

Como, 24 ottobre 2014

VERBALE DI ACCORDO

tra

Aprica S.p.A. – sede della provincia di COMO, rappresentata dai sigg.: Lorenzo Volpe, Paolo Reali, Paola Costantini

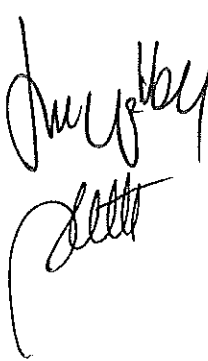
e

le OO.SS. FP-CGIL, FIT-CISL e ULTRASPORTI, FIADEL CISAL dei territori interessati, rappresentate dai sigg.:
Matteo Mandressi, Giancarlo Gambini, Giampiero Corengia, Renato Roverselli, Gigliotti
Francesco, Maurizio D'Alò, Davanzo Antonio

congiuntamente alle RSU nelle persone di:

Umberto Casale, Ivan Corbetta, Franco Panepinto, Giancarlo Mazzucchi, Pasquale Sarrapocchiello

in materia di premio di risultato per il triennio 2014/2016.



R. S. U.
Mandressi
Casale Pasquale
Sarrapocchiello
Corbetta

FP-CGIL Corp. Giancarlo

FIT-CISL Franco Panepinto

FIT-CISL Giancarlo Serli

ULTRASPORTI D'Alò

FIADEL T. Roverselli

Gigliotti

FIADEL T. Casale

Premesso che:

- in uno scenario economico caratterizzato da una forte tendenza recessiva, le Parti, nel porre maggiore attenzione all'efficienza ed alla competitività aziendale, ritengono necessario valorizzare l'apporto produttivo della società Aprica all'interno della B.U. Ambiente e del Gruppo, ed in tal senso ritengono opportuno introdurre meccanismi che possano contribuire ad elevare i livelli di redditività e di produttività complessivi;
- la procedura di rinnovo del premio di risultato (d'ora in avanti più semplicemente Premio) si è svolta con le modalità ed i tempi stabiliti dal vigente CCNL FISE Assoambiente;
- i contenuti normativi ed economici risultano in linea con quanto previsto dal CCNL medesimo;
- le Parti, nel riconfermare le previsioni dell'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e successivi protocolli in materia, ed alla luce di quanto ribadito nel CCNL, hanno individuato un sistema premiante su obiettivi aziendali in grado di assicurare qualità, efficacia ed efficienza del servizio offerto;
- in tale ottica, le Parti hanno attentamente valutato numerosi elementi rilevanti per la competitività ed i risultati legati all'andamento economico/aziendale, individuando obiettivi indirizzati al miglioramento della redditività e della produttività aziendale, in grado di coinvolgere tutto il personale dipendente in maniera diretta e positiva;

tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

1) La premessa costituisce parte integrante del presente accordo.

2) Determinazione degli obiettivi.

Nella scelta degli obiettivi, le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:

- individuazione di fattori chiari e definiti;
- definizione dell'unità di tempo di rilevazione;
- determinazione di obiettivi raggiungibili;
- semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
- notorietà dei valori del Premio conseguibile (da "0" a "X");
- impossibilità di determinare a priori l'ammontare degli importi in maturazione.

3) Obiettivi individuati.

Gli obiettivi individuati sono:

- 1 – miglioramento della Redditività;
- 2 – miglioramento della Produttività.

La definizione e la regolamentazione di tali obiettivi sono evidenziate nell'Allegato 1.

Gli obiettivi individuati presentano le seguenti caratteristiche:

- gli obiettivi di redditività (con peso 30 %) e di produttività (con peso 70 %) sono indipendenti l'uno dall'altro, contribuendo con il proprio peso specifico alla determinazione del Premio complessivo;
- relativamente all'obiettivo di redditività, vengono presi in considerazione il risultato dell'EBITDA del consolidato del Gruppo A2A (10 % del Premio complessivo) ed il risultato dell'EBITDA della Business Unit Ambiente (20 % del Premio complessivo). Il raggiungimento della soglia minima di accesso al consuntivo dell'EBITDA del consolidato del Gruppo A2A, stabilita nell'80 % del risultato, è condizione per accedere alla valutazione del risultato dell'EBITDA della Business Unit Ambiente;

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "C.C." and "2"]

- il sistema di misurazione dei risultati è determinato dagli andamenti rilevati nell'unità di tempo.

4) Informazioni, valorizzazioni, corresponsione e durata del Premio.

4a) Il presente Premio è riferito al triennio 2014/2016.

Ad inizio di ogni anno successivo al primo, le Parti potranno confermare gli indicatori individuati per il 2014 ovvero individuarne di nuovi, nel rispetto delle regole generali previste dal CCNL, dagli Accordi e dai Protocolli in materia. Analogamente potranno decidere quale peso degli indicatori di produttività potranno essere oggetto di confronto con la RSU in sede locale.

Inoltre, si terranno incontri sindacali con periodicità quadrimestrale per verificare i risultati parziali e globali degli obiettivi ed il risultato relativo all'esercizio precedente.

In considerazione dell'importanza strategica delle informazioni ricevute, sussiste l'impegno, da parte delle OO.SS. e delle RSU, al rispetto della più assoluta riservatezza.

4b) Il periodo di competenza decorre dal 1° gennaio al 31 dicembre di ogni anno e la misurazione degli indici relativi al raggiungimento degli obiettivi e la valorizzazione del Premio sarà effettuata entro il 31 maggio successivo al periodo di competenza (1°-31.12), con le specificità indicate nell'Allegato 1.

4c) La corresponsione del Premio avverrà, nel pieno rispetto delle clausole contrattuali, con la retribuzione corrisposta nel mese di giugno successivo al periodo di competenza.

Avranno diritto al Premio sia i dipendenti (sia con contratto a t.i. che a t.d.) che il personale con contratto di somministrazione, che hanno prestato la loro opera nel periodo di competenza, in forza nel mese di pagamento dello stesso.

Per i dipendenti cessati alla data di pagamento del premio, i ratei spettanti saranno corrisposti entro la fine dello stesso anno.

4d) Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori part-time la misura del Premio sarà proporzionalmente ridotta rispetto all'orario contrattualmente pattuito.

4e) In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza.

4f) Le Parti convengono che le assenze dal lavoro (escluse le assenze per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, astensione obbligatoria per maternità, permessi per donatori sangue, congedo matrimoniale, riposi giornalieri/permessi retribuiti per legge, permessi sindacali), comporteranno un riproporzionamento pro-quota per dodicesimi del Premio, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Nel mese di giugno dell'anno successivo al periodo di competenza, si procederà, nei confronti dei dipendenti che non avranno avuto riproporzionamento per assenza, alla liquidazione dell'importo (in misura uguale) della quota non corrisposta a consuntivo nell'anno precedente in funzione delle assenze individuali.

[Handwritten signatures and initials]
S. V. *[Signature]*
C. V. *[Signature]*
- 3 - *[Signature]*

4g) Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di ogni incidenza; pertanto, detto premio non avrà riflesso alcuno su altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 del c.c., le Parti convengono che le somme riconosciute a titolo di Premio sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

4h) Le Parti riconoscono che le caratteristiche del Premio così come stabilito dal presente accordo sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dai Protocolli in essere, nonché per i fini di quanto stabilito dall'art. 3, del D.L. 14.6.1996, n.318, convertito, con modificazioni, nella L. 29.7.1996, n. 402.

4i) Le Parti concordano che, ai sensi e per gli effetti della normativa afferente la decontribuzione degli accordi aziendali, il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura dell'Azienda sia presso la DTL della sede legale della società sia presso la Sede degli Enti previdenziali territorialmente competenti.

Resta inoltre inteso che, in caso di fatti incidenti in maniera sostanziale sulla ordinaria gestione aziendale (eventi straordinari, fusioni, scorpori, ecc.), le Parti si incontreranno per effettuare le relative valutazioni in ordine alle possibili ricadute sul Premio così definito.

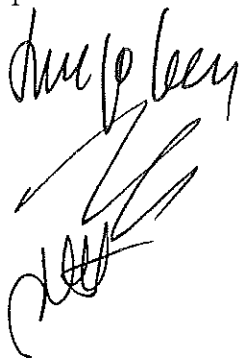
Il presente accordo ha validità triennale, decorrerà dal 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2016.

Qualora non intervenga disdetta da una delle due Parti, a mezzo raccomandata A.R., almeno tre mesi prima della scadenza, l'accordo verrà successivamente prorogato di anno in anno.

Allegati 1.

Letto, confermato e sottoscritto.

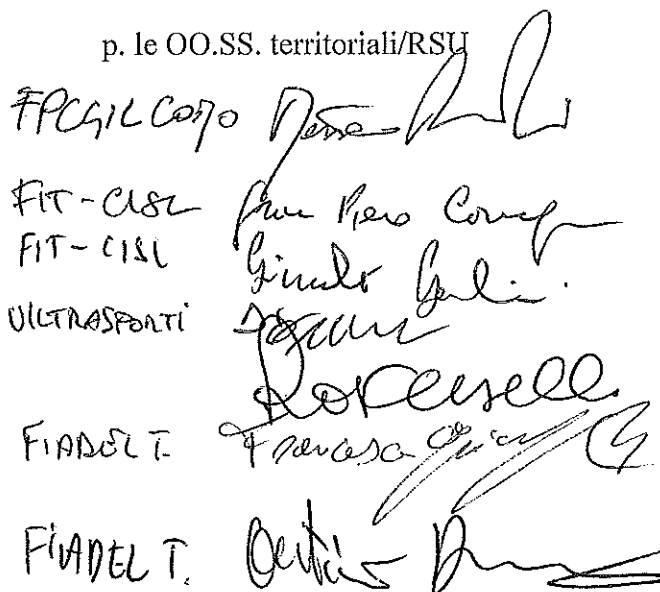
p. la Direzione aziendale



R. S. U
Michele G
Così
Sera
Rosa

p. le OO.SS. territoriali/RSU

FPCGIL Corp
FIT-CISL
FIT-CISL
ULTRASPORTI
FIADDEL T.
FIADDEL T.



Premio di produttività, risultato e partecipazione 2014-2016 – Allegato 1.

Campo di applicazione.

I dipendenti della società Aprica SpA, con contratto FISE Assoambiente, della sede della provincia di Como.

Indicatori per l'attribuzione del Premio.

La corresponsione del Premio è correlata al raggiungimento dei fattori di redditività (peso 30 %) e di produttività (peso 70 %).

Relativamente al solo obiettivo di redditività, vengono presi in considerazione per il 2014 il risultato dell'EBITDA del consolidato del Gruppo A2A (10 % del valore Premio complessivo) ed il risultato dell'EBITDA della Business Unit Ambiente (20 % del valore Premio complessivo). Il raggiungimento della soglia minima di accesso al consuntivo dell'EBITDA del consolidato del Gruppo A2A, stabilita nell'80 % del risultato, consente la valutazione del risultato dell'EBITDA della Business Unit Ambiente.

Fattore di redditività.

Il coefficiente di redditività è dato dall'EBITDA dell'anno di competenza risultante dal bilancio consolidato del Gruppo A2A e della Business Unit Ambiente.

La maturazione della quota di Premio avverrà secondo la tabella allegata.

Fattore di produttività'.

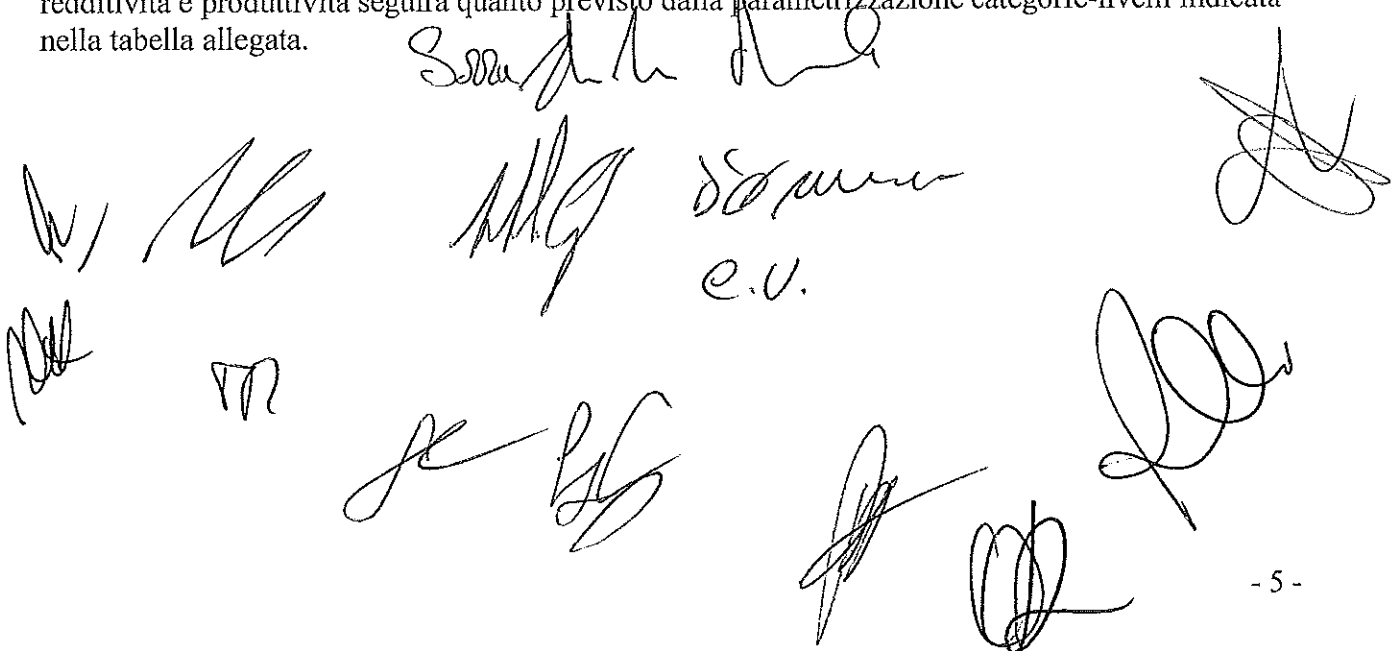
Il coefficiente di produttività è dato da tre distinti elementi:

- 1) Consuntivo della percentuale delle ore di assenza rispetto alle ore teoriche di tutto il personale (rapporto tra le ore di assenza per malattia e le ore teoricamente lavorabili); peso 40 % complessivo.
- 2) Numero di sinistri passivi (peso 20 % complessivo);
- 3) Numero di segnalazioni di anomalie sul servizio, ricevute dagli utenti, che hanno generato successivi interventi (peso 10 % complessivo);

Premio maturabile.

Gli indicatori di redditività e di produttività per il Premio vengono definiti annualmente entro il primo semestre.

Il Premio 2014 (una tantum lorda) maturabile al raggiungimento del 100% degli obiettivi di redditività e produttività seguirà quanto previsto dalla parametrizzazione categorie-livelli indicata nella tabella allegata.



PREMIO DI RISULTATO 2014-2016

1^ Tavola dell'allegato 1 del verbale di accordo del 24 ottobre 2014
 Fattore di redditività
 (100% del premio maturabile)

EBITDA GRUPPO A2A
 EBITDA Gruppo A2A (consuntivo 2013) = 1.133 M€

VARIAZIONE %	PREMIO MATURATO
SUPERIORE A +20	110
+20	110
+15	107,5
+10	105
+5	102,5
0	100
-5	97,5
-10	95
-15	92,5
-20	90
INFERIORE A -20	0

EBITDA BUSINESS UNIT AMBIENTE
 EBITDA B.U. Ambiente (budget 2014) = 227,36 M€

VARIAZIONE %	PREMIO MATURATO
SUPERIORE A +10	120
+10	120
+8	116
+6	112
+4	108
+2	104
0	100
-2	96
-4	92
-6	88
-8	84
-10	80
INFERIORE A -10	0

[Handwritten signature]

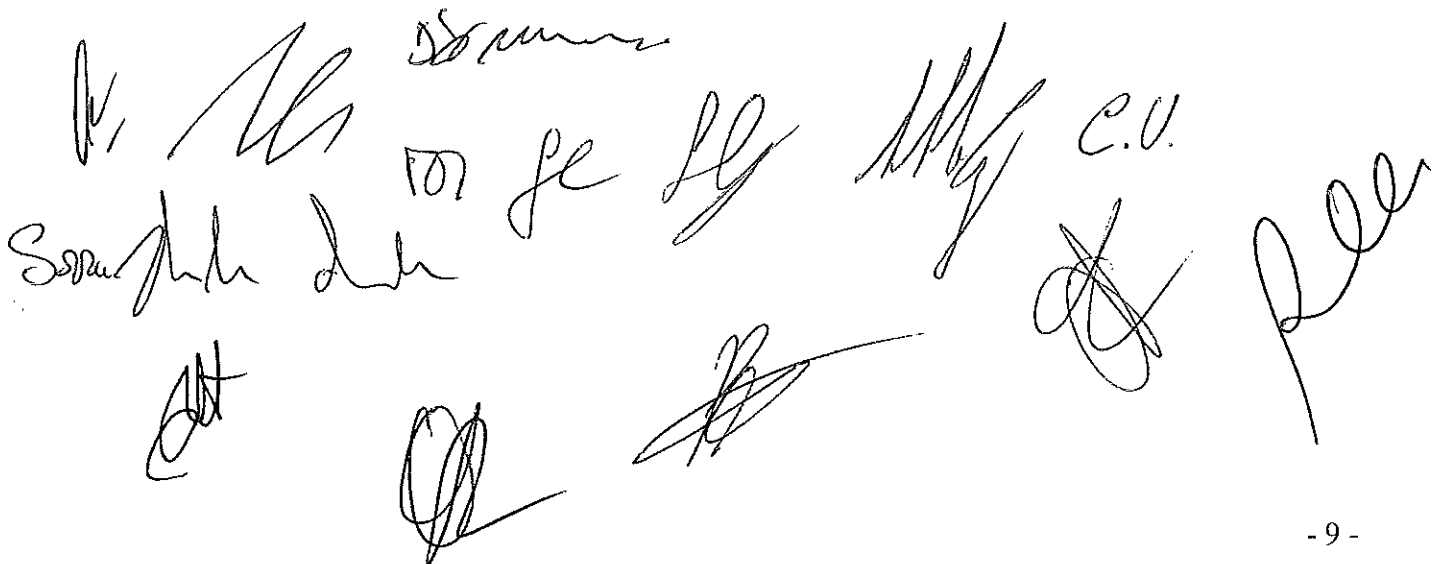
Spina *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]* *[Handwritten signature]*

Numero di sinistri passivi (proiezione 2013-2014) = 32

VARIAZIONE %	PREMIO MATURATO
SUPERIORE A +10%	0
+10	80
+8	84
+6	88
+4	92
+2	96
0	100
-2	104
-4	108
-6	112
-8	116
-10	120
INFERIORE A -10%	120

Numero di segnalazioni di anomalie sul servizio, ricevute dagli utenti, che hanno generato successivi interventi proiezione 2014 = 2537

VARIAZIONE %	PREMIO MATURATO
SUPERIORE A +15%	0
+15	80
+12	84
+9	88
+6	92
+3	96
0	100
-3	104
-6	108
-9	112
-12	116
-15	120
INFERIORE A -15%	120



 A series of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'S. P.', 'M. G.', 'C.V.', and 'P.L.', along with various scribbles and initials.

Livello	Importo target 2014 50%	Importo target 2015 80%	Importo target 2016 100%
Q	909,06	1454,496	1.818,12
8	808,945	1294,312	1.617,89
7A	728,87	1166,192	1.457,74
7B	693,095	1108,952	1.386,19
6A	659,42	1055,072	1.318,84
6B	629,03	1006,448	1.258,06
5A	597,965	956,744	1.195,93
5B	572,55	916,08	1.145,10
4A	547,69	876,304	1.095,38
4B	531,05	849,68	1.062,10
3A	514,09	822,544	1.028,18
3B	490,1	784,16	980,2
2A	488,165	781,064	976,33
2B	439,155	702,648	878,31
1	395,245	632,392	790,49