UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA · FROSINONE · LATINA · RIETI · VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 Giugno 2018 in Roma, presso la Sede di Unindustria Roma

TRA

le Soc. Capgemini Italia s.p.a. e Capgemini BS s.r.l., assistite da Unindustria Roma

E

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, Fismic Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU della Societa'

Premesso che:

a) in data 14 Marzo 2014 è stato definito il contratto integrativo di secondo livello, scaduto in data 31 dicembre 2016, accordo che prevedeva anche il Premio di Risultato relativo agli anni 2014/2015/2016;

b) le Parti si danno atto che, nel corso dell'anno 2017, non è stato possibile procedere ad un rinnovo della contrattazione di secondo livello in continuità rispetto alla scadenza della precedente; pertanto le Parti riconoscono che, per l'anno 2017, non ci sono le condizioni per l'erogazione del Pdr;

c) le Parti hanno deciso di concordare, in via del tutto eccezionale, un Premio di Risultato a carattere transitorio a valere solo per l'anno 2018, rinviando il confronto sul Pdr anni successivi nell'ambito della trattativa sul contratto integrativo.

Tutto cio' premesso , si concorda quanto segue

Caratteristiche del Premio

Le Parti hanno concordato nei confronti di tutto il personale, in forza al 31 dicembre dell'anno di competenza anno 2018, un Premio di Risultato a valenza annuale, dal 1° Gennaio al 31 Dicembre, prendendo a riferimento gli indicatori di seguito indicati, finalizzati a conseguire incrementi di redditività, produttività, efficienza organizzativa ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

Il Premio è unico, interamente variabile e non determinabile a priori, ma solo dopo la consuntivazione dei risultati e la verifica del raggiungimento degli obiettivi predeterminati.

Indicatori e obiettivi

a) Indicatore di redditività: *Operating margin/External revenues* (40 % del premio)

Operating margin = Margine operativo
External revenues= Ricavi generati dalle Società del Gruppo (escluso Intercompany)

b) Indicatore di produttività: *FOS/Head count* medio annuo (45 % del premio)

FOS=Fees Own Staff
Head Count: N. teste

c) Indicatore di efficienza organizzativa (lavoro agile) :N. gg lavoro agile/ N. gg lavorate (15% del premio)

L'erogazione del Premio di Risultato è legata al raggiungimento degli obiettivi individuati cosi' come da Tabella A) allegata, costituente parte integrante del presente accordo, nella quale è rappresentato l'andamento del premio in relazione agli indicatori concordati, prendendo a riferimento un importo teorico del Pdr pari a euro 1.000,00 lordi, al raggiungimento degli obiettivi a budget.

Per l'anno 2018, l'importo lordo 100% del Premio sarà pari ai valori sotto indicati cui alla Tabella B) sotto indicata:

Livelli	**Euro lorde**
3 /3S/4	**819,00**
5/5s	**1033 ,00**
6	**1355,00**
7	**1622,00**
8Q	**1771,00**

Beneficiari e Caratteristiche del Premio

Il Premio sarà erogato a tutti i dipendenti non dirigenti in forza nell'anno di riferimento , nonché nel mese di erogazione del Premio stesso (mese successivo alla approvazione del bilancio 2018), in proporzione al servizio prestato nell'anno 2018.

In via del tutto eccezionale, nel mese di luglio 2018, l'Azienda erogherà agli aventi diritto un anticipo del Pdr in misura non inferiore al 46% del valore complessivo del Pdr, assoggettabile a tassazione agevolata solo dopo la verifica del requisito della incrementalità di almeno uno degli indicatori sopra concordati, al termine dell'anno fiscale di riferimento, secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni normative.

Nel caso di inizio del rapporto di lavoro durante l'anno di competenza, il Premio sarà erogato in misura proporzionalmente ridotta, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Ai lavoratori part-time l'importo del Premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario contrattualmente pattuito.

A tale premio hanno diritto, sempre in proporzione al servizio prestato, anche i lavoratori con contratto a tempo determinato e in somministrazione che, nel corso dell'anno di competenza, abbiano maturato una anzianità di servizio lavorativa superiore a 6 mesi.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo complessivo del Premio in ragione annua ed omnicomprensivo di ogni incidenza sugli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti di cui si è già tenuto conto in fase di quantificazione del Premio stesso.

Inoltre, le Parti, ai sensi del 2° comma, dell'art. 2120 del Codice Civile, convengono che il presente Premio sia escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti convengono che le particolarità del Premio consentono l'applicazione delle norme legislative vigenti in materia di fiscalità agevolata.

Cosi' come previsto dalla vigente normativa, il beneficio fiscale è applicabile qualora sia realizzato l'incremento di almeno uno degli indicatori sopra concordati fra di essi alternativi che concorrono congiuntamente alla determinazione dell'unico Pdr in oggetto.

I periodi ed i valori di riferimento per valutare l'incremento di ciascun indicatore sono quelli di seguito indicati:

Indicatore a): il periodo di riferimento è dato dalla media del valore registrato negli anni 2015/2016/2017, per un valore pari a 8,49%

Indicatore b): il periodo di riferimento è dato dalla media del valore registrato negli anni 2015/2016/2017, per un valore pari a 66.301,00 euro

Indicatore c): il periodo di riferimento è l'anno 2017, per un valore pari a 0,13%.

Opzione Welfare

Il lavoratore, in possesso dei requisiti previsti dalla vigente normativa fiscale (dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, a euro 80.000,00), potrà scegliere di ricevere l'importo a conguaglio del Premio di Risultato, anziché in forma di erogazione monetaria, in servizi di Welfare, in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del T.u.i.r..

Il lavoratore dovrà esercitare la facoltà di opzione sopra indicata entro il 5 Aprile 2019, ed in ogni caso a valle del consuntivo, con apposita comunicazione indirizzata alla Direzione Risorse Umane, nella quale dovrà altresì precisare quale delle seguenti percentuali di Premio intende convertire nei servizi di Welfare: 50% o 100%.

Il valore della quota di Pdr convertita in servizi di Welfare dovrà essere fruito inderogabilmente dal dipendente entro il 30 Novembre 2019.

Eventuali somme non fruite a titolo di Pdr a tale data, saranno erogate in busta paga col cedolino del mese di Dicembre 2019, al netto dei contributi a carico Azienda e saranno soggette a tassazione agevolata secondo le norme vigenti.

Verifiche

Le Parti si incontreranno per un monitoraggio e una verifica sull'andamento degli indicatori assunti alla base della determinazione del Premio entro il mese di settembre e novembre 2018, ovvero a richiesta di una delle parti.

Inoltre, entro il mese di marzo 2019, l'Azienda fornirà alle Osl e alle Rsu il consuntivo relativo agli indicatori concordati.

Durata e deposito dell'accordo

Il presente accordo avrà efficacia fino al 31 dicembre 2018.

Il presente accordo verrà depositato in modalità *online,* a cura dell'Azienda, al Ministero del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Unindustria

p. Soc. Capgemini Italia

p. Capgemini BS s.r.l.

p. Fim Cisl

p. Fiom Cgil

p. Uilm Uil

p. Fismic

RSU

TABELLA A) - PREMIO DI RISULTATO

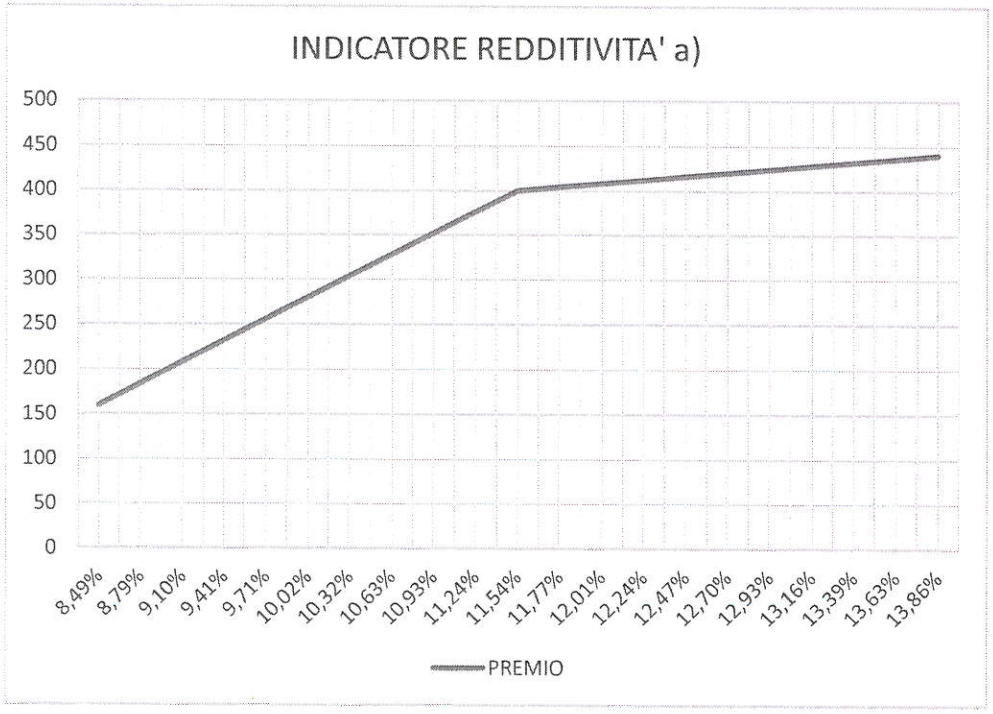
N.B. Importi del premio sono espressi in euro lordi

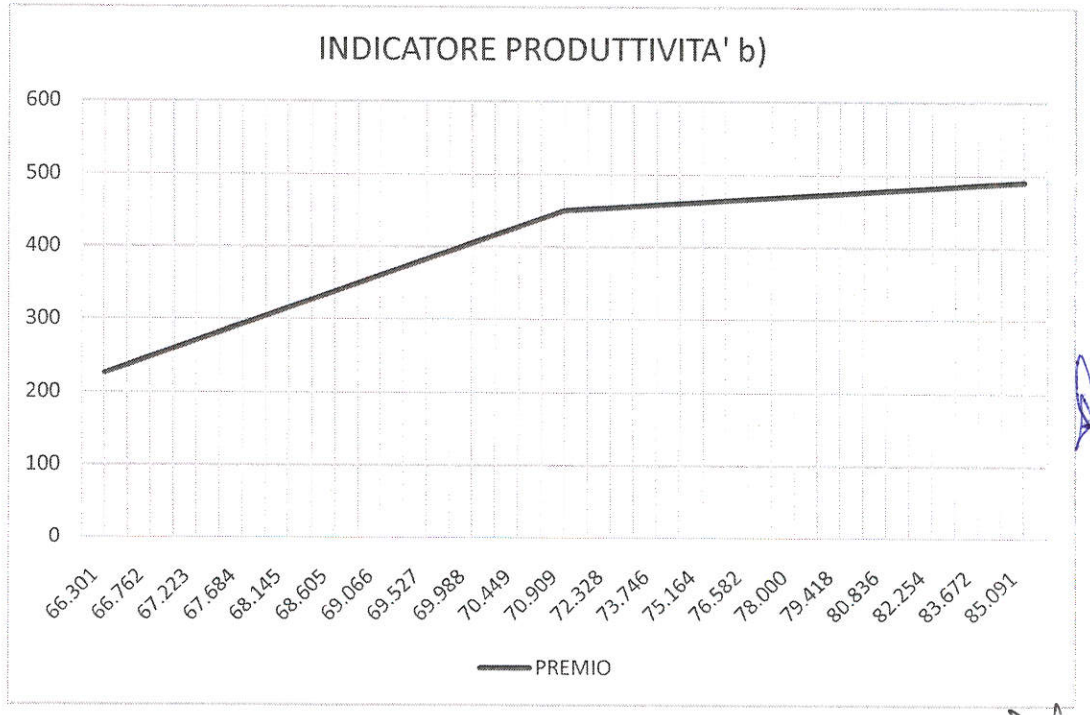
Importi si riferiscono ad un premio nominale pari a 1.000,00 euro lordi al raggiungimento del 100%

	CURVA IND a) Redditività	PREMIO peso (40%)
	< 8,49	0
curva lineare 1a	=/> 8,49%	160,00
	= 11,54%	400,00
curva lineare 2a	> 11,54%	400,01
	=/> 13,86%	440,00

	CURVA IND b) Produttività	PREMIO peso (45%)
	<66.301	0
curva lineare 1b	=/> 66.301	225,00
	= 70.909	450,00
curva lineare 2b	> 70.909	450,01
	=/> 85.091	491,00

CURVA IND c) Eff.za Org.va	PREMIO peso (15%)
> 0,13%	150,00





VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 Giugno 2018 in Roma

TRA

la Soc. Capgemini Italia s.p.a e Capgemini BS s.r.l.

E

Fim Cisl, Fiom Cgil, Uilm Uil, Fismic Nazionali e Territoriali, unitamente alle RSU della Societa'

A parziale modifica ed integrazione dell'accordo sottoscritto in data odierna relativamente al Premio di risultato per l'anno 2018, le Parti hanno convenuto quanto segue:

1) Per l'anno 2017, nulla sarà dovuto né a titolo di Premio di risultato, né tantomeno a titolo di elemento perequativo sez. Quarta titolo IV del vigente Ccnl;

2) il valore del Premio è stato determinato come da Tabella B) di cui al citato accordo, esclusivamente in considerazione del fatto che, per l'anno 2017, è stato espressamente concordato che nulla era dovuto ai sensi di quanto sopra.

   Pertanto, l'anticipazione del Pdr 2018 - in misura non inferiore al 46% del valore complessivo del Pdr – è da imputarsi a copertura del mancato Pdr anno 2017 e sarà riconosciuta esclusivamente ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2017, in proporzione al servizio prestato nel corso del citato anno 2017, a prescindere dal raggiungimento dei risultati consuntivati.

   In ragione di quanto sopra previsto, i valori di cui alla citata Tabella B) non potranno in nessun caso costituire un precedente per la determinazione del valore del Pdr a valere per gli anni successivi.

3) i lavoratori assunti nel corso dell'anno 2018 non hanno titolo e pertanto sono esclusi dalla citata anticipazione del Pdr 2018 e, per gli stessi, il valore del Pdr anno 2018 è determinato come da seguente Tabella C) :

Livello	Euro
3 /3S/4	**435 ,00**
5/5s	**549 ,00**
6	**720,00**
7	**862,00**
8Q	**941,00**

4) i lavoratori il cui rapporto di lavoro era in corso al 1° gennaio 2018 e sia cessato/ovvero cesserà nel periodo compreso tra il 1° aprile 2018 e il 15 luglio 2018 percepiranno esclusivamente, a copertura dell'anno 2017 ed a titolo di transazione generale novativa, una somma di importo non inferiore al 46% del valore del Pdr 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Soc. Capgemini Italia

p. Capgemini BS s.r.l.

p. Fim Cisl

p. Fiom Cgil

p. Uilm Uil

p. Fismic

RSU