categoria in corso di mese, si considera l'importo afferente alla categoria superiore se la permanenza nella nuova categoria è pari o superiore a 15 giorni.

Clausola di omnicomprensività.

Le Parti hanno inteso consensualmente definire l'importo del PDR spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza già tenuta in considerazione in sede di quantificazione.

Pertanto detto PDR non avrà incidenza alcuna ulteriore su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né, ai sensi dell'art. 2120 c.c., sul trattamento di fine rapporto.

L'importo del PDR dovrà essere considerato solo nella valutazione del trattamento economico complessivo riconosciuto quando si discuta dell'eventuale rispetto del trattamento minimo previsto dal CCNL per singolo livello.

Conformità alla vigente normativa in materia di "detassazione" delle voci premianti.

Le Parti convengono che il PDR di cui al presente accordo costituisce una retribuzione di produttività in quanto finalizzata a conseguire un incremento di redditività, produttività, qualità ed efficienza per l'Azienda.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 5, D.M. 25 marzo 2016 e della l. n. 232 del 11 dicembre 2016, le Parti confermano quindi che le previsioni del presente accordo sono conformi ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'art. 1, commi da 182 a 189, l. n. 208/2015 e del medesimo D.M. 25 marzo 2016 e, pertanto, possiedono le caratteristiche per l'applicazione della tassazione agevolata

mediante imposta sostitutiva del 10%.

REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR ai dipendenti di VCAMCPS verrà corrisposto a consuntivo degli esercizi 2019 – 2020 con le competenze rispettivamente dei mesi di luglio di ciascun anno successivo.

Ai lavoratori con contratto "part-time", il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore o ai mesi del contratto – rispettivamente per i dipendenti a "part-time" orizzontale e "part-time" verticale.

Le Parti convengono, con riferimento alla parte di premio legata al fattore Efficacia Produttiva, di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, l'obiettivo in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi, potrà essere ridefinito, eliminato e sostituito con altro obiettivo o non considerato per la determinazione del PDR.

WELFARE AZIENDALE

Nel rispetto dei presupposti previsti dalla vigente normativa e per ciascun anno di riferimento, le Parti convengono che il PDR potrà essere erogato, in tutto o in parte, a scelta del lavoratore, sotto forma di beni e servizi di Welfare Aziendale, con una quota minima pari a 250 euro (duecentocinquanta//00).

Ai lavoratori che sceglieranno di convertire il Premio in beni e servizi di Welfare, l'Azienda mette a disposizione un ulteriore pacchetto di beni e servizi Welfare di valore pari al 12% della quota di Premio convertita.

Con apposito Regolamento Aziendale, condiviso con le OO.SS. di cui in premessa, saranno definite le modalità operative per l'attuazione del piano di Welfare Aziendale.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITA' E DI QUALITA'**1. OBIETTIVO – Incremento della sostenibilità ambientale e di sicurezza dei processi di gestione aziendale****Descrizione:**

Allo stato attuale la Società possiede la certificazione di qualità UNI EN ISO 9001:2015 unitamente all'attestazione di qualificazione per l'esecuzione di lavori pubblici (SOA) nelle Categorie OG1, OG2, OG3, OS3, OS6, OS9, OS10, OS23, OS24 e OS30.

In ambito di qualità delle prestazioni e dei servizi resi, l'Azienda – dal 2013 sul mercato e per il mercato – intende intraprendere uno sviluppo di crescita sostenibile, oltre che rispetto agli aspetti economici, anche rispetto alle variabili, matrici ed aspetti ambientali e di sicurezza sul luogo di lavoro.

In tale senso la Società intende procedere con il conseguimento di ulteriori certificazioni in ordine all'organizzazione delle attività, specificatamente nel settore ambientale e della sicurezza, ossia con l'ottenimento delle certificazioni UNI EN ISO 14001:2015 (Sistemi di gestione ambientale) e UNI EN ISO 45001:2018 (Sistemi per la gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro).

Valutazione anno 2019:

L'obiettivo 2019 si riterrà raggiunto al 100% se:

- a) si completerà, nell'ottica di incrementare il numero di certificazioni possedute dalla Società, entro il 31 dicembre 2019:

- la verifica della conformità legislativa;
- la predisposizione di manuale integrato di gestione, procedure, modelli e istruzioni, definizione degli obiettivi di performance e di miglioramento;

relativamente alla certificazione UN EN ISO 14001 dei servizi cimiteriali: + n. 1 servizio/settore VCAMCPS idoneo alla certificazione ISO 14001.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 33%

Personale coinvolto: Tutto

2. OBIETTIVO – Incremento costante del livello di prevenzione della corruzione**Descrizione:**

L'uscita del Gruppo AIM dall'In-house nel 2013 e la conseguente entrata nel mercato si sta consolidando per Valore Città AMCPS attraverso un'attenta e costante ricerca ed ottenimento di nuovi incarichi e commesse. In tal senso, ad inizio 2018 è stato costituito in Valore Città AMCPS l'Ufficio Gare con addetto responsabilizzato nel presidio dei bandi di gara, nella predisposizione della documentazione amministrativa e dell'offerta tecnica e/o

economica sulla base delle indicazioni tecnico-economiche del Capo Settore di competenza.

Ne consegue un numero molto rilevante anche di affidamenti da parte di Valore Città AMCPs a fornitori esterni (subappalti, subcontratti, forniture, ecc.) tramite procedure di gara (passiva) relativamente alle quali (e per ciascuna delle quali) la Stazione appaltante Valore Città AMCPs deve nominare un Responsabile Unico del Procedimento (RUP) ai sensi di quanto previsto al co. 1 dell'art. 31 del D. Lgs 50/16 e Linee Guida ANAC n. 3/2016 le quali fissano i requisiti di professionalità che il RUP deve possedere in ordine a specifica formazione professionale e maturata adeguata esperienza professionale nello svolgimento di attività analoghe a quelle da realizzare in termini di natura, complessità e/o importo dell'intervento.

Sino al 31.12.2018 tutti gli incarichi di RUP sono stati assunti dal Dirigente di Valore Città AMCPs.

Ciò premesso, in un'ottica di percorso virtuoso di miglioramento continuo anche in ambito di prevenzione della corruzione, si ritiene opportuno conferire incarichi di RUP anche a collaboratori dipendenti in ruolo con funzioni apicali in Valore Città AMCPs, sia per una miglior ripartizione di incarichi ed una maggior rotazione degli stessi, che anche – e non da ultimo – per una crescita professionale dei collaboratori con nuovi stimoli e nuovi obiettivi di performance.

Valutazione anno 2019:

L'obiettivo 2019 si riterrà raggiunto al 100% se entro il 31 dicembre 2019 il numero di collaboratori dipendenti in ruolo con funzioni apicali in Valore Città AMCPs che hanno assunto e continueranno ad assumere incarichi di RUP verrà incrementato di n. 2 unità.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario

Peso: 33%

Personale coinvolto: Tutto

3. OBIETTIVO – Sviluppo e promozione sul territorio Attività e Servizi VC AMCPs: brochure informativa

Descrizione:

L'uscita dall'In-house nel 2013 e la conseguente entrata nel mercato impone a Valore Città AMCPs un'attenta e costante ricerca di commesse sul mercato, con l'obiettivo di sviluppare e migliorare le performance sotto il profilo economico.

Allo scopo di incrementare il fatturato annuo, Valore Città AMCPs intende presentare – agli Enti pubblici locali ed ai privati – le attività, i lavori ed i servizi resi ed ampliare il territorio servito ovvero ampliare il portafoglio clienti, in primis, nell'ambito delle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria nonché nella gestione degli immobili.

Risulta quindi necessario far conoscere maggiormente i servizi resi da Valore Città AMCPs ed incrementare la formulazione di preventivi allo scopo di aumentare gli incarichi da parte di privati o da altri enti (oltre agli incarichi dal Comune di Vicenza).

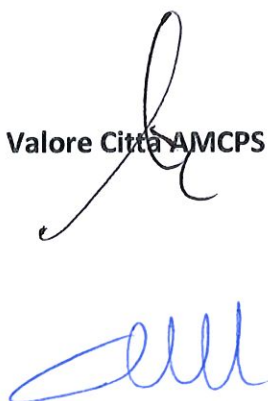
Valutazione anno 2019

L'obiettivo 2019 si riterrà raggiunto al 100% se entro il 31 ottobre 2019 sarà prodotta e distribuita una brochure esplicativa delle attività, lavori e servizi resi da Valore Città AMCPs e se entro il 31 dicembre 2019 la Società avrà conseguito un incremento del 20% (rispetto al dato 2018) dell'importo oggetto di preventivo a privati e/o Enti extra Comune di Vicenza in ambito edile.

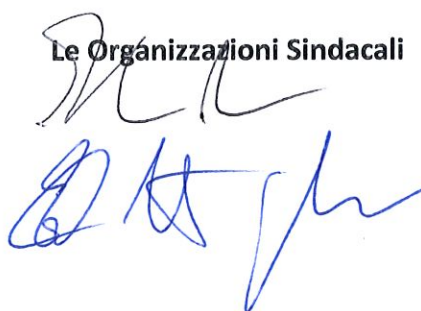
Peso: 34%

Personale coinvolto: Tutto

Valore Città AMCPs Srl



Le Organizzazioni Sindacali



RSU

Perché, Gual
Bert
Fogli
Mile 28

