

ACCORDO QUADRO DI SECONDO LIVELLO PREMIO DI RISULTATO 2026

Il giorno 24/04/2026, ore 9.30 circa presso la sede della APS Holding S.p.A. in Padova, si sono riunite le rappresentanze di:

APS Holding SpA di seguito anche "APS" o "Società" rappresentata dal sig. Diego Gializzo, [REDACTED] giusta delega da parte del Consiglio d'Amministrazione,

Le ORGANIZZAZIONI SINDACALI quali:

La FILCAMS CGIL di PADOVA nella persona [REDACTED]

La FISCASCAT CISL di PdRo nella persona [REDACTED] nonché l'RSA AZIENDALI nella persona [REDACTED]

La UILTUCS DI PADOVA nella persona [REDACTED] nonché l'RSA AZIENDALE nella persona [REDACTED]

di seguito anche definite come "**le OO.SS.**"

APS e le OO.SS. vengono definite anche come "**le Parti**"

Premesso che:

Le Parti firmatarie, in ossequio ai principi stabiliti dal vigente CCNL, convengono di costituire un Premio di Partecipazione annuale collegato agli obiettivi condivisi e finalizzato al miglioramento della competitività aziendale produttiva, qualitativa e gestionale.

L'istituzione del presente premio è inserita nel quadro normativo e interconfederale che disciplina le erogazioni a favore delle azioni utili all'incremento della competitività e delle performance aziendali finalizzate alla crescita aziendale.

Tenuto conto delle difficoltà presenti da anni nei mercati, aggravate dai tassi di crescita esigui che la nostra economia nazionale tuttora manifesta, le Parti ritengono comunque strategico e necessario istituire il premio in oggetto (di seguito anche "PdP" o "premio") che potrà valorizzare le prestazioni dei singoli e i risultati generali d'impresa. Lo stesso intende altresì valorizzare lo spirito di collaborazione attiva e responsabile di tutti i Lavoratori in forza e dei Responsabili Aziendali.

Le Parti si sono incontrate nel corso dell'anno 2026 per definire i parametri e i valori del PdP.

In relazione all'attuale organico (risultante al 31.12.2025 allegato), l'importo complessivo (oneri compresi) messo a disposizione, fatte salve le precisazioni che seguiranno, da parte dell'azienda per il 2026 è di € 185.000,00 (centottantacinquemila/00 euro). Resta inteso che l'importo complessivo sarà adeguato proporzionalmente all'aumento dell'organico risultante nel 2026.

Tutto ciò premesso le Parti convengono, di conseguenza, sui seguenti punti.

1. CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DELL'ACCORDO.

Il presente accordo si applica a tutti i lavoratori della Società che, nell'anno 2026, possano vantare una anzianità contrattuale di almeno 3 mesi (leggasi 90 giorni di calendario).

In ogni caso, superata la soglia di cui al capoverso che precede, l'importo del premio teorico sarà riproporzionato sia alla percentuale di part time sia riproporzionato in tanti dodicesimi quanti sono i mesi di vigenza contrattuale nell'anno. Al fine del calcolo del singolo dodicesimo, la frazione pari a 15 giorni dovrà considerarsi mese intero.

Nel caso di personale in distacco, sarà riconosciuto il PDR relativo alla divisione di assegnazione.

In ragione delle caratteristiche di variabilità del mercato l'accordo avrà durata annuale, fatto salvo quanto stabilito al punto 9, e sarà applicato ai risultati riferiti all'annualità 2026, con una distinta erogazione legata alla verifica empirica e raggiungimento dei parametri redditivi e produttivi (di cui si dirà).

2. OBIETTIVO MINIMO e SOGLIA DI INGRESSO

Il sistema premiante prevede un accesso determinato in ragione del raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) Il valore degli incassi della sosta su strada del 2026 deve risultare superiore rispetto a quanto registrato nel 2025, posto che nel 2025 si è verificato il seguente incasso: 6.601.769,92 €, chiaramente, considerati i numerosi cantieri per le nuove linee del tram, rapportato al numero di posti auto a disposizione.

Per incassi della sosta si intende il valore complessivo del fatturato rispetto a parcometri, biglietteria e ticket dematerializzati. L'incasso 2026 si intende sterilizzato dagli effetti di un eventuale aumento delle tariffe. Tuttavia, in ragione dei lavori di realizzazione delle linee tranviarie che occupano i posti auto a pagamento o limitano la potenzialità di quelli in struttura, l'incasso dovrà essere rapportato al numero di posti auto disponibili.

- b) Il numero medio di log verificati nel corso dell'anno 2026 dovrà essere superiore rispetto a quanto registrato nell'anno 2025, sempre considerato quanto sopra. Nel 2025 a fronte di 125.907 log complessivi sono stati registrati 8.993/ausiliare.

Per numero di log medio, si intende il numero dei log annuali verificati concretamente rapportato al numero di lavoratori annuali (intesa come media dei lavoratori in forza nell'anno di riferimento, conteggiando i lavoratori a PT come frazioni di unità in modo proporzionale, ed in base ai mesi per i quali essi sono rimasti in forza);

In caso di mancato raggiungimento di neppure uno dei fattori sopraindicati non sarà riconosciuto alcun PdP, non avendo raggiunto la Società alcun risultato incrementale, come previsto dalle disposizioni in materia di detassazione delle premialità.

Nel caso in cui si raggiunga l'obiettivo di cui al punto a) (vedasi successivo paragrafo 3) la Società si impegna a ridistribuire una percentuale massima pari al 65% dell'incremento dei ricavi della sosta su strada (fatturato parcometri, biglietterie e ticket dematerializzati), entro un ammontare massimo complessivo dei ricavi di euro 185.000,00 (centottantacinque mila/00 euro), sempre rapportato al numero di dipendenti presente.

Nel caso in cui si raggiunga il solo obiettivo di cui al punto b), la Società si impegna a ridistribuire una percentuale individuale massima pari al 50% del premio teorico individuale esposto ai relativi paragrafi.

Gli obiettivi a) e b) devono ritenersi alternativi e non complementari. Il raggiungimento dell'obiettivo a) determinerà la non concorrenza dell'obiettivo b) ai fini della quantificazione ed erogazione del premio e viceversa.

In ogni caso, qualsiasi siano gli obiettivi raggiunti, il valore sarà erogato subordinatamente al raggiungimento di un l'utile civilistico di APS Holding S.p.A. pari o superiore al valore di € 100.000,00. La corresponsione potrà, quindi, avvenire solo a valle dell'approvazione del bilancio aziendale con la formalizzazione del risultato d'esercizio.

In caso di mancato raggiungimento dell'utile predetto, verrà applicata una proporzione matematica al fine di identificare il valore ripartibile. La proporzione sarà la seguente:

$$185.000,00 \text{ euro} : 100.000,00 \text{ euro come } x : \text{l'utile civilistico}$$

Laddove x corrisponderà al valore di costo complessivo erogabile.

Il Premio dovrà essere pagato e/o convertito entro il periodo paga del mese di luglio 2027.

3. MODALITÀ DI CALCOLO DEL PREMIO DI PARTECIPAZIONE

Al fine di adeguare l'erogazione premiale alla reale partecipazione dei lavoratori all'attività lavorativa, rispetto agli incrementi di redditività, qualità ed efficienza, saranno erogati degli importi differenziati in ragione della divisione di appartenenza del singolo lavoratore alla data del 31.12.2026.

Le divisioni principali sono contenute nella seguente tabella.

Divisione
Parcheggi – personale ausiliario alla sosta
Parcheggi – personale di backoffice
Divisione SIT
Divisione Staff e Amministrativi
Divisione Advertising Contratti
Divisione SIR
Divisione Case POP

Il premio sarà decurtato del 30% in caso di applicazione di sanzioni disciplinari pari o superiore a n°5 ore di multa complessivamente applicate (anche a seguito della sommatoria di più sanzioni nell'anno di riferimento).

In particolare, la Società si impegna a ridistribuire una percentuale pari al 65% dell'incremento dei ricavi della sosta su strada (fatturato parcometri, biglietterie e ticket dematerializzati), entro un ammontare massimo complessivo di euro 185.000,00 (centottantacinque mila/00 euro).

Nota Comune

Qualora il valore effettivo di riferimento del premio di risultato di cui sopra, risulti inferiore a euro 185.000,00 (centottantacinquemila/00 euro), gli importi premiali di seguito individuati saranno riproporzionati per il tramite di una percentuale risultante della seguente formula: valore effettivo / 185.000,00 (centottantacinque mila/00 euro).

Il valore del premio da erogare a ciascun dipendente, sarà moltiplicato per la percentuale risultante dalla seguente tabella, in ragione delle assenze per malattia del singolo lavoratore, secondo le indicazioni fornite nel relativo certificato medico e sulla base delle regole di conteggio ai fini Inps, verificatesi nell'anno di riferimento, con esclusione delle malattie per ricovero ospedaliero e loro successiva assenza, posta in essere senza soluzione di continuità ovvero delle malattie oncologiche debitamente certificate ovvero degli eventi infortunistici Inail.

Assenza (GG)	31-365	30	29	28	27	26	25	24	23	22	0-21
Premi Percentuale Spettante	40,0	46,0	52,0	58,0	64,0	70,0	76,0	82,0	88,0	94,0	100

La riduzione individuale del Premio determinata dalla personalizzazione, in ragione dell'assenza, sarà sommata e redistribuita in modo paritario, tra i lavoratori che durante l'anno non abbiano superato i 21 giorni di assenza.

DIVISIONE PARCHEGGI (ex Park) personale ausiliario alla sosta e manutenzione

Comune a tutti i dipendenti della Divisione Parcheggi con compito di ausiliario della sosta ovvero di manutentore, così come determinata dal controllo di gestione e aventi diritto alla corresponsione del premio, è la valorizzazione dello stesso sulla base del superamento dell'ammontare annuale degli incassi della sosta su strada registrati nell'anno di riferimento rispetto a quanto valorizzato nell'anno precedente.

La ripartizione del valore sarà effettuata in ragione del raggiungimento individuale e/o collettivo degli indicatori di seguito individuati.

In ogni caso il valore del premio individualmente spettante al singolo lavoratore non potrà superare il limite massimo di euro 2.250,00 (duemiladuecinquanta/00) pro capite.

Le OO.SS. e le RSA autorizzano il trattamento dei file di log al fine di consentire la valorizzazione dei premi ai sensi delle lettere a), b), c), d), e), f), e g) del presente articolo.

Il premio verrà ripartito secondo i seguenti criteri:

a) Premio Presenza – Valore premiale massimo 6.000,00 euro

La ripartizione del valore premiale sarà effettuata in modo equo in ragione dei giorni di presenza del singolo lavoratore secondo la seguente formula:

$(6.000,00 / \text{totale giorni presenze}) \times \text{presenze del singolo operatore 2026}$

b) Ausiliari – numero di LOG – Valore premiale massimo complessivo 14.000,00 euro (7.000,00 + 7.000,00)

L'obiettivo premiale è valorizzato sulla base dei log effettivamente verificati, secondo la formula sottostante.

$7.000,00 / \text{totale log} \times \text{log riferiti al singolo operatore 2026}$

Dal conteggio vengono automaticamente eliminati i log stallo e/o log targa inutilmente ripetuti e tutti quei log sterili che, nonostante esito positivo, non producano alcuna sanzione.

In ogni caso, a tutti gli operatori la cui media annuale di log sia pari o superiore alla media dell'intera divisione parcheggi, sarà attribuito un ulteriore bonus di 500,00 euro, indifferentemente dalla soglia complessiva del punto b).

c) Ausiliari – tempo di attività di controllo Valore premiale massimo complessivo 5.000,00 euro

L'obiettivo premiale è valorizzato sulla base dei tempi medi di lavorazione verificati e registrati durante il 2026 e premierà il differenziale in aumento per ogni singolo ausiliare rispetto al miglior risultato registrato l'anno precedente.

Durante il 2025 il miglior tempo dell'attività di controllo per turno è stato di: 4 ore e 35 minuti

d) Ausiliari – correttezza redazione preavvisi Valore premiale massimo complessivo 1.000,00 euro

L'obiettivo premiale è valorizzato sulla base della percentuale personale di annullamenti per non conformità del preavviso emesso. Ai quattro ausiliari che riporteranno le percentuali più basse verrà attribuito il premio in parti uguali.

e) Ausiliari e Manutentori – Attività diverse (Presidio/segnalatica/Consegna abbonamenti ...) 1.000,00 euro

L'obiettivo premiale è valorizzato sulla base delle attività diverse svolte durante l'orario di servizio. Ai quattro operatori che risulteranno aver eseguito più attività verrà attribuito il premio in parti uguali.

f) Manutentori – Valore premiale massimo complessivo 4.000,00

In relazione della qualità dell'attività svolta dai manutentori, saranno erogati premi di un valore massimo complessivo di 4.000 euro ai manutentori che abbiano raggiunto il massimo grado di valutazione (da 1 a 10) in ragione dei seguenti cluster e pesi specifici. La valutazione sarà espressa dalla Direzione sosta parcheggi.

Cluster	Percentuale di attribuzione premio
Qualità degli interventi	15 %
Flessibilità e disponibilità	10 %
Numero interventi complessivo	10 %
Fungibilità di mansione	25 %
Risoluzione problematiche complesse	15 %
Evasione consegne ricevute	25 %

Il premio sarà diviso tra gli operatori in ragione dei risultati individualmente raggiunti.

g) Manutentori multi mansione – Valore premiale massimo complessivo 1.500 euro

Agli operatori che si siano resi disponibili ad espletare più mansioni, sia ausiliario che manutentore che ufficio o case pop e che abbiano dedicato ad almeno una seconda mansione almeno il 25% del proprio orario complessivo sarà erogato in modo equo il valore del premio complessivo, suddiviso in parti uguali.

h) Manutentori o Ausiliari – Posti sottratti – Valore premiale massimo complessivo 1.000 euro

Ai due manutentori ovvero ausiliari alla sosta che nel corso dell'anno 2026 abbiano segnalato attraverso l'App Optimist in dotazione moduli il maggior numero di posti sottratti sarà erogato un premio del valore di 500,00 euro cadauno.

La segnalazione deve riportare tutte le informazioni richieste dal Comune per la verifica dei posti sottratti e dovrà, altresì, contenere data di inizio e di presunta fine della sottrazione posti. In caso di segnalazioni coincidenti sarà presa in considerazione, in primo luogo la più completa, e poi quella con la data di arrivo precedente.

i) Opzione Flessibilità/Reperibilità– Valore premiale massimo complessivo 2.000 euro

Ai manutentori ovvero agli ausiliari alla sosta che nel corso dell'anno 2026 abbiano deciso, previa specifica intesa con la società, di optare per una turnazione di lavoro "5+2" in luogo della classica "6+1", o che abbiano dato disponibilità ad effettuare il servizio di reperibilità notturna, o che abbiano dato disponibilità a lavorare in servizi di manutenzione extra sarà erogato un valore pari alla cifra massima complessiva diviso il numero di lavoratori aderenti. Resta inteso che il valore massimo erogabile non potrà superare i 500,00 pro capite.

j) Ticket aperti/chiusi– Valore premiale massimo complessivo 2.000 euro

Ai manutentori ovvero agli ausiliari alla sosta che nel corso dell'anno 2026 abbiano aperto e/o chiuso il maggior numero di ticket sulla piattaforma Optimist. Verrà stilata apposita classifica. Resta inteso che il valore massimo erogabile non potrà superare i 500,00 pro capite.

k) Opzione disponibilità domenica/festivo Valore premiale massimo complessivo 2.250 euro

Ai manutentori che abbiano effettuato il servizio in almeno n°10 giornate domenicali/festive, quale misura di incremento redditività ed efficienza, sarà erogato un valore pari alla cifra massima complessiva diviso il numero di lavoratori aderenti. Il presente valore è cumulabile indipendentemente dal raggiungimento o meno del massimo erogabile pro capite e verrà comunque erogato, anche in assenza dei presupposti di cui al paragrafo 2, con i dovuti adeguamenti normativi.

**DIVISIONE PARCHEGGI (ex Park)
personale di backoffice**

Comune a tutti i dipendenti della Divisione Parcheggio aventi funzioni indirette e di backoffice, così come determinati dal controllo di gestione e aventi diritto alla corresponsione del premio, è la valorizzazione dello stesso sulla base dell'incremento dell'ammontare annuale degli incassi della sosta su strada registrati nell'anno di riferimento rispetto a quanto incassato nell'anno precedente. In ogni caso il premio individuale non potrà superare 1.650 euro pro capite.

DIVISIONE SIT

Valore premiale massimo complessivo: € 1.700,00

Comune a tutti i dipendenti della Divisione SIT (sistemi informatici territoriali) aventi funzioni di gestione dei sistemi informatici generali, così come determinati dal controllo di gestione e aventi diritto alla corresponsione del premio, è la valorizzazione dello stesso sulla base del miglioramento, rispetto all'anno antecedente a quello di riferimento, dei seguenti obiettivi:

1- Area help Desk

- a. Numero di Ticket complessivamente gestiti
- b. Tempo medio di chiusura Ticket;
- c. Numero ticket chiusi con descrizione dettagliata;
- d. Tempo medio ed assenza di errori nella gestione amministrativa, inventario e reportistica;

2- Area Programmatori/Sistemisti

1. Sviluppo per digitalizzazione documenti e per integrazione del nuovo flusso acquisti nei processi informatici aziendali
2. Messa in produzione del nuovo sistema di controllo accessi alla rete (NAC).
3. Messa in produzione del nuovo sistema di gestione ticket e gestionale inventario.
4. Implementazione dell'applicativo del protocollo informatico da Archiflow a NOVA.

DIVISIONE ADVERTISING CONTRATTI

Comune a tutti i dipendenti della Divisione ADVERTISING CONTRATTI così come determinate dal controllo di gestione e aventi diritto alla corresponsione del premio, è la valorizzazione dello stesso sulla base dei contratti pubblicitari e commerciali raggiunti e sottoscritti nel corso del 2026, in quanto incrementale rispetto all'annualità precedente.

In un'ottica di valorizzazione delle attività operative, la Società ha deciso di valorizzare il premio di risultato per il personale della ADVERTISING in ragione della variazione incrementale, espressa in percentuale, dei clienti gestionali e non (compresa la valutazione in ordine al numero di contratti commerciali) rispetto all'anno precedente. In ogni caso il premio individuale non potrà superare 1.650 euro pro capite e, se dovuto, sarà erogato in due tranches entro la data di attribuzione della busta paga relativa al mese di luglio.

Composizione del premio

- 20%: Incremento percentuale del n° di contratti direzionali gestiti rispetto all'anno precedente, siano essi nuovi clienti (new business) o conferme con fidelizzazione del cliente (client retention)
- 20%: Incremento percentuale del n° clienti gestiti rispetto all'anno precedente;
- 60%: Incremento del fatturato 2026 rispetto a quello del 2025.

DIVISIONE STAFF e AMMINISTRATIVI

Comune a tutti i dipendenti della Divisione Staff (compresi i lavoratori delle pubbliche affissioni e museali) e amministrativa, che racchiude tutti i dipendenti non già classificati nelle precedenti divisioni è l'erogazione di un premio di risultato, determinato dal raggiungimento degli obiettivi della sosta così come individuati ai punti precedenti e degli obiettivi specifici.

Il valore base del premio sarà pari a 1.650,00 euro pro capite di cui il 50% legato ai seguenti obiettivi:

Obiettivi:

Amministrazione

- Revisione codici di servizio e piano dei conti per ciascuna struttura aziendale favorendo la trasversalità delle competenze anche in ottica acquisti e budgeting (10%);
- Informatizzazione gestione cespiti da RdA/co.ge./libro cespiti – ottimizzazione del flusso con gestione informatizzata e digitale dei cespiti (10%);
- Implementazione procedura per dematerializzazione documenti – riduzione utilizzo della carta min 25% (5%)

Appalti e Acquisti

- Implementazione e coordinamento dell'intero processo di informatizzazione del flusso acquisti con presidi di controllo (10%)
- Definizione organigramma/funzionigramma correlato al flusso (10%)
- Implementazione procedura per dematerializzazione documenti – riduzione utilizzo della carta min 25% (5%)

DIVISIONE SIR

Comune a tutti i dipendenti della Divisione SIR, che racchiude tutti i dipendenti tecnico amministrativi, non compresi nelle altre divisioni, che sviluppano e supportano le attività della realizzazione delle linee SIR e delle attività di aggiornamento veicoli esistenti, è l'erogazione, di un premio di risultato, determinato dal raggiungimento degli obiettivi della sosta così come individuati ai punti precedenti e degli obiettivi specifici:

- Supporto tecnico al completamento dei lavori della linea SIR3 e delle attività propedeutiche all'avvio delle prove degli impianti e del pre-esercizio entro settembre 2026; (20%)
- Supporto tecnico al completamento delle opere funzionali alla linea SIR2 (20%);
- Definizione di un Flusso accelerato per la gestione degli acquisti SIR in ambito materiali, servizi e forniture afferenti ai nuovi sistemi tranviari (10%)

Il valore massimo del premio sarà pari a 1.800,00 euro pro capite di cui il 50% legato agli obiettivi di cui sopra.

CASE POP

Comune a tutti i dipendenti della Divisione Case POP, che racchiude tutti i dipendenti tecnico amministrativi, non compresi nelle altre divisioni, che sviluppano e supportano le attività gestione amministrativa e tecnica del patrimonio edilizio abitativo del Comune di Padova, è l'erogazione, di un premio di risultato, determinato dal raggiungimento degli obiettivi della sosta così come individuati ai punti precedenti e degli obiettivi specifici:

Monitoraggio delle attività nei confronti della proprietà e degli inquilini sia in termini di qualità che di incremento dei servizi stessi.

Nel 2025, sono state registrate 18.473 attività utili al superamento delle criticità riscontrate composte da 630 sopralluoghi, 2.838 ticket gestiti, 87 alloggi ristrutturati, 945 persone incontrate, 2771 telefonate risposte e 11.202 segnalazioni risolte da remoto.

L'obiettivo per l'anno 2026 dovrà riportare un numero complessivo delle attività superiore rispetto a quanto registrato nell'anno 2025.

Il valore massimo del premio sarà pari a 1.800,00 euro pro capite.

4. INCIDENZA SUGLI ISTITUTI RETRIBUTIVI E SUL TFR

Le Parti convergono che data la natura del Premio di Partecipazione istituito con il presente accordo, gli importi erogati sono di natura variabile e omnicomprensivi di tutti gli Istituti Contrattuali e/o di Legge; pertanto, gli importi erogati non costituiscono base di calcolo per gli stessi ai sensi dell'art. 3, l. 402/66 e non concorrono, per espressa previsione delle Parti ai sensi dell'art. 2120 c.c., a formare la base di calcolo del TFR.

5. DETASSAZIONE

Le erogazioni, così come definite in questa sede tra le Parti, hanno carattere tale da consentire l'applicazione della tassazione sostitutiva, come prevista dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell' Economia e delle Finanze del 25/03/2016 pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 16 maggio 2016 in quanto conforme alle disposizioni contenute nell'art. 1, comma 182, della l. 208/2015 e dell'art. 2 del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e pertanto rientrante nel "salario di produttività" con applicazione, salvo rinuncia del lavoratore, di un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali.

In particolare, le Parti dichiarano che gli indicatori di cui al punto 2 sono conformi al concetto di incrementalità così come previsto dal DM 25 marzo 2016.

6. INCENTIVAZIONE AL WELFARE

Le Parti convengono di istituire, al fine di agevolare ogni lavoratore nell'ambito della consegna di sistemi retributivi incentivanti e maggiormente performanti dal punto di vista fiscale, la possibilità per le maestranze di poter optare e successivamente convertire il PdP in tutto o in parte in prestazioni di welfare aziendale (di seguito "credito welfare"), nel rispetto delle previsioni di cui all'art 1 comma 184 e seguenti della legge 28 dicembre 2015 n°208 e s.m.i.

Sarà pertanto possibile, per ogni lavoratore, opzionare e successivamente convertire fino al 100% del valore del PdP per il tramite delle seguenti scelte individuali:

- 25% di conversione;
- 50% di conversione;
- 75% di conversione;
- 100% di conversione;

Le Parti precisano e ribadiscono come, ai sensi e per gli effetti delle norme citate, per conversione si intenda l'effettiva fruizione da parte del beneficiario del credito welfare per il tramite del portale aziendale e non già il mero esercizio del diritto di opzione (nelle modalità determinate dal regolamento applicativo welfare – comunque da procedersi entro il 15 febbraio dell'anno di erogazione del premio).

Per le modalità di applicazione operative si rinvia al regolamento applicativo welfare.
 Ad integrazione di quanto previsto al capoverso che precede, la Società si impegna a riconoscere a tutti i lavoratori aventi diritto al PdP che, per loro libera ed esplicita scelta, abbiamo convertito, in tutto o in parte, una quota del suddetto premio in credito welfare, un ulteriore ammontare di puro credito welfare (d'ora in poi anche "rivalutazione") pari al 30% del valore convertito comprensivo del contributo INPS.
 Quanto non usufruito nell'anno verrà messo a disposizione del dipendente, sempre come welfare, l'anno successivo.

Le Parti stabiliscono come i valori di cui sopra dovranno applicarsi, quale politica di welfare "on top", anche ai lavoratori impossibilitati all'effettuazione del diritto di opzione ed eventuale conversione in quanto destinatari di un reddito eccedente l'importo di € 80.000,00 annui.
 In tal caso, ai predetti lavoratori, si dovrà riconoscere la rivalutazione di € 100,00 pro capite.

7. DISCIPLINA DEI SOMMINISTRATI

Premio 1.000 euro massimo da rapportarsi alla presenza

Le Parti, in ragione della disposizione di cui all'art. 35, comma 3, del d.lgs. 81/2015, prevedono la determinazione dell'importo del PdP per i lavoratori utilizzati tramite contratto di somministrazione, l'erogazione di tale premio è determinato dal superamento dell'ammontare annuale degli incassi relativo alla sosta su strada registrato nell'anno di riferimento, rispetto a quanto valorizzato nell'anno precedente.

Il valore base del premio sarà pari a € 1.000,00 (mille/00).

Nel caso in cui l'eventuale lavoratore somministrato fosse stato assunto direttamente da APS, non si terrà conto del predetto capitolo 7 "Disciplina dei somministrati" ma si procederà all'erogazione del premio come lavoratori diretti recuperando, per quanto all'anzianità, ogni periodo di attività / missione in APS.

Il valore teorico del premio di cui sopra sarà proporzionato secondo i mesi di durata del rapporto di lavoro, conteggiando come mese intero la frazione pari a o superiore a 15 giorni, il premio verrà poi individualmente moltiplicato per la percentuale risultante dalla seguente tabella, in ragione delle assenze per malattia del singolo lavoratore, secondo le indicazioni fornite nel relativo certificato medico e sulla base delle regole di conteggio ai fini Inps, verificatesi nell'anno di riferimento, con esclusione delle malattie per ricovero ospedaliero e loro successiva assenza posta in essere senza soluzione di continuità ovvero delle malattie oncologiche debitamente certificate ovvero degli eventi infortunistici Inail.

Assenza (GG)	31-365	30	29	28	27	26	25	24	23	22	0-21
Premi Percentuale Spettante	40,0	46,0	52,0	58,0	64,0	70,0	76,0	82,0	88,0	94,0	100

8. DICHIARAZIONE DELLE PARTI

La RSA e le OO.SS. si impegnano espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni finanziarie, economiche e legate ai cicli di produzione, modalità esecutive, cicli di lavoro ecc. ricevute durante le fasi

negoziali e in qualsiasi altro incontro formale anche di carattere tecnico in relazione all'esecuzione del presente accordo.

Il presente verbale sarà depositato, per il tramite della prevista procedura, entro 30 giorni dalla sottoscrizione, al fine dell'ottenimento della detassazione.

Per quanto non stabilito dal presente accordo valgono le normative vigenti e il CCNL di lavoro Terziario Confcommercio e Autoferrotranvieri adottato.

9. ULTRATTIVITÀ

Ferma restando la natura temporanea dell'intesa qui sottoscritta, le Parti dispongono come, nelle more delle future negoziazioni (successive alla scadenza dell'accordo quadro), continuerà a trovare applicazione la presente intesa. In ogni caso è fatta salva la possibilità, per ciascuna delle parti, successivamente alla scadenza della presente intesa (ovvero durante il suo regime di ultrattività) di consegnare disdetta scritta con preavviso di giorni 60. In tale circostanza le parti saranno obbligate a incontrarsi entro giorni 10 dall'invio della disdetta in trattazione.

Letto, confermato e sottoscritto,

Aps Holding S.p.A.

La RSA

Sequono le firme delle OO.SS.

