

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO - anno 2019

Il giorno 23 del mese di luglio 2019 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti i sigg.

Piergiacomini Giorgio – Presidente APM
Cudini Stefano – Direttore Generale APM
Passacantando Daniele, Vecchi Franco, Sileoni Marco, Chiaramoni Maurizio - RSU aziendale
Ballini David – rappresentante sindacale territoriale CISL - FEMCA
Natali Luciano - rappresentante sindacale territoriale CGIL - FILCTEM

(congiuntamente "Le Parti")

Premesso che

1. Il CCNL di lavoro per i dipendenti delle imprese a capitale pubblico del settore gas acqua aderenti a Federutility è scaduto il 31.12.2018 ed è in fase di rinnovo;
2. le Parti riconoscono che ogni miglioramento dell'efficienza aziendale e del servizio all'utenza non può realizzarsi senza che sia coinvolto in maniera attiva tutto il personale occupato nel settore, nella consapevolezza che viene svolta un'attività di primaria importanza per la collettività;
3. l'incentivo per la maggiore produttività è coerente con la logica gestionale di impresa, che si intende pienamente condivisa dalle parti;
4. il premio ha carattere motivante e di coinvolgimento nella responsabilità gestionale ed è subordinato al raggiungimento di una soglia minima di risultato e proporzionale al risultato conseguito;
5. l'APM si attiene al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali, recepiti in sede di contrattazione di secondo livello, in modo da garantire la graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti.

Considerato che

le Parti condividono la volontà di raggiungere un accordo per l'erogazione del premio di risultato basato su parametri legati all'incremento della produttività e all'efficienza organizzativa, confermando criteri di valutazione oggettivi, misurabili e verificabili, rapportati al valore economico dei risultati, in modo da rendere compatibili e sostenibili i costi accessori in relazione ai principi espressi.

Considerato inoltre

Che il conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione del premio.

Visto

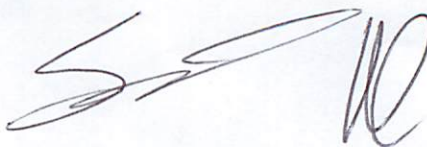
Il Decreto Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016 che prevede un sistema fiscale incentivante per i premi di risultato erogati in esecuzione di accordi aziendali per il personale dipendente di aziende che operano nel settore privato.

Condiviso

Che gli indicatori individuati sono di ammontare variabile ed esprimono in maniera oggettiva e misurabile i criteri di produttività, redditività, qualità ed efficienza, così come richiesti dal D.M. e conformemente al Budget approvato dalla società

Si conviene e stipula quanto segue

Il premio di risultato del personale con CCNL gas acqua per l'esercizio 2019 è definito sulla base degli obiettivi a fasce crescenti, come indicati in allegato 1 e allegato 2.



Il valore delle singole fasce si intende comprensivo anche dell'importo complessivo parametrato di incentivo alla produttività qualora previsto nel rinnovo del CCNL, nell'importo che verrà eventualmente definito e che è volontà delle parti ritenerlo già inserito nell'ambito degli obiettivi specifici di cui al presente accordo, anche al fine di beneficiare della tassazione e contribuzione agevolata.

L'importo così maturato per ogni obiettivo dell'allegato 1 sarà poi ripartito tra tutto il personale in forza in base al livello di inquadramento contrattuale acquisito alla data del presente accordo; mentre l'importo così maturato per ogni obiettivo dell'allegato 2 sarà ripartito per il solo personale inquadrato al 7° ed 8° livello del CCNL applicato. In calce viene riportato il personale in forza, suddiviso per livello, al fine di determinare il premio per ogni livello di inquadramento.

Il premio individuale, così come verrà determinato secondo il criterio sopra indicato, trova uguale applicazione al personale dell'area tecnico/operativa e commerciale/amministrativa e si riferisce ad un rapporto di lavoro full time.

Gli importi dei premi sono da intendersi lordi, da rapportare alle giornate di effettiva presenza in servizio e all'orario ridotto per i lavoratori con contratto part time. In caso di assunzione/cessazione in corso d'anno il premio sarà riproporzionato in base al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno.

Non verranno detratti i periodi di assenza per ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria.

Il premio trova applicazione a tutto il personale dipendente inquadrato con CCNL gas acqua e verrà erogato con riferimento al livello attribuito al dipendente alla data di sottoscrizione del presente accordo.

Il premio non trova applicazione:

1. per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi;
2. per i contratti a tempo indeterminato, limitatamente al periodo di prova o qualora il rapporto di lavoro sia in essere nel corso dell'anno per meno di quattro mesi;
3. in caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute prima della prevista erogazione come successivamente indicato.

Il premio non dà luogo ad alcun trattamento acquisito, intendendosi nella disponibilità delle Parti una sua eventuale definizione negli anni successivi.

Il premio di risultato verrà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione afferente il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio da parte del consiglio di amministrazione dell'APM.

Il premio dovrà essere autofinanziato e, pertanto, non si provvederà alla sua erogazione in caso di chiusura in perdita del bilancio aziendale, ancorché siano stati conseguiti, totalmente o parzialmente, gli obiettivi assegnati.

Le parti, inoltre, concordano che il premio di risultato maturato e riconosciuto potrà essere, su richiesta individuale del lavoratore, convertito in tutto o in parte, in prestazioni sostitutive che configurano il cosiddetto "welfare aziendale" (compreso forme pensionistiche complementari) in applicazione dell'art. 1, comma 184 e seguenti della legge 208/2015, come aggiornata con L. 232/2016 (Legge di Bilancio 2017).

Si specifica la volontà della Società che il premio di cui all'allegato 2 sostituisce ed integra il premio integrativo aggiuntivo individuale erogato precedentemente al solo personale direttivo inquadrato al 7° e 8° livello. Gli effetti dell'esercizio di tale facoltà rimangono sempre limitati ai soli periodi e alle sole posizioni individuate dall'Azienda.

Il presente accordo rappresenta la volontà espressa dalle Parti conformemente alle norme del CCNL gas acqua applicato e le somme, anche ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, si intendono erogate a titolo di premio di risultato ai sensi del D.M. 25.03.2016.



2

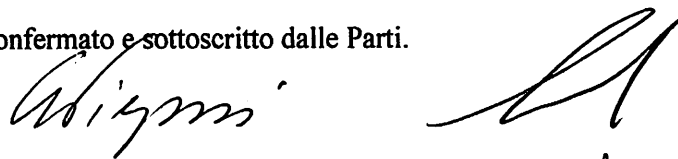


Le parti si incontreranno periodicamente e, comunque, dopo l'approvazione della Semestrale e prima della chiusura del bilancio consuntivo annuale per verificare l'andamento dei parametri utilizzati per il calcolo del premio di risultato.

Sarà cura della società procedere al deposito del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro i termini di legge.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti.

L'APM



La RSU aziendale

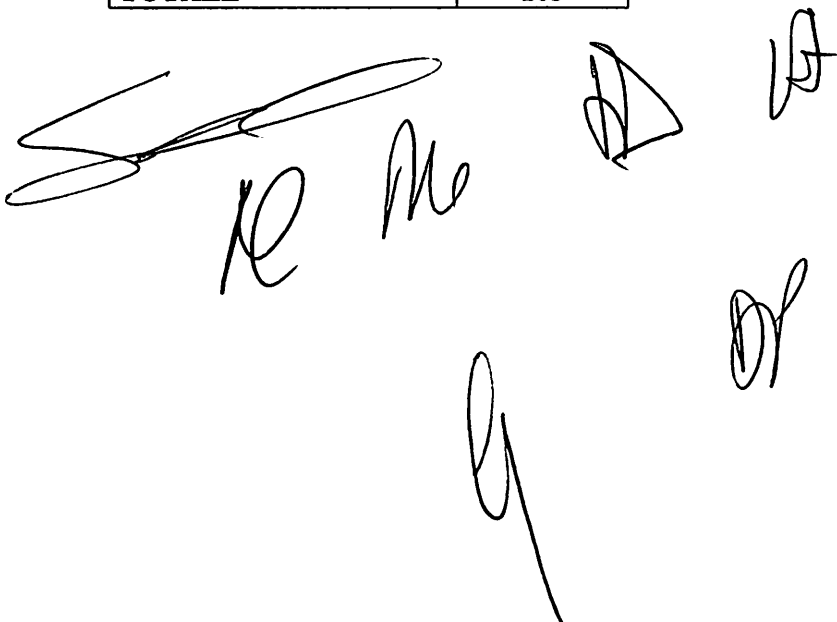


Le OO.SS. Territoriali



Personale con CCNL gas-acqua in forza al 30 giugno 2019

livello	parametro	addetti
1	100,00	1
2	111,15	21
3	122,95	41
4	131,42	21
5	139,96	8
6	153,69	2
7	167,50	4
8	181,29	5
TOTALE		103



ALLEGATO 1

Personale CCNL gas acqua - obiettivi 2019	(U.M.)	valore di riferimento	Premio x fascia di raggiungimento			
1) Margine operativo lordo	euro (.000)	€ 5.403	< 95,0%	95,0 - 97,9 %	98,0 - 102,0 %	> 102,0 %
valore parametro di redditività			0	€ 20.000	€ 70.000	€ 75.000
2) tasso di assenteismo	% su ore lavorabili	5,70%	> 6,40 %	6,40 - 5,71 %	5,70 - 5,00 %	< 5,00%
valore parametro di qualità			0	€ 15.000	€ 20.000	€ 25.000
3) Investimenti previsti nel piano	euro (.000)	€ 2.850	< 94,0%	94,0 - 96,9 %	97,0 - 103,0 %	> 103,0 %
valore parametro di produttività			0	€ 10.000	€ 20.000	€ 20.000
4) incidenza morosità su fatture emesse a ruolo al 31.12.2019	% su fatturato	2,1%	> 2,5 %	2,4 - 2,5 %	2,1 - 2,3 %	<2,1%
valore parametro di efficienza			0	€ 5.000	€ 10.000	€ 15.000
TOTALE PREMIO			€ 0	€ 50.000	€ 120.000	€ 135.000

ALLEGATO 2

Personale 7° e 8° livello CCNL gas acqua - obiettivi aggiuntivi 2019	(U.M.)	valore di riferimento	premio x fascia di raggiungimento			
5) Margine operativo lordo	euro (.000)	€ 5.403	< 95%	95 - 98%	98 - 105%	> 105%
premio 8° livello			€ -	€ 1.000	€ 1.500	€ 2.000
premio 7° livello			€ -	€ 500	€ 1.000	€ 1.500
6) Contenimento costo personale diretto e indiretto servizio idrico integrato (al netto delle capitalizzazioni di personale)	euro (.000)	€ 3.576	< 95%	95 - 98%	98 - 105%	> 105%
premio 8° livello			€ -	€ 700	€ 1.000	€ 1.300
premio 7° livello			€ -	€ 300	€ 700	€ 1.000
7) indicatore ARERA M1a (perdite idriche lineari)	mc/km/gg	7,93	> 7,93	7,93 - 7,85	7,84 - 7,77	< 7,77
premio 8° livello			€ -	€ 300	€ 500	€ 700
premio 7° livello			€ -	€ 200	€ 300	€ 500
TOTALE PREMIO 8° livello			€ -	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
TOTALE PREMIO 7° livello			€ -	€ 1.000	€ 2.000	€ 3.000