

IPOTESI DI ACCORDO
Premio di Risultato 2023 – 2024

Il giorno 30 giugno 2023, presso la sede di Valore Città AMCPS Srl, si sono incontrati:

- **VALORE CITTA' AMCPS Srl** – di seguito per brevità denominata la Società o AMCPS – rappresentata dall'Amministratore Unico arch. Carlo Rigon e dal Direttore amministrativo dott. Andrea Pellattiero;
- **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 2023 – 2024, anni di erogazione 2024 – 2025;
- 2) Condividono gli obiettivi *infra* riportati che orientano il sistema incentivante/premiante relativamente ai risultati degli anni 2023 – 2024 riguardanti il personale appartenente a AMCPS cui si applicano i CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" ed "Edilizia Industria". Gli obiettivi di produttività e di qualità sono dettagliati a seguire;
- 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 2024, 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 AMCPS, 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 2024, 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, elemento indispensabile, condizionante l'erogazione o meno del Premio, sono il conseguimento dell'utile netto 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.

Viene stipulato il presente accordo per gli anni di riferimento 2023 – 2024 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 2023 – 2024 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 e di qualità.

Il Premio di Risultato annuale, pertanto, per i dipendenti di AMCPS 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 di seguito.

PARAMETRO DI REDDITIVITA'

Richiamata la necessità di registrare un risultato finale positivo, il parametro di Redditività si intende raggiunto qualora l'utile ante imposte di Valore Città AMCPS Srl relativo all'anno 2023 (2024) sia maggiore all'utile ante imposte di Valore Città AMCPS Srl relativo al risultato 2022 (2023).

L'utile ante imposte, 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 l'utile ante imposte sarà normalizzato a parità di condizioni senza considerare la variazione rispetto agli anni precedenti.

L'utile ante imposte 2022 (2023), quale parametro di confronto, è da considerarsi congruo ai fini dell'attuale normativa in materia di detassazione.

Fermo restando quanto sopra qualora l'utile ante imposte di AMCPS Srl 2023 (2024) fosse inferiore o uguale all'utile ante imposte 2022 (2023) 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.

PARAMETRI DI PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE

Gli obiettivi di produttività, qualità, efficienza e innovazione coincidono con la realizzazione degli obiettivi/progetti previsti nel presente documento e riferiti agli anni 2023 – 2024 (si precisa che gli obiettivi relativi all'anno 2024, previsti dal presente accordo, potranno essere rivisti tra le Parti entro il primo semestre dell'anno 2024 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 e della produttività 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 complessivo parametri produttività, qualità, efficienza e innovazione corrisponde al 60% del valore totale del Premio.

MODALITA' DI CALCOLO

Importo:

L'importo del PDR per l'anno di riferimento 2023, in conformità e nel limite di spesa previsto in budget, viene stabilito nel valore monetario onnicomprensivo totale di euro lordi milleseicentoquaranta (1.640/00). Tale cifra si riferisce al 5° livello “Gas-Acqua” ed al 4° livello “Edilizia Industria” e verrà riparametrata ai diversi livelli contrattuali.

L'importo del PDR per l'anno di riferimento 2024, in conformità e nel limite di spesa previsto in budget, viene stabilito nel valore monetario onnicomprensivo totale di euro lordi milleseicentoquaranta (1.640/00). Tale cifra si riferisce al 4° livello “Gas-Acqua” ed al 3° livello “Edilizia Industria” e verrà riparametrata 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, assenza per adesione scioperi indetti dalle OO.SS. firmatarie del presente accordo, assenze per maternità facoltativa.

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;
- 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 188, 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 5% come introdotto dall'art. 1 c. 63 l. 197/2022.

REGOLE DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il PDR ai dipendenti di AMCPS verrà corrisposto a consuntivo degli esercizi 2023 – 2024 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.

QUOTA ARAP – Ammontare retributivo annuale di produttività.

Le parti prendono atto di quanto sottoscritto in sede di rinnovo del CCNL "Utilitalia Gas-Acqua" del 30.09.2022 circa l'erogazione della quota ARAP destinata a incrementare i premi di risultato a livello aziendale per gli anni 2023 e 2024. Resta inteso che le quote indicate per ciascun anno di competenza saranno erogate, ricorrendone i presupposti stabiliti dalla contrattazione aziendale.

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE PER LA COMPLESSIVA SOCIETÀ' (30%)

A. OBIETTIVO – Incremento della qualità dei servizi in termini di sicurezza dei processi aziendali e di prevenzione delle corruzioni: mantenimento certificazioni ISO 14001:2015 e 45001:2018 ed ottenimento nuova certificazione ISO 39001:2016

Descrizione:

VCAMCPS, ente di diritto privato in controllo pubblico, società *in house providing* del Comune di Vicenza (Socio che detiene la totalità del capitale sociale), nel corso del 2022 - oltre ad aver mantenuto la certificazione ISO 9001:2015 e l'attestazione di qualificazione per l'esecuzione di lavori pubblici (SOA) nelle Categorie OG1, OG2, OG3, OG6, OS3, OS6, OS9, OS10, OS24 e OS30 - ha acquisito due ulteriori importanti e molto impegnative certificazioni ossia la certificazione ambientale ISO 14001:2015 e la certificazione salute e sicurezza sui luoghi di lavoro ISO 45001:2018.

Nell'ambito di un percorso di ulteriore sviluppo sostenibile e di crescita rispetto alle variabili economiche, ambientali e di sicurezza, nonché in ambito di incremento della qualità delle prestazioni e dei servizi resi direttamente al Comune di Vicenza, la Società intende procedere – oltre che con il mantenimento della certificazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità (ISO 9001:2015) – Ambiente (ISO 14001:2015) – Sicurezza (ISO 45001:2018) - con il conseguimento di una ulteriore certificazione in ambito sicurezza ossia con la certificazione del sistema di gestione per la Sicurezza Stradale (ISO 39001:2016).

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023, verrà mantenuta la certificazione del Sistema di Gestione Integrato Qualità (ISO 9001:2015) – Ambiente (ISO 14001:2015) – Sicurezza (ISO 45001:2018).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, verrà conseguita la certificazione ISO 39001:2016 (aspetto incrementale: + n. 1 ulteriore certificazione ISO ovvero miglioramento del Sistema di Gestione Integrato complessivo).

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

B. OBIETTIVO – Incremento dell'efficienza di gestione delle richieste di preventivazione

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 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.) ed un nuovo gestionale ("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.

La società ha individuato un possibile ulteriore e coordinato intervento di efficientamento nella gestione complessiva degli interventi, in particolare ora di quelli richiesti direttamente dall'Amministrazione comunale, tramite l'implementazione - nello stesso gestionale "Hyper" - di un modulo di gestione dei preventivi elaborati da AMCPS su richiesta del Comune e di apposito processo approvativo/autorizzativo da parte del Comune stesso. In sostanza, si individua un unico canale di preventivazione e approvazione di preventivi, con possibilità per i tecnici comunali e di AMCPS di conoscere in ogni istante lo stato di avanzamento delle approvazioni.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023, verranno implementati in "Hyper" modulo di preventivazione e processo autorizzativo per i preventivi richiesti da CVI in ambito gestione tecnica e energetica degli immobili.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, l'implementazione in "Hyper" del modulo di preventivazione e del processo autorizzativo sarà estesa ai preventivi richiesti da CVI in ambito di tutti servizi resi da AMCPS.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Tutto

OBIETTIVI DI PRODUTTIVITÀ, QUALITÀ, EFFICIENZA E INNOVAZIONE PER SINGOLO SETTORE/SERVIZIO/REPARTO/UFFICIO (30%)

1) OBIETTIVO – Incremento di efficienza nella gestione del personale

Descrizione:

La Società *in house* intende dotarsi di un moderno sistema di gestione delle cartelle del personale, riducendo al minimo la gestione cartacea di documenti inerenti i Dipendenti. Si intende, in particolare, digitalizzare la cd. “cartella personale” in aderenza ai principi guida del Piano Triennale per l’Informatica nella Pubblica Amministrazione (pubblicato da AgID) quali “digital” e “cloud first”.

Ancora, la Società, sempre in ambito di incremento dell’efficienza nella gestione del personale, intende dotarsi di un nuovo strumento informatico di gestione della formazione e addestramento del personale (programmazione, erogazione corsi, gestione attestati, monitoraggio assenze e recuperi, etc etc).

Valutazione anno 2023:

L’obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023 verranno implementate le cartelle digitali in cloud per tutto il personale in forza al 30/11/2023.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Personale

Valutazione anno 2024:

L’obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024 verrà implementato il nuovo strumento informatico di gestione della formazione e addestramento del personale.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Personale

2) OBIETTIVO – Incremento qualità dei servizi resi

Descrizione:

La Società intende revisionare l’Albo fornitori, strutturandolo in sezioni specifiche, a garanzia della qualità di selezione delle imprese cui affidare contratti con procedure di evidenza pubblica sotto soglia comunitaria, secondo i principi di rotazione, non discriminazione e parità di trattamento, oltre che di trasparenza e adeguata pubblicità, ovvero secondo i principi enunciati dal nuovo Codice dei contratti pubblici (DLgs 36/2023) di accesso al mercato (concorrenza, imparzialità, non discriminazione, pubblicità e trasparenza, di proporzionalità) e di risultato.

La Società intende inoltre, anche in ambito affidamento contratti pubblici, procedere sulla strada della digitalizzazione dei processi mediante l’incremento dell’utilizzo di apposito gestionale “SolutionDoc”.

Valutazione anno 2023:

L’obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023, verrà pubblicato il nuovo avviso per raccogliere le richieste di inserimento nell’Albo fornitori AMCPS da parte delle imprese.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Approvvigionamento e Appalti

Valutazione anno 2024:

L’obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, verrà realizzata la fascicolazione digitale in SolutionDoc di almeno il 50% delle pratiche di affidamento.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Approvvigionamento e Appalti

3) OBIETTIVO – Incremento livelli anticorruzione e di prevenzione commissione di reati societari

Descrizione:

Valore Città AMCPS Srl, ente di diritto privato in controllo pubblico, società *in house providing* del Comune di Vicenza che detiene la totalità del capitale sociale, nell’ambito di un percorso di ulteriore sviluppo sostenibile e di crescita, legato non solo alle variabili economiche ma anche a quelle di sicurezza e di prevenzione della corruzione, nonché in ambito di incremento della qualità delle prestazioni e dei servizi direttamente resi al Comune di Vicenza, intende consolidare anche l’adozione volontaria di un Modello di Gestione, Organizzazione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/2001 (per brevità nel proseguo anche “MOG231”) al fine di prevenire la commissione di reati richiamati dal D. Lgs. n. 231/2001 e s.m.i. oltre che, con l’applicazione del modello stesso, realizzare condizione esimente di responsabilità di AMCPS per tali reati.

La Società, inoltre, intende aggiornare l’elenco dei professionisti esterni cui affidare i servizi legali.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se entro 31/12/2023 verrà approvata con Determina dell'Organo Amministrativo la revisione del vigente MOG231, in linea con le nuove procure speciali conferite a cinque funzioni apicali di Valore Città AMCPS Srl e in aderenza alla nuova normativa sul cd. "whistleblowing", e completata informazione e formazione del personale come da dettagliarsi nel Modello stesso.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Affari societari e legali

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se verrà realizzato entro il 31/12/2024 l'aggiornamento dell'elenco dei professionisti cui affidare servizi legali.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Affari societari e legali

4) OBIETTIVO – Incremento dell'efficienza di gestione delle segnalazioni in ingresso**Descrizione:**

Si richiama la descrizione di cui all'obiettivo A) e si aggiunge il fatto che la Società *in house* intende incrementare l'efficienza di gestione di tutte le segnalazioni dei cittadini (ossia anche di quelle che non configurano una vera e propria richiesta di intervento aziendale) attraverso l'adozione di un modulo nel gestionale "Hyper" che consenta di tenere traccia e gestire tutte le telefonate in ingresso da esterno.

La Società, inoltre, intende efficientare la gestione della rendicontazione contabile di particolari segnalazioni ovvero di automatizzare la rendicontazione contabile dei sinistri.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023, verrà implementato il modulo in "Hyper" di gestione delle telefonate in ingresso da esterno.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Relazioni Esterne

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, verrà automatizzata la rendicontazione contabile dei sinistri.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Relazioni Esterne

5) OBIETTIVO – Incremento dell'efficienza del sistema contabile**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 ristrutturato il sistema di centri di costo e di commesse in aderenza alla distinzione dei nuovi servizi *in house* ed ora intende automatizzare l'elaborazione dei report economici previsti con cadenza trimestrale al fine di velocizzare l'elaborazione stessa ed efficientare uno strumento utile alla gestione societaria in corso d'anno.

La Società intende inoltre incrementare l'efficienza del servizio di contabilità fornitori e di fatturazione attiva internalizzando il servizio ad oggi affidato all'esterno.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2023, verrà automatizzata l'elaborazione dei report economici previsti con cadenza trimestrale.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, verrà internalizzato il servizio di contabilità fornitori e di fatturazione attiva.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio Amministrazione, Finanza e Controllo

6) OBIETTIVO – Incremento dell’efficienza del sistema contabile

Descrizione:

La Società intende incrementare l’efficacia nella gestione delle commesse, a partire dalla loro apertura, e della relativa anagrafica.

La Società intende, quindi, giungere all’aggiornamento evolutivo del cd. piano dei conti ex carve out da AGSMAIM, con incremento dell’efficienza del sistema contabile.

Valutazione anno 2023:

L’obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2023, verrà implementata l’automazione dell’apertura di commesse di lavoro/servizio e della gestione della relativa anagrafica.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio ICT

Valutazione anno 2024:

L’obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31/12/2024, avverrà l’aggiornamento evolutivo del cd. piano dei conti AMCPS.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 30%

Personale coinvolto: Ufficio ICT.

7) 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 incrementando la partecipazione di delegato dell’Ufficio Casa, con voto espresso su tutti i punti all’ordine del giorno, nelle Assemblee condominiali.

Valutazione anno 2023:

L’obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, relativamente al secondo semestre 2023, la partecipazione di delegato Ufficio Casa, con voto espresso su tutti i punti all’ordine del giorno, avverrà in almeno il 90% delle Assemblee condominiali.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

Valutazione anno 2024:

L’obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, relativamente all’anno 2024, la partecipazione di delegato Ufficio Casa, con voto espresso su tutti i punti all’ordine del giorno, avverrà nel 100% delle Assemblee condominiali.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

8) 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 l’efficienza del servizio reso agli Assegnatari ERP anche in termini di formalizzazione diffide, intimazioni ad adempiere e circolari a seguito segnalazioni pervenute a carico Inquilini o Proprietari terzi.

Valutazione anno 2023:

L’obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, relativamente al secondo semestre 2023, la formalizzazione di diffide, intimazioni ad adempiere e circolari avverrà per almeno il 90% delle segnalazioni pervenute a carico Inquilini o Proprietari terzi.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

Valutazione anno 2024:

L’obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, relativamente all’anno 2024, la formalizzazione di diffide, intimazioni ad adempiere e circolari avverrà per il 100% delle segnalazioni pervenute a carico Inquilini o Proprietari terzi.

L’obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio Casa

9) OBIETTIVO – Incremento livelli di qualità del servizio

Descrizione:

Nell'ambito del nuovo Capitolato Speciale per l'affidamento *in house* del servizio strade, la Società intende incrementare i livelli di qualità del servizio di concessione autorizzazioni di occupazione suolo ed aree pubbliche attraverso la verbalizzazione degli svincoli delle cauzioni prestate dai richiedenti l'autorizzazione a garanzia delle obbligazioni a carico dei richiedenti stessi come da specifico Disciplinare del Comune di Vicenza.

La Società intende, inoltre, digitalizzare la procedura di verbalizzazione.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, relativamente al secondo semestre 2023, avverrà la redazione del 100% dei verbali di svincolo cauzione previsti al termine del periodo di garanzia.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2024, avverrà la digitalizzazione dei verbali di svincolo cauzione previsti al termine del periodo di garanzia.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

10) OBIETTIVO – Incremento efficienza dei servizi

Descrizione:

Nell'ambito del nuovo Capitolato Speciale per l'affidamento *in house* del servizio strade, la Società intende incrementare ulteriormente l'efficienza della gestione delle richieste di occupazione attraverso la riduzione del tempo necessario per l'emissione delle autorizzazioni/concessioni OSAP.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione delle concessioni/autorizzazioni attinenti il secondo semestre 2023 avverrà entro 7 giorni lavorativi dalla comunicazione della data di inizio occupazione suolo da parte del richiedente.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se l'emissione delle concessioni/autorizzazioni attinenti l'anno 2024 avverrà entro 5 giorni lavorativi dalla comunicazione della data di inizio occupazione suolo da parte del richiedente.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Ufficio OSAP

11) 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 incrementare l'efficienza della gestione delle richieste di intervento e/o di manutenzione attraverso l'ulteriore riduzione dei tempi di soddisfacimento delle richieste stesse.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se le richieste di intervento di manutenzione riparativa (di esclusiva competenza AMCPS) nel secondo semestre 2023 saranno evase entro 9 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 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se le richieste di intervento di manutenzione riparativa (di esclusiva competenza AMCPS) pervenute nel 2024 saranno evase entro 8 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

12) OBIETTIVO – Incremento qualità dei servizi

Descrizione:

La Società intende incrementare la qualità dei servizi resi attraverso l'efficientamento della gestione degli interventi di manutenzione e, in particolare, attraverso l'implementazione di una nuova programmazione annuale della manutenzione preventiva da eseguirsi sugli impianti a servizio dei sottopassi, sui tetti piani, sugli impianti di irrigazione, sulle centrali termiche e sulla segnaletica luminosa.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2023, verrà implementata una nuova programmazione annuale della manutenzione preventiva da eseguirsi sugli impianti a servizio dei sottopassi, sui tetti piani e sugli impianti di irrigazione.

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 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2024, verrà implementata una nuova programmazione annuale della manutenzione preventiva da eseguirsi sulle centrali termiche e sulla segnaletica luminosa.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Reparto Suolo e Segnaletica, Reparto Edilizia e Impianti, Reparto Verde Pubblico

13) OBIETTIVO – Incremento qualità del servizio

Descrizione:

La Società intende incrementare la qualità del servizio reso anche attraverso l'implementazione di una nuova procedura di gestione delle tombe inclinate da sottoporre a sistemazione.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2023, verrà attivata la nuova procedura di gestione delle tombe inclinate da sottoporre a sistemazione.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2024, almeno n. 20 tombe inclinate saranno sottoposte a sistemazione secondo la nuova procedura.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

14) OBIETTIVO – Incremento di produttività

Descrizione:

La Società intende incrementare la produttività relativa alle cremazioni di salme e/o resti di "non convenzionati" realizzate con il nuovo impianto di Vicenza, attraverso la fornitura, posa in opera e gestione di ulteriore magazzino "celle frigo" che consenta di aumentare la capacità di ricevimento salme e resti "non convenzionati" da avviare all'impianto crematorio.

Valutazione anno 2023:

L'obiettivo 2023 si riterrà raggiunto al 100% se, entro il 31.12.2023, verrà fornito e posato in opera ulteriore magazzino "celle frigo".

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali



Valutazione anno 2024:

L'obiettivo 2024 si riterrà raggiunto al 100% se il numero di cremazioni di salme e/o resti "non convenzionati" eseguite nel 2024 risulterà del 5% maggiore dello stesso numero riferito alla media del triennio 2021-2023, ritenendo il periodo di riferimento (corrispondente ai primi tre anni di erogazione servizi cimiteriali in house) congruo per la questione in oggetto.

L'obiettivo non si riterrà raggiunto in caso contrario.

Peso: 15%

Personale coinvolto: Servizi Cimiteriali

Valore Città AMCPS Srl

Le Organizzazioni Sindacali

RSU