

ACCORDO SINDACALE

In data 14.11.2017

TRA Cogeme S.p.a. rappresentata dal Direttore Generale Paolo Saurgnani, con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane del Gruppo Cogeme Dr. Giovanni Gardini e del responsabile operativo Andrea Garonzi

E FP CGIL Brescia nella persone del segretario Marco Drera

Si è stipulato il seguente accordo in tema di premio di risultato.

PREMESSA:

Conformemente alle previsioni contrattuali e normative in materia di contrattazione di secondo livello, allo scopo di migliorare il servizio e la competitività delle aziende anche attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene qui prevista una contrattazione a contenuto economico, che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "premio di risultato".

La realizzazione dei suddetti obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.

Tale premio ha le finalità di:

- a) coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, competitività, produttività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- b) far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Il premio viene erogato annualmente dopo l'approvazione del bilancio consuntivo da parte degli organi aziendali.

L'accordo stipulato e le relative erogazioni debbono avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni previste dalle disposizioni vigenti in particolare con riferimento al regime di detassazione.

Applicabilità dell'Accordo

Lo schema di premio di risultato si applica ai dipendenti in forza della società Cogeme Spa, assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Durata dell'Accordo

Il presente accordo è valido per l'anno 2017



Modalità di calcolo

Valore centrale spettante :

Il valore centrale è quello utile per il calcolo del premio spettante, fissato in relazione al livello 4A CCNL servizi ambientali Utilitalia

Il calcolo del **valore centrale spettante** emerge dalle seguenti voci:

- 1) **obiettivi di redditività:** al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme Spa di MOL settore cimiteriale > 85% del valore previsto a budget per lo stesso dato, verrà erogata una somma pari a 180 €. Al di sotto di tale risultato non verrà erogata alcuna somma per questo obiettivo.
Al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme SpA di MOL settore cimiteriale = al valore previsto a budget per lo stesso dato verrà erogata una somma pari a 230 €, anziché 180 €.
Al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme SpA di MOL superiore al valore previsto a budget per lo stesso dato e fino ad un massimo del + 5%, verrà inoltre erogata una somma ulteriore da 0 € (per valore di MOL = budget) fino ad un massimo di 185 € (per valori di MOL pari o superiori al + 5% vs. MOL di budget) con progressione lineare per risultati intermedi
- 2) **obiettivi di qualità, produttività, competitività, efficacia ed efficienza (vedi all. 1):** al conseguimento dei risultati connessi a tutti gli obiettivi annuali sarà erogata al massimo, una somma pari a 775 €. L'allegato 1 descrive gli obiettivi definiti per i diversi settori aziendali e si intende parte integrante del presente accordo.

Le Parti concordano poi di individuare una formula premiale aggiuntiva per coloro che risultano nel corso dell'anno essere stati più assiduamente presenti al lavoro, con un ridotto ricorso ad assenze per malattia.

Viene prevista, la seguente erogazione, sempre riferita al livello centrale :

- per coloro che hanno una presenza assidua nell'anno misurabile con < 7 giorni di assenza di malattia (< 8 gg. per prestazioni su 6 gg. settimanali): 120 €
- per coloro che hanno una presenza assidua nell'anno misurabile con giorni di assenza di malattia nell'anno tra 7 gg. (7° compreso, 8° compreso per prestazioni su 6 gg.) e 12 gg (12° compreso, 14° compreso per prestazioni su 6 gg.) : 60 €

Nessuna somma premiale potrà esser erogata per coloro che superano il limite suindicato.

Per assenze per malattia si intendono solo quelle debitamente certificate secondo le leggi vigenti, comunque diverse da ricoveri o infortuni sul lavoro;

Tale forma premiale aggiuntiva sarà erogata con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo in forma anticipata rispetto al pagamento del premio di risultato totale spettante, come previsto al punto termini e modalità di erogazione.

Tenuto conto anche del premio presenza, il premio massimo erogabile spettante al valore centrale (4A livello ccnl servizi ambientali utilitalia) sarà pari pertanto a **1.310 €**

Scala parametrica e valori spettanti per livello contrattuale:

Ottenuto il valore spettante per il livello centrale, si applica la scala parametrica concordata (all. 2) per determinare i premi lordi annui spettanti per ogni livello contrattuale.

Termini e modalità di erogazione del premio

Il premio verrà erogato sotto forma di una somma una-tantum, di norma con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte degli organi aziendali, in un'unica soluzione.

Come previsto dal CCNL gas-acqua vigente applicato le Parti si danno atto che il premio di risultato non è previsto nelle voci di retribuzione annua da prendere a base per la determinazione del TFR.

Il premio di risultato verrà erogato ai dipendenti in termini proporzionali all'effettiva presenza in servizio nell'anno di applicazione, tenuto conto del livello contrattuale posseduto durante i mesi dell'anno.

Sono qui considerate quale effettiva presenza le assenze per ferie, recuperi, riposi e permessi compensativi, infortuni sul lavoro, assenze per maternità (limitatamente all'astensione obbligatoria), permessi concessi ai donatori di sangue, permessi concessi ai donatori di midollo osseo, ricoveri ospedalieri, permessi L.104, congedi matrimoniali, permessi sindacali. I casi di malattie invalidanti che comportano periodi di assenza prolungata saranno oggetto di confronto preventivo con OOSS, su mandato dei lavoratori interessati.

I lavoratori part-time riceveranno il premio per la quota di orario applicata per accordo individuale nel corso dell'anno. Si terrà conto nell'erogazione degli eventuali passaggi di livello ottenuti in corso d'anno che daranno accesso, dal momento del passaggio di livello, al premio previsto per il livello superiore.

In caso di dimissioni presentate all'azienda entro l'anno di competenza del premio, al dipendente dimissionario non spetterà alcuna somma a titolo di premio di risultato per l'anno in questione.

Quanto sopra non si applica tuttavia a coloro i quali presentano le proprie dimissioni negli ultimi 3 mesi dell'anno, anche se assunti a tempo determinato.

Quanto sopra previsto non si applica peraltro nei casi di dimissioni per pensionamento o assunzioni/cessioni di contratto di lavoro individuali da e verso società controllate e/o collegate, nei quali casi i dipendenti potranno avere accesso al premio secondo le regole dei colleghi non dimissionari.

In ogni caso non rientrano nella fattispecie delle dimissioni i trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda ex art. 2112 c.c.

Ai dipendenti assunti con contratto a tempo determinato, il premio verrà erogato solo a fronte di almeno 6 mesi di effettiva prestazione lavorativa nell'anno di riferimento, anche non continuativi.

In tema di politiche di welfare e di sostegno alle famiglie, Le parti, in applicazione della normativa vigente introdotta dall'art 1. c.190 L.208/2015, concordano la possibilità di destinare, su richiesta del dipendente, quote del suddetto premio di risultato fino al raggiungimento del totale erogabile, qualora spettante, al piano di welfare aziendale che sarà attivato dall'azienda.

Quanto sopra, in conformità comunque alle disposizioni di legge vigenti, con riferimento alle previsioni dell'art 51 TUIR vigente.

Verranno destinate al piano welfare aziendale tipologie di spese previste dalla normativa applicabile. Si evidenziano a titolo esemplificativo:

1870
S. J. A.

[Redacted]

[Redacted]

4 A-B	145
-------	-----



