



Accordo di contrattazione collettiva aziendale a contenuto economico per la definizione del Premio di Risultato 2024/2026 art. 2 CCNL Servizi Ambientali

Consegnato il _____

Sottoscritto il _____

27.XI.2023

Note _____



VERITAS

In data 27 dicembre 2023 - si sono riuniti:

- la Direzione Generale e la Direzione Risorse Umane e Organizzazione di Gruppo di Veritas S.p.A.;
- le segreterie territoriali delle OO.SS. stipulanti il CCNL dei Servizi Ambientali del 18 maggio 2022 - FP/CGIL - FIT/CISL - UILTRASPORTI - FIADEL;

(di seguito: le Parti).

Premesso che

- I settori in cui Veritas S.p.A. opera, rappresentano all'interno del processo di transizione all'economia circolare dei servizi strategici per il benessere collettivo e lo sviluppo economico delle attività produttive;
- Il nuovo CCNL hanno introdotto elementi con lo scopo di incentivare lo sviluppo della contrattazione di secondo livello, orientandola verso il riconoscimento di trattamenti economici strettamente legati ad obiettivi di crescita della produttività del lavoro, della qualità ed efficacia dei servizi, dell'efficienza ed innovazione organizzativa, della competitività e redditività dell'impresa, nel rispetto dei criteri di efficienza stabiliti dall'autorità di regolazione;
- In data 17 luglio 2023, le Parti hanno concordato di prorogare sino al 31 dicembre 2023 tutti gli accordi di contrattazione di secondo livello e i verbali di commissione bilaterale, già scaduti e precedentemente prorogati sino al 31 dicembre 2022, con l'impegno di addivenire entro tale scadenza ad una nuova intesa per il triennio 2024/2026;
- In tale circostanza le Parti hanno condiviso che si debbano ricercare le condizioni per realizzare un sistema industriale in grado di far fronte alle nuove sfide (es: revisione del metodo di calcolo tariffario) con lo scopo di garantire la crescita e lo sviluppo dell'azienda, nella tutela del lavoro e della qualità dei servizi offerti ai cittadini;
- Tenuto conto che anche il CCNL dei Servizi Ambientali, definisce che gli accordi di contrattazione aziendale a contenuto economico per la determinazione del P.d.R. debbano consentire alle aziende di operare con strumenti idonei, utili per ottenere incrementi di competitività, consolidare efficienze, nonché l'ottimizzazione dei mezzi e delle risorse, erogando servizi qualità, in un'ottica di contenimento dei costi generali;
- La contrattazione aziendale sul premio di risultato dovrà quindi perseguire l'obiettivo di collegare incentivi economici a incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del rispetto degli standard di qualità tecnica, come definiti dall'autorità di regolazione e del miglioramento della competitività aziendale, nonché dei risultati legati all'andamento economico dell'impresa;

Considerato che

- Il Premio di Risultato (si seguito P.d.R.) è per sua natura incerto, variabile e non predeterminabile, posto che erogazioni economiche ad esso correlate dovranno essere legate alla misurazione/raggiungimento di specifici incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, concordati tra le parti che saranno assunti come indicatori dell'andamento economico;

Si conviene quanto segue

Le premesse e le considerazioni sono parte integrante del presente accordo.

1. PREMIO DI RISULTATO

Gli obiettivi generali da definire con il presente accordo di contrattazione aziendale per la definizione del P.d.R. sono i seguenti:

- ✓ unico P.d.R. di base per tutta l'Azienda;
- ✓ razionalizzazione delle differenze ed armonizzazione delle aree territoriali;
- ✓ mantenimento eventuale montante differenziale attualmente erogato legato alla mansione nelle more della definizione dei vari accordi di settore/organizzativi;
- ✓ premio aggiuntivo in welfare per i dipendenti che convertono almeno il 50% del potenziale P.d.R. in Welfare;
- ✓ ulteriore quota P.d.R. in welfare per gli operai che, fuori dell'orario di lavoro, investono nella propria formazione, partecipando a corsi e/o iniziative formative aziendali, erogate tramite piattaforma digitale LMS (Learning Management System – Sistema di apprendimento digitale);
- ✓ eliminazione del processo di inserimento e P.d.R. progressivo, anche per il cambio qualifica (ad esclusione del periodo di prova per neoassunti);
- ✓ P.d.R. previsto dal CCNL per tempi determinati ed in somministrazione;
- ✓ erogazione P.d.R. in caso di dimissioni (non per pensionamento), se con periodo minimo lavorato in corso d'anno pari ad almeno 6 mesi;
- ✓ mancata erogazione P.d.R. in caso di licenziamento disciplinare in corso d'anno;

2. IMPORTI POTENZIALI P.d.R.

- CB
- a) Fatto salvo quanto potrà essere definito dalla Commissione Bilaterale che definirà specifici verbali di accordo per i vari settori, per il triennio 2024/2026 gli importi potenziali massimi del P.d.R. sono i seguenti:
- ✓ Operai 1°- 6° livello: P.d.R. potenziale base annuo € 1500 lordi + € 130 (riparametrati sul totale residuo al netto di trattenute per assenze/part-time) se almeno il 50 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare oppure € 370 riparametrati sul totale residuo al netto di trattenute per assenze/part-time) se 100 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a

- forme di welfare + € 100 se verrà effettuata, su base volontaria, formazione on line su piattaforma aziendale fuori orario di lavoro (almeno 2 ore complessive);
- ✓ Impiegati 1°- 6° livello: P.d.R. potenziale base annuo € 1500 lordi + €. 130 (riparametrati sul totale residuo al netto di trattenute per assenze/part-time) se almeno il 50 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare oppure € 370 (riparametrati sul totale residuo al netto di trattenute per assenze/part-time) se 100 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare;
 - ✓ 7°: P.d.R. potenziale base annuo € 1900 lordi + € 130 (riparametrati sul totale residuo al netto di eventuali riduzioni per mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi/part - time/situazioni individuali) se almeno il 50 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare oppure € 370 se 100 % del maturato (riparametrati sul totale residuo al netto di eventuali riduzioni per mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi/part - time) verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare;
 - ✓ 8°: P.d.R. potenziale base annuo € 2100 lordi + € 130 (riparametrati sul totale residuo al netto di eventuali riduzioni per mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi/part - time/situazioni individuali) se almeno il 50 % del maturato verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare oppure € 370 se 100 % del maturato (riparametrati sul totale residuo al netto di eventuali riduzioni per mancato/parziale raggiungimento degli obiettivi/part - time) verrà destinato su scelta individuale a forme di welfare;
 - ✓ Quadri: P.d.R. potenziale annuo € 3000 lordi;
 - ✓ Si mantengono eventuali potenziali superiori a quelli citati nel presente verbale, sia per turnistica ad esempio (6/1) che per ULT, settore e/o per ruolo, per cui sarà comunque possibile effettuare la scelta sul welfare con i medesimi incrementi.
 - ✓ Per il personale operativo area Est (ex Alisea) dal 01/01/2024 si innalza il potenziale annuo del P.d.R. a €. 1700 lordi (turnistica su 6 gg.) con decadenza di eventuali premialità per rinuncia ferie/presenza nel periodo estivo che verranno normate su un unico accordo per tutte le aree territoriali.



- b) Gli importi potenziali annui del P.d.R. riferiti solo ed esclusivamente all'anno di competenza 2024, ed erogati nell'anno 2025, verranno incrementati con le somme stabilite dal CCNL servizi ambientali a titolo di ERAP dal CCNL Servizi Ambientali, come da tabelle riepilogative di seguito riportate:

CCNL SERVIZI AMBIENTALI		
LIVELLO	PARAMETRO	ERAP
Q	230,00	318,29
8	204,67	283,24
7A	184,41	255,20
7B	175,36	242,68
6A	166,84	230,88
6B	159,15	220,24
5A	151,29	209,37
5B	144,86	200,47
4A	138,57	191,76
4B	134,36	185,94
3A	130,07	180,00
3B	124,00	171,60
2A	123,51	170,92
2B	111,11	153,76
1A	100,00	138,39
1B	88,38	122,31
J	80,00	110,71

- c) Ai fini di tale corresponsione, le frazioni di mese di servizio almeno pari a 15 giorni sono computate come mese intero, le frazioni inferiori a 15 giorni non verranno considerate utili ai fini del calcolo dell'importo in parola;
- d) Per il personale con contratto di lavoro a tempo parziale, gli importi indicati nello schema sopra riportato verranno corrisposti in proporzione alla ridotta attività lavorativa;
- e) In caso di passaggio di livello e/o parametro nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del ERAP. verrà erogato tenendo conto dell'incremento attribuito ad ogni livello o parametro come dagli schemi di cui al precedente comma b);
- f) Le quote economiche oggetto del presente articolo sono erogate con carattere annuale e sono comprensive dei riflessi sugli istituti retributivi diretti ed indiretti, di origine legale e/o contrattuale;
- g) Per ciò che concerne situazioni regolamentate da specifici accordi che hanno individuato importi potenziali di P.D.R. diversi dallo schema generale e legati ad aree territoriali o a specifiche professionalità/attività, rimangono vigenti gli stessi, non applicandosi il presente accordo in ogni sua parte, fino all'eventuale

definizione di nuove intese;

- h) A fronte della regolamentazione del presente accordo, vengono mantenuti i potenziali del PDR del personale direttivo e quadro qualora siano superiori rispetto a quanto definito con la presente intesa;

3. INDICATORI

- a) Atteso che, condizione indispensabile per la corresponsione del P.d.R. è il pareggio di bilancio, gli indicatori di riferimento sono così definiti:

Indicatori P.d.R. OPERAI	Peso
Risultato gestione corrente	40%
Obiettivi di soddisfazione cliente	20%
Parametri di qualità tecnica ARERA (TQRIF)	20%
Presenza collettiva	20%

Indicatori P.d.R. IMPIEGATI	Peso
Risultato gestione corrente	40%
Obiettivi di soddisfazione cliente	20%
Parametri di qualità tecnica ARERA (TQRIF)	20%
Obiettivi di settore	20%

Indicatori DIRETTIVI e QUADRI	Peso
Risultato gestione corrente	40%
Obiettivi di soddisfazione cliente	5%
Parametri di qualità tecnica ARERA (TQRIF)	5%
MBO (tra cui obiettivi di settore - impiegati di responsabilità)	45%
Misurazione prestazione individuale	5%

4. CRITERIO EROGAZIONE P.D.R. - PRESENZA INDIVIDUALE (SOLO PER IL PERSONALE DAL LIV. J A LIV. 6° CCNL SERVIZI AMBIENTALI.)

- a) Tenuto conto che il fattore ore lavorate è fondamentale ai fini del raggiungimento dei risultati, si ritiene, con l'obiettivo di incrementare la presenza in servizio del personale, di erogare i valori annuali potenziali individuati dalle Parti in base all'effettiva presenza in servizio, applicando una scala di detrazione come di seguito definita:

Trattenute per assenza

Riduzione del PDR su base giornaliera: €. 10,00

Se la giornata di malattia coincide con domenica, lunedì, sabato, giorno pre/post festivo: ulteriore trattenuta giornaliera pari ad €. 10,00

Franchigia: €. 80,00

Se si superano 30 gg. di malattia (con unico certificato o prosecuzione dello stesso): trattenuta giornaliera pari ad €. 5,00

Tutte le altre assenze a vario titolo

Riduzione del PDR su base giornaliera pari ad €. 5,00

Assenze per infortunio

Riduzione del PDR su base giornaliera pari ad €5,00 se in itinere

Riduzione del PDR su base giornaliera pari ad €2,50 se sul lavoro

- b) Si definisce di far rientrare nella fattispecie di assenza:

- ✓ Assenza non retribuita
- ✓ Congedo parentale facoltativo
- ✓ Aspettative
- ✓ Infortunio
- ✓ Malattia
- ✓ Congedo matrimoniale
- ✓ Permessi studio
- ✓ Permessi elettorali

- c) Come previsto dal Protocollo WLB ed in ragione della volontà di tutelare maggiormente rispetto a quanto previsto dal CCNL il personale affetto da gravi patologie, l'azienda si riserva di effettuare ulteriori valutazioni al fine di salvaguardare alcune posizioni individuali rispetto all'applicazione della suddetta scala di detrazioni dal P.d.R.

5. EXTRA PREMIO PRODUTTIVITA'

a) Fatto salvo il sistema di corresponsione individuale del P.d.R. di cui precedente punto 4 del presente accordo, le Parti ritengono importante definire soluzioni premianti, tendenti a valorizzare anche in termini economici i dipendenti che si caratterizzano i livelli di performance individuale e per un alto grado di presenza in servizio, nel puntuale rispetto delle norme di sicurezza, dei carichi di lavoro e considerate. le particolari condizioni e della gravosità delle mansioni che in special modo il personale operativo di Veritas svolge.

b) Gli importi P.d.R. non assegnati per effetto delle trattenute scaturite dall'applicazione delle detrazioni, verranno così destinati:

- ✓ Quota 1: fondo per prolungamento periodo di comporto per eventuali malattie oncologiche e degenerative;
- ✓ Quota 2 (Residuo P.d.R. - Q1): ridistribuita in piattaforma welfare tra il personale più presente, secondo i criteri di seguito definiti:

c) Al personale con categoria legale di operaio con inquadramento fino al 5° livello (fatto salvo alcune condizioni individuali ad personam) del CCNL Servizi ambientali, (operatori ecologici, autisti, autisti/raccoglitori, gruisti/conducenti moto-barca/natanti, operai di officina, addetti servizi cimiteriali/forno crematorio) verrà corrisposto un premio annuo individuale aggiuntivo rispetto al P.d.R. in presenza delle seguenti condizioni individuali:

A. Assenze su base annua non superiori a 4 giorni a qualsiasi titolo. Verranno considerate presenza le ferie, ROL, RON, PRQ, PPR, fruizione da banca ore) effettuate nel corso dell'anno;

B. Valutazione aggiuntiva della performance individuale sulla base dei seguenti parametri:

- ✓ Rispetto delle procedure indicate nei manuali di sicurezza
- ✓ Rispetto norme di sicurezza
- ✓ Flessibilità operativa
- ✓ Cura del mezzo, delle attrezzature, degli strumenti di lavoro assegnati
- ✓ Saturazione dell'orario di lavoro
- ✓ Aspetti comportamentali/relazionali/disciplinari

d) Il risultato della valutazione genera un valore riepilogativo chiamato Indice Sintetico di Valutazione (ISV). La sua declinazione rispetto ai comportamenti misurati è:

1 mai, 2 raramente, 3 a volte, 4 spesso, 5 sempre

e) Al personale che, in presenza della condizione di cui alla lettera A, riceverà una

valutazione individuale complessiva (ISV) almeno pari a 4, verrà riconosciuto un importo fino ad un valore massimo di 200 € in welfare;

- f) Al personale che in presenza della condizione di cui alla lettera A, riceverà una valutazione individuale complessiva (ISV) pari a 5 verrà riconosciuto un importo max di 400 € in welfare;
- g) Gli importi spettanti verranno corrisposti nel mese di agosto dell'anno successivo;
- h) Le parti si impegnano ad incontrarsi nel mese di settembre per definire se vi sono le condizioni per erogare gli importi con i limiti sopra individuati;

6. PROTOCOLLO WELFARE e WLB

- a) Con la presente intesa, le Parti rinnovano l'impegno per continuare ad investire in termini di Welfare, allo scopo di rinnovare/aggiornare politiche di gestione delle risorse umane attente alla persona e alla famiglia, condividendo soluzioni e/o misure integrative anche sul piano normativo definito dal CCNL;
- b) Pertanto, si conviene di far proseguire i lavori con la già costituita commissione paritetica con l'obiettivo di implementare i contenuti del Protocollo Welfare e WLB del 21 marzo 2022. In via esemplificativa e non esaustiva, si ritiene di conferire mandato alla suddetta commissione paritetica sui seguenti argomenti che dovranno essere successivamente esaminati in sede sindacale entro il 30 marzo 2024:
 - ✓ Individuare ulteriori misure a sostegno della maternità (es: bando ministeriale # riparto)
 - ✓ Implementazione/sviluppo di specifiche politiche di D&I (etnia, genere, disabilità, religione, orientamento sessuale)

7. COMMISSIONE BILATERALE

- a) Le Parti con il presente accordo costituiscono una specifica Commissione Bilaterale per ogni CCNL applicato, avente l'incarico di dar seguito al confronto per la completa definizione dell'accordo integrativo 2024/2026.
- b) La suddetta Commissione Bilaterale sarà formata da una rappresentanza per ogni parte stipulante il presente accordo ed è delegata alla sottoscrizione di accordi/intese che si renderanno necessarie per la definizione di specifici accordi di settore/organizzativi che sono parte integrante ed essenziale del presente accordo.
- c) La Commissione Bilaterale avrà altresì l'incarico di effettuare degli incontri periodici da svilupparsi con frequenze costanti su base mensile, al fine di anticipare problematiche interpretative/applicative e per evitare conseguentemente ricadute

negative nella fase applicativa/realizzativa della presente intesa.

- d) Al fine di proseguire il confronto le Parti hanno già stilato un programma di incontri finalizzati a concludere la negoziazione dei vari accordi di settore entro il 30 aprile 2024. Di seguito, si allega il suddetto calendario con i relativi argomenti da affrontare.

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2024 e scadrà il 31 dicembre 2026 e sostituisce l'accordo vigente.

Il presente accordo sarà depositato presso la ITL di Venezia entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Venezia, 27 dicembre 2023

Per Veritas S.p.A.



Per le segreterie territoriali

FP/CGIL 
FIT/CISL 
UILTRASPORTI 
FIADEL 

Quaisiasi riferimento contenuto nel presente Accordo ad un determinato genere (maschile o femminile) includerà, di norma, tutti i generi; parimenti, il significato attribuito a un termine espresso al singolare si intenderà riferito allo stesso termine anche ove espresso al plurale.