

IPOTESI DI ACCORDO
Premio di Risultato 2021 – 2022

Il giorno 26 luglio 2021, 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'Amministratore Unico arch. Carlo Rigon, dall'Ing. Andrea Negrin – Direttore – e dall'Avv. Carlo Nardi ai sensi dell'Accordo Quadro AGSMAIM_AMCPS;
- **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 2021 – 2022, anni di erogazione 2022 – 2023.
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2021 – 2022 riguardanti il personale appartenente a VCAMCPS cui si applicano i CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria". Gli obiettivi di produttività e di qualità sono dettagliati nell'allegato 1.
- 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 aggiuntivi. Le Parti convengono altresì di attuare una verifica finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali – fattori esogeni – 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 o meno, potrà essere ridefinito, eliminato o sostituito con altro obiettivo o non considerato per la determinazione del Premio di Risultato.
- 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, fermi restando i vigenti CCNL "Utilitalia 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 2022, nessun altro onere economico potrà essere posto a carico dell'Azienda per effetto di contrattazione integrativa premiale di risultato.
- 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.
- 7) Confermano di prevedere, in occasione della costituenda "Commissione PDR", almeno una verifica quadrimestrale per monitorare lo stato di raggiungimento degli obiettivi di cui al presente accordo. Le Parti convengono altresì di attuare la verifica quadrimestrale anche finalizzata ad esaminare l'eventuale sussistenza di fatti eccezionali – fattori esogeni – che abbiano reso o rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi. In tal caso, gli obiettivi in questione, a seconda se sia ancora possibile formulare nuove ipotesi o meno, così come gli obiettivi 2022, potranno essere ridefiniti, eliminati o sostituiti con altri obiettivi o non considerati per la determinazione del Premio di Risultato.

PREMESSE

Valore Città AMCPS Srl, in attuazione agli indirizzi previsti dalla relazione sulla sostenibilità economico-finanziaria della società *in house* approvata con Delibera di C.C. del 52 del 12/11/2020, si è posta l'obiettivo di continuare a perseguire una strategia industriale improntata allo sviluppo ed al consolidamento patrimoniale, economico e finanziario.

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 vogliono legare i riconoscimenti economici ai risultati aziendali nonché all'impegno profuso.

I trattamenti economici sono correlati al conseguimento di obiettivi di redditività, di produttività e di qualità a livello aziendale complessivo e a livello di singoli servizi/settori/uffici, a fronte di risultati positivi.

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

Il riconoscimento del Premio, una volta realizzata tale condizione, dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività e di qualità a livello aziendale complessivo e a livello di singoli servizi/settori/uffici.

Digita qui il testo



Viene stipulato il presente accordo per gli anni di riferimento 2021 – 2022 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.

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 2021 – 2022 sono orientati alla realizzazione delle linee di sviluppo e razionalizzazione contenute nella relazione sulla sostenibilità economico-finanziaria della società *in house* approvata con Delibera di C.C. del 52 del 12/11/2020 come definite e articolate nei budget di ogni centro di costo aziendale.

La possibilità di riconoscimento del Premio dipenderà dal conseguimento degli obiettivi di redditività, di produttività.

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 in allegato al presente accordo.

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 2021 (2022) sia maggiore all'EBIT di Valore Città AMCPS Srl relativo al risultato 2020 (per il 2022 si considera il risultato medio del biennio 2020/2021).

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 2021 (per il 2022 il risultato medio del biennio 2020/2021), quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione, alla luce dell'andamento evolutivo conseguito nel 2020 a seguito della fuoriuscita di Valore Città AMCPS Srl dal Gruppo AIM e come precisato nella relazione sulla sostenibilità economico-finanziaria della società *in house* (evoluzione e riorganizzazione societaria 2020).

Fermo restando quanto sopra qualora l'EBIT di Valore Città AMCPS Srl 2021 (2022) fosse inferiore o uguale al risultato 2020 (risultato medio del biennio 2020/2021) 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 2021 – 2022 nonché con il miglioramento della qualità dei servizi resi (si precisa che gli obiettivi relativi all'anno 2022, previsti dal presente accordo, potranno essere rivisti tra le Parti entro il primo semestre dell'anno 2022 alla luce delle esigenze derivanti anche dalle richieste del Socio Unico ovvero il Comune di Vicenza).

I progetti/obiettivi riguardano il miglioramento di attività ovvero l'efficientamento e il miglioramento della qualità del servizio reso.

A ciascun progetto/obiettivo viene attribuito un valore percentuale in ragione del raggiungimento dello stesso da parte di ciascun Servizio/Settore/Ufficio (da 0% a 100%).

Il valore percentuale del parametro di Produttività e di Qualità corrisponde al 60% del valore totale del Premio.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per gli anni di riferimento 2021 – 2022 per i dipendenti di VCAMCPS, in conformità e nel limite di spesa previsto dai rispettivi budget, viene stabilito nel valore monetario onnicomprensivo totale di euro lordi milleseicento (1.600/00) per l'anno 2021 ed euro lordi milleseicentotrenta (1.630/00) per l'anno 2022. 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 sindacali, 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, assenze legate a periodi di malattia/quarantena dovuti a contagio/potenziale contagio da covid-19.

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

- riduzione del 30% per sospensioni da 4 a 6 giorni per singolo provvedimento;

2

- riduzione del 60% per sospensioni da 7 a 10 giorni per singolo provvedimento.

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 salvo l'eccezione di cui al punto successivo (pensionandi) – e, in caso di superamento dei sei mesi, in proporzione ai mesi di effettivo servizio;
- Quale eccezione al punto che precede, per il personale pensionando entro il 1° trimestre di ciascun anno di riferimento nessuna quota di premio sarà dovuta; per il personale pensionando nel 2° trimestre di ciascun anno di riferimento saranno riconosciuti 3/12 dell'importo definito;
- 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.

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 2021 – 2022 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 parametro di Produttività e di Qualità, 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 incremento di ulteriori tre punti percentuali, e quindi un totale pari al 15%, in caso di versamento ad un fondo di previdenza integrativa

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' PER LA COMPLESSIVA SOCIETA' (30%)

3

A. OBIETTIVO – Incremento della sostenibilità ambientale e di sicurezza dei processi di gestione aziendale: ottenimento certificazione UNI EN ISO 14001, UNI EN ISO 45001**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, OG6, OS3, OS6, OS9, OS10, OS24 e OS30.

Nell'ambito di un percorso di sviluppo sostenibile e di crescita, legato non solo alle variabili economiche ma anche a quelle ambientali e di sicurezza, nonché in ambito di incremento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi, la Società intende procedere con il conseguimento di ulteriori certificazioni, specificatamente nel settore ambientale, della sicurezza e salute sul luogo di lavoro, della sicurezza stradale, della prevenzione della corruzione, ossia con l'ottenimento delle certificazioni UNI EN ISO 14001 (Sistemi di gestione ambientale), UNI EN ISO 45001 (Sistemi per la gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro), UNI EN ISO 39001 (Sistema di gestione per la Sicurezza Stradale), UNI EN ISO 37001 (Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione).

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2021 verrà messa a regime l'attuazione della documentazione di un Sistema di Gestione Integrato Qualità (ISO 9001) Ambiente (ISO 14001) Sicurezza (ISO 45001) pronto per essere sottoposto a verifica ispettiva (aspetto incrementale: + n. 2 ulteriori certificazioni UNI EN ISO ovvero miglioramento del Sistema di Gestione complessivo).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022 si conseguirà la certificazione del SG UNI EN ISO 9001-14001-45001 per tutte le attività della Società (aspetto incrementale: + n. 2 ulteriori certificazioni UNI EN ISO ovvero miglioramento del Sistema di Gestione complessivo).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

B. OBIETTIVO – Efficientamento gestione richieste di intervento e manutenzioni**Descrizione:**

Il nuovo Contratto (generale) di Servizio tra Comune di Vicenza e Valore Città AMCPS Srl, attinente l'affidamento *in house providing* del servizio neve, verde pubblico comunale, servizio strade, servizio segnaletica luminosa, servizio segnaletica orizzontale e verticale, gestione tecnica e energetica degli immobili comunali, servizio affissioni, gestione patrimonio prevalentemente abitativo comunale, servizi cimiteriali, e i relativi Capitolati Speciali, disciplinano espressamente i cd. "servizi di governo" (ovvero attività che fanno parte della gestione fissa e forfetaria dei servizi) e, in particolare, la *gestione delle segnalazioni mediante il call center e gli ulteriori strumenti informatici*. La *gestione informatica dell'attività dovrà essere dettagliata ed esecutiva fin dall'inizio delle prestazioni con particolare attenzione a quelle che coinvolgono direttamente gli utenti e, a solo titolo esemplificativo, la gestione appunto delle richieste d'intervento e la programmazione dei lavori di manutenzione*.

A tale scopo la Società ha attivato un nuovo canale smart, corrispondente a nuova e moderna app ("comuni-chiamo") su smartphone, tablet o pc, per l'inoltro da parte dei cittadini/utenti in modo semplice ed intuitivo delle segnalazioni (quali presenza di buche stradali, segnaletica divelta, etc.), con possibilità di allegare foto georeferenziate; l'implementazione della nuova app consente anche ai tecnici di VCAMCPS - destinatari delle segnalazioni e della loro risoluzione - una gestione back office facilitata, con possibilità da parte degli stessi tecnici di VCAMCPS di trasmettere al segnalatore feedback e/o informazioni sullo stato di avanzamento della risoluzione del problema. La Società *in house* ha inoltre proceduto ad individuare apposito portale ("hyper") di programmazione e gestione delle manutenzioni preventive/programmate/periodiche sull'intero patrimonio del Comune di Vicenza dato in gestione, software in grado anche di recepire in automatico e consentire la gestione unitaria delle suindicate segnalazioni.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2021, verranno messi a regime sia il nuovo canale "comuni chiamo" sia il nuovo gestionale "hyper" con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022 verrà abbandonato il vecchio gestionale delle richieste di intervento (cd. RIC) con subentro del nuovo gestionale "hyper" anche quale strumento di monitoraggio prestazioni operative ISO 9001 con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

1.a) OBIETTIVO – Incremento livelli di sicurezza e di prevenzione della corruzione e trasparenza**Descrizione:**

La Società *in house* intende dotarsi di un Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi (SPP), come definito all'art. 2 co. 1 lett. l) del D. Lgs. n. 81/08 ed inteso come insieme di persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda finalizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori, in linea con la complessità di disciplina dei nuovi servizi *in house* ed in linea con le esigenze di una "impresa edile in controllo pubblico" come è oggi VCAMCPS; pertanto intende dotarsi di un Servizio maggiormente strutturato rispetto alla precedente impostazione quando era una Società del Gruppo AIM.

Parimenti VCAMCPS intende dotarsi di una struttura organizzativa a supporto del Responsabile della Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (RPCT) maggiormente strutturata ed in linea con il complesso dei rischi come individuati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza, struttura organizzativa composta da Responsabili di "area" per la PCT quale rete di referenti di prevenzione corruzione e trasparenza che fungano da interlocutori stabili del RPCT. In particolare, i Responsabili di area avranno compiti - per la prevenzione della corruzione - di costante analisi del contesto interno, analisi del contesto esterno, mappatura dei processi, analisi di rischio, ponderazione del rischio, trattamento del rischio, attuazione delle misure di prevenzione della corruzione, nonché monitoraggio interno (di primo livello) sull'attuazione delle misure e sull'idoneità delle misure, nonché avranno compiti - per la trasparenza - di trasmissione dati, documenti e informazioni con tempestivo e regolare flusso per consentire l'adempimento degli obblighi di pubblicazione degli atti nel rispetto dei termini stabiliti dalla legge.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2021 (e comunque in tempi compatibili con l'erogazione della formazione obbligatoria da parte degli Enti di formazione) verrà implementato il nuovo Servizio di Prevenzione e Protezione formato da RSPP e n. 3 ASPP a supporto del RSPP (aspetto incrementale: + n. 2 ASPP). In particolare i tre ASPP dovranno coprire, con chiara separazione delle funzioni e responsabilità, la gestione vestiario e dei DPI, l'acquisto di nuovi materiali, la gestione delle variazioni di layout, le verifiche / manutenzioni antincendio e le esercitazioni di evacuazione; la valutazione dei rischi/DVR, l'analisi di igiene industriale ambienti di lavoro (analisi e rilevazioni a supporto della VR), appalti ed ex Direttiva Cantieri (corretta elaborazione di DUVRI, POS, PSC etc. etc.); la sorveglianza sanitaria, la formazione in ambito di sicurezza, la gestione assicurativa INAIL, gli infortuni e malattie professionali.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Ausiliari e Ufficio Personale

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022 verrà strutturata una rete stabile di n. 4 Responsabili di area per la Prevenzione della Corruzione e Trasparenza (area Affari Generali, area Servizi Ausiliari, area Amministrazione, area Gestioni Operative), a supporto del RPCT (aspetto incrementale: + n. 4 funzioni responsabilizzate in ambito PCT).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Ausiliari e Ufficio Personale

1.b) OBIETTIVO – Incremento livelli di sicurezza aziendale**Descrizione:**

Si richiama nel merito la descrizione dell'obiettivo 1.a).

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2021, verrà elaborata la documentazione del SG UNI EN ISO 45001 (Sistemi per la gestione della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Ausiliari e Ufficio Personale

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022, verrà elaborata la documentazione del SG UNI EN ISO 39001 (Sistema di gestione per la Sicurezza Stradale) (aspetto incrementale: + n. 1 ulteriore certificazione UNI EN ISO ovvero miglioramento del Sistema di Gestione complessivo).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Ausiliari e Ufficio Personale

2.a) OBIETTIVO – Efficientamento gestione gare d'appalto**Descrizione:**

VCAMCPS, ente di diritto privato in controllo pubblico, società *in house providing* del Comune di Vicenza che detiene la totalità del capitale sociale, ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 175 e s.m.i. del 19 agosto 2016 ("Testo unico in materia di società a partecipazione pubblica") è tenuta



all'acquisto di lavori, beni e servizi secondo la disciplina di cui al D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 "Codice dei Contratti Pubblici" e s.m.i. (di seguito denominato anche Codice).

La Società *in house* ha implementato apposito Servizio "centrale" di Affari Generali comprensivo di un Ufficio Acquisti e, ai sensi del Codice, operando nei settori cd. "ordinari", si è dotata di apposito Regolamento di disciplina di dettaglio delle modalità per l'affidamento degli appalti di lavori, servizi e forniture di importo inferiore alle soglie comunitarie, modalità coordinate con il contenuto delle procure e/o deleghe di funzioni e/o deleghe di spesa come conferite dall'Organo Amministrativo alle funzioni apicali di VCAMCPS.

La Società intende efficientare le attività di Ufficio Acquisti in coordinamento con le informazioni e documenti di gara che devono pervenire dagli uffici operativi.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se entro 31/12/2021 verrà sottoscritta apposita convenzione con Ente (SUA) esterno, quale risorsa a supporto nell'esperimento delle necessarie numerose gare d'appalto soprattutto nella fase di start up "*in house*" annualità 2021, e messa a regime la procedura di affidamento delle gare alla SUA.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Affari Generali

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se verrà realizzata entro il 31/01/2022 la programmazione delle gare 2022.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Affari Generali

2.b) OBIETTIVO – Incremento livelli di prevenzione della corruzione

Descrizione:

Si richiama la descrizione di cui all'obiettivo 1.a) e si aggiunge il fatto che la Società *in house* intende massimizzare il livello di presidio e di prevenzione della corruzione nonché prevenire i comportamenti che possono essere causa, anche indirettamente, della commissione dei reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2021, verrà revisionato il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. adatto alla configurazione di Società *in house*, e completata informazione e formazione del personale come da dettagliarsi nel Modello stesso.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Affari Generali

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022, verrà elaborata la documentazione del SG UNI EN ISO 37001 Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione (aspetto incrementale: + n. 1 ulteriore certificazione UNI EN ISO ovvero miglioramento del Sistema di Gestione complessivo).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Affari Generali

3.a) OBIETTIVO – Efficientamento sistema contabile Centri di Costo e commesse

Descrizione:

Con riferimento al già richiamato nuovo Contratto (generale) di Servizio tra Comune di Vicenza e Valore Città AMCPS Srl, attinente l'affidamento *in house providing* del servizio neve, verde pubblico comunale, servizio strade, servizio segnaletica luminosa, servizio segnaletica orizzontale e verticale, gestione tecnica e energetica degli immobili comunali, servizio affissioni, gestione patrimonio prevalentemente abitativo comunale, servizi cimiteriali, la Società deve garantire la rendicontazione contabile per singolo servizio.

La Società ha quindi la necessità di ristrutturare il sistema di centri di costo e di commesse in aderenza alla distinzione dei nuovi servizi *in house*.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se la ristrutturazione del sistema centri di costo e commesse, in aderenza alle gestioni *in house*, avverrà entro 31/12/2021 con conseguente efficientamento delle procedure aziendali adottate per la rendicontazione contabile.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Amministrazione, Finanza e Controllo e Ufficio ICT

Valutazione anno 2022:

6



L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se la rendicontazione contabile separata sarà automatizzata entro il 31/12/2022 con conseguente efficientamento delle procedure aziendali adottate.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Amministrazione, Finanza e Controllo e Ufficio ICT

3.b) OBIETTIVO – Incremento azione di recupero morosità e integrazione gestionale

Descrizione:

La Società intende incrementare l'efficacia dell'azione di recupero della morosità ed intende addivenire all'integrazione del gestionale del già citato gestionale "hyper" con il sistema informativo territoriale (cd. SIT) del Comune di Vicenza.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se verrà redatto il quadro aggiornato della morosità inquilini ERP ante 31/12/2020 e verrà attivata l'Agenzia delle Entrate (o verrà adottata alternativa idonea procedura) per emissione ruoli coattivi (o misura equivalente) entro 31/12/2021 con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Amministrazione, Finanza e Controllo e Ufficio ICT

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2022, avverrà l'integrazione del gestionale "hyper" con il Sistema Informativo Territoriale del Comune di Vicenza con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Amministrazione, Finanza e Controllo e Ufficio ICT.

4.a) OBIETTIVO – Incremento livelli di qualità del servizio

Descrizione:

Ai sensi di quanto previsto dal nuovo Capitolato Speciale per l'affidamento *in house* della gestione del patrimonio prevalentemente abitativo comunale, la Società intende incrementare la qualità del servizio reso agli Assegnatari ERP fin dal tempo intercorrente tra accettazione (da parte dell'Assegnatario) dell'alloggio (individuato dal Comune) e la convocazione da parte della Società dell'Assegnatario per la stipula del contratto.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se la convocazione degli Inquilini ERP per la stipula del contratto di locazione nel 2° e 3° quadrimestre 2021 avviene entro 10 giorni lavorativi dall'avvenuta accettazione dell'alloggio per almeno il 90% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli stessi.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se la convocazione degli Inquilini ERP per la stipula del contratto di locazione nell'anno 2022 avviene entro 10 giorni lavorativi dall'avvenuta accettazione dell'alloggio per almeno il 95% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli stessi.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

4.b) OBIETTIVO – Efficientamento gestione istanze Inquilini ERP

Descrizione:

La Società intende incrementare l'efficienza del servizio reso agli Assegnatari ERP anche nelle tempistiche di evasione istanze di ospitalità/ampliamento nucleo familiare e revisione del canone.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se le istanze di ospitalità/ampliamento nucleo familiare e la revisione del canone di 2° e 3° quadrimestre 2021 verranno evase entro 15 giorni lavorativi per almeno il 90% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a circled number '7'.

Personale coinvolto: Ufficio Casa

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se le istanze di ospitalità/ampliamento nucleo familiare e la revisione del canone anno 2022 verranno evase entro 15 giorni lavorativi per almeno il 95% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

5.a) OBIETTIVO – Efficientamento gestione richieste di occupazione suolo ed aree pubbliche

Descrizione:

Nell'ambito del nuovo Capitolato Speciale per l'affidamento *in house* del servizio strade, la Società intende efficientare la gestione delle richieste di occupazione con l'obiettivo di ridurre il tempo necessario per l'emissione delle autorizzazioni/concessioni OSAP.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione delle concessioni/autorizzazioni attinenti il 2° e 3° quadrimestre 2021 avverrà entro 10 giorni lavorativi dalla comunicazione del periodo di occupazione da parte del richiedente.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione delle concessioni/autorizzazioni attinenti il 2022 avverrà entro 9 giorni lavorativi dalla comunicazione del periodo di occupazione da parte del richiedente, con miglioramento di un giorno rispetto all'obiettivo 2021.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

5.b) OBIETTIVO – Efficientamento gestione richieste di occupazione suolo ed aree pubbliche

Descrizione:

La Società intende efficientare la gestione delle richieste di occupazione, con l'obiettivo di ridurre il tempo necessario per l'emissione delle autorizzazioni/concessioni OSAP, anche attraverso l'automazione delle fasi di gestione.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2021 avverrà la progettazione del nuovo gestionale pratiche OSAP con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2022, avverrà implementazione del nuovo gestionale pratiche OSAP con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

6.a) OBIETTIVO – Efficientamento gestione richieste di intervento e manutenzione

Descrizione:

Richiamando l'importanza riservata al soddisfacimento delle richieste di intervento inoltrate alla Società dai cittadini/utenti, come indicata nel Contratto (generale) di Servizio tra Comune di Vicenza e Valore Città AMCPS e nei relativi nove Capitolati Speciali per l'affidamento *in house*, la Società intende efficientare la gestione delle richieste di intervento e/o di manutenzione e, nel loro complesso, di ridurre i tempi di soddisfacimento delle richieste stesse.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se le richieste di intervento di manutenzione riparativa (di esclusiva competenza AMCPS) nel 2° e 3° quadrimestre 2021 saranno evase entro 10 giorni lavorativi per almeno il 90% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.



Peso: 15%

Personale coinvolto: Reparto Suolo e Segnaletica, Reparto Edilizia e Impianti, Reparto verde pubblico.

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se le richieste di intervento di manutenzione riparativa (di esclusiva competenza AMCPS) saranno evase entro 10 giorni lavorativi per almeno il 95% dei casi con conseguente miglioramento del servizio erogato agli utenti.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Reparto Suolo e Segnaletica, Reparto Edilizia e Impianti, Reparto verde pubblico

6.b) OBIETTIVO – Efficientamento gestione richieste di intervento e manutenzione

Descrizione:

La Società intende efficientare anche la gestione degli interventi di manutenzione programmata annuale al fine di aumentare la qualità del servizio.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se gli interventi di manutenzione programmata eseguiti nell'anno rispetto programma annuale risulteranno eseguite per almeno il 94%.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Reparto Suolo e Segnaletica, Reparto Edilizia e Impianti, Reparto verde pubblico

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se gli interventi di manutenzione programmata eseguiti nell'anno rispetto programma annuale risulteranno eseguite per almeno il 95%.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Reparto Suolo e Segnaletica, Reparto Edilizia e Impianti, Reparto verde pubblico

7.a) OBIETTIVO – Incremento qualità del servizio

Descrizione:

La Società intende efficientare la gestione delle richieste di cremazione a partire dalla riduzione delle liste di attesa ossia dei tempi di soddisfacimento delle richieste di prestazioni.

Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se la messa a regime 1a+2a bocca forno a 10+10 cremazioni/giorno avverrà entro 30/04/2021, fermo restando la disponibilità di salme.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se la messa a regime 1a+2a bocca forno a 12+12 cremazioni/giorno avverrà entro 30/04/2022, fermo restando la disponibilità di salme.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

7.b) OBIETTIVO – Efficientamento gestione fatturazione servizi cimiteriali

Descrizione:

La Società intende efficientare la gestione della fatturazione dei servizi cimiteriali ossia velocizzare l'emissione delle fatture ed anticipare entro la chiusura dell'esercizio l'avvio della gestione degli eventuali mancati pagamenti entro i termini indicati.

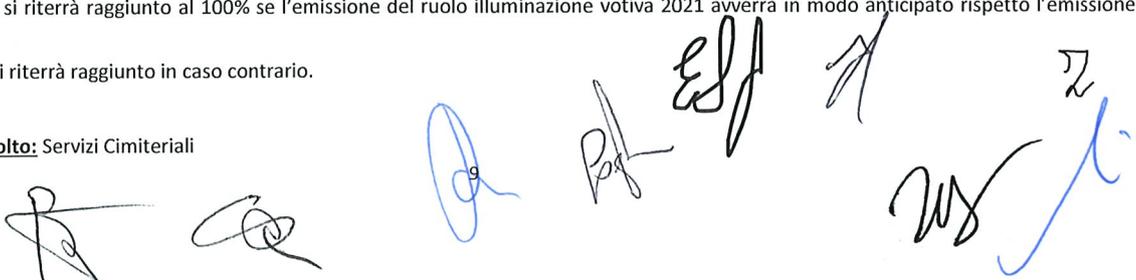
Valutazione anno 2021:

L'obiettivo 2021 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione del ruolo illuminazione votiva 2021 avverrà in modo anticipato rispetto l'emissione del ruolo 2020.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali



Valutazione anno 2022:

L'obiettivo 2022 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione del ruolo illuminazione votiva 2022 avverrà entro 30/06/2022.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

Valore Città AMCPS Srl

Carlo Gini
Stefano Pignatelli

Le Organizzazioni Sindacali

Andrea Zilli *Roberto* *Stefano*
Luca *2*

RSU

Roberto
Tedeschi *Ed.* *Benvenuto*

Digita qui il t