

**VERBALE DI ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
PER I DIPENDENTI DI BOLOGNA CONGRESSI S.P.A.**

Il giorno 17/05/2019 presso la sede della società Bologna Congressi S.p.A., si sono incontrati:

Bologna Congressi Srl, rappresentata dal dott. Antonio Bruzzone, in qualità di Consigliere d'Amministrazione [di seguito anche la "**Società**"] assistito dalla Dott.sa Paola Fontanelli - Responsabile Ufficio Sindacale Confcommercio Ascom Bologna,

e

le **Rappresentanze Sindacali Aziendali** nella persona della sig.ra Claudia Servisi rappresentante sindacale aziendale della FILCAMS-CGIL, assistita dai Sig.ri Aldo Giammella della UILTuCS-UIL e Gianluca Taddia della FILCAMS-CGIL.

per l'istituzione del premio di risultato [di seguito anche il "**Premio**"].

PREMESSO CHE

La finalità del suddetto Premio è quella di incentivare la produttività del lavoro e favorire aumenti quantitativi e miglioramenti qualitativi del servizio, nonché incrementi di redditività e competitività della Società.

In particolare, il Premio si caratterizza come elemento variabile della retribuzione, in quanto collegato ai risultati conseguiti in termini di effettivo miglioramento dell'andamento dell'impresa e di incremento della redditività aziendale.

Pertanto, deve essere direttamente correlato ad indicatori certi che rilevino l'andamento economico ed i risultati della Società (redditività aziendale), anche in un'ottica di incentivazione della produttività, qualità e competitività.

Il Premio non è utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, è escluso dalla base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto, è collegato ai risultati ottenuti ed ha caratteristiche di variabilità ai fini della decontribuzione come prevista dalla vigente normativa.

Tale Premio costituisce, quindi, una forma di compartecipazione dei dipendenti ai risultati produttivi della Società.

Tutto ciò premesso le Parti convengono quanto di seguito.

ARTICOLO 1

VALIDITÀ DELLE PREMESSE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente Accordo, anche ai fini della sua interpretazione.

ARTICOLO 2

PERIODO DI VIGENZA DELL'ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

L'accordo per l'istituzione del premio di risultato [di seguito, anche l' "**Accordo**"] avrà una validità triennale, riferita agli esercizi sociali 2019, 2020, 2021.

Le Parti concordano di incontrarsi per discutere del rinnovo del presente Accordo entro la fine dell'anno 2021. Resta inteso che, in caso di mancato rinnovo dell'Accordo prima del termine di cui sopra, lo stesso continuerà ad esplicare i suoi effetti fino all'effettivo rinnovo.

ARTICOLO 3

DEFINIZIONE DELLA SOMMA EROGABILE

L'entità massima del premio di risultato annuale elargibile è pari ad Euro € 2,000,00 (riferita ai Quadri) di seguito "**Valore Premio**" differenziato in ragione del livello di inquadramento, per le annualità 2019/2020/2021 secondo la scala parametrica del vigente CCNL TDS.

ARTICOLO 4

PARAMETRO DI REDDITIVITÀ

La maturazione del Premio sarà collegata ad incrementi della redditività aziendale (*i.e.* MOL).

Il margine operativo lordo (MOL) è un indicatore di redditività, riscontrabile dal bilancio della Società, che evidenzia il reddito della stessa basato solo sulla gestione caratteristica, al lordo, quindi, di interessi, tasse, accantonamenti, deprezzamento dei beni ed ammortamenti materiali ed immateriali.

ARTICOLO 5

OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO RISPETTO AL MOL

La condizione di accesso al regime di premialità è la variazione in aumento del MOL risultante dal bilancio annuale [di seguito "**MOL Corrente**"] in misura almeno pari ad Euro 200.000,00 [di seguito "**Incremento Minimo**"] rispetto al MOL risultante dal bilancio di esercizio dell'anno precedente.

Pertanto, il MOL dovrà essere maggiorato dell'Incremento Minimo [di seguito "**MOL Maggiorato**"] e quindi il premio di risultato sarà corrisposto in relazione all'incremento del MOL Corrente rispetto al MOL Maggiorato [di seguito "**Variazione**"].

Il valore conseguito del premio di risultato è da intendersi al lordo e da riparametrarsi in ragione degli inquadramenti risultanti da CCNL come indicato nello schema seguente:



| VARIAZIONE MOL ANNUALE | IMPORTO PREMIO LORDO | LIVELLO CONTRATTUALE |
|--------------------------------|----------------------|----------------------|
| Da € 200.000,00 a € 299.999,99 | € 576,00 | 4° Livello |
| | € 666,00 | 3° Livello |
| | € 779,00 | 2° Livello |
| | € 900,00 | 1° Livello |
| | € 1.000,00 | Quadri |
| Da € 300.000,00 a € 399.999,99 | € 864,00 | 4° Livello |
| | € 999,00 | 3° Livello |
| | € 1.168,00 | 2° Livello |
| | € 1.351,00 | 1° Livello |
| | € 1.500,00 | Quadri |
| Da € 400.000,00 | € 1.152,00 | 4° Livello |
| | € 1.332,00 | 3° Livello |
| | € 1.558,00 | 2° Livello |
| | € 1.801,00 | 1° Livello |
| | € 2.000,00 | Quadri |

Qualora si verificasse il miglioramento MOL su base annuale, senza il raggiungimento dell'incremento minimo, l'azienda si impegna a riconoscere comunque un premio di risultato, uguale per tutti i dipendenti pari a € 300,00 lordi.

ARTICOLO 6

TERMINI E MODALITÀ DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO

Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione nel mese di giugno di ogni anno.

Qualora i dati contabili per il calcolo del Premio non fossero disponibili entro il mese di maggio, l'erogazione avverrà nel mese immediatamente successivo a quello in cui saranno disponibili i dati contabili.

Il premio di risultato verrà corrisposto a tutti i dipendenti in forza nel mese di erogazione del premio sia con contratto a tempo indeterminato che con contratto a tempo determinato ed in relazione all'effettiva presenza in servizio.

Il premio sarà riproporzionato per il personale a tempo parziale.

Pertanto nel caso di inizio del rapporto durante l'anno di competenza, il Premio sarà erogato in misura proporzionale e ridotta, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per l'esercizio sociale 2018, le Parti concordano che non applicheranno il precedente Contratto Integrativo Aziendale. Considerati i risultati positivi di bilancio conseguiti per l'annualità 2018, l'Azienda erogherà un premio una tantum di € 700,00 lordi a tutti i dipendenti entro il mese di giugno 2019.

ARTICOLO 7

CONVERSIONE PREMIO IN SERVIZI WELFARE

Le Parti concordano sulla possibilità, riconosciuta al dipendente, di convertire in tutto o in parte il premio di risultato in servizi di *welfare*, utilizzando la piattaforma informatica che la Società metterà a disposizione previa verifica delle preferenze espresse dai lavoratori.

Le Parti convengono che, entro il mese di marzo di ciascun anno, i lavoratori dovranno comunicare alla Società la quota di premio di risultato che intendono convertire in servizi di *welfare*.

In caso di conversione, i lavoratori dovranno utilizzare i servizi di *welfare* entro e non oltre i dodici mesi successivi alla comunicazione della volontà di procedere alla conversione stessa.

La quota di Premio convertita in servizi di *welfare* sarà maggiorata in misura pari al 10%.

ARTICOLO 8

OBBLIGHI DI INFORMAZIONE

La Società invierà alle Rappresentanze Sindacali Aziendali il bilancio di esercizio entro il mese di aprile di ciascun anno, al fine di condividere con le stesse i risultati aziendali.

ARTICOLO 9

DEPOSITO ACCORDO E DICHIARAZIONE DI CONFORMITÀ


Le Parti riconoscono che il presente accordo è conforme ai principi di cui all'art. 1, commi 182-189 della Legge n. 208/2015 e del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

La Società provvederà, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo, al deposito di quest'ultimo con le modalità di cui alla Nota del Ministero del Lavoro del 22 luglio 2016, prot. n. 33/4274.

Letto, confermato, sottoscritto e siglato in ogni pagina.

Bologna, 17/05/2019

Per la Società



Per le R.S.A. e OO.SS

