

Cerved Group Premio di Risultato 2016

Oggi, 30 novembre 2016, presso i locali di Milano della Società, si sono incontrate:

- Cerved Group S.p.A., Cerved Credit Collection 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 Andrea Montagni
- Filcams – CGIL Provinciale Mi rappresentata da Walter Bargigia
- Fisascat – CISL Nazionale rappresentata da Dario Campeotto
- Uiltucs – UIL Nazionale rappresentata da Paolo Proietti
- RSA

a completamento e formalizzazione delle riunioni precedenti ed hanno stipulato il seguente seguente 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 2016 secondo i seguenti criteri.

Premio di Risultato 2016

Il premio di risultato per l'anno 2016 viene calcolato come di seguito illustrato. Se il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2016 risulterà superiore ad € 171,700 milioni sarà erogato un premio di risultato (in seguito "PdR") d'importo complessivo lordo corrispondente ai valori di cui alla tabella sotto riportata:



Tabella PdR 2016

fasce	incr. %	min	max	val %	pdr min	pdr max
1	0 - 0,99	0,0	1,7	8,0	0,000	0,136
2	1 - 1,49	1,7	2,6	8,5	0,146	0,217
3	1,50 - 1,99	2,6	3,4	9,0	0,232	0,308
4	2 - 2,49	3,4	4,3	9,5	0,326	0,406
5	2,5 - 2,99	4,3	5,1	10,0	0,429	0,513
6	3,0 - 3,49	5,2	6,0	10,5	0,541	0,629
7	3,5 - 3,99	6,0	6,9	11,0	0,661	0,754
8	> 4,00	6,9	7,7	11,5	0,790	

L'obiettivo di budget EBITDA di gruppo 2016, pari a 178,00 milioni, si raggiunge in corrispondenza dell'incremento del + 3,67 %.

Alla fascia di risultati compresa tra il 3,5 % ed il 3,99 % è applicata la percentuale stabilita per il raggiungimento dell'obiettivo (pari all'11,0 %).

N.B. Il preconsuntivo di gruppo 2016 sarà valorizzato al netto del contributo in termini di Ebitda (positivo o negativo) riferito alle società acquisite nel 2016 e non presenti nel budget dell'anno in corso, di seguito elencate :

Click ADV S.r.L. - Major1 S.r.L. - Fox & Parker S.r.L.

Per i dipendenti ex Recus, ex Fox & Parker ed ex B.H.W., oggetto di fusione nel corso del 2016, il premio sarà valorizzato tenendo conto della presenza effettiva in azienda.

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 2016 è riparametrato per livello d'inquadramento secondo la seguente tabella:

Tabella 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

Gli importi di premio individuale maturati saranno erogati in un'unica soluzione unitamente alle spettanze del mese di marzo 2017.

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 2016.

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. indennità ferie non godute, 13[^] e 14[^] 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, 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 12 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 (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 12 eventi i)



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Pfe', 'Amec', 'To', 'Bianca', 'S.C.', and 'AD'. A small number '3' is written near the bottom right.

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: 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 (2016).

Le parti confermano che al Premio, ai sensi della legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1 commi 182-190, potrà applicarsi, al soddisfacimento dei requisiti di legge, un regime di tassazione agevolata consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva del 10%;

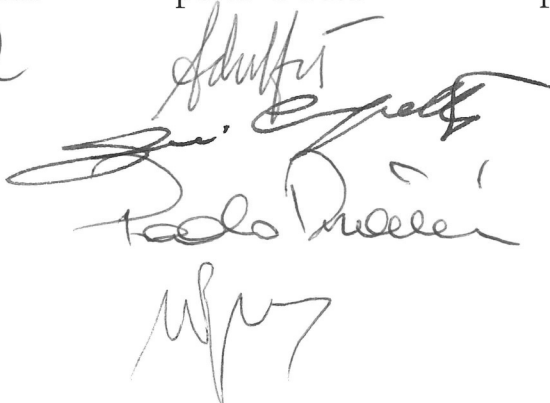
Le parti si incontreranno prima dell'erogazione del premio per la presentazione dei risultati ottenuti a consuntivo e per le specifiche di erogazione.

Per l'Azienda



Roberto Bifulco

per le OO.SS



per le RSA

