

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERIODO 01.07.2017 – 31.12.2018
VERBALE DI ACCORDO TRA
COGESER S.p.A.
E RAPPRESENTANZE SINDACALI

Il giorno 16 Gennaio presso la sede della Soc. COGESER S.p.A.

tra

la Soc. COGESER S.p.A., rappresentata dall'Ing. Facchinetti Sergio Marino, Direttore Generale e dalla Dott.ssa Opizzi Chiara Responsabile Risorse Umane

e

le R.S.U. rappresentate dai Sigg. Michele Mazza e Maurizio Stabilini,

si conviene di stipulare, ai sensi dell'articolo 9 – CCNL Unico Settore Gas-Acqua 14.01.2014 e tenuto conto del successivo Rinnovo del 18 Maggio 2017, il presente accordo per la definizione di un sistema di indicatori connessi ad obiettivi di miglioramento che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile – premio di risultato – collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità.

Tale premio ha la finalità di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'Impresa ed ai benefici ottenuti dall'Impresa stessa.

1. DURATA DELL'ACCORDO

Il presente accordo avrà una validità di 18 mesi per la parte economica, ovvero dal 1 luglio 2017 al 31 dicembre 2018, ciò in ragione della variazione dell'esercizio sociale, come da nuovo Statuto approvato in data 27/10/2017.

Tale accordo avrà valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo COGESER a cui si applica il CCNL Gas-Acqua.

2. DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO.

Si concorda che per il secondo semestre 2017 (luglio – dicembre) il valore economico massimo del premio sarà pari a € 665,60 lordi (50% della paga base contrattuale del parametro 161, alla data del 30.06.2013).

Per l'anno 2018 (gennaio – dicembre) si concorda che il valore economico massimo del premio (al raggiungimento del 100% dei valori obiettivo di seguito specificati) sarà pari ad € 1.331,19 lordi, corrispondenti alla paga base contrattuale del parametro 161, alla data del 30.06.2013. Tali importi verranno rapportati al tasso d'inflazione medio per l'anno di riferimento.

Si conviene inoltre di riconoscere, sia per l'anno 2017 che per l'anno 2018 un valore Una Tantum, così come stabilito dall'Accordo di Rinnovo del CCNL settore Gas Acqua del 18 maggio 2017, che viene definito in 154€ (parametro medio 139,96).

L'ammontare del premio viene determinato considerando il numero dei dipendenti in servizio alla data di cui sopra ivi compresi i dipendenti che usufruiscono alle date sopraindicate del congedo sia facoltativo che obbligatorio per maternità ed escluse le sostituzioni dei dipendenti in ruolo.

Per il secondo semestre 2017 il valore economico del premio corrisponde a circa € 37.000

Per l'anno 2018 il valore economico del premio corrisponde a circa € 73.000

3. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO.

Tenuto conto di quanto previsto all'art. 9 del CCNL, il premio verrà erogato annualmente, in una unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo per gli esercizi di riferimento da parte degli Organi aziendali competenti.

Il premio relativo al secondo semestre 2017 verrà erogato unicamente ai dipendenti in forza alla data del 31.12.2017 (considerando il pro-rata per assunzioni nel corso del periodo di riferimento).

Il premio relativo al 2018 sarà corrisposto ai dipendenti in forza all'anno di riferimento, considerando il pro-rata per cessazioni dal servizio o assunzioni nel corso del periodo di riferimento, inclusi dipendenti assunti con contratto a tempo determinato o in somministrazione.

Ai fini fiscali le somme relative al premio di risultato risulteranno di competenza dell'esercizio in cui avviene l'erogazione. Si precisa che tali somme, ai fini IRPEF, saranno oggetto di tassazione agevolata e separata (qualora si rispettino i limiti previsti di legge), in quanto considerati incrementi di produttività aziendale.

4. INDICATORI E LIVELLI OBIETTIVO.

Si ritiene opportuno e conveniente suddividere fra:

- un indicatore di livello aziendale comune per tutti;
- indicatori specifici di area aziendale.

Indicatore di livello aziendale – EBITDA

Tale indicatore è correlato a risultati di redditività e produttività.

Si assume che la percentuale pari al 100% del valore economico del premio per il secondo semestre 2017 (SM 2017) e il riconoscimento degli Una Tantum previsti dal rinnovo del CCNL sia per l'anno 2017 che per l'anno 2018 verranno corrisposti al raggiungimento dell'EBITDA consolidato di Gruppo previsto dal Budget 01.07.2017-31.12.2017 e dal Budget 2018 (al netto di novazioni conseguenti a politiche di bilancio e variazioni negative di gradi giorno eccedenti il 10% rispetto alla media dei tre anni precedenti).

L'EBITDA posto a budget per il SM 2017 è pari a € 3.457.000

L'EBITDA posto a budget per l'anno fiscale 2018 è pari a € 5.053.000

Pertanto:

- EBITDA SM2017 raggiunto al 100% → 100% del valore economico del premio per il SM 2017 e riconoscimento Una Tantum 2017 previsto dal rinnovo del CCNL Gas Acqua del 18 maggio 2017
- EBITDA 2018 raggiunto al 100% → 100% Una Tantum 2018 previsto dal rinnovo del CCNL Gas Acqua del 18 maggio 2017

Indicatori specifici per area aziendale

Gli indicatori specifici di area sono correlati a risultati di redditività, produttività e efficienza/qualità.

Si assume che la percentuale pari al 100% del valore economico del premio per l'anno 2018 sia rapportato agli indicatori specifici di area.

3 MODALITA' DI ATTUAZIONE DELL'ACCORDO.

Ai sensi dell'art. 9 del vigente CCNL, qualora in corso di anno, o nel corso della vigenza del presente accordo, si verificano acquisizioni e/o scorpori di attività appartenenti ai settori merceologici che incidano diversamente sugli indicatori prefissati ai fini del Premio di Risultato, si procederà alla ridefinizione degli obiettivi e dei relativi indicatori in conseguenza alle variazioni rilevate.

4 INCIDENZA SULLE PRESENZE ED EVENTUALI ASSENZE SULL'IMPORTO INDIVIDUALE.

Al fine di valutare l'incidenza sulle presenze ed eventuali assenze individuali effettuate nel corso dei due periodi presi a riferimento (secondo semestre 2017 e anno 2018), verrà applicata la seguente formula:

- Per il semestre 2017:

presenza del 97% del totale giorni da lavorare per il periodo di riferimento luglio –dicembre 2017= 100% del valore economico del premio

dal 96% al 85% del totale giorni annui da lavorare = il premio viene decurtato del 1,60% ogni 1% di assenza

dal 84% sino a 0 = ogni -1% di assenza vale 1% di decurtazione

- Per l'anno fiscale 2018:

presenza del 97% del totale giorni da lavorare per il periodo di riferimento 2018 = 100% del valore economico del premio per l'anno 2018

dal 98% al 100% il premio viene aumentato del 6,66% ogni 1% di presenza

dal 96% al 85% del totale giorni annui da lavorare = il premio viene decurtato del 1,60% ogni 1% di assenza

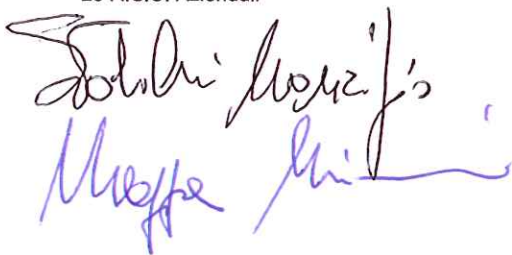
dal 84% sino a 0 = ogni -1% di assenza vale 1% di decurtazione

fatte salve le assenze obbligatorie e retribuite (maternità, ricoveri ospedalieri, infortunio, permessi sindacali, testimonianze in tribunale ecc.). Sono quindi ritenuti esclusi i congedi parentali, le aspettative, le malattie e le sue continuazioni.

Il Direttore Generale
COGESER S.p.A.



Le R.S.U. Aziendali



La Responsabile Risorse Umane
COGESER S.p.A.

