

Atto di indirizzo sui vincoli assunzionali, sul contenimento delle dinamiche retributive, sulla mobilità del personale di Veritas S.p.a. e delle Società da questa controllate relativo all'anno 2024

Il Comitato di controllo e di coordinamento

PREMESSO CHE

- Veritas S.p.A., società che gestisce servizi di interesse economico generale ed in particolare servizio idrico integrato e servizio di gestione dei rifiuti negli ambiti territoriali ottimali di competenza, per conto dei Comuni soci è una società per azioni già costituita ai sensi e per gli effetti dell'art. 113, co. 5, del d.lgs. n. 267/2000 (c.d. Testo Unico EE.LL) il cui capitale sociale, ai sensi di Statuto, è detenuto in misura totalitaria da Enti Locali. Essa è una Società c.d. "in house" nel rispetto delle disposizioni dell'art. 7 del d.lgs. 36/2023 e, per quanto applicabili, di cui all'art. 16 del D.lgs. 175/2016 "testo Unico in materia di società a partecipazione pubblica" considerato che la società è emittente strumenti finanziari consistenti in prestiti obbligazionari quotati anche su mercati regolamentati dell'Unione Europea;
- Gli enti locali soci hanno sottoscritto la Convenzione ex art. 30 del testo unico enti locali d.lgs. 267/2000 per la gestione coordinata e congiunta dei servizi pubblici locali svolti "in house" a mezzo della società, istituendo in forza di quanto disposto dall'art. 6 della Convenzione e dell'art. 40 dello Statuto, il Comitato di coordinamento e controllo per l'esercizio in comune del controllo analogo sulla società;
- L'azione di direzione, coordinamento e controllo viene svolta pertanto in Veritas S.p.A. da specifico organismo, quale è il Comitato di Coordinamento e Controllo che ai sensi dell'art. 40 dello Statuto societario, è composto in forma congiunta, dal legale rappresentante di ciascun ente pubblico socio ovvero da un loro delegato;
- il Comitato di Coordinamento e Controllo ha, tra i propri obiettivi, quello di verificare lo stato di attuazione degli obiettivi e delle direttive impartite alla Società dagli EE.LL. azionisti in sede di Comitato medesimo o ex art. 11 del vigente Statuto, nell'Assemblea della Società; pertanto è l'Organismo deputato a stabilire eventuali atti di indirizzo in materia di vincoli assunzionali e di contenimento delle dinamiche retributive in aderenza ai principi fissati dagli artt. 19 e 25 del D.lgs. 175/2016 e ss.mm.ii, per quanto applicabili;
- il Comitato di Coordinamento e Controllo ha adottato, con proprie deliberazioni riferite a precedenti esercizi, gli indirizzi sui vincoli assunzionali, sul contenimento delle dinamiche retributive e sulla mobilità del personale di Veritas S.p.A.;
- la nota del Ministero dello Sviluppo economico del 17.01.2013 in materia di società pubbliche di servizio pubblico locale e vincoli alla contrattazione collettiva precisa che le stesse "sono tenute a rispettare, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale e gestionale, i limiti previsti dalla legge e le direttive dell'ente controllante";

PRESO INOLTRE ATTO CHE, quale Società "in house providing", Veritas S.p.A. fermo quanto sopra precisato, provvede

- ad osservare, per quanto applicabili e compatibili, i tetti, fissati dalla normativa vigente, in materia di trattamento economico annuo onnicomprensivo per amministratori, titolari e componenti degli organi di controllo, dirigenti e dipendenti, anche tenuto conto dell'art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- ad indire gare e procedure ad evidenza pubblica per l'acquisizione di beni e servizi avendo adottato specificatamente i seguenti atti interni: Regolamento per i settori aziendali e società non tenute a rispettare le norme sull'evidenza pubblica negli appalti/Regolamento per la gestione degli Approvvigionamenti di beni e Servizi di Gruppo; Regolamento per l'istituzione e la gestione

di un elenco di operatori economici per la fornitura di beni, l'esecuzione di servizi, lavori e servizi attinenti l'ingegneria e l'architettura; Regolamento in materia di conferimento di incarichi e Ordinamento in materia di gestione appalti di lavori e servizi di ingegneria e architettura);

- a conformarsi, per quanto applicabili e compatibili, alle leggi in materia di semplificazione e di trasparenza amministrativa nei rapporti con il cittadino (DPR 445/2000, L. 241/90 e D.lgs. 33/2013 modificato dal D.lgs. 97/2016);
- a adeguarsi, per quanto applicabili e compatibili, alle normative pubbliche in materia di nomina dei Consigli di amministrazione e di rimborsi spese per trasferte e/o coperture assicurative degli Amministratori;
- a ottemperare, per quanto applicabili e compatibili, agli obblighi in materia di trasparenza amministrativa – relativamente anche ai costi sostenuti per l'erogazione dei servizi ai cittadini – di cui alla L. 190/2012 recante *"Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione"*, al D. Lgs 33/2013 recante *"Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni"* e al D. Lgs 39/2013 recante *"Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti privati in controllo pubblico, a norma dell'articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190"* e fermo restando che in data 08.11.2017 ANAC ha emanato con propria delibera n. 1134 le nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici, stabilendo che l'applicazione delle stesse fosse sospesa per le società con azioni quotate e per le società con strumenti finanziari quotati in mercati regolamentati e per le loro controllate, rinviando indicazioni circa la disciplina ad esse applicabile a ulteriori linee guida da adottare in esito alle risultanze del tavolo di lavoro in corso tra ANAC - MEF e CONSOB ad oggi ancora non emanate.

PRESO ATTO ALTRESI' CHE

- Veritas S.p.A. ha strutturalmente adottato, fin dal 30.10.2008 un proprio Regolamento in materia di Reclutamento del Personale sulla base dei principi di cui al comma 3, dell'art. 35 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come oggi previsto dall'art 19 co. 2 del D.lgs. 175/2016, per quanto applicabile, decreto che ha abrogato l'art. 18, 1 co. del D.L. 112/2008, convertito in L. 133/2008;
- Veritas S.p.A. ha altresì approvato un Regolamento in materia di Conferimento di Incarichi ai sensi e per gli effetti dell'art. 3bis, co. 6 del D.L. 138/2011, convertito in L. 148/2011;
- Veritas S.p.A., in esecuzione delle previsioni di cui al D.L. 95 del 06 luglio 2012 (c.d. "spending review") ha già attuato, fin dal 2014, interventi specifici al fine di contenere complessivamente il costo del lavoro, interventi meglio precisati nelle Delibere specificatamente adottate dal Comitato di Controllo e di Coordinamento in data 04.09.2014, 10.12.2015 e 16.02.2017, 12.04.2018, 24.01.2019, 20.02.2020, 25.02.2021, 27.01.2022, 19.01.2023 cui espressamente si rinvia;
- L'evoluzione normativa sulle società partecipate (obbligatorietà dismissioni/fusioni/gare ad evidenza pubblica), l'evoluzione normativa generale e specifica attuata da Arera sulla TARI/TARIP e altri tributi, la costante riduzione dei livelli di marginalità nonché dei livelli di redditività per effetto dell'incremento di costi di produzione esterni (ad es. la tendenza economica dei Ccnl nazionali, l'andamento costi dell'energia, l'andamento costi degli smaltimenti influenzati anche dalle crisi di produzione industriale) la relativa stabilità dei livelli tariffari dell'igiene urbana saturi, a parità di livello del servizio erogato ed altri elementi di sviluppo o modificazione dell'evoluzione normativa dei sistemi, nonché le criticità generate dall'emergenza COVID-19 che hanno influenzato il biennio 2020-2021, sono tutti fattori che hanno inciso ed incidono sulla redditività aziendale complessivamente intesa.

Veritas si ispira ai criteri ESG (Environmental, Social, e Governance) per gli obiettivi strategici di Veritas, al fine di ridurre gli impatti e generare valore per i Comuni soci, per l'ambiente, per la popolazione aziendale e per la società.

CONSIDERATO CHE

- Il D. Lgs 175/2016, art. 2, lett. p) definisce come "quotate", tra l'altro, le società a partecipazione pubblica "che hanno emesso, alla data del 31 dicembre 2015, strumenti finanziari, diversi dalle azioni, quotati in mercati regolamentati";
- Veritas S.p.A. ha emesso, in data 14.11.2014, un prestito obbligazionario, rivolto ad investitori istituzionali, di importo pari ad € 100.000.000,00 (€ cento milioni/00) finalizzato esclusivamente ad investimenti nei settori rientranti nell'oggetto sociale di Veritas stessa, della durata di anni 6,5 quotato su un mercato regolamentato;
- Veritas S.p.A. ha emesso, in data 09.12.2020, in continuità con il precedente prestito emesso in data 14.11.2014, un prestito obbligazionario, rivolto ad investitori istituzionali, di importo pari ad € 100.000.000,00 (€ cento milioni/00), della durata di anni 7, pure quotato su un mercato regolamentato e interamente sottoscritto;
- Le obbligazioni costituiscono strumenti finanziari ai sensi dell'art. 1, co. 2 del D.lgs. 58/1998;
- Veritas S.p.A. rientra nella definizione di Società quotata ai sensi dell'art. 2 lett. p) del D.lgs. 175/2016 alle quali si applicano le disposizioni di detto decreto in via residuale e solo se specificatamente previsto ai sensi dell'art. 1 comma 5 del citato decreto;
- Pertanto, sono direttamente applicabili solo le disposizioni contenute nel D.lgs. 175/2016 agli articoli: 8) riguardante l'acquisto da parte di P.A. di azioni in società già costituite; 9) in materia di gestione delle partecipazioni pubbliche;

considerato inoltre che:

- **Non sono quindi direttamente applicabili le altre disposizioni normative, tra le quali le seguenti prescrizioni normative di cui al D.lgs. 175/2016:**

Vincoli e modalità di assunzione del personale: **art. 19** "Gestione del Personale" co. 2 che prevede che le società a controllo pubblico stabiliscano, "con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" ed il successivo co. 5 che prevede invece che "le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale..."

Mobilità del personale: **art. 25** "Disposizioni transitorie in materia di personale" così come successivamente modificato che stabilisce che entro il 30 settembre di ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio per individuare eventuali eccedenze e che l'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla Regione nel cui territorio la società ha la propria sede legale. La Regione, una volta ottenuti gli elenchi, deve agevolare processi di mobilità in ambito regionale tramite riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza presso altre società controllate dal medesimo ente o da altri enti della stessa regione, sulla base di un accordo tra le società interessate. Trascorsi dodici mesi dalla trasmissione degli elenchi alla Regione, i nominativi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati vengono inviati all'Agenzia Nazionale per le Politiche attive del lavoro, incaricata della gestione degli elenchi residuali.

Conseguenze dei risultati di esercizio negativo. Vincoli assunzionali e di contenimento delle politiche retributive: - **artt. 21 e 19** stabiliscono rispettivamente che (i) nel caso in cui le società partecipate da pubbliche amministrazioni abbiano riportato un risultato di esercizio negativo, l'obbligo per le pubbliche amministrazioni medesime di provvedere all'accantonamento in un fondo di un importo pari al risultato negativo non ripianato; (ii) l'applicabilità alle società controllate da pubbliche amministrazioni dei divieti e limitazioni alle assunzioni di personale eventualmente previsti per le amministrazioni controllanti.

Comunicazione dei costi del personale: **D.L. 101/2013, art. 2, co. 11** che prevede l'obbligo per le società partecipate dalle pubbliche amministrazioni di comunicare alla Presidenza del Consiglio dei Ministri il costo annuo del personale.

Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni: **il Dlgs 33/2013 che all'art. 2 bis, comma 2, lett. b)** stabilisce l'esclusione, dall'ambito di applicazione soggettivo del decreto medesimo, delle società quotate come definite dall'articolo 2, comma 1, lettera p), del Dlgs 175/2016 e smi, nonché le società da esse partecipate, salvo che queste ultime siano, non per il tramite di società quotate, controllate o partecipate da amministrazioni pubbliche

VISTO CHE

• I componenti del Comitato di Coordinamento e Controllo, composto dai rappresentanti degli EE.LL. Soci sono stati chiamati a verificare le deliberazioni assunte dagli Enti di appartenenza, ai sensi dell'art. 1) co.611 e 612 della L. 190/2014 il "Piano Operativo di razionalizzazione delle Società Partecipate e delle Partecipazioni Societarie direttamente o indirettamente possedute dai Comuni stessi" e che, di conseguenza, Veritas ha adottato e prosegue comunque nell'adozione di Piani di Ristrutturazione e sviluppo del gruppo societario aventi lo scopo di:

- ✓ eliminazione delle società e delle partecipazioni societarie non indispensabili al perseguimento delle proprie finalità istituzionali, anche mediante messa in liquidazione o cessione;
- ✓ soppressione delle società che risultavano composte da soli amministratori o da un numero di amministratori superiore a quello dei dipendenti;
- ✓ eliminazione delle partecipazioni detenute in società che svolgono attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate anche mediante operazioni di fusione o di internalizzazione delle funzioni;
- ✓ aggregazione di società di servizi pubblici locali di rilevanza economica;
- ✓ contenimento dei costi di funzionamento, anche mediante riorganizzazione degli organi amministrativi e di controllo e delle strutture aziendali, nonché attraverso la riduzione delle relative remunerazioni;

TUTTO CIO' PREMESSO

Il Comitato di Coordinamento e Controllo,

PRESO ATTO

- Delle singole deliberazioni dei Consigli Comunali degli EE.LL. Soci di Veritas S.p.A. che dispongono il mantenimento delle rispettive partecipazioni nella Società vista l'indispensabilità e l'indifferibilità dei servizi pubblici erogati;
- Delle prescrizioni normative in premessa citate, così come risultanti in via residuale a seguito dell'operazione di collocamento dei prestiti obbligazionari quotati su mercati regolamentati;
- Delle azioni già adottate dalla Società per il contenimento dei costi del personale in conformità dei precedenti atti di indirizzo di cui alle premesse del presente atto;
- Della necessità di continuare a adottare degli atti di indirizzo aventi la finalità di contenere gli oneri retributivi riferiti al personale dipendente, a prescindere dalla normativa applicabile in materia di società a partecipazione pubblica;

INDIRIZZA, PER L'ESERCIZIO 2024

La società Veritas S.p.A., e per il tramite di quest'ultima le Società da essa controllate, in merito agli aspetti di seguito riportati,

A. ASSUNZIONI E PROCEDURE DI MOBILITA' INTRAGRUPPO

○ Considerato che il processo di "*reclutamento e progressioni di carriera, concorsi e prove selettive per l'assunzione di personale, il conferimento di incarichi di consulenza, studio, ricerca e collaborazione*" è stato individuato tra i processi più importanti per garantire equità nell'accesso al lavoro presso Veritas e le Società da questa controllate, ed è stato anche oggetto di inclusione nel Piano triennale di prevenzione della corruzione adottato da Veritas, la Società continuerà ad

applicare la regolamentazione interna fatta propria e adottata in materia di reclutamento del personale e conferimento degli incarichi, in armonia dei principi di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in quanto indice di trasparenza, pubblicità ed imparzialità così come previsto dall'art. 19, co. 2 del D.lgs. 175/2016, per quanto applicabile;

- Adotterà, nell'ambito del proprio potere di autonomia organizzativa, le necessarie misure per verificare, in continuo, la congruenza del proprio organico rispetto ai servizi affidati, dandone conto ai soci, nell'osservanza dei criteri di efficienza ed economicità, di rispetto delle norme di sicurezza sul lavoro e contrattuali nazionali e di secondo livello;

- Adotterà, in caso di specifiche azioni di ristrutturazione aziendale, appositi piani/programmi volti alla migliore allocazione delle risorse al fine di conseguire ogni efficienza possibile, anche nell'ottica della politica di pareggio di bilancio e nel rispetto delle norme generali che definiscono l'obbligo di segnalazione della "crisi aziendale";

- La Società, sulla base delle vigenti normative in materia, potrà ricorrere ad assunzioni a tempo indeterminato, determinato o in somministrazione al fine:

- di assicurare il rispetto delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;

- di garantire i servizi pubblici essenziali;

- di assicurare il rispetto dei contratti di servizio nonché delle carte di servizio ove presenti;

- di assicurare e garantire la qualità e la continuità dei servizi da erogare ai cittadini nelle situazioni di stagionalità e/o picchi di lavoro;

- di garantire il *turn over* aziendale, sostituendo prevalentemente le posizioni di tipo operativo, salvo riorganizzazioni o altre modalità di garanzia del servizio pubblico prodotto;

- dette eventuali assunzioni dovranno avvenire tenendo prioritariamente conto di tutti gli incentivi previsti e bonus Irpef/fiscali in via di definizione, nonché vincoli generali, ed anche delle eventuali indicazioni derivanti dalla Legge di Bilancio 2024 ;

- La Società dovrà altresì astenersi dal porre in essere qualsiasi atto o comportamento che possa essere idoneo a creare le condizioni per la maturazione, in capo ai dipendenti assunti con contratto a termine, del diritto di conversione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, tenuto conto anche delle disposizioni contenute nei contratti collettivi e nel D.L. n. 87/2018 (c.d. decreto dignità) e ss.mm.ii. (si dovrà quindi: rispettare la durata massima complessiva dei contratti di lavoro a termine, termini della durata del rapporto di lavoro oltre la durata massima; rispettare le interruzioni temporali previste dalla normativa vigente fra più contratti a termine in capo al medesimo dipendente (c.d. stop and go); apporre le causali ove necessario).

- La Società continuerà inoltre ad ottimizzare i costi del personale mediante:

-

- piano di smaltimento di tutte le ferie da parte dei dipendenti entro l'anno di maturazione compatibilmente con le esigenze dei servizi pubblici erogati per il personale operativo;

- operazioni di riorganizzazione di macro e microstruttura;

- riorganizzazione dei servizi finalizzata a realizzare efficientamenti e recuperi di produttività;

- iniziative per ridurre l'assenteismo di breve durata (malattie/infortuni da 3 a 5 giorni) anche attraverso rotazione del personale;

- politiche di riqualificazione professionale nel caso di esuberi, riallocazioni anche per inidoneità alla mansione originaria ovvero per condizione di fragilità così come definita dall'art. 26. co. 2 e 2bis del DL 18/2020 e ss.mm.ii. , riordini di attività di gestione e/o in caso di specifiche necessità di impiego di dipendenti presso le diverse unità locali, diversi comparti aziendali, anche attraverso il cambio del CCNL applicato e/o il mutamento delle mansioni originarie secondo le disposizioni previste dall'art. 2103 c.c. e, laddove possibile, addivenendo a specifici accordi con le OO.SS. stipulanti i CCNL applicati;

- l'utilizzo del distacco o altre forme di mobilità del personale tra Veritas S.p.A. (Capo Gruppo) e le altre Società controllate/partecipate - e viceversa - al fine di ottimizzare e razionalizzare l'impiego del personale dipendente così contenendo, mediante tale strumento, il ricorso a nuove assunzioni;

- l'utilizzo del distacco o altre forme di mobilità del personale tra Veritas S.p.A. e le Società controllate dai Soci Veritas S.p.A. al fine di creare sinergie e contenimento degli oneri retributivi del personale dipendente complessivamente inteso;
- l'applicazione di tutti gli strumenti previsti dall'ordinamento per assicurare la necessaria flessibilità in entrata ed in uscita dei lavoratori assunti (contratti a termine acausali nel rispetto delle prescrizioni introdotte dal D.L. 87 del 12.07.2018, part time verticali), al fine di evitare l'alea di futuri contenziosi in materia di lavoro con conseguenti maggiori oneri aziendali;
- da quanto sopra descritto viene escluso, ai soli fini di calcolo economico, il personale stagionale (assunto per sostituzione ferie e/o per far fronte a picchi di lavoro derivanti dall'incremento di flussi turistici) ovvero quello con contratti (anche a tempo determinato) di prestazione effettiva aventi una durata inferiore a mesi sei. Anche per detto personale devono essere comunque garantite le condizioni di accesso al lavoro di cui al vigente Regolamento in materia.

B. POLITICHE RETRIBUTIVE E DI BENESSERE ORGANIZZATIVO

La Società è stata impegnata in politiche di contenimento della spesa per il personale, nel rispetto delle norme di legge e dei CCNL applicati, tenendo comunque conto del Codice Etico, del piano di sviluppo della Società e delle scadenze contrattuali nazionali e, ove previste, aziendali, nonché attrice in molteplici iniziative finalizzate a favorire e diffondere il benessere organizzativo. Per questa ragione vengono elencate qui di seguito alcune politiche a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **Trattamento economico e retributivo:**
La retribuzione prevista dai CCNL applicati, dagli accordi integrativi e dai contratti individuali comprende anche lo svolgimento di eventuali ruoli tecnici elencati dall'allegato I.10 D. lgs 36/2023 e risponde alla ratio dell'art. art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, al co. 2;
- **Percorsi professionali.**
Eventuali percorsi professionali sfocianti in percorsi inquadramentali e/o economico/retributivi dovranno rispettare termini e modalità espressamente indicate nel Regolamento del Personale.
- **Riconoscimenti economici**
Eventuali riconoscimenti economici ad personam (superminimi) e una tantum: il costo complessivo relativo a tali voci per il 2024 dovrà rispettare le prescrizioni in materia di contenimento dei costi oltreché il budget ad essi relativo.
- **Welfare, Work Life Balance e Total Reward Statement**
La Società si pone l'obiettivo di continuare a rinforzare il sistema di welfare aziendale, adottando sempre di più una politica di total reward, nell'ambito della quale strumenti di tipo monetario (salario e retribuzione variabile) sono affiancati da strumenti non monetari per perseguire obiettivi di ottimizzazione fiscale e contributiva, di fidelizzazione, motivazione e attrazione delle risorse umane.
- **Parità di Genere**
La Società, nel rispetto dei diritti delle persone, si impegna a mantenere la Certificazione Parità di Genere, in applicazione della prassi UNI/PdR 125:2022 ottenuta nel 2022, in qualità di strumento per il Change Management.

Resta salva la facoltà di adeguare i limiti sopra indicati al personale proveniente da operazioni straordinarie quali le fusioni per incorporazione o l'internalizzazione di servizi.

C. CONTENIMENTO DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE

- La Società dovrà adottare ogni tipo di provvedimento al fine di rispettare il budget definito per l'anno in corso contenendo i costi del personale complessivamente intesi;
- La Società dovrà implementare ogni azione per contenere i costi derivanti dagli aumenti previsti dai CCNL applicati in azienda, anche prevedendo azioni di assorbimento di voci retributive individuali e riassorbibili;

- La Società dovrà altresì valutare la possibilità, in occasione di operazioni straordinarie (fusioni, internalizzazioni di servizi, etc.) di armonizzare gli schemi retributivi del personale proveniente da dette operazioni agli schemi retributivi del personale Veritas, stipulando appositi Verbali di Conciliazione ex artt. 410 e 411 c.p.c.;
 - La Società potrà sviluppare una contrattazione in sede aziendale finalizzata al contenimento del costo del lavoro attraverso azioni idonee a sterilizzare elementi retributivi derivanti da accordi sindacali anche attraverso strumenti di welfare;
 - La società dovrà mantenere e/o implementare una contrattazione di secondo livello finalizzata a produrre effetti economici e/o operativi positivi intendendosi come tali anche l'ottenimento di risparmi complessivi, e/o l'aumento di produttività e di redditività fermo restando le previsioni dei rispettivi CCNL applicati nonché il rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tale contrattazione di secondo livello dovrà tendere all'incremento di indicatori misurabili e verificabili di produttività, redditività, efficienza o innovazione, al fine di beneficiare delle agevolazioni collegate alle normative in materia di detassazione. Potrà anche prevedere misure incentivanti alternative e/o integrative del premio di produttività, quali forme di welfare purché tese comunque al contenimento dei costi complessivi;
 - La Società dovrà fruire, nelle assunzioni di personale, di tutte le agevolazioni fiscali e previdenziali previste dalle vigenti normative in materia, ivi compreso ogni incentivo/agevolazione previsto dalla Legge di Bilancio per il 2024;
- Quanto sopra deve essere comunque considerato nel quadro delle norme provenienti dall'ordinamento in tema di contenimento dei costi o di oneri, quali ad esempio:
 - eventuali apposizioni di tetti per redditi massimi, ove applicabili, anche sulla base di quanto previsto dall'art. 11, co. 6 del D.lgs. 175/2016 e successive norme attuative;
 - eventuali politiche di detassazione dei redditi in applicazione delle Leggi di Bilancio 2016 - 2022;
 - l'applicazione delle disposizioni come indicate dalla Legge di Bilancio 2024 ;
 - eventuali politiche di uscite incentivate dal sistema aziendale utilizzando tutte le forme previste dall'ordinamento (Leggi di Bilancio e loro decreti attuativi, norme di CCNL in materia di esodo agevolato per inidoneità sopravvenuta, accordi di secondo livello), avendo particolare riguardo ai dipendenti assegnati a mansioni c.d. "gravose" nell'accezione di legge;
 - eventuali politiche di uscita, rivolte ai dipendenti del settore igiene ambientale, attraverso l'utilizzo degli istituti del fondo bilaterale di solidarietà per il sostegno del reddito del personale del settore dei servizi ambientali";
 - facoltà aziendale di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro con i dipendenti che abbiano maturato i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici, ove ammessa dalla normativa di legge e di contrattazione collettiva specificatamente applicabile e nel rispetto delle procedure ivi previste;
 - eventuali politiche di internalizzazione dei servizi, se comunque produttivi di risparmio economico, previa adeguata motivazione comunicata ai soci;
 - eventuali esternalizzazioni dei servizi se produttivi di risparmi economici
 - eventuali accordi finalizzati a sostenere licenziamenti collettivi di quel personale il cui accesso al requisito pensionistico maturerà nei 24 (+1) mesi successivi all'accordo (accordo di espansione):

Il Comitato di Coordinamento e Controllo infine

INDIRIZZA

Veritas ad applicare la normativa:

- in materia di selezione/assunzione del personale per il tramite dello specifico Regolamento vigente, adottato sin dall'anno 2008 ed aggiornato con ultima modifica del 31.08.2023;
- in materia di incentivi funzioni tecniche, mediante le Linee guida per la definizione di incentivi di funzioni tecniche di cui art. 45 del D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, co. 2 che disciplinano quanto è ricompreso nella retribuzione individuale dei tecnici dipendenti dell'azienda incaricati per la eventuale realizzazione di opere pubbliche;

- in materia di trasparenza, nei limiti di compatibilità ed applicabilità, di cui all'art. 22 del D.lgs. 33/2013 in quanto deve ritenersi comunque sussistente un interesse pubblico alla prevenzione della corruzione ed alla promozione della trasparenza, in attesa che specifiche linee guida vengano adottate da ANAC anche in esito alle risultanze del tavolo di lavoro che A.N.A.C. stessa e M.E.F. hanno avviato con CONSOB, stante la natura di Veritas S.p.A. anche di E.I.P. ex art. 16 comma 1 D.lgs. 39/2010 e di società quotata ai sensi dell'art. 2, co. 1, lett. p), del D.lgs. 175/2016;

Il Comitato di Coordinamento e Controllo invita gli Organi della Società:

- Veritas S.p.A. ad estendere le previsioni del presente atto di indirizzo anche alle proprie Società controllate nei limiti della loro compatibilità ed applicabilità;
- ASVO S.p.A. a adottare pari indirizzi con propria, apposita, deliberazione, anche in considerazione del fatto che un ramo della stessa, con data 1.01.2024, verrà gestito da Veritas S.p.A.;
- Veritas S.p.A. ad attuare le previsioni del Piano di razionalizzazione e gestione delle partecipazioni, tenendo conto di eventuali operazioni straordinarie (fusioni per incorporazioni) e sia rivolto all'ottimizzazione delle risorse umane e dei relativi costi;
- Veritas S.p.A. ad applicare quanto sopra riportato al fine di raggiungere un risultato economico netto di bilancio che non comporti, in capo ai bilanci dei Comuni Soci, l'obbligo di accantonamento di cui all'art. 1, comma 551 della Legge 147/2013.

Il Comitato di Coordinamento e Controllo invita altresì la Direzione Generale di Veritas S.p.A.

- a adottare eventuali programmi e azioni per l'accompagnamento del personale alla pensione così da favorire il turn over e il contenimento dei costi;
- a sviluppare, anche mediante appositi accordi sindacali, un'adeguata organizzazione aziendale contenendo i costi complessivi del lavoro nel rispetto degli standard di servizio garantiti, della sicurezza di luoghi di lavoro e dei contratti collettivi di settore;
- A contenere i costi derivanti da eventuali incarichi professionali esterni che si rendessero necessari per lo sviluppo delle attività, i lavori pubblici e/o l'acquisizione di specializzazioni.