

PREMIO DI RISULTATO PER L'ANNO 1.07.2016/30.06.2017

VERBALE DI ACCORDO TRA

COGESER S.p.A.

E RAPPRESENTANZE SINDACALI

Il giorno 8 Marzo 2017 presso la sede della Soc. COGESER S.p.A.

tra

la Soc. COGESER S.p.A., rappresentata dall'Ing. Facchinetti Sergio, Direttore Generale e dal Dott. Di Lauro Edmondo, 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 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 ha validità **annuale** per la parte economica, ovvero dal 1 luglio 2016 al 30 giugno 2017. Le parti, considerato lo slittamento dell'approvazione del bilancio preventivo 2016/2017, il quale ha causato un ritardo nella presentazione e validazione degli obiettivi dell'anno, concordano che in via del tutto eccezionale, per gli stessi, venga preso in considerazione esclusivamente il semestre dal primo gennaio al 30 giugno 2017.

Tale accordo avrà valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo COGESER.

2. DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO.

Si concorda che per l'anno 2016/2017 il valore economico del premio è pari ad € 1.331,19 corrispondente alla paga base contrattuale del parametro 161 alla data del 30.06.2013.

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 l'anno 2016/2017 il valore economico del premio corrisponde a circa € 65.000.

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 da parte degli Organi aziendali competenti.

Il premio di risultato sarà erogato a tutti i dipendenti il cui rapporto di lavoro sia durato almeno 8 mesi dalla data del 1 Luglio 2016.



Detto premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza all'anno di riferimento, considerando il pro-rata per per assunzioni nel corso dell'anno stesso.

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 – Utile Netto Consolidato

Tale indicatore è correlato a risultati di redditività e produttività. Relativamente a tale indicatore, si prevede un valore residuale del 10% del valore economico del premio.

Il valore dell'utile netto consolidato fissato a Budget 2016/2017 è pari a € 361.000. Pertanto:

UTILE NETTO \geq € 361.000 \rightarrow 100% del 10%

UTILE NETTO $<$ € 361.000 \rightarrow 0% del 10%

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 90% del valore economico del premio sia rapportato agli indicatori specifici di area.



5. 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.

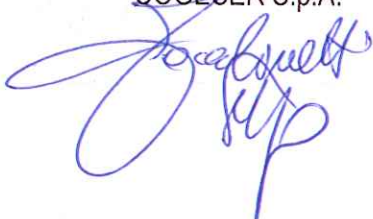
6. INCIDENZA SULLE PRESENZE ED EVENTUALI ASSENZE SULL'IMPORTO INDIVIDUALE.

Al fine di valutare l'incidenza sulle presenze ed eventuali assenze individuali effettuate nel corso d'anno, si pone riferimento la seguente formula:

presenza del 97% del totale giorni annui da lavorare = 100% del premio
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 ritenute esclusi i congedi parentali, le aspettative, le malattie e le sue continuazioni. Per quanto riguarda le assenze per malattia, verranno prese in considerazione le assenze a partire dal 1 Luglio 2016.

Il Direttore Generale
COGESER S.p.A.



Il Responsabile Risorse Umane
COGESER S.p.A.



Le R.S.U. Aziendali

