

VERBALE di ACCORDO
Tra APM SpA e OO.SS. - servizio TPL e PARCHEGGI
PREMIO DI RISULTATO - anno 2026

Macerata, 26 agosto 2026

TRA

APM SpA rappresentata da Mira Luca (Presidente) e Cudini Stefano (direttore generale)

E

Le OO.SS. dei lavoratori del servizio tpl e parcheggi rappresentate da Scarponi Roberto, Merlini Alessandro, Fattinnanzi Fabio (RSU autoferrotranvieri)

(congiuntamente "Le Parti")

Premesso che

1. le Parti, con la stipula del presente accordo aziendale, intendono dare attuazione a quanto previsto dagli accordi nazionali di lavoro e dalla normativa contrattuale coordinata per i lavoratori autoferrotranvieri e della mobilità delle imprese pubbliche del settore trasporto e parcheggi aderenti ad ASSTRA;
2. relativamente all'incentivo per la maggiore produttività e redditività legate all'andamento economico del settore, l'art. 4 dell'A.N. 28.11.2015 fissa i principi per il miglioramento dell'efficienza aziendale;
3. l'incentivo ha carattere motivante e di coinvolgimento nella responsabilità gestionale ed è subordinato al raggiungimento di un obiettivo sostenibile e proporzionale al risultato conseguito;
4. la società si attiene al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali, recepiti in sede di contrattazione di secondo livello, in modo da perseguire la graduale riduzione della percentuale tra costo del personale e spese correnti.

Considerato che

le Parti condividono la volontà di raggiungere un accordo per l'erogazione di un premio di risultato rapportato alla gestione e, comunque, compatibile e sostenibile con i risultati economici attesi del settore TPL e parcheggi.

Il servizio TPL è stato prorogato fino al 31.12.2027, nelle more del completamento della procedura di affidamento del servizio mediante gara pubblica avviata dalla Regione Marche.

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 da individuare siano di ammontare variabile e debbono esprimere i criteri di produttività, qualità ed efficienza richiesti dal Decreto Ministeriale.

Si conviene e stipula quanto segue

Il premio di risultato del personale operativo con CCNL autoferrotranvieri (autisti, meccanici,



pulitori, ausiliari del traffico, impiegati), per l'anno 2026, è definito sulla base dei parametri come indicati nell'Allegato 1.

Al fine di contrastare l'evasione tariffaria del trasporto pubblico urbano viene riconosciuto, al solo personale addetto alla verifica sugli autobus, un premio complessivo (variabile b1), ripartito in base alla percentuale di multe correttamente emesse nell'anno da ciascun agente verificatore, fatto uguale a 100 il totale.

Sullo stesso parametro viene riconosciuto un premio ripartito, in parti uguali, tra tutto il restante personale operativo del tpl (autisti, meccanici, impiegati, pulitori) (variabile b2).

Al fine di contrastare l'evasione tariffaria nel settore parcheggi, verrà erogato al solo personale con la qualifica di ausiliario del traffico, un premio per gli avvisi emessi (variabile c), che verrà ripartito in base alla percentuale di avvisi correttamente emessi nell'anno da ciascun ausiliario, fatto uguale a 100 il totale.

Viene, inoltre, riconosciuto un premio legato ai ricavi da abbonamenti sia su strada che in struttura (variabile d), che sarà ripartito in parti uguali tra tutto il personale operativo del settore parcheggi.

Per l'anno 2026, inoltre, verrà erogato un premio al solo personale di guida in base alla percentuale di biglietti ritirati e venduti a bordo (variabile e). Al solo personale di guida che avrà ritirato e venduto nel corso dell'esercizio un numero di biglietti pari o superiore a 500 (cinquecento), verrà riconosciuto un premio aggiuntivo di euro 50,00 (cinquanta).

Gli operatori di esercizio che nel corso dell'anno avranno ritirato un quantitativo di biglietti inferiore a 200 non percepiranno alcun premio anche con riferimento agli altri parametri, con la sola esclusione della variabile f).

Al fine di evidenziare positivamente l'intrграzione dei servizi gestiti, verrà riconosciuto a tutto il personale operativo un premio individuale legato alla gestione aziendale (variabile f) e un premio legato alla riduzione delle assenze per malattia (variabile g).

Il premio non trova applicazione:

1. per i contratti a tempo determinato con presenza complessiva, nel corso dell'anno, inferiore a nove 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 nove mesi;
3. in caso di interruzione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie del dipendente (escluso pensionamento), licenziamento per motivi disciplinari o licenziamento per comprovata incapacità lavorativa del dipendente avvenute entro l'esercizio in corso.

Il premio di risultato 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 in un'unica soluzione con la retribuzione afferente il mese successivo a quello di approvazione del progetto di 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 aziendale, ancorché siano conseguiti, totalmente o parzialmente, gli obiettivi assegnati.



Si conferma la piena facoltà della Società di prevedere premi individuali integrativi determinati su parametri specifici per singole mansioni o qualifiche. Gli effetti dell'esercizio di tale facoltà rimangono sempre limitati ai soli periodi e alle sole posizioni individuali di volta in volta individuate dall'Azienda.

Il presente accordo rappresenta la volontà espressa dalle Parti conformemente alle norme del vigente CCNL 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.

Stante la indeterminatezza delle variabili individuate, Le parti concordano di incontrarsi prima della chiusura del bilancio consuntivo per verificare l'andamento dei parametri utilizzati per il calcolo del premio di risultato.

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.

ALLEGATO 1

Personale CCNL autoferrottranvieri - obiettivi 2026

Servizio TPL e PARCHEGGI	(U.M.)	valore di riferimento (=100)	Premio x fascia di raggiungimento			
a) tpi - costi assicurativi	euro	15.000	(*)	minimo	100%	massimo
costo franchigie assicurative per danni a terzi (personale tpi)				€ 0	€ 5.000	€ 10.000
b) tpi -Incassi da multe	euro	32.000	< 70,0%	70,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
b1) valore incassato (agenti verificatori)			€ 0	€ 3.000	€ 3.500	€ 4.500
b2) premio restante personale operativo (autisti, meccanici, impiegati e pulitori)			€ 0	€ 2.000	€ 3.000	€ 5.000
c) park - avvisi emessi	numero	17.500	< 70,0%	70,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
numero avvisi validi emessi per scontrino scaduto o non esposto (ausiliari del traffico)			€ 0	€ 2.000	€ 2.500	€ 3.000
d) park - ricavi da abbonamento	euro	300.000	< 70,0%	70,0 - 89,9 %	90,0 - 110,0 %	> 110,0 %
ricavi da tutte le tipologie di abbonamento nel settore parcheggi (ausiliari del traffico)			€ 0	€ 2.000	€ 3.000	€ 4.000
e) Vendita biglietti a bordo			< 15.000		> 15.000	
valore parametro (a tutto il personale di guida e di verifica)	biglietti	15.000	€ 0		€ 0,20 x biglietto venduto	
f) Risultato di gestione aziendale	euro	> 0	PERDITA		UTILE	
Utile/perdita della gestione aziendale (tutto il personale operativo)			€ 0		€ 50	
g) tasso di assenza individuale per malattia	(1)	4%	> 6%	6 - 4%		< 4%
assenza per malattia del singolo dipendente tpi e park			€ 0	€ 50		€ 100

(*) scala di performance: 0/200 punti (target=100)

(es1. costo effettivo= € 12.000; percentuale raggiunta: [100- (12.000/15.000)*100])+100 = 120%; premio= 5.000*1,2=6000)

(es2. costo effettivo = € 18.000; percentuale raggiunta:[100-(18.000/15.000)*100])+100=80%; premio = 5.000*0,8= 4.000)

(1) percentuale di ore di assenza per malattia su totale ore lavorabili del singolo dipendente.

  