

## VERBALE DI ACCORDO

In data 26 maggio 2015 si sono riuniti il Presidente di Veritas S.p.A. Vladimiro Agostini e il Vicepresidente di Veritas Giacinto Pesce e Mario Merigliano dell'Associazione Territoriale Federmanager di Venezia per definire linee di riferimento relative a sistemi di Retribuzione Variabile incentivante per il triennio 2014/2016 nonché strumenti di welfare aziendale.

### ***Premesso che***

- Veritas, è una S.p.A. a totale partecipazione pubblica locale, costituita ai sensi e per gli effetti dell'art 113, co 5 del d. lgs n. 267/2000 ed è pertanto soggetta all'attività di direzione e coordinamento degli EE.LL. Soci (c.d. Società in "house providing") svolta da specifico organismo, quale è il Comitato di Coordinamento e Controllo, previsto dallo Statuto di Veritas S.p.A. e composto dal legale rappresentante di ciascun Ente Pubblico socio.
- Il Comitato di Coordinamento e Controllo, in coerenza con le indicazioni contenute nella Legge n. 147/2013, ha emanato un atto di indirizzo in merito ai vincoli assunzionali, sul contenimento delle dinamiche retributive, sulla gestione delle eccedenze di personale e sulla mobilità del personale di Veritas.
- Per quanto concerne la contrattazione di secondo livello, il suddetto atto di indirizzo indica a Veritas la possibilità di stipulare accordi solo se questi ultimi sono portatori di miglioramenti economici e/o operativi effettivi e tangibili.
- Veritas S.p.A. e l'Ass. Territoriale Federmanager di Venezia hanno sottoscritto un verbale di accordo in merito all'applicazione dell'art 4, commi da 1 a 7 – ter, della legge 28 giugno 2012, n. 92 recante "disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita";
- Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 2 del 12/01/2015 ha chiarito quali sono i soggetti beneficiari dello sgravio contributivo sulle retribuzioni di produttività precisando che tale sgravio può essere applicato anche alla retribuzione variabile eventualmente corrisposta ai dirigenti.
- Il suddetto interpello riporta quanto segue: *" sotto un profilo più generale, del resto, si può osservare che il dirigente ricopre un ruolo strategico in funzione del miglioramento della produttività e di ogni altro fattore utile alla competitività dell'azienda e pertanto una parte della quota retributiva allo stesso spettante va ad incidere sui fattori summenzionati, ovvero sugli "incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa", utili per la fruizione del beneficio contributivo"*



***Considerato che***

- le prossime sfide in termini di riduzione dei costi, incrementi di efficienza ed efficacia all'interno di un quadro di maggior competizione, di concorrenza e di mercato relativi ai servizi pubblici locali, richiedono l'adozione e/o il consolidamento di modelli di Retribuzione Variabile Incentivante (RVI) per i dirigenti strettamente collegato al raggiungimento di obiettivi.
- Veritas allo stato attuale già adotta strumenti di RVI utilizzando il metodo del MBO per la valutazione del personale dirigente.
- Che il C.d.A. di Veritas con apposita delibera fissa gli importi relativi alla RVI potenziale. (suddivisi in tre fasce definite in base a criteri collegati con la posizione organizzativa ricoperta da ogni dirigente).
- ✓ Fascia C: Importo potenziale massimo erogabile € 16.000,00 lordi.
- ✓ Fascia B: Importo potenziale massimo erogabile € 20.000,00 lordi.
- ✓ Fascia A: Importo potenziale massimo erogabile € 24.000,00 lordi.
- ✓ Fascia A+: Importo potenziale massimo erogabile da € 28.000,00 lordi; 50.000,00 € solo per la posizione di Direttore Generale.
- Fatte salve le somme potenziali stabilite dal C.d.A. di Veritas, gli importi di RVI potranno ricomprendere un sistema incentivante che preveda soluzioni di welfare aziendale, opzionale e su base volontaria espressa da ogni singolo dirigente.
- Le parti potranno individuare forme di assistenza sanitaria integrativa al FASI a favore del personale dirigente.

***Le parti concordano***

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

1. In coerenza con quanto previsto dall'art 12 del CCNL per i Dirigenti delle imprese dei servizi di pubblica utilità, le parti definiscono il seguente sistema di gestione dell' RVI per il triennio 2014/2016:

**a) Schema generale per la definizione della Retribuzione Variabile Incentivante RVI**

Lo schema RVI per il triennio 2014/2016 si colloca in un quadro di continuità rispetto alla metodologia in atto.

Al fine di incentivare la responsabilizzazione, da un lato sulle sinergie aziendali e sui risultati comuni, e dall'altro, sui risultati propri di ciascuna posizione, è previsto che gli obiettivi siano distinti in:

- obiettivi aziendali (comuni a tutte le posizioni e legati al raggiungimento di parametri economico – patrimoniali aziendali);
- obiettivi collettivi (comuni a tutte le posizioni e legati al raggiungimento di parametri economico – gestionali uguali per tutte le posizioni);
- obiettivi individuali (specifici e differenziati per ciascuna posizione).

Gli obiettivi individuali sono distinti nelle seguenti tre categorie:

- obiettivi legati alla realizzazione dei parametri economico – gestionali di Budget,
- obiettivi legati alla realizzazione di Progetti di miglioramento, anche connessi al Piano Industriale,
- obiettivi legati alla qualità del servizio erogato.

Il peso e la tipologia di ciascuna categoria di obiettivi varia in relazione alle caratteristiche della posizione organizzativa ricoperta.

L'erogazione degli importi connessi alla RIV potrà avvenire il mese successivo all'approvazione del bilancio dell'esercizio di riferimento.

Prima dell'erogazione della RIV quantificata in base al livello di raggiungimento degli obiettivi di cui ai precedenti punti sarà effettuata, nel corso dell'anno, almeno una verifica congiunta tra Azienda e Dirigente, al fine di rilevare eventuali scostamenti, le relative cause e conseguentemente attivare ove possibile azioni correttive.

**2. Raggiungimento obiettivi "extra budget"**

- a) In corso d'anno, anche a fronte di ulteriori sessioni di analisi dei costi, in particolare collegate con l'acquisizione di servizi esterni, terziarizzazioni e/o eventuali nuove e diverse combinazioni dei fattori di produzione, l'azienda potrà assegnare ai Dirigenti degli ulteriori obiettivi.
- b) In caso di raggiungimento di tali obiettivi collegati al conseguimento di risparmi di tipo strutturale, ovvero destinati a ripetersi negli anni a venire e/o aumento dei ricavi verrà assegnata al Dirigente una somma aggiuntiva pari al 50% del proprio potenziale di RIV.

**Clausole finali**

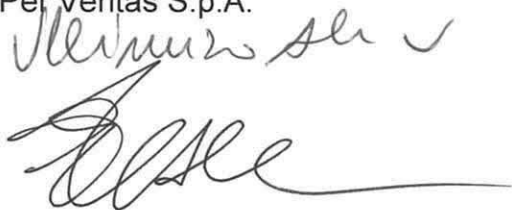
a) Le parti si danno atto che le somme concordate con l'ipotesi di accordo del 19/02/2015 ratificata con la presente intesa hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione dello sgravio contributivo previsto dall'art. 1, commi 67 e 68 della legge n. 247/2007.

b) Il presente accordo, riguarda la RIV riferita al triennio 2014/2016 e scadrà il 31/12/2016 e sarà depositato presso la DTL di Venezia, nei termini stabiliti dalla Legge, 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Venezia, 26 maggio 2015

Letto confermato e sottoscritto

Per Veritas S.p.A.



Per L'ass. Terr. Federmanager di Venezia

