

ACCORDO SINDACALE

In data 13 giugno 2025

TRA

Cogeme S.p.A. rappresentata dal Presidente Giacomo Fogliata con l'assistenza del Responsabile Risorse Umane & SGI Daniela Zamboni;

E

FP CGIL e FILCTEM CGIL Brescia nelle persone delle Segretarie Sig.ra Roberta Meazzi e Sig.ra Patrizia Moneghini

si è stipulato il seguente accordo in tema di premio di risultato (di seguito anche "PDR").

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 un'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

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di Cogeme S.p.A., con contratto di lavoro subordinato, sia esso a tempo indeterminato che determinato.

Nei confronti dei lavoratori a tempo determinato, il premio spetta solo se il rapporto di lavoro ha avuto una durata complessiva di almeno sei mesi, anche non continuativi, nell'anno di riferimento.

I lavoratori in somministrazione potranno beneficiare del PDR secondo le condizioni stabilite dal presente accordo, compatibilmente con la disciplina legislativa e contrattuale applicabile.

Durata dell'accordo

Il presente accordo è valido per il **triennio 2025-2027**.

Modalità di calcolo e indicatori

Il valore centrale utile per il calcolo del premio di risultato spettante è fissato in relazione al livello 3 CCNL gas-acqua, 4A 4B CCNL igiene ambientale e C1 del CCNL servizi funerari.

Il calcolo del valore centrale spettante emerge dalle seguenti voci:

1) Obiettivi di redditività: al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme S.p.A. di MOL $>/=$ del valore previsto a budget per lo stesso dato, verrà erogata una somma pari a 280 €. Al di sotto di tale risultato non verrà erogata alcuna somma per questo obiettivo. In aggiunta, al conseguimento del risultato di bilancio di Cogeme S.p.A. 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 di budget) fino a un massimo di 150 € (per valori di MOL pari o superiori al + 5% vs. MOL di budget), con progressione lineare per i risultati intermedi.

Il valore del MOL da considerare sarà calcolato al netto di poste eccezionali legate ad eventi non ricorrenti.

2) Obiettivi di qualità, innovazione, produttività ed efficienza (all.1): al conseguimento dei risultati connessi ai diversi obiettivi annuali, sarà erogata, al massimo, la seguente somma:

1.145 € per anno 2025, 1.215€ per 2026 e 1.285€ per 2027.

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 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 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 (3 livello gas-acqua, 4A 4B CCNL igiene ambientale e C1 del CCNL servizi funerari) sarà pari pertanto alle seguenti somme lorde:

1.695 € per 2025, 1.765 € per 2026, 1.835 € per 2027

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

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 dai CCNL vigenti applicati, 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 è erogato al personale in servizio, in proporzione al numero dei mesi di presenza effettiva, sia con prestazione lavorativa in sede sia in modalità smart-working, maturati nel corso dell'anno. L'importo da erogare è calcolato in dodicesimi, calcolando come mese intero le frazioni di mese superiore a 15 (quindici) giorni di vigenza del contratto di lavoro. Per presenza effettiva si intende in generale il periodo di vigenza del contratto di lavoro che preveda lo svolgimento dell'attività, comprensiva, quindi, di tutti gli istituti di assenza riconosciuti per legge e dalla contrattualistica aziendale di primo e secondo livello.

Al personale neoassunto è riconosciuto il premio in proporzione ai mesi lavorati.

Per coloro che alla stipula del contratto cesseranno il rapporto di lavoro con l'azienda, non spetterà alcuna somma a titolo di premio di risultato per l'anno in questione, salvi i casi di pensionamento, di dimissioni negli ultimi 3 (tre) mesi dell'anno e per eventuali passaggi individuali di personale da e verso società controllate e/o collegate.

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.

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, per l'intero periodo di competenza annuale, al premio previsto per il livello superiore.

Welfare

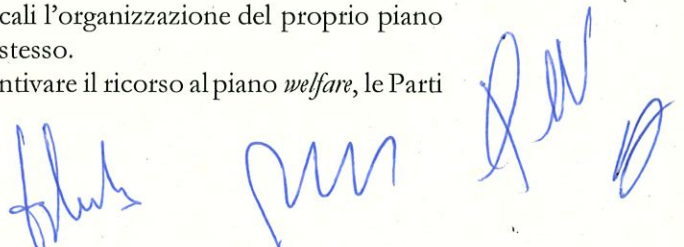
In conformità all'art 51 del TUIR e alle previsioni di legge in materia di *welfare* aziendale, il lavoratore potrà optare per la conversione totale o parziale del premio di risultato in servizi *welfare*, mediante l'utilizzo degli strumenti di selezione degli stessi che il datore di lavoro metterà a disposizione.

I servizi di *welfare* includeranno, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- contributi una tantum al fondo pensione di settore Pegaso;
- spese per opere e servizi sostenute dal dipendente per finalità di educazione, istruzione, (es. spese 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 e 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 al fondo di previdenza complementare Pegaso; per gli iscritti a Pegaso opererà tale soluzione qualora non facciano pervenire alla funzione Risorse Umane richiesta di devoluzione al Fondo entro il 7 dicembre dell'anno di competenza. Qualora la parte residuale non allocata sia inferiore ad euro 40,00, tale importo non verrà corrisposto o non destinato alla previdenza complementare.
- ✓ 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, l'azienda la 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.

Patrizia Monesi
Roberto Alessi
di
Spum...