

Accordo sul Premio Di Risultato (P.D.R.) 2022-2023

In data 17 febbraio 2022 si sono riuniti:

- per l'Azienda: Ivo Zazza e Fabrizio Vitelli;
- per le O.O.S.S.:
 - FP CGIL: Romano Di Coste collegato in video conferenza;
 - FIADEL: Luigi Palmacci; e *Riccardo Conti*
 - FIT CISL: Gianluca Deiua;
 - UILTRASPORTI: Fabio Civitelli;
 - FELSA CISL LAZIO: Paolo Di Gerio e Manlio Andreoli.

Non è presente la NidiL CGIL Sud Pomezia Castelli

In seguito, "le parti".

Premesso che,

- il CCNL di riferimento (FISE ASSOAMBIENTE) demanda alla contrattazione di secondo livello la definizione del PDR sulla base del raggiungimento di obiettivi di incremento di redditività (MOL) e produttività;
- le parti condividono che il P.D.R. rappresenta lo strumento fondamentale per la redistribuzione della redditività aziendale, oltre che per stimolare il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori sull'andamento ed il miglioramento degli standard aziendali;
- il contratto collettivo aziendale sottoscritto in data 25/01/2018 ha cessato la sua efficacia il 31/12/2019;
- l'accordo sul premio di risultato 2020 – 2023 termina la sua efficacia, ai fini dell'applicazione dell'aliquota agevolata (pari al 10%), sui redditi rientranti nella categoria oggetto della presente trattazione in data 31/12/2021;
- le parti condividono l'esigenza di sottoscrivere il presente accordo per normare l'erogazione del P.D.R. per il triennio 2022-2023 con l'obiettivo che questo accordo, salvo eventuali modifiche e/o integrazioni, diverrà parte integrante del nuovo contratto collettivo aziendale, consolidando e integrando la struttura del precedente contratto collettivo aziendale (C.C.A.) e dell'accordo sul P.D.R. in scadenza il 31 dicembre p.v.

Tenuto conto che,

- le parti hanno inteso confermare che l'istituto contrattuale è volto a incentivare la produttività del lavoro, a favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività e competitività dell'Azienda attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e dei progetti di produttività e qualità;
- le medesime parti intendono altresì confermare le principali caratteristiche di tale istituto:
 - variabilità in funzione dei risultati conseguiti nell'anno di riferimento;
 - misurazione degli obiettivi preventivamente definiti e comunicati attraverso indicatori chiari e verificabili;
 - riconoscimento dell'effettiva partecipazione del lavoratore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Le politiche di incentivazione al personale, operativo e amministrativo, si pongono all'interno di un sistema integrato di gestione delle risorse umane, volto ad orientare la qualità delle prestazioni verso il raggiungimento di obiettivi in merito al miglioramento dei servizi e alla soddisfazione dell'utenza. Conseguentemente l'Azienda, nel perseguimento dei propri fini,

ispira la propria azione e le logiche di implementazione dello sviluppo delle capacità e delle competenze organizzative in funzione dei risultati che intendono conseguire.

A tal fine l'Azienda si dota di strumenti idonei a consentire una gestione orientata al risultato, che comporta una puntuale individuazione degli obiettivi e una predisposizione di appositi programmi di azione prendendo in considerazione anche specifiche aree di risultato concernenti:

- il miglioramento delle prestazioni rese in maniera collettiva e individuale, legate ai servizi che assumono particolare valore per l'utenza;
- l'ottimizzazione delle condizioni di fruibilità delle prestazioni e dell'utilizzo dei servizi da attuarsi anche attraverso l'ampliamento dei tempi di svolgimento delle attività riducendo i tempi di attesa e ottimizzando gli orari di lavoro;
- l'accelerazione e la semplificazione delle procedure anche nelle attività interne amministrative e di supporto;
- la maggiore attenzione da porre nei confronti dell'utenza mediante il miglioramento qualitativo delle modalità operative;
- il conseguimento di un risultato volto a una maggiore economicità della gestione.

In questo quadro di riferimento, l'Azienda assicura l'istituzione di un sistema di valutazione delle proprie attività ispirato a principi e criteri altamente idonei ad evitare che il medesimo abbia una valenza meramente formale e prettamente volta a favorire la concreta verifica della gestione delle risorse utilizzate e della corrispondenza dei servizi erogati ad effettivi standard di qualità tenendo presenti le seguenti metodologie:

- 1) individuazione e quantificazione degli obiettivi da conseguire;
- 2) individuazione dei processi nei quali si articola l'azione;
- 3) individuazione delle risorse necessarie, con particolare riguardo alle competenze e alle professionalità coinvolte.

In questo modo l'erogazione del premio di risultato assume carattere incentivante risultando strategicamente correlato alla valutazione dell'apporto individuale valutato in base alle competenze organizzative e dei risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi prefissati si ispirano a concetti prettamente volti alla valorizzazione delle risorse umane impiegate favorendo la competitività dell'Azienda, il sistema di valutazione non deve essere frutto di un mero calcolo matematico ma di gestione e sviluppo della Volsca Ambiente e Servizi.

Conseguentemente, il sistema si ispira alla filosofia della misurazione del livello di prestazione erogata orientandola al miglioramento continuo, alla valutazione dell'impatto delle azioni poste in essere dall'Azienda, al raggiungimento degli obiettivi prefissati da realizzarsi nel modo più efficiente ed efficace possibile.

Efficienza ed efficacia sono due aspetti fondamentali in grado di rendere quantificabile il livello di capacità professionale del lavoratore e il risultato quali-quantitativo che questa capacità professionale produce all'esterno.

Obiettivo principale del sistema di misurazione e valutazione è quello di innescare un processo di miglioramento continuo dell'azione aziendale individuando standard di efficienza, efficacia e qualità dei servizi e delle prestazioni erogate a cui tendere nel medio periodo, mediante la valorizzazione del personale, fulcro di ogni processo di cambiamento.

Gli obiettivi, gli interventi e gli indicatori gestionali riferiti all'anno finanziario sono individuati sulla base degli indirizzi programmatici dell'Azienda e, avendo ciò carattere dinamico, sono soggetti a variazioni in considerazione delle effettive esigenze che emergeranno nel corso dell'anno.

In tale contesto vengono fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale; i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi e di valutazione delle prestazioni sia a livello aziendale sia di singolo lavoratore, addivenendo a un sistema premiante basato esclusivamente sul coordinamento e controllo per obiettivi e risultati concepito

come sistema di sviluppo delle professionalità interne, costituendo uno strumento pro-attivo per la promozione di comportamenti condivisi e orientati allo sviluppo delle attività strategiche della Volsca Ambiente e Servizi.

OBIETTIVI

Conseguentemente, al di là delle finalità, gli ulteriori obiettivi da conseguire devono essere:

- sviluppo di una cultura organizzativa comune;
- sviluppo di professionalità, coerente con le esigenze legate alle attività della società;
- sviluppo organizzativo e gestionale all'interno delle singole unità organizzative;
- semplificazione dei sistemi di valutazione rendendo più chiara l'idea del rapporto tra la prestazione resa dal lavoratore e il premio ottenuto.

I criteri per la definizione degli indicatori da utilizzare per la misurazione degli obiettivi sono:

- **RAPPRESENTATIVITA'** delle attività di competenza;
- **CONTROLLABILITA'** per essere riconducibili agli ambiti di competenza;
- **MISURABILITA'** basata per quanto possibile su dati quantitativi;
- **FREQUENZA** rilevabile a intervalli temporali prestabiliti;
- **TRASPARENZA** del processo di raccolta e di elaborazione delle informazioni.

Conseguentemente, le parti, pur riconoscendo che il premio di risultato (P.D.R.) è un incentivo vincolato agli obiettivi e che esso rappresenta un elemento di spinta verso il miglioramento continuo e di coinvolgimento delle persone al raggiungimento dei risultati aziendali, definiscono modifiche e conferme.

COMPOSIZIONE STRUTTURALE DEL PREMIO

Al fine di renderlo più coerente rispetto alla realizzazione dei programmi aziendali e del budget annuale, anche nell'ottica di migliorare l'efficienza dei lavoratori, le parti hanno concordato, oltre il raggiungimento degli obiettivi assegnati, la costruzione del percorso incentivante condividendo un sistema di valutazione misto attraverso l'uso combinato dei seguenti strumenti:

- **indice di redditività:** esso viene espresso attraverso il MOL (Margine Operativo Lordo). Infatti, il margine operativo lordo è un indicatore di redditività che evidenzia il reddito dell'Azienda basato sulla sua gestione operativa, quindi senza considerare gli interessi (gestione finanziaria), le imposte (gestione fiscale), il deprezzamento di beni e gli ammortamenti. Le parti condividono che uno dei punti strutturali che partecipano alla liquidazione del premio di risultato diviene il raggiungimento del MOL stabilito ed approvato nel bilancio preventivo, conseguire questo obiettivo significa accrescere la produttività aziendale.
- **indice di assenteismo:** il numero di assenze per malattia, influenzerà la base economica incidendo negativamente o positivamente sul premio corrisposto. In linea con le disposizioni contenute nella contrattazione collettiva nazionale e nel chiaro intento di prevenire situazioni particolari di assenza, le parti hanno espressamente circoscritto ai soli eventi di malattia, intendendo per tali i giorni di assenza indicati nel certificato rilasciato dal medico del SSN. In questo modo si va nella direzione della garanzia della presenza assidua nel luogo di lavoro. Conseguentemente, a tal proposito, si richiama formalmente quanto previsto dall'Accordo Collettivo Aziendale stipulato in data 11 aprile 2013, "...OMISSIS...si chiarisce che non vanno conteggiate le assenze relative alle seguenti voci : a) permessi sindacali, permessi AVIS, permessi retribuiti, permessi legati alla legge n. 104; b) infortunio sul lavoro; c) maternità (periodo obbligatorio di astensione); d) volontariato (secondo prescrizioni e tutele legislative che non comportino riduzione di retribuzione)...OMISSIS...".
- **provvedimenti disciplinari aggiudicati:** come condiviso nei precedenti accordi di II livello si ritiene fondamentale, al fine di garantire una valida azione di apprezzamento del personale, confermare questa categoria prevista nei vari contratti collettivi nazionali di categoria. Difatti la sua applicazione concreta ha consentito di formalizzare dati oggettivi e determinanti per valutare l'apporto di ogni lavoratore alla garanzia di fornire ai cittadini un servizio efficiente ed efficace.

- **partecipazione a processi di mobilità, polivalenza, flessibilità mansionale e oraria:** attraverso l'adozione dei precedenti accordi aziendali di II livello, incentrati sulla flessibilità mansionale e oraria, sull'adattamento a compiti e problematiche mutevoli, sono stati tracciati veri momenti organizzativi flessibili ancorati esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi. Ad oggi è possibile sostenere che la strategia condivisa del "passo dopo passo" si è dimostrata vincente in quanto ha consentito di immagazzinare cambiamenti e flessibilità adottando le tempistiche idonee e, nello stesso tempo, di ragionare sempre intorno a soluzioni modificabili e, conseguentemente, correggibili in corso d'opera. Pertanto, occorre garantire sempre di più la capacità di adattamento operativo, cooperazione, integrazione, disponibilità ad attività non predeterminate, in questo modo si governano le modifiche all'assetto organizzativo, ai processi di riorganizzazione rivolte ad un più razionale utilizzo dei mezzi e degli impianti, all'attività di nuovi servizi. D'altra parte, in concomitanza all'introduzione di nuove tecnologie produttive e di processi di riorganizzazione aziendale, diviene necessario prevedere forme di fungibilità delle mansioni e di integrazione delle competenze orientate alla polivalenza e alla polifunzionalità dei dipendenti, come elementi di valorizzazione del lavoro e di utilizzo più flessibile delle professionalità. Ridisegnare mansioni e responsabilità in funzione dell'organizzazione del lavoro che muta con il solo fine di garantire servizi nuovi e qualitativamente più elevati, razionalizzando la spesa con l'obiettivo di addivenire a importanti risparmi di gestione, diviene, senza alcuna ombra di dubbio, l'azione primaria della Volsca Ambiente e Servizi. Nel merito tutta la normativa vigente, in particolar modo quella riferita alla corretta gestione delle Società pubbliche partecipate, mette al centro dell'azione la verifica in merito alla efficienza, alla efficacia e al contenimento dei costi che consentono la vita delle stesse quale presupposto imprescindibile da garantire.
- **indice di responsabilità:** rappresentare in modo integrato, ovvero lungo tutte le dimensioni rilevanti, il livello degli indicatori organizzativi e individuali (che l'Azienda si impegna a conseguire) e realizzato (effettivamente conseguito), esplicitando le responsabilità dei diversi attori in merito alla definizione degli obiettivi mettendo in evidenza gli eventuali scostamenti registrati, anche al fine di individuare interventi correttivi in corso d'esercizio. In merito a questa categoria si ritiene quale esempio calzante ed obiettivo primario da raggiungere (in quanto rappresenta la missione aziendale), il continuo miglioramento dei dati inerenti alla raccolta differenziata porta a porta. Difatti tutta l'organizzazione aziendale, tutti i progetti-obiettivo, tutto lo sviluppo professionale delle risorse umane mirano a conseguire continui e costanti aumenti della raccolta delle frazioni da avviare al riciclo. Pertanto, rappresentando il motivo fondante dell'Azienda, i miglioramenti registrati comportano motivo di premialità. Naturalmente l'apprezzamento presenta carattere di flessibilità in quanto strettamente connesso a dati capaci di garantire un'azione costante di miglioramento che può essere raggiunto attivando un'organizzazione del lavoro che dia risultati strutturali e non contingenti. Pertanto "l'indice di responsabilità" diviene la tappa finale e determinante del percorso di apprezzamento della Volsca Ambiente e Servizi che sfocia nel raggiungimento primario degli obiettivi che rappresentano la vita stessa dell'Azienda.

STRUMENTI DI INCENTIVAZIONE MONETARIA

L'effettività di un sistema di valutazione realmente differenziato e non "pro forma", viene garantito in quanto orientato non solo verso l'attività di processo interno, bensì in merito agli obiettivi finali sia in termini di risultato ottenuto, sia di beneficio per i cittadini/utenti.

Il processo di valutazione della Volsca Ambiente e Servizi rappresenta un percorso "virtuoso" di comunicazione e di confronto nell'organizzazione, all'interno dei diversi gruppi di lavoro e tra i vari livelli di responsabilità.

Il processo di valutazione delle prestazioni dei dipendenti ha frequenza annuale ed è costruito attorno a tre momenti fondamentali:

- un momento iniziale, in cui si condividono le prestazioni attese in termini di programmazione degli obiettivi aziendali;
- un momento intermedio, in cui vengono rilevati l'andamento delle attività, le eventuali modificazioni intervenute e le azioni correttive necessarie;
- un momento finale, in cui avviene la valutazione e vengono definiti ambiti di miglioramento della prestazione e le azioni utili a migliorarla.

Al fine di premiare il merito, la Volsca Ambiente e Servizi, può utilizzare i seguenti strumenti di incentivazione monetaria:

- 1) premio di risultato individuale e/o collettivo per il raggiungimento degli obiettivi strategici/gestionali e la valutazione del comportamento organizzativo, nella misura consentita dalle risorse attribuite;
- 2) premio di risultato annuale delle eccellenze a definizione del processo di valutazione, nella misura consentita dalle risorse attribuite.

Utilizzo scheda ai fini dell'attribuzione dei punteggi relativa al premio di risultato annuale delle eccellenze.

La scheda di valutazione ed il manuale di valutazione utilizzati per le diverse categorie di dipendenti sono progettate in maniera tale da adottare una scala valutativa che comprende i seguenti valori:

• NON SUFFICIENTE	quota PdR	=	0
• BUONO	quota PdR	=	50%
• ELEVATO	quota PdR	=	80%
• OTTIMO	quota PdR	=	100% (e gli eventuali residui)

Alla valutazione di apprezzamento rappresentata si addivene pesando complessivamente in base agli strumenti riportati nella voce "composizione strutturale del premio" precedentemente normato. L'Azienda definisce l'apprezzamento dell'azione garantita dal lavoratore utilizzando tutte le chiavi di lettura capaci di delineare e premiare il merito e la disponibilità dimostrata dallo stesso.

Pertanto, riassumendo, si agisce tramite una formula di apprezzamento capace di valutare il raggiungimento di obiettivi legati anche alla risoluzione di alcune problematiche rilevate sul territorio servito prevedendo interventi consistenti nell'attuazione di veri e propri progetti-obiettivo e operando mediante il premio di risultato annuale delle eccellenze, precedentemente normato.

Con il presente rinnovo, le parti, in virtù anche dell'esperienza maturata negli anni precedenti, condividono di trasformare la voce "INSUFFICIENTE" in "NON SUFFICIENTE, eliminare la voce "MEDIOCRE" e di assegnare al giudizio "BUONO" una percentuale pari al 50% (a differenza del precedente accordo sul PDR in scadenza il 31.12.2021 in cui la percentuale era pari a 60%).

In attesa di addivenire al nuovo contratto collettivo aziendale, nel quale saranno definite le modalità di attribuzione del P.D.R. agli addetti amministrativi, l'Azienda continuerà ad utilizzare le stesse modalità finora normate per gli operatori.

A questo punto occorre indicare le regole di gestione per il percorso del progetto-obiettivo.

Utilizzo, gestione ed apprezzamento del progetto-obiettivo.

Gli obiettivi operativi rappresentano la declinazione nel breve periodo degli obiettivi strategici e sono misurati attraverso indicatori di risultato.

Il progetto-obiettivo prevede che il personale coinvolto fornisca la propria disponibilità (lo stesso, infatti, è esclusivamente su base volontaria), che siano definiti i benefici, i risultati attesi, l'ipotesi costruita dall'Azienda in merito al tempo necessario per la sua corretta esecuzione e la proposta di budget economico di progetto. I progetti, il raggiungimento degli obiettivi, il sistema organizzativo, la prestazione lavorativa richiesta sono predisposti e realizzati al di fuori dell'orario di lavoro.

A conclusione del progetto ciascun Responsabile a cui è affidato il controllo in merito alla sua corretta esecuzione, dovrà redigere la relazione finale di rendicontazione in cui dovranno essere debitamente evidenziati i risultati prodotti,

specificando dettagliatamente, qualora si registrassero, eventuali scostamenti rispetto a quanto pianificato, al fine di rimodulare la misura economica da liquidare.

In ogni caso i parametri che vengono presi in considerazione per misurare l'apporto individuale dei lavoratori interessati sono i seguenti: EFFICIENZA, la cui area di controllo si esercita sul processo produttivo ("come" si produce), EFFICACIA, la cui area di controllo si esercita su "cosa" si produce, ADEGUATEZZA, la cui area di controllo si esercita su "quale" sia il risultato ottenuto in rapporto (in particolar modo) alla capacità di soddisfare gli utenti/ clienti.

In questo modo viene sostanzialmente individuato il percorso, consolidato nel pubblico impiego, della "performance".

Per "performance" si intende un insieme complesso di risultati quali la produttività, l'efficienza, l'efficacia, l'economicità, l'applicazione e l'acquisizione di competenze; la performance tende al miglioramento nel tempo della qualità dei servizi, delle organizzazioni e delle risorse umane e strumentali. La performance organizzativa esprime la capacità della struttura di attuare i programmi adottati dall'Azienda, la performance individuale rappresenta il contributo reso dai singoli al risultato.

L'azione tracciata dalla "performance" determina inevitabilmente il rafforzamento dei legami tra politiche, strategia e operatività, ottenibile attraverso una sufficiente coerenza tra processi e strumenti di pianificazione strategica, programmazione operativa e controllo.

Il ciclo di gestione della performance si sviluppa nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi societari.

Tutto l'impianto rappresentato tiene conto dell'impostazione e della valutazione della performance nella Pubblica Amministrazione così come normato dal Decreto Legislativo n. 74/2017 e ss.mm.ii.

Pertanto, la "performance" viene valutata in base:

- al raggiungimento di specifici obiettivi individuali indicati;
- alla qualità del contributo assicurato in termini di risultato ottenuto;
- alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Conseguentemente, in riferimento alla misurazione dei risultati, questa terrà conto della performance dell'Azienda nella sua globalità (performance organizzativa) e della performance riferita al singolo dipendente (performance individuale).

Lo stesso sistema di valutazione costituisce un ulteriore passo, il cui progressivo affinamento consentirà di adeguare gli standard di erogazione dei servizi pubblici a livello di eccellenza in coerenza con i principi del Decreto Legislativo 150/2009.

Dal punto di vista organizzativo, la Volsca Ambiente e Servizi è improntata ai criteri di produttività, di razionalità e di integrazione funzionale, di flessibilità operativa, di responsabilizzazione individuale e di tutela degli interessi dell'utenza.

LE SOMME DESTINATE ANNUALMENTE AI PREMI DI RISULTATO DOVRANNO ESSERE COMPATIBILI CON LE DISPONIBILITA' DI BILANCIO ED IN VIRTU' ANCHE DEGLI UTILI DI BILANCIO AL FINE DI ASSICURARE LA RELATIVA COPERTURA.

Più precisamente, le disponibilità di bilancio dovranno coprire i fabbisogni relativi a quei servizi che l'Azienda intende garantire con prestazioni da svolgere fuori dell'orario ordinario di lavoro utilizzando i "segmenti".

Gli utili di bilancio dovranno coprire invece le somme destinate al premio di risultato che l'Azienda annualmente erogherà ai lavoratori in base ai criteri di valutazione illustrati nel presente accordo.

COSTITUZIONE DEL FONDO

Proseguendo il percorso rappresentato dal precedente articolo 4 del presente Contratto Collettivo Aziendale, la Volsca Ambiente e Servizi ritiene indispensabile utilizzare lo strumento della normativa pubblicistica quale metodo di lavoro aziendale, condividendo ed applicando finalità e procedure individuate.

Facendo vivere concretamente il rappresentato principio, si rimanda a quanto previsto dall'art. 1, comma n. 236, della legge n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016), l'ammontare complessivo del salario accessorio non può essere superiore all'importo dell'anno precedente.

Nel merito il vincolo espresso nella citata normativa (e quanto stabilito nella successiva circolare della Ragioneria dello Stato n. 12/2016) si applica al complesso del fondo, quindi non alle singole componenti, che possono variare. Ma condizione essenziale è che il tetto complessivo dell'anno precedente non sia superato.

A rafforzamento di quanto riportato, la Sezione del Lazio della Corte dei Conti (parere n. 128/2015) decreta che è di stretta pertinenza dell'Ente Locale, nell'esercizio dei propri poteri di governance sui soggetti che gravitano nel perimetro interessato al consolidamento dei conti, evitare forme incontrollate e ingiustificate di crescita della spesa di personale, destinata a ripercuotersi negativamente sulla razionalizzazione della propria spesa.

A tal proposito il comma 5 dell'art. 19 del D.lgs. 175/2016, testualmente recita: "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", contestualmente il successivo comma 6 recita: "Le società a controllo pubblico garantiscono il concreto perseguimento degli obiettivi di cui al comma 5 tramite propri provvedimenti da recepire, ove possibile, nel caso del contenimento degli oneri contrattuali, in sede di contrattazione di secondo livello".

Diviene fondamentale tale percorso in quanto sulla base dei principi contabili, possono essere riportate solamente le somme che presentano un carattere di certezza e esigibilità. Tali sono quelle destinate alle cosiddette finalità premianti e più in generale fissate, vincolate e formalizzate mediante la stipula del contratto decentrato.

Pertanto, viene rispettato completamente il vincolo normativo, in tal senso le modifiche all'art. 19 del decreto legislativo n. 150 del 2009 così recitano: "... OMISSIS ... stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati ... OMISSIS ...".

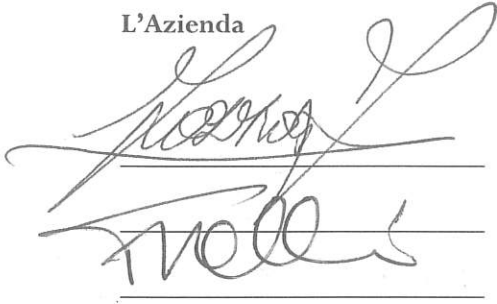
Il presente accordo rispetta le condizioni normative e fiscali in essere nonché il contenuto contrattuale del CCNL Fise Assoambiente.

Il presente accordo è valido per il biennio 2022-2023, e diverrà, salvo modifiche e/o integrazioni, parte integrante del prossimo contratto collettivo aziendale, anche valutando la possibilità di erogare il P.D.R. in *welfare*, che sarà oggetto di valutazione nei futuri incontri.

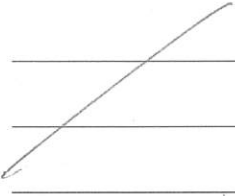
Dopo aver letto, le parti confermano e sottoscrivono.

Velletri, 17/02/2022


L'Azienda



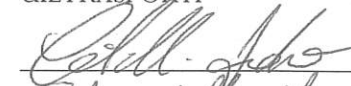
Le R.S.A.



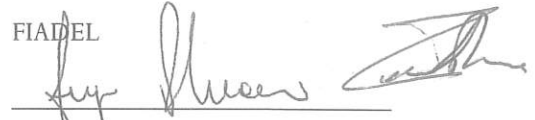
Le OO.SS.



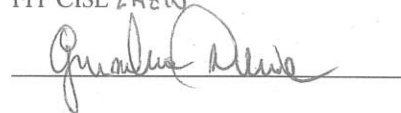
UILTRASPORTI


Sbordella Maximiliano

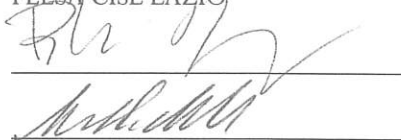
FIADL



FIT Cisl LAZIO



FELSA Cisl LAZIO



NidiL CGIL Sud Pomezia Castelli

Sezione 1 - Datore di lavoro/Associazione di Categoria

Codice Fiscale: 11211231003
Ragione Sociale: VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI SPA
Tipologia Soggetto: Azienda

Sezione 2 - Contratto Collettivo Aziendale/Territoriale

Data Sottoscrizione Contratto: 17/02/2022
Tipologia Contratto: Aziendale
Periodo di validità
Da (Mese/Anno) 1/2022
A (Mese/Anno) 12/2023
ITL dove è depositato il contratto Roma

Sezione 2.1 - Motivazioni/Agevolazioni/Incentivi

Detassazione premi produttività ex art. 1, co. 188 della L. 28 dicembre 2015, n. 208

Sezione 3 - Contratto

Titolo/File contratto: accordo P.D.R. 2022 - 2023

Sezione 4 - Dati d'invio

Data deposito 21/02/2022
Codice contratto 20220221153051956

Sezione 5 - Autodichiarazione

Ai sensi dell'articolo 5 del D.M. 25 marzo 2016, l'Azienda VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI SPA dichiara che il contratto collettivo notificato alla ITL di Roma è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, di cui all'articolo 1, commi 182 - 189, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e del DM 25 marzo 2016.