

Accordo aziendale Cerved Group Premio di Risultato 2012

Oggi, 20 dicembre 2012, presso i locali di Milano della Società, si sono incontrate:

- |                             |   |
|-----------------------------|---|
| ➤ Cerved Group S.p.A.       | rappresentata da Daniele POZZA e Leopoldo BIFULCO |
| e                           |   |
| ➤ Filcams – CGIL Nazionale  | rappresentata da Marco ROSSI                      |
| ➤ Fisascat – CISL Nazionale | rappresentata da Dario CAMPEOTTO                  |
| ➤ Uiltucs – UIL Nazionale   | rappresentata da Bruno PILO                       |
| ➤ Uiltucs – UIL Milano      | rappresentata da Gabriella DEARCA                 |
| ➤ RSU/RSA                   |   |

a completamento e formalizzazione delle riunioni precedenti ed hanno stipulato la seguente ipotesi di accordo aziendale.

Premessa

Come previsto dall'accordo integrativo Cerved Group S.p.A. vigente, le Parti sottoscrittrici hanno inteso regolare il premio di risultato 2012 con gli stessi criteri dell'anno 2011, prorogandone le regole all'anno corrente. Contemporaneamente, le stesse Parti hanno aggiornato la scala dei valori in cifra percentuale da applicare alla scala dei risultati di incremento dell'EBITDA, per calcolare l'importo complessivo disponibile ed utile al pagamento dei premi di risultato individuali.

**Premio di Risultato**

Il premio di risultato per l'anno 2012 viene calcolato sul confronto con il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2011, indicato pari a € 125,424 milioni e considerato al netto di Jupiter Group.

Se il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2012 risulterà superiore all'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2011 (al netto di Jupiter Group) sarà erogato un premio di risultato (in seguito "PdR") d'importo complessivo lordo corrispondente ai valori di cui alla tabella sotto riportata:

TAB 1

**Incremento % EBITDA 2012 su 2011**      **Valore complessivo PdR espresso come % sull'incremento dell'EBITDA 2012 di preconsuntivo**

Da >0% a ≤0,99 %	7,5 %
Da 1% a ≤1,99 %	8 %
Da 2 % a 2,99 %	8,5 %
Da 3 % a 3,99 %	9 %
Da 4 % a 4,99 %	9,50 %
Da 5 % a 5,50 %	10 %
Da 5,51 % a 6,50%	10,50%
Da 6,51% a 7,00%	11,00%
Da 7,01 % a 7,50 %	11,50 %
Da 7,51, % a 7,99 %	12 %
Da 8 % a 8,99 %	12,50 %
Da 9 % a 9,99 %	13,00 %
Da 10 % a 10,49 %	13,50 %

*Handwritten signature*

N.B.

Posto che l'obiettivo di budget EBITDA di gruppo 2012 (al netto del risultato riferibile a Jupiter Group) è il + 6,48 % del corrispondente Actual 2011 (€ 125,424 milioni), alla fascia di risultati compresa tra il 5,51 % ed il 6,50 % è applicata la percentuale stabilita per il raggiungimento dell'obiettivo (valore pari al 10,5 %).

Conseguentemente, il valore economico individuale del PdR, calcolato esclusivamente sull'incremento del valore di EBITDA raggiunto e sui dipendenti presenti (v. definizione successiva) al 31 dicembre 2012, è riparametrato per livello d'inquadramento secondo la seguente tabella:

TAB 2

Livello	Parametro
quadri	150
1° livello	130
2° e 2°s livello	120
3° e 3°s livello	110
4° e 4°s livello	100
5°/6°/7° livello	90

*Handwritten signature*

Gli importi di premio individuale maturati saranno erogati in un'unica soluzione unitamente alle spettanze del mese di marzo 2013.

Il premio individuale nominale per ogni fascia è calcolabile con la seguente formula:  

$$\text{PdR i.n.f.} = (\text{valore premio complessivo} * \text{val. \% fascia}) / \text{n}^\circ \text{ dip.fascia};$$

dove

val % fascia = peso specifico di fascia/sommatoria dip. pesati\*100; sommatoria dip. pesati = sommatoria (n° dip di fascia\*parametro di fascia).

Il PdR effettivo sarà dato da:

val. unitario\*presenza\*parametro fascia\*coeff. orario;

dove

val. unitario = premio complessivo/divisore,

divisore = totale presenze\*parametro fascia\*coeff. orario.

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 2012.

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, 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. indenn. ferie non godute, 13<sup>^</sup> e 14<sup>^</sup> mensilità, tfr, ecc.).

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

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.

L'eventuale personale con rapporto di somministrazione è esplicitamente escluso.

Nella valorizzazione dei premi individuali saranno proporzionalmente recuperati anche i valori corrispondenti agli eventuali resti risultanti per assenze, part time e variazioni di presenza in corso d'anno.

Per il calcolo delle assenze ai fini della determinazione delle quote di PDR si considereranno 252 presenze di partenza 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. 186 del ccnl vigente. c) recuperi e ferie. d) Permessi ed assemblee sindacali e) Sciopero proclamato dalle OO.SS. firmatarie il presente CIA. f) l'infortunio professionale g) la malattia protratta (convenzionalmente definita come evento morboso continuativo con assenza ininterrotta per almeno 1 mese [= 20 gg.

lavorativi] h) 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 i) l'infortunio extraprofessionale (convenzionalmente definito come evento accidentale con conseguente assenza ininterrotta per almeno 1 mese e fino ad un massimo di 5 mesi/anno).

Saranno considerate assenze: l) le malattie a superamento dei limiti di cui ai precedenti punti g) ed h); m) le giornate di permesso non retribuito; n) le giornate di maternità facoltativa; o) le giornate di aspettativa non retribuita.

### Validità e durata dell'accordo

Il presente accordo sul Premio di Risultato ha durata annuale (2012).

Le Parti confermano che il Premio di cui al presente accordo rientra nell'ambito delle erogazioni previste all'art. 2 del D. L. 25 marzo 1997, n. 67, convertito in legge il 23 maggio 1997, n. 135, come sostituito dall'art. 1 co. 76 della L. 24 dicembre 2007, n. 247, per le caratteristiche di struttura e di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare del Premio.

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

Le parti concordano di attivare il confronto per la definizione del PdR relativo all'anno 2013 entro febbraio 2013.

### Dichiarazione a verbale

*Al di fuori del perimetro del Premio di Risultato, l'azienda dichiara che erogherà eventuali Una Tantum per riconoscere impegni e risultati straordinari raggiunti nell'ambito di attività e obiettivi annuali individuali assegnati.*

Per l'Azienda

per le OO.SS

per le RSU/RSA

