

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 2026

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);
- 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. Tale Regolamento con delibera del CdA del 28.11.2024 è stato denominato Regolamento di selezione, gestione e sviluppo delle risorse umane del Gruppo Veritas, del quale fanno parte anche le Linee guida ai sensi dell'art. 45 D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36;
- Veritas S.p.A. ha altresì approvato un Regolamento in materia di Conferimento di Incarichi ai sensi e per gli effetti dell'allora 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, 25.01.2024 e successive integrazioni in data 23.05.2024, e in data 19.12.2024, cui espressamente si rinvia;
- L'evoluzione normativa sulle società partecipate per quanto applicabile a Veritas S.p.A. (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, nonché le conseguenze delle spinte inflattive degli anni successivi e i rincari dei costi energetici sono tutti fattori che hanno inciso ed incidono sulla redditività aziendale complessivamente intesa.

Veritas applica la normativa recante i 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 medesima, garantendo la erogazione dei servizi pubblici essenziali affidati.

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..."

Razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche: art. 20 "1. Fermo quanto previsto dall'articolo 24, comma 1, le amministrazioni pubbliche effettuano annualmente, con proprio provvedimento, un'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui detengono partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti di cui al comma 2, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione. Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 17, comma 4, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, le amministrazioni che non detengono alcuna partecipazione lo comunicano alla sezione della Corte dei conti competente ai sensi dell'articolo 5, comma 4, e alla struttura di cui all'articolo 15. 2. I piani di razionalizzazione, corredati di un'apposita relazione tecnica, con specifica indicazione di modalità e tempi di attuazione, sono adottati ove, in sede di analisi di cui al comma 1, le amministrazioni pubbliche rilevino:

a) partecipazioni societarie che non rientrino in alcuna delle categorie di cui all'articolo 4;

b) società che risultino prive di dipendenti o abbiano un numero di amministratori superiore a quello dei dipendenti;

c) partecipazioni in società che svolgono attività analoghe o simili a quelle svolte da altre società partecipate o da enti pubblici strumentali;
d) partecipazioni in società che, nel triennio precedente, abbiano conseguito un fatturato medio non superiore a un milione di euro;
e) partecipazioni in società diverse da quelle costituite per la gestione di un servizio d'interesse generale che abbiano prodotto un risultato negativo per quattro dei cinque esercizi precedenti;
f) necessità di contenimento dei costi di funzionamento;
g) necessità di aggregazione di società aventi ad oggetto le attività consentite all'articolo 4.
[...] 9-bis. Le disposizioni del presente articolo non si applicano con riferimento alle partecipazioni detenute dalle amministrazioni pubbliche in società quotate, ivi comprese quelle di cui all'articolo 26, commi 5 e 5-bis, e alle partecipazioni da queste ultime detenute"

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.

nonché

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.

nonché

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

E nonché

Raggiungimento di un risultato economico netto di bilancio che non comporti in capo al comune l'obbligo di accantonamento di cui all'art. 1, c. 551, della L. 147/2013: a norma dell'art. 1 comma 550 della legge 147/2013, il medesimo art. 1 comma 551 non si applica alle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e alle loro controllate.

VISTO CHE

- I componenti del Comitato di Coordinamento e Controllo, composto dai rappresentanti degli EE.LL. Soci sono chiamati a verificare le deliberazioni assunte dagli Enti di appartenenza, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 175/2016 rubricato "Razionalizzazione periodica delle partecipazioni pubbliche" relativamente alle società direttamente o indirettamente possedute dai Comuni stessi.
- come precisato in premessa, Veritas S.p.A. rientra nella definizione di Società quotate 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;
- ancorché in relazione a Veritas non trovi applicazione l'art. 20 del D.lgs 175/2016 e smi, come da ultimo confermato anche dal comma 9 bis del medesimo articolo, introdotto dalla Legge di Bilancio del 30/12/2025, n. 199, la stessa, comunque, effettua un'analisi dell'assetto complessivo delle proprie partecipazioni, individuando, in base al proprio Piano Industriale e alle indicazioni derivanti dai piani d'ambito, le azioni/operazioni, anche straordinarie, necessarie al conseguimento dei propri obiettivi strategici, rivolti a garantire il rispetto del principio di unicità della gestione all'interno degli ambiti territoriali ottimale;

TUTTO CIO' PREMESSO

Il Comitato di Coordinamento e Controllo,

PRESO ATTO

- 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 2026

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 con i principi di trasparenza, pubblicità e imparzialità di cui al comma 3 dell'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 richiamati anche dall'art. 19, co. 2 del D.lgs. 175/2016, disposizioni, comunque, non direttamente applicabili a Veritas spa;
- 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; a tal fine la Direzione adotterà tutte le azioni, nel rispetto dei criteri stabiliti per il reclutamento del personale, al fine di definire gli organici dei settori operativi in maniera strutturale ricorrendo a contratti di lavoro a tempo indeterminato in luogo di contratti stagionali e/o in somministrazione data la riscontrata difficoltà di reperire risorse a tempo determinato.
 - ✓ 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 2026;
- 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 efficientamento e riorganizzazione delle diverse aree aziendali;
 - ✓ 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 industriale 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. 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 2026 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. Ciò anche nel rispetto delle norme di sicurezza del lavoro e nella considerazione della permanenza al lavoro, anche motivata dall'allungamento delle aspettative di vita.

- **Certificazioni**

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 e la PDR 159/2024 "Lavoro inclusivo delle persone con disabilità".

- **Parità Retributiva**

Entro il 7 giugno 2026 dovranno essere recepite dalla normativa nazionale le previsioni di cui alla Direttiva UE 2023/970 (Pay Transparency Directive), il cui obiettivo è quello di garantire la piena conformità al principio di parità retributiva tra donne e uomini, sancito dall'art. 157 del TFUE. Verrà avviato il processo di adeguamento della normativa interna, con particolare riguardo ai processi di selezione del personale, al diritto all'informazione dei lavoratori, ai meccanismi di trasparenza salariale.

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 2026;

- 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 politiche di detassazione dei redditi e/o di pertinenti disposizioni come indicati dalle Leggi di Bilancio, da ultima quella del 2026;
 - ✓ 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, a parità di standard fornito e nel rispetto dei CCNL nazionali applicati;
 - ✓ eventuali accordi finalizzati a sostenere licenziamenti collettivi di quel personale il cui accesso al requisito pensionistico maturerà nei 24 (+1) mesi successivi all'accordo (es. accordo di espansione);

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.

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 e successivi aggiornamenti;
- 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, e nel rispetto della normativa vigente in materia di protezione dei dati personali;

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, viene 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 positivo, non trovando comunque applicazione in capo ai

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.

- ad 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.