

## ACCORDO SINDACALE

In data 25.10.2022

TRA COGEME SPA rappresentata dal Direttore Generale Dr. Paolo Saurgnani con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane di Gruppo Dr. Giovanni Gardini

E FP CGIL Brescia e FILCTEM CGIL Brescia nelle persone delle segretarie Roberta Meazzi e Patrizia Moneghini

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 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, qualità, innovazione, produttività, efficienza; 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.

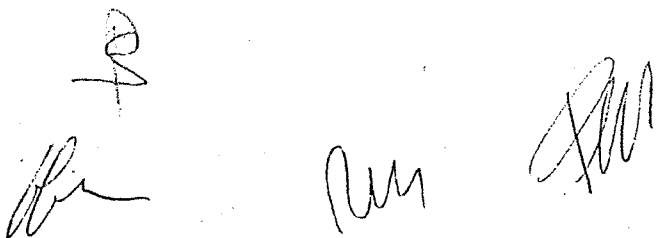
L'accordo stipulato e le relative erogazioni hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione delle agevolazioni previste dalle disposizioni vigenti, anche in riferimento al regime di detassazione e ai benefici applicabili al piano welfare aziendale.

### **Applicabilità dell'Accordo**

Lo schema di premio di risultato si applica a tutti i dipendenti in forza della società Cogeme SpA, di tutte le sedi operative, assunti a tempo indeterminato o a tempo determinato.

### **Durata dell'Accordo**

Il presente accordo è valido per il triennio 2022-2024.



## Modalità di calcolo

### Valore centrale spettante

Il valore centrale utile per il calcolo del premio di risultato spettante è fissato in relazione al livello 3 CCNL gas-acqua e al livello 4B/4A CCNL dei servizi ambientali Utilitalia e al livello C1 per il settore funerario

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  $\geq$  del valore previsto a budget per lo stesso dato, verrà erogata una somma pari a 265 €. Al di sotto di tale risultato non verrà erogata alcuna somma per questo obiettivo.  
Inoltre, al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme SpA di MOL superiore al valore previsto a budget per lo stesso dato e fino al + 5%, verrà erogata una somma ulteriore da 0 € (per valore di MOL = MOL budget) fino ad un massimo di 150 € (per valori di MOL pari o superiori al + 5% vs. MOL di budget), con progressione lineare per risultati intermedi.  
Il valore del MOL da considerare sarà calcolato al netto di poste eccezionali legate ad eventi non ricorrenti.
- 2) **obiettivi di incremento di qualità, innovazione, produttività ed efficienza (all.1):** al conseguimento dei risultati connessi ai diversi obiettivi annuali, sarà erogata, al massimo, la seguente somma:  
965 € per anno 2022, 1.005€ per 2023 e 1.045 per 2024.  
L'allegato 1 descrive per ogni anno 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 piu' 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 per questa ultima voce 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 insieme all'erogazione complessiva, come previsto al punto termini e modalità di erogazione.

**Tenuto conto anche del premio di assidua presenza, il premio massimo erogabile spettante al valore centrale sarà pari pertanto alle seguenti somme lorde :**

**1.500 € per 2022, 1.540 € per 2023 1.580 € per 2024**

Le Parti si danno atto che i benefici fiscali applicabili al premio opereranno alla realizzazione di almeno uno dei diversi obiettivi sopra descritti.



### Scala parametrica e valori spettanti per livello contrattuale

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

### **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.

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 RSU, 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, 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. Parimenti non si applica peraltro nei casi di dimissioni per pensionamento e per eventuali passaggi individuali di personale da e verso società controllate e/o collegate, qualora attuabili per normativa vigente, nei quali casi i dipendenti potranno avere accesso al premio secondo le regole dei colleghi non dimissionari.

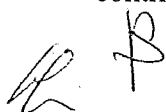
In ogni caso non si applicano le modalità descritte per le dimissioni ai passaggi di personale nell'ambito di trasferimenti d'azienda o di rami d'azienda ex art. 2112 c.c.

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 e s.m.i, e con riferimento alle previsioni dell'art 51 TUIR vigente, al maturare dei risultati previsti per i diversi obiettivi del premio di risultato, concordano di destinare al piano di welfare aziendale che sarà attivato dall'azienda, qualora spettanti, su richiesta del dipendente, quote del suddetto premio di risultato, fino anche al raggiungimento del totale individuale erogabile.

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

- contributi una tantum al fondo pensione di settore



- spese per opere e servizi sostenute dal dipendente per finalità di educazione, istruzione, (es. spese per rette scolastiche, rimborso libri scolastici, asili nido) ricreazione (es. attività per bambini, biglietti per eventi culturali, ingressi al cinema o altre convenzioni)
- spese per servizi di educazione ed istruzione, anche in età prescolare, compresi servizi integrativi di mensa connessi, frequenza di ludoteche e centri estivi ed invernali, borse di studio a favore dei familiari
- spese mediche da rimborsare sostenute nell'anno di erogazione del premio
- buoni per l'acquisto di beni e servizi agevolati fiscalmente nei limiti di legge vigenti.

Sarà comunque cura dell'azienda di illustrare a parti sindacali l'organizzazione del proprio piano welfare e l'attività di comunicazione e spiegazione del piano stesso.

Per garantire piena spendibilità delle quote convertite e incentivare il ricorso al Piano welfare, le Parti concordano inoltre quanto segue:

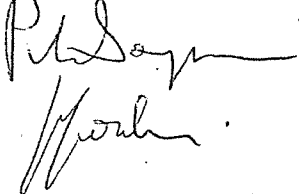
- in caso di opzione di conversione, qualora il dipendente non abbia provveduto entro fine novembre alla scelta e alla spesa prevista nel piano welfare ad esaurimento del proprio c.d. conto welfare, la parte residuale non allocata verrà pagata dall'azienda con il cedolino del mese di dicembre per i non iscritti ai fondi di previdenza complementare di settore; per gli iscritti opererà tale soluzione qualora non facciano pervenire alla funzione Risorse Umane richiesta di devoluzione al Fondo entro il 7 dicembre,
- per favorire accesso alla conversione del premio in piano welfare per quote significative le Parti concordano che per ogni dipendente che abbia esercitato opzione di conversione del proprio premio per una quota pari o superiore a 250 €, l'azienda erogherà una quota welfare aggiuntiva pari al 15% della quota di premio che risulterà effettivamente convertita in welfare, provvedendo ad adeguare il portale a questa premialità ulteriore.

Eventuali revisioni, integrazioni e specifiche su questi punti saranno oggetto di specifica regolamentazione tra le Parti.

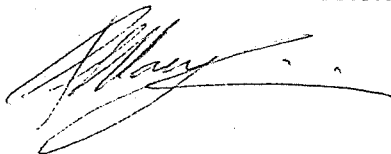
Prima del pagamento del premio spettante e comunque indicativamente entro il giorno 10 del mese di erogazione, l'azienda richiederà ai dipendenti di manifestare la propria scelta di ricevere o meno il valore del premio con l'accesso al piano welfare.

Il presente accordo avrà validità a seguita dell'avvenuta ratifica da parte dell'assemblea dei lavoratori.

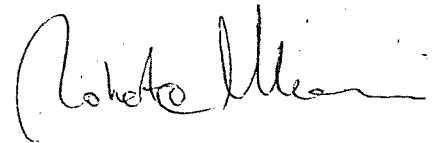
COGEME SPA



FILCTEM CGIL Brescia



FP CGIL Brescia



allegato 2: CALCOLO VALORI EROGABILI PER LIVELLO - premio di risultato 2022-2024 Cogeme S.p.A.

scala parametrica

CCNL GAS-ACQUA		CCNL SERVIZI AMB.UTILITALIA		CCNL SERVIZI CIMITERIALI UTILITALIA	
LIV.	par.accordo PDR Cogeme SpA	LIV.	par.accordo PDR Cogeme SpA	LIV	par.accordo PDR Cogeme spa
1	100	1 A e B	80	D3	80
2	130	2 A e B	100	D2	100
3	145	3 A e B	120	D1	120
4	155	4 A e B	130	C2 e C3	130
5	165	5 A e B	145		145
6	180	6 A e B	165	B2	165
7	190	7 A e B	180	B1	180
8	200	8	190	A2	190
Q	210	Q	200	A1	200
			210	Q	210

OPERAZIONI DA SEGUIRE PER IL CALCOLO

1) IL VALORE CENTRALE MEDIO EROGABILE LORDO HA UN PARAMETRO DI 145 = LIV. 3 GAS-ACQUA / 4A e B CCNL SERV. AMB. UTILITALIA / C1 CCNL SERV. CIMITERIALI UTILITALIA

2) SI APPLICANO I PARAMETRI DELLA SCALA CONCORDATA PER TROVARE I VALORI EROGABILI PER GLI ALTRI LIVELLI

ES. LIV. 6 GAS-ACQUA : (valore erogabile / 145) \* 180

*[Handwritten signatures]*



ALLEGATO 1 - PREMIO DI RISULTATO COGEME SPA: OBIETTIVI DI INCREMENTO DI QUALITA', PRODUTTIVITA', INNOVAZIONE ED EFFICIENZA

ANNO 2022

n.ob.	area	descrizione obiettivo	peso	minimo	punti	massimo	punti
1	Cimiteri	Obiettivo di incremento di efficienza: attività di censimento e inserimento nel programma interno, per i cimiteri di Passirano (capoluogo, poi fraz. Montorio, Carnignone), di Torbole e Roncadelle. % del censimento, entro 31/12/2022	20%	≥60%	10	≥80%	20
2	Cimiteri	Obiettivo di incremento di efficienza: % Esumazioni e Esumazioni gestiti internamente in incremento vs % 2021; parametro % sul totale del dato 2022 (escluse dal conteggio le 165 esumazioni previste per l'inizio del cantiere di ampliamento di SGL) con l'esecuzione del ripristino di tutti i manufatti (spallete e cordoli) ove necessario senza l'ausilio di maestranze esterne	30%	≥65%	10	≥80%	20
3	Cimiteri	Obiettivo di innovazione: scansione della documentazione e inserimento nel nuovo software gestionale, relativa a tutti i funerali e a tutte le operazioni svolte nel 2022, per almeno l'80% dei contratti di concessione sottoscritti	20%	entro il 31/03/2023	15	entro il 28/02/2023	30
4	Sedi	Obiettivo di incremento di efficienza: % di interventi eseguiti di manutenzioni edili ordinarie sedi per attività non appaltate entro le 48h successive alla segnalazione ricevuta e con primo sopralluogo entro le 24h successive alla segnalazione. Da gennaio 2022	5%	≥70%	5	≥90%	5
5	Sedi	Obiettivo di incremento di efficienza: % di interventi eseguiti di manutenzioni edili ordinarie su casette dell'acqua area ovest (sede di Rovato) nell'ambito del contratto di maintenance fra Cogeme Spa e Acque Bresciane	5%	≥70%	5	≥90%	5
6	Finanza di gruppo	Ottenimento finanziamento BEI	10%	entro il 31 dic 2022	5	entro il 31 ottobre 2022	10
7	Segreteria/legale	Obiettivo di innovazione area segreteria/legale: estensione piattaforma gestione documentale "Governance-Exec" ai CDA delle altre società del Gruppo ed agli ODV di Cogeme SPA e delle altre società del Gruppo (salvo AB). Minimo - Società del Gruppo; Massimo - anche ODV società Gruppo Cogeme (tranne AB)	10%	CDA soc gruppo	5	anche ODV (tranne AB)	10

100%

55

100