

Accordo integrativo Cerved Group

Oggi, 22 luglio 2010, presso l'Unione – Confcommercio Imprese per l'Italia Milano – Monza e Brianza, si sono incontrate:

- Cerved Group S.p.A. rappresentata da Daniele POZZA, assistita da Roberta ROSSETTI di Unione – Confcommercio
- e
- Filcams – CGIL Nazionale rappresentata da Daria BANCHIERI
- Fisascat – CISL Nazionale rappresentata da Dario CAMPEOTTO
- Uiltucs – UIL Nazionale rappresentata da Bruno PILO
- Filcams – CGIL Milano rappresentata da Federica CATTANEO
- Fisascat – CISL Padova rappresentata da Marco BODON
- Uiltucs – UIL Milano rappresentata da Gabriella DEARCA
- RSU/RSA Cerved Group S.p.A.

per ratificare l'ipotesi di accordo integrativo Cerved Group S.p.A. stipulato il 26 maggio 2010, finalizzato all'armonizzazione dei trattamenti di secondo livello, sottoscrivendo un unico nuovo contratto integrativo aziendale, approvato a seguito della consultazione dei lavoratori.

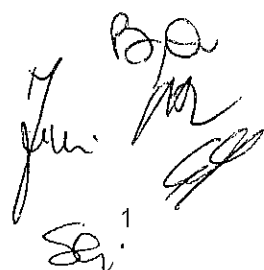


1. Sistema di relazioni sindacali

DIRITTI D'INFORMAZIONE

INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO NAZIONALE

Data l'organizzazione aziendale si concorda un confronto a livello nazionale che affronti l'insieme delle varie realtà, con riguardo ai diritti di informazione preventiva avuto riguardo della normativa relativa alle informazioni riservate e nel rispetto delle norme già previste dal CCNL Terziario, con particolare riguardo ai seguenti argomenti:

- strategie aziendali della Società (sviluppo, investimenti, politiche commerciali);
- andamento economico dell'azienda (risultati economici e di Bilancio);
- processi di riorganizzazione e ristrutturazione;
- mercato del lavoro e struttura dell'occupazione (a titolo esemplificativo: tipologie contrattuali, tempi pieni e parziali, donne e uomini, effetti della legge 125/1991 e dell'art. 46 del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, livelli di inquadramento);
- regolamenti e prassi aziendali;
- piani formativi.



Le parti si troveranno almeno una volta all'anno, e comunque su richiesta di una di esse, per discutere le questioni inerenti le materie sopra individuate.

INFORMAZIONE E RELAZIONI A LIVELLO DI FILIALI e/o TERRITORI

A livello di filiale e/o territoriale, avuto riguardo della normativa relativa alle informazioni riservate e nel rispetto delle norme già prevista dal CCNL Terziario, con le RSU/RSA e/o le Organizzazioni Sindacali si procederà ad una informativa preventiva con particolare riguardo ai seguenti argomenti:

- sviluppo, investimenti territoriali
- progetti di riorganizzazione e ristrutturazione delle unità produttive;
- orari di lavoro e loro articolazione;
- organizzazione del lavoro;
- organici e loro composizione, lavoro supplementare e straordinario;
- calendari ferie;
- tutela della prevenzione, salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda s'impegna a fornire preventivamente quanto utile e propedeutico agli incontri di cui sopra, nonché a fornire un riscontro tempestivo alle richieste avanzate dalle RSA/RSU.

2. Orario di lavoro

L'articolazione dell'orario di lavoro è di 40 ore settimanali e con la forma seguente:

- entrata: ore 08.15 – 09.30
- pausa pranzo: minimo 30' max 60' in fascia oraria 12.30 (inizio) – 14.30 (rientro);
- uscita: ore 17.00 – 18.30 dal lunedì al giovedì e 16.00 – 18.30 il venerdì.

L'eventuale uscita anticipata del venerdì dovrà essere compensata nella settimana lavorativa con la corrispondente prestazione oraria a copertura, effettuata nei giorni precedenti, volta al raggiungimento delle 40 ore settimanali.

L'orario di lavoro del personale dedicato al servizio di ricevimento e centralino della sede di Milano sarà invece regolamentato come segue:

ricevimento

- 1a fascia: ore 07.30 – 15.30, pausa: 12.30 – 13.30;
- 2a fascia: ore 13.30 – 21.30, pausa: 13.30 – 14.30;

centralino (fascia di copertura): 8.15 – 18.30.

3. Flessibilità

Ferma restando la flessibilità oraria così come disciplinata dall'art.2 del presente CIA, è consentito effettuare fino a quattro ritardi al mese, ciascuno contenuto entro la mezz'ora, e comunque non più di due alla settimana, con possibilità di recupero entro i successivi 7 giorni di calendario. Modalità di recupero diverse potranno essere concordate a livello di filiale e/o territoriale a seguito dell'informativa prevista dall'art.1 del presente CIA.

4. Ferie

La programmazione delle ferie annuali sarà definita, di norma, entro il mese di febbraio di ogni anno di riferimento. La programmazione, sentite le rsa/rsu e le OO.SS. territoriali, terrà conto delle eventuali chiusure collettive aziendali e potrà avere una diversa articolazione territoriale.

5. Permessi

Visita medica o specialistica: su presentazione di giustificativo con indicazione dell'orario e durata prevista per la visita, al personale Cerved Group verrà concesso un permesso retribuito con decorrenza da un'ora prima e fino ad un'ora dopo della visita. Il giustificativo della visita potrà essere presentato all'azienda entro il terzo giorno successivo al giorno della visita.

Breve indisposizione improvvisa: in caso di indisposizione improvvisa sarà possibile lasciare il luogo di lavoro previo avviso al proprio responsabile, senza necessità di fornire successivamente il certificato medico qualora l'assenza non superi il giorno stesso. In tal caso l'assenza sarà considerata retribuita.

Nascita del figlio/a: in caso di nascita di un figlio/a verrà concesso un giorno di permesso retribuito da usufruirsi nei cinque giorni dalla data di nascita.

6. Indennità d'intervento

In caso di intervento sistemistico e di assistenza tecnica a presidio dei sistemi informatici aziendali e dei clienti, nella giornata del sabato, al personale sistemistico inquadrato al livello quadro è previsto il riconoscimento di un'indennità forfettaria pari a euro 64,56 lorde, maturabile al superamento della 2^ ora di durata di intervento.

Detta indennità potrà essere sostituita, a scelta del richiedente, da 1/2 giornata di permesso retribuito (permesso presidio sistemi).

7. Part Time

L'orario di lavoro così come previsto dall'art.2 del presente CIA è applicabile anche ai tempi parziali, fatti salvi diritti e condizioni contrattuali individuali. L'azienda riconoscerà la possibilità di ottenere un contratto a tempo parziale post-maternità come previsto dal

MP

GP

SP

OB

Ccnl applicato ad almeno 1 persona per le unità sotto ai 20-dipendenti, almeno a 2 tra i 21 e i 33 dipendenti, al 5% sopra ai 33 dipendenti.

A fronte di gravi patologie si valuterà, su richiesta individuale e con l'assistenza della rsa/rsu, la possibilità di concedere l'orario a tempo parziale.

8. TFR

L'anticipo di quanto finora maturato come TFR e custodito presso l'azienda può essere richiesto decorsi 5 anni di anzianità aziendale, fino ad un massimo dell'80% di quanto maturato e per due volte nel corso del rapporto di lavoro; la motivazione della richiesta, oltre a quanto previsto dalle norme, può essere fatta anche in caso di gravi e comprovate necessità. La richiesta, nei termini qui riportati, dovrà essere concessa fino ad un massimo annuo del 10% del personale Cerved Group.

9. Livelli Intermedi

Le parti stabiliscono che la valutazione della soppressione dei livelli intermedi aziendali di area ex Lince, con passaggio ai corrispondenti livelli immediatamente superiori, sarà effettuata in sede separata e previa verifica della assorbibilità delle indennità/voci retributive collegate.

10. Previdenza complementare/assistenza sanitaria

Al personale Cerved Group già iscritto presso un fondo di previdenza integrativa alla data del 31 dicembre 2009 verranno mantenute le condizioni di miglior favore come previsto dall'accordo di armonizzazione del Dicembre 2009.

Al personale Cerved Group già beneficiario di una copertura sanitaria integrativa alla data del 31 Dicembre 2009, oltre all'applicazione di quanto previsto dal Ccnl Terziario (QuAS e Fondo Est) verranno mantenute le eventuali maggiori coperture previste dalla polizza precedente (a titolo esempl.: copertura familiari).

11. Trasferte

A tutto il personale Cerved Group in caso di trasferta si applicherà quanto previsto dal Ccnl Terziario. Al personale Cerved Group già beneficiario dell'indennità per spese non documentate alla data del 31 dicembre 2009 e con una media annua di almeno 33 trasferte calcolata nell'ultimo triennio con riferimento 01 maggio/30 aprile verrà riconosciuto, con decorrenza giugno 2010 un Elemento Distinto della Retribuzione non assorbibile lordo pari al 75% dell'importo annuale calcolato sulla media annua delle giornate di trasferta rilevate nell'ultimo triennio di riferimento. La componente esente dell'indennità nominata sarà considerata lorda, così come già la parte imponibile. Detto importo sarà corrisposto in 14 ratei annui.

MP

SP

SP

dell'esame e 3 per i giorni precedenti) per ogni esame universitario previsto per il corso di studio o esame finale di master universitario a cui il dipendente risulti iscritto. Il numero di esami universitari per anno sarà al massimo pari a quanto previsto dal corso di studio, ed il numero massimo di master universitari sarà pari ad uno. La fruizione dei permessi non sarà possibile in caso di esame ripetuto.

17. Premio di Risultato

Il premio di risultato per l'anno 2010 viene calcolato sul confronto con il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2009 che viene indicato pari a € 107, 848 milioni.

Se il valore dell'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2010 risulterà superiore all'EBITDA di preconsuntivo di gruppo 2009 sarà erogato un premio di risultato (in seguito "PdR") del valore complessivo corrispondente ai valori di cui alla tabella sotto riportata:

TAB 1

**Rapporto EBITDA Valore complessivo PdR espresso
2010 su 2009 come % sull'incremento del
preconsuntivo EBITDA 2010**

Da >0% a ≤5%	1%
Da >5% a ≤10%	3%
Da >10% a ≤15%	7%
Da >15% a ≤20%	9%
Da >20% a ∞	12%

TR

N.B.

La fascia di risultati compresa tra il > 10% ed il ≤15% comprende il valore di budget 2010.

Il valore economico individuale del PdR, calcolato esclusivamente sull'incremento del valore di EBITDA raggiunto e sui presenti (v. definizione successiva) al 31 dicembre 2010, 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 signatures and initials:
TR
SS.
BO
6

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

Gli importi di premio individuale maturati saranno erogati in un'unica soluzione unitamente alle spettanze del mese di marzo 2011.

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

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

dove

$\text{val \% fascia} = \text{peso specifico di fascia} / \text{sommatoria dip. pesati} * 100;$ sommatoria dip.

$\text{pesati} = \text{sommatoria} (n^{\circ} \text{ dip di fascia} * \text{parametro di fascia}).$

Il PdR effettivo sarà dato da:

$\text{val. unitario} * \text{presenza} * \text{parametro fascia} * \text{coeff. orario};$

dove

$\text{val. unitario} = \text{premio complessivo} / \text{divisore},$

$\text{divisore} = \text{totale presenze} * \text{parametro fascia} * \text{coeff. orario}.$

Avranno diritto alla corresponsione del premio tutti gli impiegati e quadri in forza e non in prova alla data del 31 dicembre 2010.

Data la natura del premio, esso sarà comprensivo di tutti gli istituti indiretti e differiti di retribuzione (es. indenn. ferie non godute, 13^e e 14^e 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.

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. "Congedo parentale", Titolo V, Capo IX, ccnl terziario; 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

7

(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.

Dichiarazione a verbale

In considerazione della situazione di transizione che caratterizza la fusione di quattro aziende con contrattazione aziendale diversa (Cerved Bi, Lince, Databank, Centrale dei Bilanci) in una unica azienda con un unico contratto integrativo ed un unico sistema premiante, al fine di una corretta valutazione dell'impatto del nuovo sistema premiante sul risultato economico annuale complessivo per ogni dipendente di Cerved Group, si considera il PdR sperimentale e con validità per il solo 2010, salva la previsione di cui al secondo capoverso dell'art. 19 del presente accordo.

Le parti monitoreranno trimestralmente l'andamento del PdR ed attiveranno il confronto per la definizione del sistema premiante per gli anni successivi al 2010 da settembre 2010.

Clausola di salvaguardia

Premesso che l'obiettivo è il raggiungimento del risultato all'interno della fascia comprensiva del valore di budget EBITDA 2010, al solo personale già beneficiario della componente individuale di PdR (ex Cerved BI ed ex Centrale dei Bilanci), sarà riconosciuto quanto segue:

a) personale destinatario dell'esclusiva applicazione del nuovo PdR – consolidamento (giugno 2010) del 50% della quota di premio per parte individuale (ex PdR obiettivi individuali), percepito a valere sul 2009;

b) personale destinatario dell'applicazione del "performance management" aziendale, oltre al nuovo PdR – verifica a consuntivo 2010 dell'eventuale differenza tra erogato complessivo 2010 (nuovo PdR e Performance Bonus) ed erogato ex PdR 2009, con erogazione Una Tantum del 75% di tale eventuale differenza; la condizione potrà ripetersi, calcolata sull'anno precedente (2° e 3° anno) qualora il valore fosse inferiore all'erogato ex PdR 2009, in relazione alla durata del nuovo accordo PdR.

Eventuali risultati di performance individuale insufficienti saranno oggetto di confronto tra le parti.

18. Altri istituti

Per quanto non diversamente disciplinato con il presente accordo, vale l'applicazione della normativa legale e contrattuale di primo livello (ccnl terziario) vigente, salve le corrispondenti indicazioni di armonizzazione ex verbale del 16 dicembre 2009 sottoscritto dalle parti firmatarie del presente accordo.

MP







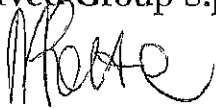
19. Validità e durata dell'accordo

Il presente contratto, integralmente sostitutivo dei trattamenti di secondo livello previgenti nelle aziende incorporate in Cerved Group S.p.A., è a tempo indeterminato, con facoltà delle parti di darvi disdetta per iscritto con un preavviso di almeno tre (3) mesi.

Per quanto riguarda le clausole relative al Premio di Risultato, esso, invece, ha durata annuale (2010) – con facoltà delle parti di proroga per l'anno successivo, fino all'anno 2012.

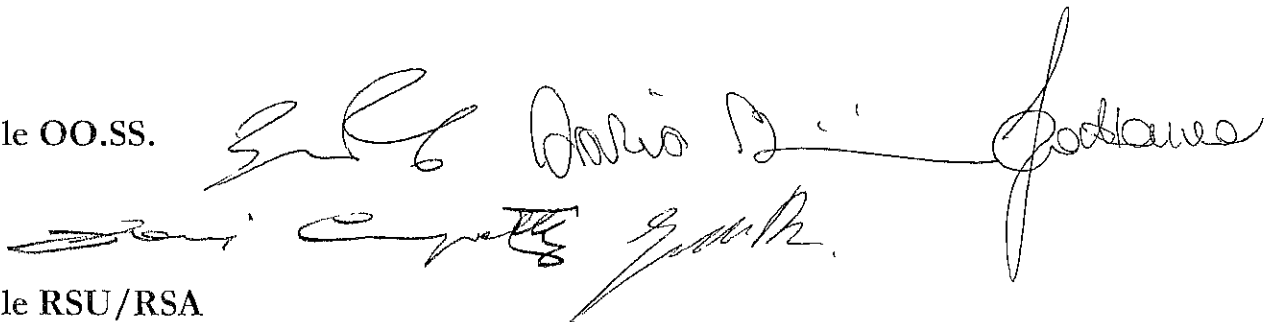
Letto, confermato e sottoscritto

per Cerved Group S.p.A.



per l'Unione – Confcommercio

per le OO.SS.



per le RSU/RSA

