

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE OPERATIVO - anno 2020

Il giorno 20 del mese di ottobre 2020 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, rinnovato il 7.11.2019, per i dipendenti delle imprese a capitale pubblico del settore gas acqua aderenti a Federutility incentiva la contrattazione di secondo livello legata al miglioramento della produttività;
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. la società ha subito gli effetti negativi derivanti dall'emergenza sanitaria da covid-19 ancora in corso;

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, ad oggi incerti, 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 e che si dovrà tenere in considerazione gli effetti incerti che l'emergenza sanitaria da covid-19 produrrà sui risultati economici della società.

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.

Richiamato

Il D.L. 14.08.2020 n. 104 (convertito in L. 126/2020) che, all'art. 112 prevede limitatamente al periodo d'imposta 2020 di elevare ad euro 516,46 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, c.3, del DPR 917/1986.

1

Condiviso

Che gli indicatori individuati sono di ammontare variabile ed indeterminabile, esprimendo 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.

Evidenziato

Che tutti i servizi idrici gestiti dalla società sono stati garantiti anche durante il periodo di lock down con l'impegno costante di tutto il personale operativo, tecnico ed amministrativo.

Che alla data di sottoscrizione del presente accordo, la società non dispone di dati di pre consuntivo per la chiusura dell'esercizio in corso, stante la estrema indeterminatezza delle variabili legate alla domanda dei servizi svolti e alla continuità della gestione.

Si conviene e stipula quanto segue

Il premio di risultato del personale operativo (dal 1° al 6° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2020 è definito sulla base degli obiettivi a fasce crescenti, come indicati in allegato 1.

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo anche dell'importo complessivo parametrato di incentivo alla produttività previsto nel rinnovo del CCNL, nell'importo definito in euro 238 (par. 143,53) 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 (1°-6° liv.) in forza in base al livello di inquadramento contrattuale acquisito dal dipendente alla data del presente accordo.

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 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 entro la data del 31.12.2020.

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 con la retribuzione afferente il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio da parte del consiglio di amministrazione della società.



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

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.

In forza delle misure urgenti a sostegno dei redditi e dell'economia, richiamate in premessa e limitatamente al periodo d'imposta 2020, la società riconosce a tutto il personale dipendente inquadrato con il CCNL gas acqua dal 1° al 6° livello, in forza alla data del presente accordo, una liberalità di euro 500,00, da erogarsi nel mese di dicembre 2020 nella forma di buoni spesa.

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 20 ottobre 2020

livello	parametro	addetti
1	100,00	1
2	111,15	25
3	122,95	31
4	131,42	22
5	139,96	8
6	153,69	4
TOTALE		91

ALLEGATO 1

Personale 1° - 6° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2020	(U.M.)	valore di riferimento	Premio x fascia di raggiungimento			
1) Utile netto aziendale	euro	€ 800.000	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
valore parametro di redditività				€ 13.000	€ 15.000	€ 17.000
2) tasso di assenteismo (malattia)	% su ore lavorabili	3,20%	> 5,00 %	4,00 - 5,00 %	3,00 - 4,00 %	< 3,00%
valore parametro di produttività			0	€ 16.000	€ 25.000	€ 30.000

4

Handwritten signatures in black and blue ink are scattered below the table. There are approximately 10 signatures in total, some appearing to be initials or full names in a cursive style.

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIRETTIVO - anno 2020

Il giorno 20 del mese di ottobre 2020 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, rinnovato il 7.11.2019, per i dipendenti delle imprese a capitale pubblico del settore gas acqua aderenti a Federutility incentiva la contrattazione di secondo livello legata al miglioramento della produttività;
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 direttivo 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. la società ha subito gli effetti negativi derivanti dall'emergenza sanitaria da covid-19 ancora in corso;

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, ad oggi incerti, 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 e che si dovrà tenere in considerazione gli effetti incerti che l'emergenza sanitaria da covid-19 produrrà sui risultati economici della società.

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.

Richiamato

Il D.L. 14.08.2020 n. 104 (convertito in L. 126/2020) che, all'art. 112 prevede limitatamente al periodo d'imposta 2020 di elevare ad euro 516,46 l'importo del valore dei beni ceduti e dei servizi prestati dall'azienda ai lavoratori dipendenti che non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'art. 51, c.3, del DPR 917/1986.



Handwritten signatures of the representatives of APM and the unions, including a small number '1' in the center.

Condiviso

Che gli indicatori individuati sono di ammontare variabile ed indeterminabile, esprimendo 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.

Evidenziato

Che tutti i servizi idrici gestiti dalla società sono stati garantiti anche durante il periodo di lock down con l'impegno costante di tutto il personale direttivo tecnico ed amministrativo.

Che alla data di sottoscrizione del presente accordo, la società non dispone di dati di pre consuntivo per la chiusura dell'esercizio in corso, stante la estrema indeterminatezza delle variabili legate alla domanda dei servizi svolti e alla continuità della gestione.

Si conviene e stipula quanto segue

Il premio di risultato del personale direttivo (7° ed 8° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2020 è definito sulla base degli obiettivi a fasce crescenti, come indicati in allegato 1.

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo anche dell'importo complessivo parametrato di incentivo alla produttività previsto nel rinnovo del CCNL, nell'importo definito in euro 238 (par. 143,53) 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 erogato al solo personale inquadrato al 7° ed 8° livello del CCNL applicato.

Il premio individuale trova uguale applicazione al personale direttivo dell'area tecnica, commerciale e amministrativa e si riferisce ad un rapporto di lavoro full time.

Gli importi sono da intendersi lordi e in caso di assunzione/cessazione o di passaggio di livello in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato in base al periodo di servizio prestato nel corso dell'anno con il livello direttivo.

Il premio non trova applicazione 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 entro la data del 31.12.2020.

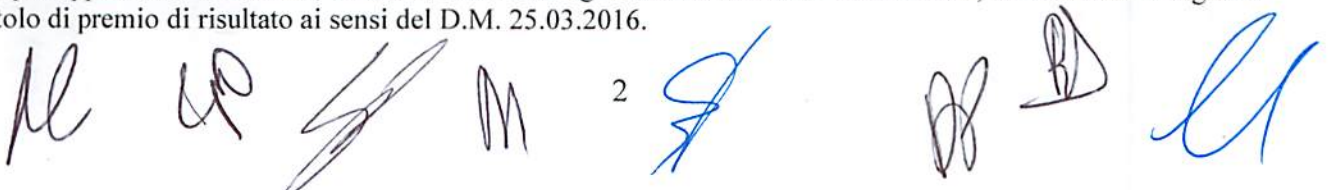
Il premio non dà luogo ad alcun trattamento acquisito, intendendosi nella disponibilità delle Parti una sua eventuale definizione negli anni successivi.

Il premio di risultato verrà erogato con la retribuzione afferente il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di esercizio da parte del consiglio di amministrazione.

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

Si specifica la volontà della Società che il premio di cui all'allegato 1 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.

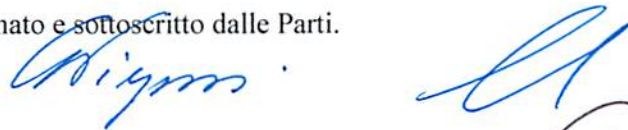


In forza delle misure urgenti a sostegno dei redditi e dell'economia, richiamate in premessa e limitatamente al periodo d'imposta 2020, la società riconosce a tutto il personale direttivo dipendente inquadrato con il CCNL gas acqua al 7° e 8° livello, in forza alla data del presente accordo, una liberalità di euro 500,00, da erogarsi nel mese di dicembre 2020 nella forma di buoni spesa.

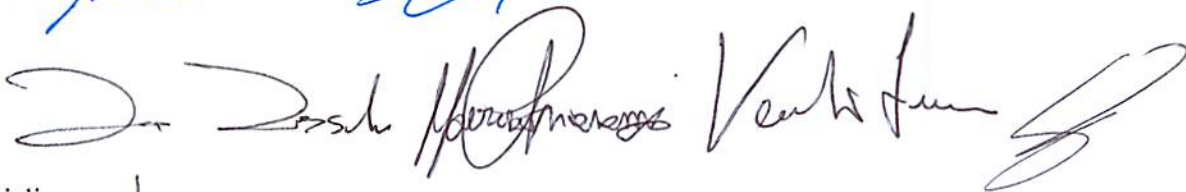
Sarà cura della società procedere al deposito del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro i termini di legge.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti.

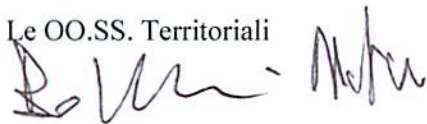
L'APM



La RSU aziendale



Le OO.SS. Territoriali



ALLEGATO 1

Personale 7° e 8° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2020	(U.M.)	valore di riferimento	premio x fascia di raggiungimento			
1) Utile netto società	<i>euro</i>	€ 800.000	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
premio 8° livello			€ -	€ 1.300	€ 1.800	€ 2.300
premio 7° livello			€ -	€ 1.000	€ 1.500	€ 2.000
2) Riduzione lavoro in straordinario	<i>ore</i>	5.500	>120,0%	110,0 - 120,0 %	90,0 - 110,0 %	< 90,0%
premio 8° livello			€ -	€ 700	€ 1.000	€ 1.300
premio 7° livello			€ -	€ 500	€ 600	€ 700
3) Progetto nuovo programma gestionale Terranova	fine collaudi (entro il)	31 gen. 2021	> 28.02.2021	28.02.2021	31.01.2021	31.12.2020
premio 8° livello			€ -	€ 500	€ 600	€ 700
premio 7° livello			€ -	€ 300	€ 400	€ 500

4

Handwritten signatures and initials in black and blue ink are scattered below the table. There are approximately 10 distinct marks, including several large, stylized signatures and smaller initials.