



ACCORDO SINDACALE

In data 28/06/2016

Tra Cogeme Spa, rappresentata dal Direttore Dr. Paolo Saurgnani, con l'assistenza del Responsabile del Personale & Organizzazione di LGH Dr. Giovanni Gardini,

E

FP CGIL BRESCIA

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 prevista una contrattazione **annuale** 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 fiscali e contributive previste dalle disposizioni vigenti in particolare con riferimento al regime di detassazione e decontribuzione.

Applicabilità dell'Accordo

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

Durata dell'Accordo

Il presente accordo è valido per il periodo 1.1.2016– 31.12.2016.

Modalità di calcolo

Valore centrale spettante :

Il valore centrale è quello utile per il calcolo del premio spettante, fissato in relazione al livello centrale 4 CCNL Igiene Urbana.

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

- 1) **Area dell'obiettivo di redditività:** al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme SpA del MOL settore Cimiteriale $\geq 85\%$ del valore previsto a budget annuale per lo stesso dato, verrà erogata una somma pari a 200 €. Al di sotto di tale risultato non verrà erogata alcuna somma per questa area.
- 2) **Area degli obiettivi di qualità, produttività, competitività, efficacia ed efficienza (vedi all. 1/):** al conseguimento dei risultati connessi agli obiettivi annuali sarà erogato al massimo una somma pari a 775 €. L'allegato 1 diviene parte integrante del presente accordo.
- 3) **Area degli obiettivi di redditività extra:** al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme SpA di MOL superiore al valore previsto a budget annuale per lo stesso dato ($> 100\%$) e fino ad un massimo del $+15\%$, verrà erogata una somma da 0 € (per 100%) fino ad un massimo di 100 € (per valori pari o superiori al $+15\%$) con progressione lineare per risultati intermedi.

Il pieno conseguimento degli obiettivi delle aree 1) 2) e 3) genera quindi il 100% del valore centrale.

Il premio massimo raggiungibile per il valore centrale sarà pari a 1.075 €.

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 2015 misurabile con < 7 giorni di assenza di malattia: 100 €

per coloro che hanno una presenza assidua nell'anno 2015 misurabile con giorni di assenza di malattia nell'anno tra 7 gg. (7° compreso) e 12 gg (12° compreso) : 50 €

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; sul punto si veda anche quanto chiarito sul concetto di assenze nei termini e modalità di erogazione del premio.

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 spettante, come previsto al punto termini e modalità di erogazione.

Il premio massimo erogabile spettante al valore centrale sarà pari pertanto a 1.175 €

Scala parametrica e valori spettanti per livello contrattuale:

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

Termini e modalità di erogazione del premio

Fermo restando quanto sopra indicato il premio verrà erogato sotto forma di una somma un tantum, di norma con le competenze del mese successivo all'approvazione del bilancio da parte degli organi aziendali, ad eccezione della quota legata alla presenza che verrà erogata nel mese di Marzo 2017.

Come previsto dal CCNL vigente applicato le Parti si danno atto che il premio di risultato non è attualmente previsto nelle voci di retribuzione annua da prendere a base per la determinazione del TFR. Qualora applicabili, il premio di risultato beneficerà del regime vigente di decontribuzione e detassazione, in quanto stabilito in relazione ad incrementi di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa ed altri elementi di competitività, innovazione e redditività dell'impresa.

Il premio 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 RSU, su mandato dei lavoratori interessati.

I lavoratori part-time riceveranno il premio per la quota di orario applicata per accordo individuale. 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/trasferimenti infragruppo e da e verso Cogeme SPA e società del gruppo LGH o società ad esso collegate, nei quali casi i dipendenti avranno accesso al premio secondo le regole dei colleghi non dimissionari.

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.

Nel rispetto di quanto sopra resta applicabile ogni altra disposizione dei CCNL applicati in tema di erogazione del premio di risultato.

Cogeme SPA

FP Cgil

All. 2 SCALA PARAMETRALE

LIV.	Parametro
1	100
2	120
3	130
4	145
5	165
6	180
7	190
8	200
Q	210