

PREMIO DI RISULTATO PER IL PERIODO 01.01.2021 – 31.12.2023

VERBALE DI ACCORDO TRA  
COGESER S.p.A.  
E RAPPRESENTANZE SINDACALI

Il giorno 27 Aprile 2021 presso la sede della Soc. COGESER S.p.A.

tra

la Soc. COGESER S.p.A., rappresentata dall'Ing. Facchinetti Sergio Marino, Direttore Generale e dalla Dott.ssa Opizzi Chiara Responsabile Risorse Umane

e

le R.S.U. rappresentate dai Sigg. Mauro Cremonesi e Santino Parma,

si conviene di stipulare, ai sensi dell'articolo 9 – CCNL Unico Settore Gas-Acqua 07.11.2019, 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 avrà una validità **triennale** per la parte economica (dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2023) e **annuale** per la definizione degli obiettivi.

Tale accordo avrà valenza trasversale su tutto il personale del Gruppo COGESER a cui si applica il CCNL Gas-Acqua.

### 2. DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO DEL PREMIO.

Si concorda che per il periodo di riferimento di cui sopra, 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.

Tenuto conto di quanto previsto dal CCNL Gas Acqua del 7 novembre 2019, si prevede un incremento "una tantum" legato ad obiettivi di produttività/redditività/competitività, pari a € 238 (importo complessivo su parametro medio 143,53), riferito all'anno 2021 da erogare nell'anno successivo.

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 2021 il valore economico del premio corrisponde a circa € 80.000.

### 3. WELFARE

La Legge n. 208 del 28 dicembre 2015 e il successivo Decreto interministeriale del 25 Marzo 2016, e come peraltro chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 28/E del 15 giugno 2016, hanno previsto una tassazione agevolata con imposta sostitutiva del 10% sulle somme erogate a titolo di premio di risultato, i cui limiti sono stati elevati dalla Legge n. 232 dell'11 Dicembre 2016 fino ad euro 3.000 (tremila/00) in favore dei lavoratori titolari di reddito di lavoro dipendente non superiore nell'anno precedente a quello di percezione delle somme agevolate ad euro 80.000 (ottantamila/00). Il quadro normativo di cui sopra ha inoltre previsto, attraverso la sottoscrizione di un contratto aziendale, la possibilità che per scelta volontaria del lavoratore rientrando nei suddetti limiti, lo stesso possa fruire del premio di risultato, in alternativa alla corresponsione in denaro, in tutto o in parte in opere e servizi di welfare, usufruendo della totale detassazione per la quota parte opzionata in servizi di welfare.

Pertanto, in riferimento a quanto sopra esposto, le parti hanno ritenuto di introdurre nel presente accordo la facoltà per il lavoratore avente diritto, di scegliere di fruire una quota del premio di risultato in forma di opere e servizi di welfare, beneficiando così del vantaggio fiscale, secondo le seguenti opzioni:



- Erogazione del premio di risultato in forma esclusivamente monetaria.
- Conversione in tutto o in parte del premio di risultato in forma di opere e servizi.

I dipendenti che, avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa, avranno scelto la conversione del premio di risultato in servizi di welfare, riceveranno dalla Società un **"Bonus Welfare"** aggiuntivo del valore fisso e predeterminato pari al **14%** del valore della quota di premio convertito, che sarà accreditato sul conto welfare e potrà essere esclusivamente utilizzato per la fruizione dei servizi e delle prestazioni welfare previste.

Nel rispetto di quanto previsto dall'art. 51 del T.U.I.R., la Società metterà a disposizione dei lavoratori che avranno deciso di convertire una quota del Premio in opere e servizi di Welfare, uno specifico "paniere" di beni e servizi compiutamente indicati nell' allegato 1, da intendersi parte integrante del presente Accordo.

In un'ottica di miglioramento continuo della cultura welfare aziendale, il Gruppo Cogeser riconosce un ulteriore **"Conto Welfare"**, ad ogni dipendente in forza nel mese di gennaio dell'anno di riferimento, di importo pari a € 120,00 all'anno ai sensi degli artt. 51 e 100 del TUIR. Le modalità di fruizione di tale importo sono dettagliate nello specifico Regolamento "Conto Welfare" (allegato 2).

#### 4. TERMINI E MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO.

La quota del premio di risultato per il quale non si è optato per la conversione, tenuto conto di quanto previsto all'art. 9 del CCNL, verrà erogata annualmente, in una unica soluzione, dopo l'approvazione del bilancio consuntivo per gli esercizi di riferimento da parte degli Organi aziendali competenti.

Il premio sarà corrisposto ai dipendenti in forza al momento dell'erogazione del premio, considerando il pro-rata per assunzioni nel corso del periodo di riferimento, inclusi dipendenti assunti con contratto a tempo determinato e in somministrazione.

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.

##### Regole di conversione del Premio di Risultato in opere e servizi di Welfare

I dipendenti che, avendo i presupposti previsti dalla vigente normativa specificati al punto 3 del seguente accordo, avranno scelto la conversione del premio di risultato in opere e servizi di welfare dovranno manifestare tale opzione alla Società entro e non oltre il 31 Marzo del 2022 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2021), al 31 Marzo 2023 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2022) e al 31 Marzo 2024 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2023).

Potranno quindi verificarsi tre ipotesi:

1. Il lavoratore chiede la liquidazione in denaro dell'intero ammontare del premio spettante: in questo caso il premio verrà liquidato nel primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio consuntivo per gli esercizi di riferimento.
2. Il lavoratore chiede di optare per la conversione di quote di premio in welfare: avrà tempo fino alla fine del mese di novembre dell'anno di erogazione per spendere la quota welfare attraverso il portale di riferimento messo a disposizione dalla Società. L'eventuale parte residua del premio non convertita sarà erogata con il primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio consuntivo per gli esercizi di riferimento.
3. Il lavoratore non esprime alcuna scelta: il premio verrà liquidato nel primo cedolino utile successivo all'approvazione del bilancio consuntivo per gli esercizi di riferimento.

Contestualmente alla scelta di convertire l'intero valore del premio o una quota di esso in credito welfare, il lavoratore dovrà indicare anche dove destinare l'eventuale quota residua di welfare non utilizzata entro il mese di novembre (vedi punto 2 di cui sopra). Le opzioni saranno due:

- Destinazione al fondo di previdenza complementare (solo per i lavoratori già iscritti al fondo);
- Liquidazione nel cedolino di dicembre 2022 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2021), di dicembre 2023 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2022) e di dicembre 2024 (in riferimento al premio relativo all'anno fiscale 2023). In tal caso la quota di welfare residua sarà decurtata del valore *Bonus Welfare*, riproporzionato sulla base della quota effettivamente utilizzata.

#### 5. 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 – EBITDA

Tale indicatore è correlato a risultati di redditività e produttività.

Si assume che una percentuale del 20% del valore economico del premio sia rapportato al raggiungimento dell'EBITDA consolidato di Gruppo previsto dal Budget (al netto di novazioni conseguenti a politiche di bilancio e variazioni negative di gradi giorno eccedenti il 10% rispetto alla media dei tre anni precedenti).

Al raggiungimento di tale indicatore, si conviene di associare anche l'erogazione dell'Una Tantum previsto dal CCNL Gas Acqua 2019.

L'indice fissato, nell'ambito del presente accordo, prevede che deve raggiungersi nell'esercizio 2021 il valore dell'EBITDA posto a budget e pari a € 6.116.000. Pertanto:

EBITDA 2021 raggiunto al 100% → 100% del 20% del valore economico del premio + 100% della quota "una tantum"

EBITDA 2021 non raggiunto al 100% → 0% del 20% del valore economico del premio + 0% della quota "una tantum"

## Indicatori specifici per area aziendale

Gli indicatori specifici di area sono correlati a risultati di redditività, produttività ed efficienza/qualità.

Si assume che la percentuale pari all'80% del valore economico del premio per gli anni 2021, 2022, 2023 sia rapportato agli indicatori specifici di area.





## 6. 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.

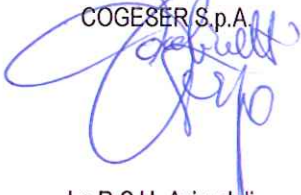
## 7. INCIDENZA SULLE PRESENZE ED EVENTUALI ASSENZE SULL'IMPORTO INDIVIDUALE.

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

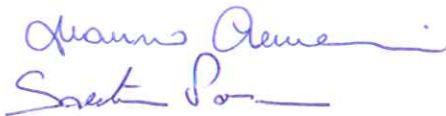
presenza del 97% del totale giorni annui da lavorare = 100% del premio  
dal 98% al 100% il premio viene aumentato del 6,66% ogni 1% di presenza  
dal 96% al 85% del totale giorni annui da lavorare = il premio viene decurtato del 1,60% ogni 1% di assenza  
dal 84% sino a 0 = ogni -1% di assenza vale 1% di decurtazione

fatte salve le assenze obbligatorie e retribuite (maternità, ricoveri ospedalieri, infortuni, permessi sindacali, testimonianze in tribunale ecc.). Sono quindi esclusi i congedi parentali, le aspettative, le malattie e le sue continuazioni.

Il Direttore Generale  
COGESER S.p.A.



Le R.S.U. Aziendali



La Responsabile Risorse Umane  
COGESER S.p.A.

