

**VERBALE DI ACCORDO**  
**Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO**  
**PREMIO DI RISULTATO PERSONALE OPERATIVO - anno 2021**

Il giorno 13 del mese di settembre 2021 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti i sigg.

Micucci Cecchi Gianluca - presidente APM  
Piergiacomi Giorgio - amministratore delegato APM  
Cudini Stefano - direttore generale APM  
Ballini David – Caracini Giuliano - delegati CISL - FEMCA  
Natali Luciano - delegato CGIL - FILCTEM  
Passacantando Daniele, Vecchi Franco, Sileoni Marco, Chiaramoni Maurizio - RSU aziendale

(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**

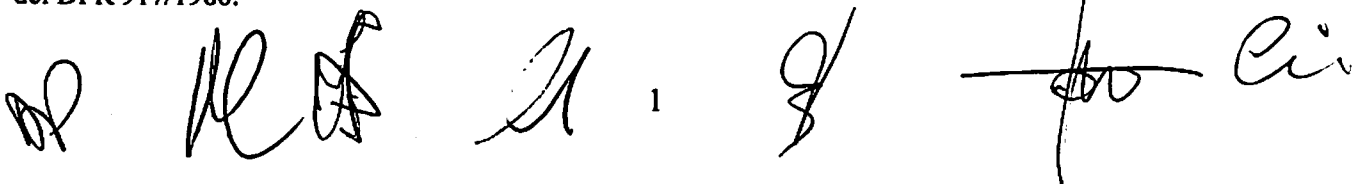
Che il conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione del premio e che si dovrà tenere in considerazione gli effetti incerti che l'emergenza sanitaria da covid-19 produrrà sui risultati economici della società.

**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. 22.03.2021 n. 41 (convertito in L. 69/2021) che, all'art. 6-quinquies prevede limitatamente al periodo d'imposta 2021 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.



### **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 emergenza sanitaria con l'impegno costante di tutto il personale operativo, tecnico ed amministrativo.

### **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 2021 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.

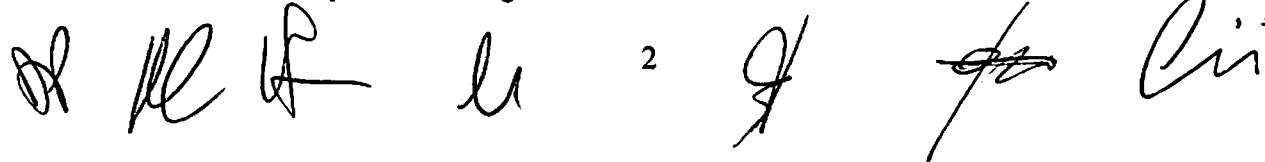
Non verranno detratti i periodi di assenza per ferie, permessi retribuiti, permessi sindacali, infortunio sul lavoro e maternità obbligatoria.

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 (escluso pensionamento) del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute entro la data del 31.12.2021.

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.

 The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appears to be a signature 'Ciri' on the far right. A small number '2' is written in the center of the bottom row.



**ALLEGATO 1**

Personale 1° - 6° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2021	(U.M.)	valore di riferimento	Premio x fascia di raggiungimento			
<b>1) Utile netto aziendale</b>	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
<b>2) tasso di assenza per infortuni (*)</b>	% su ore lavorabili	0,80%	> 1,10 %	0,91 - 1,10 %	0,70 - 0,90 %	< 0,70%
valore parametro di efficienza			0	€ 11.000	€ 15.000	€ 16.000
<b>3) Valore aggiunto per dipendente (**)</b>	euro (.000)	97	<80	80-89	90-104	>104
valore parametro produttività			0	€ 5.000	€ 15.000	€ 17.000
<b>4) Totale ricavi da prestazioni SII (***)</b>	euro (.000)	16.500	<14.500	14.500 -15.699	15.700 - 17.300	>17.300
valore parametro economicità			0	€ 5.000	€ 15.000	€ 17.000
<b>TOTALE PREMIO</b>			€ 0	€ 34.000	€ 60.000	€ 67.000

- (\*) percentuale di ore di assenza per infortuni su totale ore lavorabili personale con ccnl gasacqua.  
 (\*\*) valore aggiunto caratteristico come da budget su organico medio definito in 100 unità lavorative  
 (\*\*\*) valore complessivo dei ricavi tipici del servizio idrico integrato come da budget

**VERBALE DI ACCORDO**  
**Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO**  
**PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIRETTIVO - anno 2021**

Il giorno 27 del mese di settembre 2021 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti i sigg.

Micucci Cecchi Gianluca – presidente APM  
Piergiacomini Giorgio – amministratore delegato APM  
Cudini Stefano – Direttore Generale APM  
Ballini David – Caracini Giuliano – delegato CISL - FEMCA  
Natali Luciano - delegato CGIL - FILCTEM  
Passacantando Daniele, Vecchi Franco, Sileoni Marco, Chiaramoni Maurizio - RSU aziendale

(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 servizio;
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**

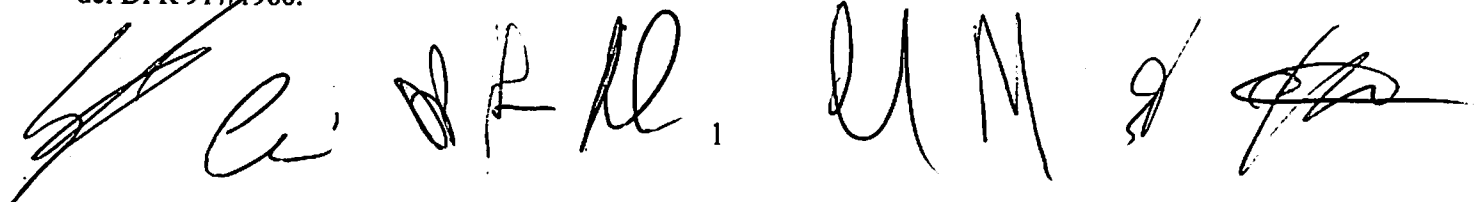
Che il conseguimento degli obiettivi di redditività, produttività, efficienza e qualità determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione del premio e che si dovrà tenere in considerazione gli effetti incerti che l'emergenza sanitaria da covid-19 produrrà sui risultati economici della società.

**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. 22.03.2021 n. 41 (convertito in L. 69/2021) che, all'art. 6-quinquies prevede limitatamente al periodo d'imposta 2021 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.



**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 emergenza sanitaria con l'impegno costante di tutto il personale operativo, tecnico ed amministrativo.

**Si conviene e stipula quanto segue**

Il premio di risultato del personale direttivo (7° ed 8° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2021 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 attribuito.

Il premio non trova applicazione in caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie (escluso pensionamento) del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute entro la data del 31.12.2021.

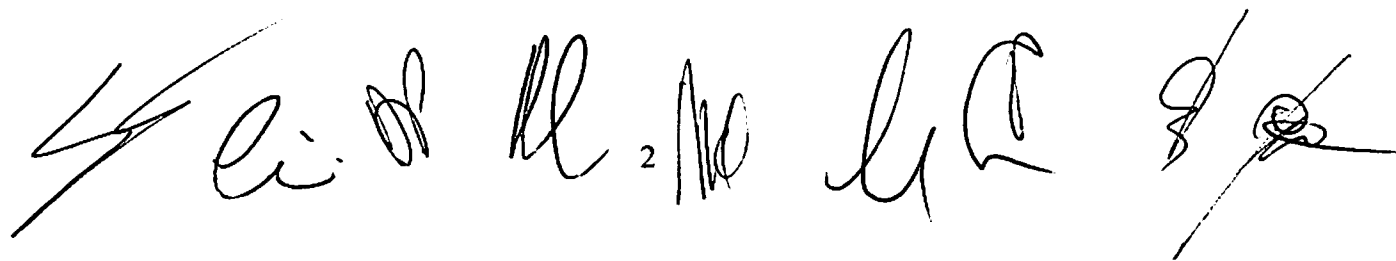
Il premio non dà luogo ad alcun trattamento acquisito, intendendosi nella disponibilità delle Parti una sua eventuale definizione negli anni successivi.

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.

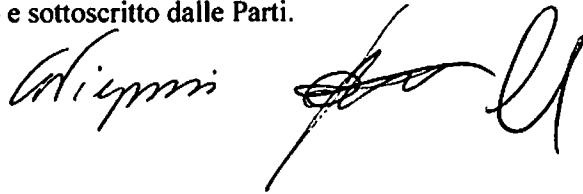
Il presente accordo rappresenta la volontà espressa dalle Parti conformemente alle norme del CCNL gas acqua applicato e le somme, anche ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, si intendono erogate a titolo di premio di risultato ai sensi del D.M. 25.03.2016.



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.

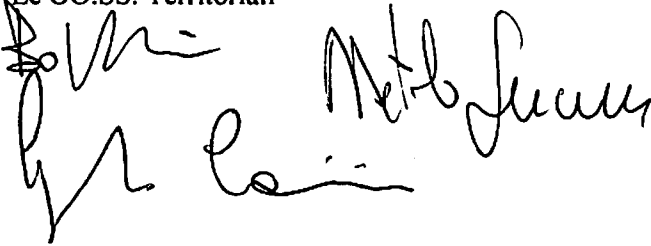
L'APM



La RSU aziendale



Le OO.SS. Territoriali



**ALLEGATO 1**

Personale 7° e 8° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2021	(U.M.)	valore di riferimento	premio x fascia di raggiungimento			
<b>1) Utile netto aziendale</b>	<b>euro</b>	<b>€ 800.000</b>	<b>&lt; 60,0%</b>	<b>60,0 - 89,9 %</b>	<b>90,0 - 110,0 %</b>	<b>&gt; 110,0 %</b>
premio 8° livello			€ -	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500
premio 7° livello			€ -	€ 1.100	€ 1.600	€ 2.100
<b>2) tasso di assenza per infortuni (*)</b>	<b>% su ore lavorabili</b>	<b>0,80%</b>	<b>&gt; 1,10 %</b>	<b>0,91 - 1,10 %</b>	<b>0,70 - 0,90 %</b>	<b>&lt; 0,70%</b>
premio 8° livello			€ -	€ 700	€ 1.000	€ 1.300
premio 7° livello			€ -	€ 600	€ 700	€ 800
<b>3) Valore aggiunto per dipendente (**)</b>	<b>euro</b>	<b>97.000</b>	<b>&lt;80.000</b>	<b>80.000-89.999</b>	<b>90.000-104.000</b>	<b>&gt;104.000</b>
premio 8° livello			€ -	€ 500	€ 600	€ 700
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 500	€ 600
<b>4) Totale ricavi da prestazioni SII (***)</b>	<b>euro (.000)</b>	<b>16.500</b>	<b>&lt;14.500</b>	<b>14.500 -15.699</b>	<b>15.700 - 17.300</b>	<b>&gt;17.300</b>
premio 8° livello			€ -	€ 500	€ 600	€ 700
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 500	€ 600

(\*) percentuale di ore di assenza per infortuni su totale ore lavorabili personale con ccnl gasacqua.

(\*\*) valore aggiunto caratteristico come da budget su organico medio definito in 100 unità lavorative

(\*\*\*) valore complessivo dei ricavi tipici del servizio idrico integrato come da budget

*B. V. M.*  
*Rein*

*Adigini*

*[Handwritten signatures and initials]*