

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE OPERATIVO - anno 2022

Il giorno 03 del mese di agosto 2022 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM SpA: Micucci Cecchi Gianluca (presidente), Piergiacomi Giorgio (amministratore delegato), Cudini Stefano (direttore generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Passacantando Daniele, Sileoni Marco, Chiaramoni Maurizio, Funari Fausto (RSU aziendale), Caracini Giuliano (CISL – FEMCA), Natali Luciano (CGIL – FILCTEM), Broglia Manuel (UIL-UILTEC)

(congiuntamente "Le Parti")

Premesso che

1. Il CCNL gas acqua, in corso di rinnovo, applicato ai 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 continua a subire gli effetti negativi derivanti dall'emergenza sanitaria da covid-19;

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.

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.

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 2022 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 eventualmente previsto dal nuovo CCNL 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, sarà poi ripartito tra tutto il personale in forza in base al livello di inquadramento contrattuale e relativo parametro, acquisito dal dipendente alla data del presente accordo.

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 31.12.2022.

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.

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 SpA

Le OO.SS.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two signatures under the label 'L'APM SpA' and one under 'Le OO.SS.'. In the center, there is a signature that appears to be 'Gizmini'. To the right, there are two more distinct signatures. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized hand.

ALLEGATO 1

Personale 1° - 6° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2022	(U.M.)	valore di riferimento	Premio x fascia di raggiungimento			
1) Utile netto aziendale	euro	€ 500.000	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
valore parametro di redditività				€ 10.000	€ 17.000	€ 20.000
2) tasso di assenza per infortuni sul luogo di lavoro (*)	% su ore lavorabili	0,79%	> 1,10 %	0,91 - 1,10 %	0,70 - 0,90 %	< 0,70%
valore parametro di efficienza			0	€ 10.000	€ 18.000	€ 20.000
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	euro	95.000	<80.000	80.000-89.999	90.000-100.000	>100.000
valore parametro produttività			0	€ 10.000	€ 17.000	€ 20.000
4) Totale ricavi da prestazioni SII (***)	euro (.000)	17.000	<14.500	14.500 -15.699	15.000 - 19.000	>19.000
valore parametro economicità			0	€ 10.000	€ 16.000	€ 17.000
TOTALE PREMIO			€ 0	€ 40.000	€ 68.000	€ 77.000

(*) percentuale di ore di assenza per infortuni (esclusi in itinere) su totale ore lavorabili personale con ccnl gasacqua

(**) valore aggiunto caratteristico su organico medio definito in 100 unità lavorative

(***) valore complessivo dei ricavi da prestazione del servizio idrico integrato

Wignis

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM spa e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIRETTIVO - anno 2022

Il giorno 03 del mese di agosto 2022 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM SpA: Micucci Cecchi Gianluca (presidente), Piergiacomini Giorgio (amministratore delegato), Cudini Stefano (direttore generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Passacantando Daniele, Sileoni Marco, Chiaramoni Maurizio, Funari Fausto (RSU aziendale), Caracini Giuliano (CISL – FEMCA), Natali Luciano (CGIL – FILCTEM), Broglia Manuel (UIL-UILTEC)

(congiuntamente "Le Parti")

Premesso che

1. Il CCNL gas acqua, in corso di rinnovo, applicato ai 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 continua a subire gli effetti negativi derivanti dall'emergenza sanitaria da covid-19;

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.

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

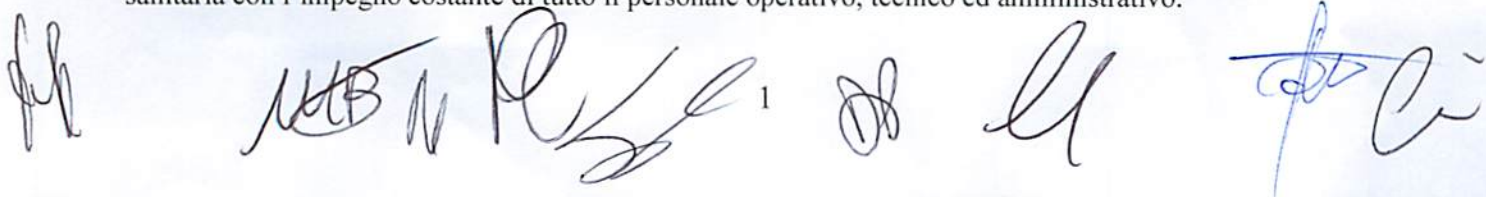
Il Decreto Ministero del Lavoro del 25 marzo 2016 che prevede un sistema fiscale incentivante per i premi di risultato erogati in esecuzione di accordi aziendali per il personale dipendente di aziende che operano nel settore privato.

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° e 8° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2022 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 eventualmente previsto dal nuovo CCNL 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.

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 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 31.12.2022.

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.

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.

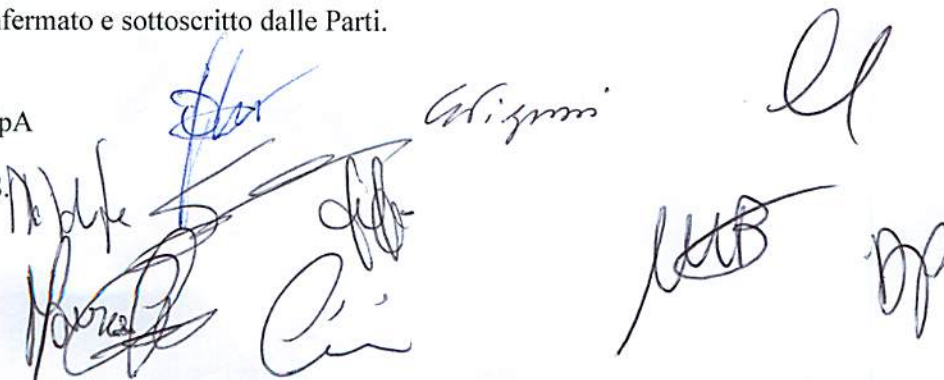
Il presente accordo rappresenta la volontà espressa dalle Parti conformemente alle norme del CCNL gas acqua applicato e le somme, anche ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, si intendono erogate a titolo di premio di risultato ai sensi del D.M. 25.03.2016.

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 SpA

Le OO.SS.

The image shows several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two large, overlapping signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'M. Zanni'. To the right, there are two more distinct signatures, one of which is quite large and stylized.

ALLEGATO 1

Personale 7° e 8° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2022	(U.M.)	valore di riferimento	premio x fascia di raggiungimento			
1) Utile netto aziendale	<i>euro</i>	€ 500.000	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
premio 8° livello			€ -	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000
premio 7° livello			€ -	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500
2) tasso di assenza per infortuni (*)	<i>% su ore lavorabili</i>	0,79%	> 1,10 %	0,91 - 1,10 %	0,70 - 0,90 %	< 0,70%
premio 8° livello			€ -	€ 600	€ 800	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 500	€ 600
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	<i>euro</i>	95.000	<80.000	80.000-89.999	90.000-104.000	>104.000
premio 8° livello			€ -	€ 600	€ 800	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 600	€ 800
4) Totale ricavi da prestazioni SII (***)	<i>euro (.000)</i>	17.000	<14.500	14.500 -15.699	15.700 - 17.300	>17.300
premio 8° livello			€ -	€ 400	€ 700	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 600	€ 800

TOTALE PREMIO 8° livello
TOTALE PREMIO 7° livello

€ -	€ 3.600	€ 4.800	€ 6.000
€ -	€ 2.700	€ 3.700	€ 4.700

(*) percentuale di ore di assenza per infortuni (esclusi in itinere) su totale ore lavorabili personale con ccnl gasacqua

(**) valore aggiunto caratteristico su organico medio definito in 100 unità lavorative

(***) valore complessivo dei ricavi da prestazione del servizio idrico integrato