

Brescia, 10 ottobre 2014

VERBALE DI ACCORDO

tra

Aprica S.p.A. – sedi delle provincie di Bergamo, Brescia e Mantova, rappresentata dai sigg.:
Lorenzo Volpe, Paolo Reali, Paola Costantini

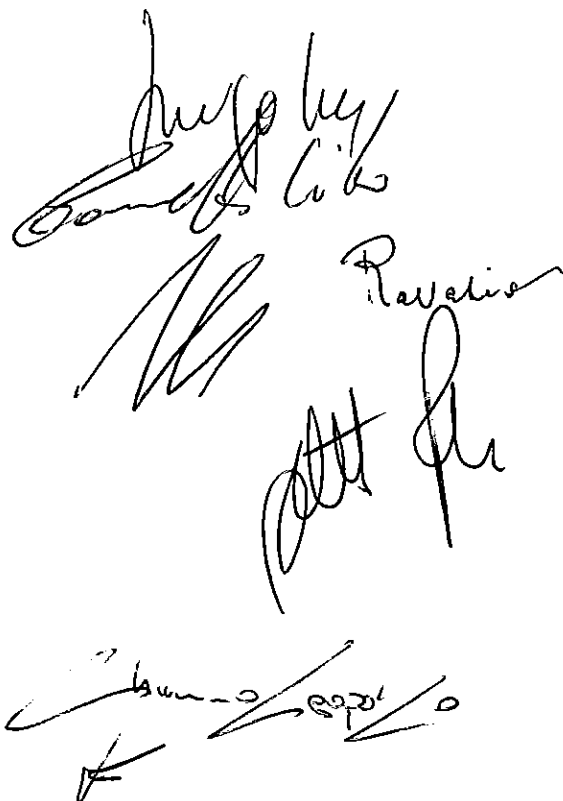
e

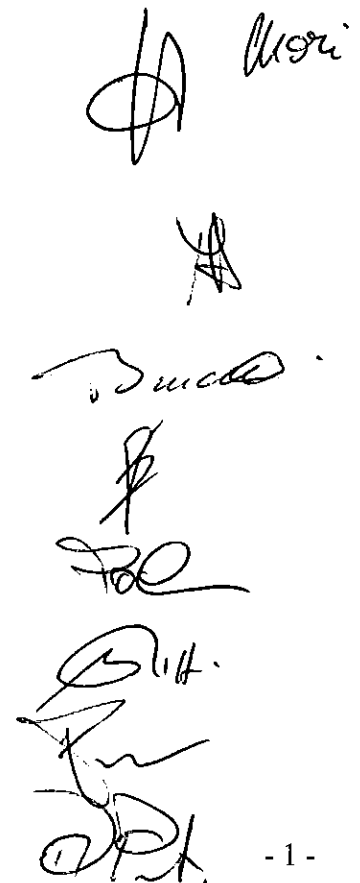
le OO.SS. FP-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI, dei territori interessati, rappresentate dai sigg.:
Chiummo Leopoldo, Polini Roberto, Drea Marco, Civera Alberto, Rizzi Mauro

congiuntamente alle RSU nelle persone di:

Ravasio Cesare, Cornolti Vito, Personeni Matteo, Fiorendi Flavio, Pustorino Paolo, Mori Massimo,
Baresi Fabrizio, Buratti Pierpaolo, Piovanelli Mario

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


Lorenzo Volpe
Paolo Reali
Paola Costantini
Ravasio
Chiummo Leopoldo
Polini Roberto
Drea Marco
Civera Alberto
Rizzi Mauro


Mori
Baresi
Buratti
Piovanelli
Fiorendi
Pustorino
Cornolti
Personeni

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 Federambiente;
- 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;

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

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

3a) 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. Il primo incontro avverrà entro il 28 febbraio 2015.

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.

3b) 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°1-31.12), con le specificità indicate nell'Allegato 1.

3c) 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.

3d) 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.

3e) In caso di passaggio di categoria nel corso dell'anno, gli importi da corrispondere saranno riferiti pro-quota all'effettiva categoria di appartenenza.

3f) 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 at the bottom of the page, including names like Carlo, Fol, Mori, Ravasio, and others.]

3g) 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.

3h) 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.

3i) 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.

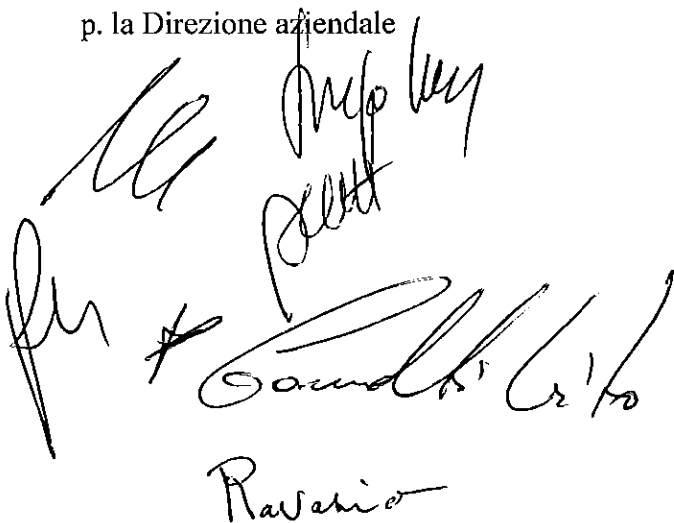
Il presente accordo ha validità triennale, decorrerà dal 1° gennaio 2014 e scadrà il 31 dicembre 2016.

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.

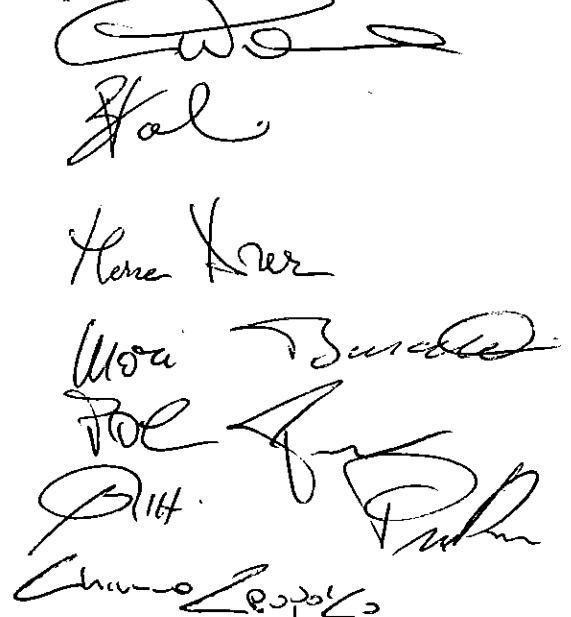
Allegati 1.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. la Direzione aziendale


Ravenna

p. le OO.SS. territoriali/RSU



Modalità' e termini di erogazione del premio di risultato.

In conformità a quanto previsto dai vigenti CCNL applicati dalle Società interessate, il Premio verrà erogato per la quota maturata sotto forma di "una tantum" con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento secondo i criteri contrattuali vigenti.

Il Premio assorbe qualsiasi corresponsione esistente allo stesso e/o analogo titolo.

Le Parti si danno atto che il presente accordo risponde alle previsioni di legge in materia di esclusione della retribuzione imponibile in quanto le eventuali erogazioni economiche sono previste dai CCNL applicati, sono incerte in termini di corresponsione e/o ammontare complessivo, sono correlate, secondo il dettato contrattuale, ad incremento di redditività e produttività.

Al verificarsi di rilevanti mutamenti (quali ad esempio eventi straordinari, acquisizioni e/o cessioni) che incidano in modo significativo sugli indicatori concordati, le Parti si incontreranno per una verifica.

Suppey
Allett
Senchi
Raverio

← A
Woz
Buad
Fol
Aut.
mb
fu

PREMIO DI RISULTATO 2014-2016

1^ Tavola dell'allegato 1 del verbale di accordo del 10 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

W.
Comitato
Dist.
Ravasio
Dist.
Pol
Mori
-7-
T. Sudda

PREMIO DI RISULTATO 2014-2016

2^ Tavola dell'Allegato 1 del verbale di accordo del 10 ottobre 2014

Fattore di produttività
(100% del premio maturabile)

Rapporto tra ore di assenza per malattia e ore teoriche di tutto il personale = 4,40% (*)

VARIAZIONE %	PREMIO MATURATO
SUPERIORE A +5	0
+5	80
+4	84
+3	88
+2	92
+1	96
0	100
-1	104
-2	108
-3	112
-4	116
-5	120
INFERIORE A -5	120

(*) Per l'anno 2014 verrà preso in considerazione il periodo luglio 2014-agosto 2013. Il dato è al lordo dei casi che al 31 gennaio 2014 avevano accumulato 250 giorni di malattia nei 1095 giorni calendariali precedenti a tale data.

In sede di consuntivo si procederà pertanto a ricalcolare il dato del 4,40% su cui verranno verificate le variazioni percentuali.

W. Lombardi
M. Petti
Ravasio

Buffa
Pol
Mori
Bucchi
Fant

AREA TERRITORIALE BRESCIA

Numero di sinistri passivi (media biennio 2012-2013) = 115

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

Numero di segnalazioni di anomalie sul servizio, ricevute dagli utenti, che hanno generato successivi interventi (proiezione 2014) = 140

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 signatures and initials]
 Ravasio

[Handwritten signatures and initials]
 DIA
 Pol
 Mori

[Handwritten signature]
 Buola
 Int

AREA TERRITORIALE BERGAMO


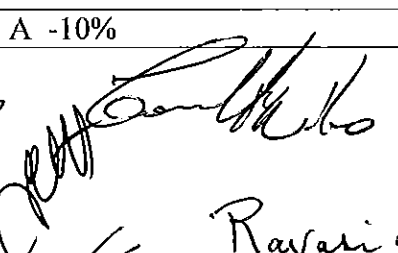

Numero di sinistri passivi (media biennio 2012-2013) = 48

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

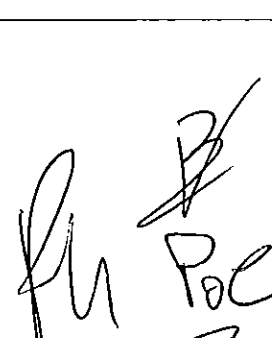
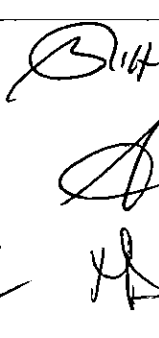
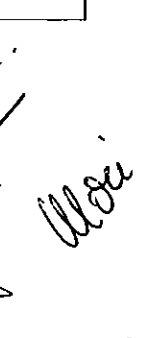
Numero di segnalazioni di anomalie sul servizio, ricevute dagli utenti, che hanno generato successivi interventi (media triennio 2011-2013) = 1796

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


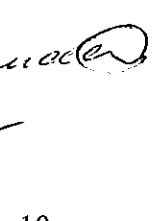
Handwritten signatures and notes:



 Ravasi

 POC

(CCNL Ambiente)	
Q	€ 1.818,12
8	€ 1.617,89
7A	€ 1.457,74
7B	€ 1.386,19
6A	€ 1.318,84
6B	€ 1.258,07
5A	€ 1.195,93
5B	€ 1.145,11
4A	€ 1.095,38
4B	€ 1.062,11
3A	€ 1.028,18
3B	€ 980,21
2A	€ 976,33
2B	€ 878,31
1	€ 790,49



 Ravasio

