

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM SpA e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE OPERATIVO (1°-6° LIV.)
anno 2024

Il giorno 18 del mese di settembre 2024 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM SpA: Mira luca (presidente), Cudini Stefano (direttore generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Passacantando Daniele, Chiaramoni Maurizio, Candria Massimo (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 operativo (dal 1° al 6° livello) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2024 è definito sulla base degli obiettivi a fasce crescenti, come indicati in allegato 1.

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo di ogni altro incentivo, compreso anche l'importo parametrato di incentivo alla produttività se previsto dal CCNL applicato e che è 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.

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, maternità obbligatoria, permessi ex L. 104, donazione sangue e midollo e malattia fino a dieci giorni lavorativi.

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 di vecchiaia) del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute entro la data del 31.12.2024.

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.

Personale in forza al 31 agosto 2024

Livello	Tot.
1	1
2	18
3	31
4	26
5	10
6	6

L'originale del presente documento è detenuto dall'Area Risorse Umane e Organizzazione.

ALLEGATO 1

Personale dal 1° - 6° livello CCNL gas acqua - obiettivi 2024	(U.M.)	valore di riferimento	Premio x fascia di raggiungimento			
1) Indicatori ARERA	% di conformità	100	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 97,9 %	98 - 100%
valore parametro di qualità tecnica			0	€ 10.000	€ 17.000	€ 20.000
2) Tasso di assenza per infortuni sul luogo di lavoro (*)	% su ore lavorabili	0,60%	> 1,10 %	0,91 - 1,10 %	0,60 - 0,90%	< 0,60 %
valore parametro di efficienza			0	€ 10.000	€ 18.000	€ 20.000
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	euro	100.000	< 80.000	80.000 - 89.999	90.000 - 110.000	> 110.000
valore parametro di produttività			0	€ 10.000	€ 17.000	€ 20.000
4) Totale ricavi da prestazioni SII (***)	euro (.000)	18.200	< 16.000	16.000 - 16.699	17.000 - 19.000	> 19.000
valore parametro di 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 99 unità lavorative con ccnl gas acqua

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

VERBALE DI ACCORDO
Tra APM SpA e OO.SS. - SERVIZIO IDRICO INTEGRATO
PREMIO DI RISULTATO PERSONALE DIRETTIVO (7,8,Quadro)
anno 2024

Il giorno 18 del mese di settembre 2024 presso la sede dell'APM Spa in viale Don Bosco, 34 a Macerata sono presenti:

per la società APM SpA: Mira Luca (presidente), Cudini Stefano (direttore generale)

per le Organizzazioni Sindacali: Passacantando Daniele, Chiaramoni Maurizio, Candria Massimo (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 (7° e 8° livello e Quadro) con CCNL gas acqua per l'esercizio 2024 è definito sulla base degli obiettivi a fasce crescenti, come indicati in allegato 1.

Il valore delle singole fasce si intende comprensivo di ogni altro incentivo, compreso anche l'importo parametrato di incentivo alla produttività se previsto dal CCNL applicato e che è 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.

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 tecnica 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, maternità obbligatoria, permessi ex L. 104, donazione sangue e midollo, malattia fino a dieci giorni lavorativi.

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 di vecchiaia) del dipendente, licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute entro la data del 31.12.2024.

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 il premio integrativo aggiuntivo individuale erogato precedentemente al solo personale interessato.

Gli effetti dell'esercizio di tale facoltà rimangono sempre limitati ai soli periodi e alle sole posizioni individuate all'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 SpA

Le OO.SS.

L'originale del presente documento è detenuto dall'Area Risorse Umane e Organizzazione.

ALLEGATO 1

Personale 7°, 8° E Quadro CCNL Gas Acqua - obiettivi 2024	(U.M.)	target	Premio x fascia di raggiungimento			
1) Indicatori ARERA (vedi tabella)	% di conformità	100	< 60,0%	60,0 - 89,9 %	90,0 - 97,9 %	98 - 100%
premio 8° livello			€ -	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000
premio 7° livello			€ -	€ 1.500	€ 2.000	€ 2.500
2) tasso di assenza per infortuni (*)	% ore lavorabili	0,60%	> 1,10 %	0,91 - 1,10 %	0,60 - 0,90%	< 0,60 %
premio 8° livello			€ -	€ 600	€ 800	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 500	€ 600
3) Valore aggiunto per dipendente (**)	euro	100.000	< 80.000	80.000 - 89.999	90.000 - 110.000	> 110.000
premio 8° livello			€ -	€ 600	€ 800	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 600	€ 800
4) totale ricavi da prestazioni SII (***)	euro (.000)	€ 18.200	< 16.000	16.000 - 16.699	17.000 - 19.000	> 19.000
premio 8° livello			€ -	€ 400	€ 700	€ 1.000
premio 7° livello			€ -	€ 400	€ 600	€ 800

PREMIO QUADRO

valore raggiunto dal Livello 8° maggiorato del 20%

(*) 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 99 unità lavorative con ccnl gas acqua

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