

VERBALE DI ACCORDO

Tra APM SpA e OO.SS. – SERVIZIO IDRICO INTEGRATO PREMIO DI RISULTATO PERSONALE OPERATIVO (1° - 6° LIV.) ANNO 2025

Il giorno 11 del mese di settembre, presso la sede dell'APM S.p.A. in viale Don Bosco n. 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM: Mira Luca (Presidente), Cudini Stefano (Direttore Generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Candria Massimo, Santarelli Olimpia, Sileoni Marco (RSU aziendale), Caracini Giuliano (CISL-Femca), Coppari Andrea (CGIL-FILCTEM), Broglia Manuel (UIL-UILTEC)

(congiuntamente "le Parti")

Premesso che

1. Il CCNL gas acqua, 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.

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.

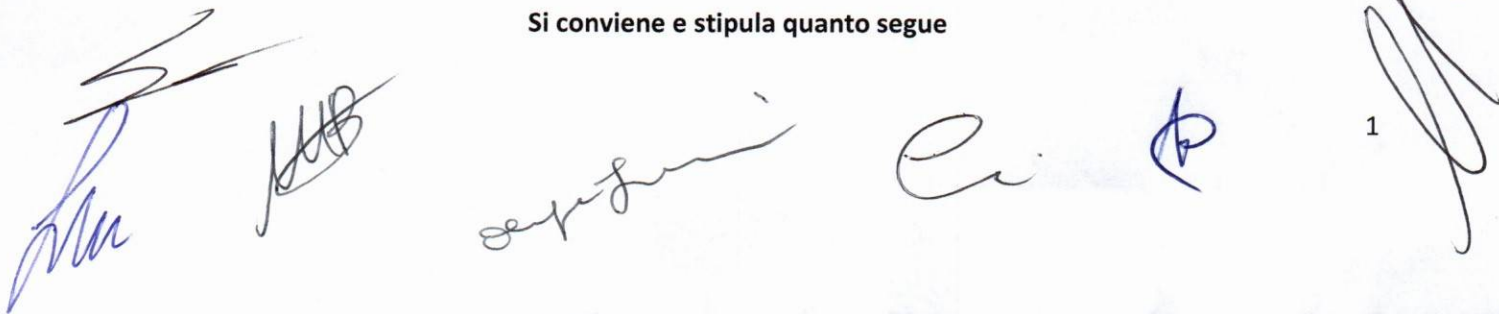
Visto

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.

Si conviene e stipula quanto segue



1

Il premio di risultato del personale operativo (dal 1° al 6° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2025 è definito sulla base degli obiettivi, come indicati in allegato 1.

L'importo massimo del premio erogabile (obiettivi raggiunti al 100/100) per ogni singolo livello di inquadramento è definito secondo la seguente tabella e sarà poi erogato in base alla effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi concordati:

livello	Premio
1	€ 750
2	€ 850
3	€ 950
4	€ 1.050
5	€ 1.150
6	€ 1.300

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo di ogni altro incentivo, compreso anche l'importo parametrato di incentivo alla produttività previsto dal CCNL applicato e che è di volontà delle parti ritenerli già inseriti 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 dei premi sono da intendersi lordi, da rapportare 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.

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 (escluso pensionamento) e licenziamento per motivi disciplinari avvenuto entro la data del 31/12/2025.

Ai sensi di quanto previsto dalla legge 208/2015 e s.m.i, l'erogazione in denaro del premio di risultato potrà essere sostituita totalmente o parzialmente, su libera scelta del lavoratore, dalla destinazione della somma al Fondo di previdenza complementare alla quale ha aderito il lavoratore; in questo caso la società si farà carico di una quota di contribuzione aggiuntiva pari al 30% (trenta per cento) della quota destinata al fondo dal lavoratore.

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.

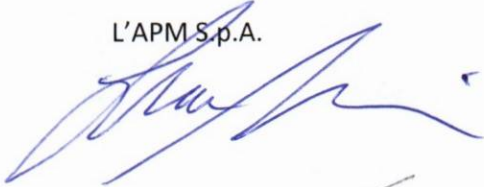


Il presente accordo rappresenta la volontà espressa dalle Parti conformemente alle norme del CCNL gas acqua applicato e le somme, anche ai fini delle agevolazioni fiscali e contributive, si intendono erogate a titolo di premio di risultato ai sensi del D.M. 25/03/2016.

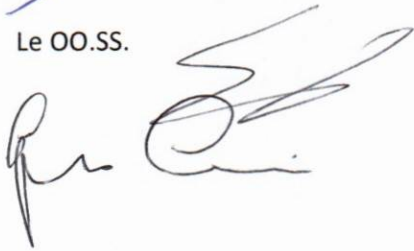
Sarà cura della società procedere al deposito del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro i termini di legge.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti.

L'APM S.p.A.



Le OO.SS.



Ambo Gw



ALLEGATO 1

OBIETTIVI:	Peso
1) Indicatori di qualità	25%
valore parametro di qualità tecnica/commerciale	
2) tasso di assenza malattia (*)	25%
valore parametro di efficienza	
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	25%
valore parametro di produttività	
4) totale ricavi da prestazioni SII (***)	25%
valore parametro di economicità	
TOTALE	100%

1) Indicatori di qualità					
% di conformità	100	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 97,9 %	98 - 100%
		0%	60%	85%	100%

2) tasso di malattia (*)					
% su ore lavorabili	4,00%	> 6 %	6 - 5,01%	5 - 4,01%	< = 4%
		0%	60%	85%	100%

3) Valore aggiunto per dipendente (**)					
euro	€ 115.000	< 80.000	80.000 - 89.999	90.000 - 114.999	> = 115.000
		0%	60%	85%	100%

4) totale ricavi da prestazioni SII (***)					
euro (.000)	€ 21.000	< 16.000	16.000 - 17.999	18.000 - 20.999	> = 21.000
		0%	60%	85%	100%

(*) percentuale di ore di assenza per malattia su totale ore lavorabili personale ccnl gas-acqua
 (**) valore aggiunto caratteristico su organico medio definito in 100 unità lavorative con ccnl gas acqua
 (***) valore complessivo dei ricavi da prestazione del servizio integrato da budget 2025



INDICATORI DI QUALITA' (OBIETTIVO 1)

INDICATORE	U.M.	Livello ARERA	Prestazioni Eseguite	Prestazioni conformi	% conformi
Fascia di puntualità per gli appuntamenti	Ore	3			
Tempo di attivazione della fornitura	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di disattivazione della fornitura	Giorni Lavorativi	7			
Tempo di riattivazione, ovvero di subentro nella fornitura senza modifiche alla portata del misuratore	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di esecuzione della voltura	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di esecuzione di lavori complessi	Giorni Lavorativi	30			
Tempo di esecuzione di lavori semplici	Giorni Lavorativi	10			
Tempo di rettifica di fatturazione	Giorni Lavorativi	60			
Tempo per l'emissione della fattura	Giorni Solari	45			
Tempo di intervento per la verifica del misuratore	Giorni Lavorativi	10			
Tempo di preventivazione per lavori con sopralluogo	Giorni Lavorativi	20			
Numero di non conformità scarico depuratori su controlli ARPAM	verbale	0			

INDICATORE	U.M.	Livello	Eseguito	Conforme	% di raggiung
appuntamenti concordati con tempo massimo inferiore a 7 giorni lavorativi	Giorni Lavorativi	7			
risposte a richieste scritte di rettifica di fatturazione	Giorni Lavorativi	30			
prestazioni di pronto intervento (dalla chiamata)	ore	3			
Spostamento contatori non accessibili (numero minimo)	unità	150			
Capitalizzazioni (magazzino + personale)	euro	750.000			
Non conformità annuali rilevate dall'RPCT in sede di controllo	verifiche	40			
Tasso di morosità (UNPAID Ratio)	%	3,0			
Controllo di conformità degli scaricatori di piena settore fognature	unità	269			

P.S. i 20 indicatori di qualità hanno uguale peso specifico pari al 5 per cento.

Handwritten signatures in blue ink, including the name "C. S." and "M. B.".

VERBALE DI ACCORDO

Tra APM SpA e OO.SS. – SERVIZIO IDRICO INTEGRATO

PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIRETTIVO (Liv. 7°, 8°, Quadro)

ANNO 2025

Il giorno 11 del mese di settembre, presso la sede dell'APM S.p.A. in viale Don Bosco n. 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM: Mira Luca (Presidente), Cudini Stefano (Direttore Generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Candria Massimo, Santarelli Olimpia, Sileoni Marco (RSU aziendale), Caracini Giuliano (CISL-Femca), Coppari Andrea (CGIL-FILCTEM), Broglia Manuel (UIL-UILTEC)

(congiuntamente "le Parti")

Premesso che

1. Il CCNL gas acqua, 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.

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.

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.

Si conviene e stipula quanto segue

Il premio di risultato del personale direttivo (Liv. 7°, 8° e Quadro) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2025 è definito sulla base degli obiettivi, come indicati in allegato 1.

L'importo massimo del premio erogabile (obiettivi raggiunti al 100/100) per ogni singolo livello di inquadramento è definito secondo la seguente tabella e sarà poi erogato in base alla effettiva percentuale di raggiungimento degli obiettivi concordati:

livello	Premio
7	€ 5.300
8	€ 6.700
Q	€ 8.000

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo di ogni altro incentivo, compreso anche l'importo parametrato di incentivo alla produttività previsto dal CCNL applicato e che è di volontà delle parti ritenerli già inseriti 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 dei premi sono da intendersi lordi, da rapportare 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.

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 (escluso pensionamento) e licenziamento per motivi disciplinari avvenuto entro la data del 31/12/2025.

Ai sensi di quanto previsto dalla legge 208/2015 e s.m.i, l'erogazione in denaro del premio di risultato potrà essere sostituita totalmente o parzialmente, su libera scelta del lavoratore, dalla destinazione della somma al Fondo di previdenza complementare alla quale ha aderito; in questo caso, la società si farà carico di una quota di contribuzione aggiuntiva pari al 30% (trenta per cento) della quota destinata al Fondo dal lavoratore.

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.

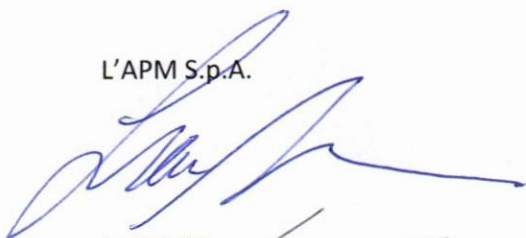
Si specifica la volontà della Società che il premio di cui all'allegato 1 sostituisce ed integra ogni altro premio integrativo aggiuntivo individuale erogato precedentemente al personale direttivo.

Gli effetti dell'esercizio di tale facoltà rimangono sempre limitati ai soli periodi e alle sole posizioni individuate dall'Azienda.

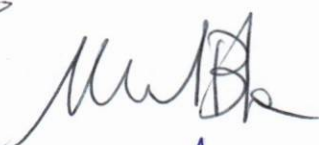
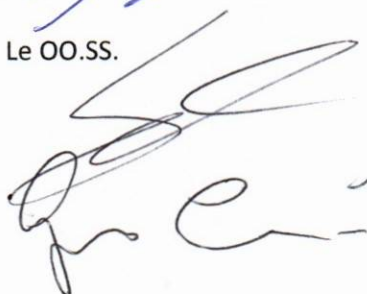
Sarà cura della società procedere al deposito del presente accordo, unitamente alla dichiarazione di conformità, entro i termini di legge.

Letto, confermato e sottoscritto dalle Parti.

L'APM S.p.A.



Le OO.SS.



OBIETTIVI:	Peso
1) Indicatori di qualità	30%
valore parametro di qualità tecnica/commerciale	
2) tasso di assenza malattia (*)	15%
valore parametro di efficienza	
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	30%
valore parametro di produttività	
4) totale ricavi da prestazioni SII (***)	25%
valore parametro di economicità	
TOTALE	100%

1) Indicatori di qualità					
% di conformità	100	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 97,9 %	98 - 100%
		0%	60%	85%	100%

2) tasso di malattia (*)					
% su ore lavorabili	4,00%	> 6 %	6 - 5,01%	5 - 4,01%	< = 4%
		0%	60%	85%	100%

3) Valore aggiunto per dipendente (**)					
euro	€ 115.000	< 80.000	80.000 - 89.999	90.000 - 114.999	> = 115.000
		0%	60%	85%	100%

4) totale ricavi da prestazioni SII (***)					
euro (.000)	€ 21.000	< 16.000	16.000 - 17.999	18.000 - 20.999	> = 21.000
		0%	60%	85%	100%

(*) percentuale di ore di assenza per malattia su totale ore lavorabili personale ccnl gas-acqua

(**) valore aggiunto caratteristico su organico medio definito in 100 unità lavorative con ccnl gas acqua

(***) valore complessivo dei ricavi da prestazione del servizio integrato da budget 2025

orig. firmi

INDICATORI DI QUALITA' (OBIETTIVO 1)

INDICATORE	U.M.	Livello ARERA	Prestazioni Eseguite	Prestazioni conformi	% conformi
Fascia di puntualità per gli appuntamenti	Ore	3			
Tempo di attivazione della fornitura	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di disattivazione della fornitura	Giorni Lavorativi	7			
Tempo di riattivazione, ovvero di subentro nella fornitura senza modifiche alla portata del misuratore	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di esecuzione della voltura	Giorni Lavorativi	5			
Tempo di esecuzione di lavori complessi	Giorni Lavorativi	30			
Tempo di esecuzione di lavori semplici	Giorni Lavorativi	10			
Tempo di rettifica di fatturazione	Giorni Lavorativi	60			
Tempo per l'emissione della fattura	Giorni Solari	45			
Tempo di intervento per la verifica del misuratore	Giorni Lavorativi	10			
Tempo di preventivazione per lavori con sopralluogo	Giorni Lavorativi	20			
Numero di non conformità scarico depuratori su controlli ARPAM	verbale	0			

INDICATORE	U.M.	Livello	Eseguito	Conforme	% di raggiung
appuntamenti concordati con tempo massimo inferiore a 7 giorni lavorativi	Giorni Lavorativi	7			
risposte a richieste scritte di rettifica di fatturazione	Giorni Lavorativi	30			
prestazioni di pronto intervento (dalla chiamata)	ore	3			
Spostamento contatori non accessibili (numero minimo)	unità	150			
Capitalizzazioni (magazzino + personale)	euro	750.000			
Non conformità annuali rilevate dall'RPCT in sede di controllo	verifiche	40			
Tasso di morosità (UNPAID Ratio)	%	3,0			
Controllo di conformità degli scaricatori di piena settore fognature	unità	269			

P.S. i 20 indicatori di qualità hanno uguale peso specifico pari al 5 per cento.

Handwritten signatures in black and blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones scattered below.