

**Cerved Group Premio di Risultato 2015**

Oggi, 29 luglio 2015, presso i locali di Milano della Società, si sono incontrate:

- Cerved Group S.p.A., Finservice S.p.A., Consit S.p.A., Cerved Rating Agency S.p.A., Cerved Information Solutions 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 e Leopoldo Bifulco e
  
- Filcams – CGIL Nazionale rappresentata da Marco Rossi
- Fisascat – CISL Nazionale rappresentata da Dario Campeotto
- Uiltucs – UIL Nazionale rappresentata da Paolo Proietti
- Coordinamento RSU

a completamento e formalizzazione delle riunioni precedenti ed 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 2015 secondo i seguenti criteri.

**Premio di Risultato 2015**

Il premio di risultato per l'anno 2015 viene calcolato sul confronto con il valore dell'EBITDA di consuntivo di gruppo 2014 'normalizzato'\*, indicato pari a € 163,200 mil. Se il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2015 risulterà superiore all'EBITDA di consuntivo di gruppo 2014 sarà erogato un premio di risultato (in seguito "PdR") d'importo complessivo lordo corrispondente ai valori di cui alla tabella sotto riportata:

\*Si intende tenendo conto su base annuale dell'effetto economico sulle acquisizioni avvenute in corso d'anno.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller initials and signatures below it.

Tabella pdr 2015

base 163,2 mil €

budget 172,2 mil €

	fasce	incr. %	min	max	val %	pdr min	pdr max	booster
163,2	1	0 - 0,99	0	1,6	7	0	0,113	0
	2	1 - 1,99	1,632	3,2	7,5	0,122	0,244	0
	3	2 - 2,99	3,264	4,9	8	0,261	0,39	75
	4	3 - 3,99	4,896	6,5	8,5	0,416	0,553	100
	5	4 - 4,99	6,528	8,1	8,5	0,555	0,692	150
	6	5 - 5,49	8,16	9,0	8,5	0,694	0,762	200
	6bis budget	5,5-5,99	8,976	9,8	8,5	0,763	0,831	250
	7	6 - 6,99	9,792	11,4	8,5	0,832	0,97	300

Visto che l'obiettivo di budget EBITDA di gruppo 2015 è il + 5,5 % del corrispondente Actual 2014 (€ 163,200 milioni), alla fascia di risultati compresa tra il 5,00 % ed il 5,99 % è applicata la percentuale stabilita per il raggiungimento dell'obiettivo (valore pari all' 8,5 %).

#### Recupero mancato accordo 2014

In via eccezionale al premio individuato come sopra, si potrà aggiungere un ulteriore premio definito quale quota anno 2014, anno in cui non si è raggiunta un'intesa sull'erogazione del Pdr.

Tale premio seguirà le regole di calcolo definite alla Tabella Pdr 2015 con l'importo complessivo dei premi individuati alla colonna booster.

La quota anno 2014 sarà ripartita secondo le regole della Tab 2 senza tener conto della decurtazione per le assenze

Conseguentemente, il valore economico individuale del Pdr, calcolato esclusivamente sull'incremento del valore di EBITDA raggiunto e sui dipendenti presenti (vedi definizione successiva) al 31 dicembre 2015 è riparametrato per livello d'inquadramento secondo la seguente tabella:

TAB 2

<b>Livello</b>	<b>Parametro</b>
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

Gli importi di premio individuale maturati saranno erogati in un'unica soluzione unitamente alle spettanze del mese di marzo 2016.

#### 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 2015.

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>a</sup> e 14<sup>a</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).

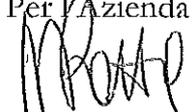
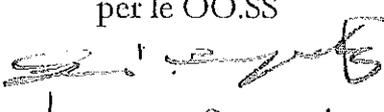
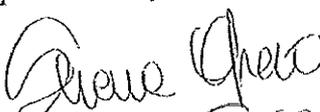
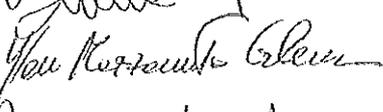
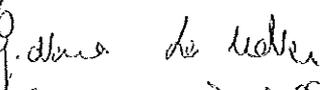
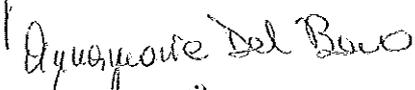
Saranno considerate assenze: l) le malattie a superamento dei limiti di cui ai precedenti punti g) ed h); m) le giornate di permesso non retribuito; n) le giornate di maternità facoltativa; o) le giornate di aspettativa non retribuita.

### Validità e durata dell'accordo

Il presente accordo sul Premio di Risultato ha durata annuale (2015).

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.

Per l'Azienda	per le OO.SS.	per le RSU/RSA
 Roberto Billo	 Marco P...	 Giuseppe Ghiso
	 Paolo P...	 Gianfranco...
		 ...
		 ...
		 ...