

Gruppo Cerved - Premio di Risultato 2018.
Ipotesi di accordo

Oggi, 15 novembre 2018, nella sede del Gruppo, in S. Donato M.se, si sono incontrate:

- Cerved Group S.p.A., Cerved Credit Collection S.p.A., Cerved Rating Agency S.p.A., Cerved Credit Management Group s.r.l., Cerved Credit Management S.p.A., Cerved Legal Services s.r.l. di seguito definite Gruppo Cerved

rappresentate da Daniele Pozza (procuratore per la materia) e Beatrice Cerrini

e

- Filcams – CGIL Nazionale rappresentata da Andrea Montagni
- Fisascat – CISL Nazionale rappresentata da Dario Campeotto
- Uiltucs – UIL Nazionale rappresentata da Paolo Proietti
- RSA del Gruppo nelle persone di:

Alessia Patisi (per la sede di Bologna), Claudia De Liso e Maria Iacovazzi (per la sede di Bari), Anna Runco, Valeria Veschini, Carmelo Primiceri e Roberto Perri (per la sede di Mangone), Giorgio Masiero (per la sede di Padova), Emanuele De Martini (per la sede di Torino), Monica Masciari, Vincenzo Luciano, Monica De Palma, Albina Cherchi, Fabrizio Mazzamuto (per la sede di San Donato Milanese), Maddalena Ruiu (per la sede di Sassari)

al termine dell'articolato confronto tra le Parti Sociali, hanno stipulato la seguente ipotesi di accordo aziendale.

Premessa

In riferimento all'accordo integrativo del Gruppo Cerved del 29 luglio 2015, le Parti sottoscriventi intendono regolare il premio di risultato per l'anno 2018 secondo i seguenti criteri.

Premio di Risultato 2018

Il premio di risultato per l'anno 2018 viene calcolato come di seguito illustrato. Se il valore dell'EBITDA di preconsuntivo per il bilancio di gruppo 2018 risulterà superiore ad € 187,3 milioni sarà erogato un premio di risultato (in seguito "PdR") d'importo individuale lordo, per fascia di beneficiari, corrispondente ai valori di cui alla tabella sotto riportata:

MP MC RP 1 W

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including 'MP', 'MC', 'RP', '1', and 'W'. There are also some illegible scribbles on the left side.

Tabella 1 - PdR 2018

EBITDA preconcs 2018		187,3 ML €				
EBITDA	Incr. EBITDA	percentuale	premio	premio	premio	
2018 ML	%	payout	fascia 1 €	fascia 2 €	fascia 3 €	
€						
193,62	3,37	20%	140	116	93	
199,93	6,75	25%	175	145	116	
203,09	8,43	35%	244	203	162	
206,25	10,12	70%	489	407	325	
209,41	11,80	90%	628	523	418	
209,69	11,95	91%	635	529	422	
209,96	12,10	92%	642	535	427	
210,24	12,25	93%	649	540	432	
210,52	12,40	94%	656	546	436	
210,80	12,55	95%	663	552	441	
211,08	12,69	96%	670	558	445	
211,35	12,84	97%	677	564	450	
211,63	12,99	98%	684	569	455	
211,91	13,14	99%	691	575	459	
Target	212,21	13,30	100%	698	581	464
	217,27	16,00	120%	838	697	557
	219,70	17,30	135%	942	784	626
	222,14	18,60	150%	1047	872	696

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'OR' and several scribbles.

L'obiettivo di budget EBITDA di gruppo 2018, fissato come target, è pari a € 212,2 milioni, e si raggiunge in corrispondenza dell'incremento del + 13,3 %.

N.B. Il preconsuntivo di gruppo 2018 sarà valorizzato al netto del contributo in termini di EBITDA (positivo o negativo) riferito alle società non presenti nel budget dell'anno in corso.

Come già indicato, il valore economico individuale del PdR, calcolato esclusivamente sull'incremento del valore di EBITDA raggiunto e sui dipendenti (vedi definizione successiva) al 31 dicembre 2018 e presenti alla data di erogabilità, è riparametrato per livelli d'inquadramento secondo la seguente tabella:

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'MP', 'R', 'F', and 'TMC'.

Tabella 2

Livello	Parametro
Quadro e 1° livello	150
Livelli 2°s/2° e 3°s/3°	125
dal livello 4°s	100

Gli importi di premio individuale maturati saranno erogabili in un'unica soluzione entro il mese di maggio 2019, unitamente alle relative spettanze del mese nominato, salvo quanto stabilito al punto "opzione welfare".

Opzione welfare

In base a quanto previsto dalla legge n. 208 del 28/12/2015 e sue successive modifiche ed integrazioni, ogni dipendente beneficiario del PdR (esclusi i lavoratori in somministrazione lavoro), potrà esercitare la c.d. Opzione Welfare, scegliendo di fruire in tutto o in parte dell'importo del PdR individuale, maturato e spettante, in prestazioni, opere e servizi con finalità di rilevanza sociale, corrisposti in natura o sotto forma di rimborso spese.

Gli importi oggetto di Opzione Welfare costituiranno una voce di credito "welfare", commutandosi via via in beni e servizi di interesse di ogni dipendente beneficiario, utilizzando un'apposita piattaforma informatica che l'Azienda, sulla base dell'esperienza fatta, si impegna a rendere più fruibile e completa, beni e servizi fruibili in forma diretta o come rimborso della spesa anticipatamente sostenuta, fatto salvo quanto previsto all'ultimo capoverso.

La conversione in "Welfare" potrà essere effettuata entro il 31 marzo 2019.

La scelta sarà irreversibile e il credito destinato a Welfare dovrà essere utilizzato in beni o servizi entro la data del 30 novembre 2019.

Per gli aderenti alla previdenza complementare contrattuale sarà sempre possibile l'ulteriore destinazione al fondo di appartenenza, ove confluiranno comunque eventuali residui non impegnati in beni o servizi al 30 novembre 2019.

Al fine di facilitare una scelta consapevole sull'opzione Welfare, l'Azienda si rende disponibile a favorire la diffusione e conoscenza sulle modalità di adesione ai Fondi previdenziali complementari contrattuali.

Eccezionalmente, eventuali residui minimi non impegnati, in cifra concordata tra le Parti entro il 28 febbraio 2019, potranno essere liquidati con il cedolino di dicembre 2019.



IMPORTANTE:

Considerata l'importanza dell'Opzione Welfare, se la percentuale d'adesione all'Opzione Welfare registrata sul premio 2018 sarà almeno pari al 35% dei beneficiari, ogni beneficiario potrà avere un incremento del valore del premio convertito a Welfare da un minimo dell' 1,5% (per conversione di almeno il 30% del valore PdR individuale maturato) fino al 6,5% (per conversione totale del valore PdR individuale maturato); l'incremento è, quindi, progressivo e per fasce come di seguito riportato.

Pdr nominale target 2018	30/50% importo WF						60%	70%	80%	90%	100%
	1,5%	2,5%	3,5%	4,5%	5,5%	6,5%					
F1 € 698	€ 708	€ 715	€ 722	€ 729	€ 736	€ 743					
F2 € 581	€ 590	€ 596	€ 602	€ 608	€ 613	€ 619					
F3 € 464	€ 471	€ 476	€ 481	€ 485	€ 490	€ 495					

Handwritten signature

Handwritten signature

La conversione a Welfare di un importo inferiore al 30% del valore PdR maturato non comporterà l'incremento del valore del premio.

Beneficiari

Avranno diritto alla corresponsione del premio tutti gli impiegati e quadri in forza e non in prova con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato alla data del 31 dicembre 2018 e presenti alla data di erogabilità.

Il personale dipendente con rapporto di lavoro a tempo determinato accederà al premio di risultato se con almeno 6 mesi di presenza maturata nell'anno 2018, e se presente nel mese di erogazione del premio, anche con soluzione di continuità di rapporto.

Data la natura del premio, esso sarà comprensivo di tutti gli istituti indiretti e differiti di retribuzione (es. indennità ferie non godute, 13^a e 14^a mensilità, tfr, ecc.).

L'ammontare individuale sarà calcolato in proporzione alla presenza in azienda degli aventi diritto.

Handwritten signature

I premi destinati al personale con rapporto di lavoro part-time saranno proporzionati sulla base della riduzione di orario e della variazione in corso d'anno.

Per gli assunti in corso d'anno il premio sarà calcolato pro quota, dall'assunzione.

Handwritten signature

L'eventuale personale con rapporto di somministrazione sarà incluso, con le regole applicate ai dipendenti (ad esclusione dell'Opzione Welfare).

Per il calcolo delle assenze ai fini della determinazione delle quote di PDR si considereranno 252 presenze di partenza, nell'anno di vigenza, e si sottrarrà il valore 1 per ogni giorno di assenza.

Non si considera assenza la mancata prestazione lavorativa derivante da: a) Astensione obbligatoria per maternità (estesa ad eventuali periodi antecedenti di interdizione anticipata ex L. 1204/71 e succ. mod.) b) Permessi per malattia certificata dei figli di età fino ad 8 anni, con i limiti di cui all'art. 187 del ccnl vigente c) Recuperi d'orario, ferie e permessi retribuiti d) Permessi ed assemblee sindacali e) Sciopero proclamato dalle OO.SS. firmatarie il presente CIA f) l'infortunio professionale g) la malattia che causa un'assenza fino a 3 gg lavorativi, limitatamente al primo evento h) la malattia protratta (definita come evento morboso continuativo con assenza ininterrotta per almeno 1 mese [= 20 gg. lavorativi] i) le malattie che per ciascun evento morboso continuativo causano un'assenza superiore a 3 gg. lavorativi ed inferiore ad 1 mese [= 20 gg. lavorativi], per un massimo di 2 eventi l) l'infortunio extraprofessionale (definito come evento accidentale con conseguente assenza ininterrotta per almeno 1 mese e fino ad un massimo di 5 mesi/anno).

Saranno considerate assenze: 1) le malattie a superamento dei limiti di cui ai precedenti punti g), h) e i); 2) le giornate di permesso non retribuito; 3) le giornate di maternità facoltativa; 4) le giornate di aspettativa non retribuita.

Validità e durata dell'accordo

Il presente accordo sul Premio di Risultato ha durata annuale (2018).

Le parti confermano che al Premio (o parte di premio) non convertito in "Welfare", ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1 commi 182-190, e successive modifiche ed integrazioni, potrà applicarsi, al soddisfacimento dei requisiti di legge, un regime di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10%.

Le parti si incontreranno prima dell'erogazione del premio per la presentazione dei risultati ottenuti a consuntivo e per le specifiche di erogazione.

Le OO.SS. e le RSA comunicano che la presente ipotesi di accordo sarà sottoposta a referendum dei lavoratori per approvazione e sarà esigibile a seguito dell'esito positivo della consultazione.

L'Azienda concorderà le modalità di consultazione con voto elettronico.

Per le Aziende del Gruppo Cervel



per le OO.SS.



Roberto Ferraresi
Valie Inchi
per le RSA



