

VERBALE DI ACCORDO

Padenghe del Garda, 18.7.2016, presso la sede della società GARDA UNO s.p.a.

TRA

la GARDA UNO s.p.a., qui rappresentata dall'Ing. Mario Angelo Giacomelli, dal Geom. Massimiliano Faini e dal dott. Pietro Lazzarini, assistita dall'Avv. Ugo Bracuti dello Studio Associato Pelizzari e Bracuti

E

la R.S.U. nelle persone dei signori Elvira Baggio, Erika Bregoli e Graziano Pasini che in calce sottoscrivono, assistita dal sig. Ugo Cherubini della FILCTEM – CGIL di Brescia.

di seguito congiuntamente indicate anche con "le Parti".

PREMESSO CHE

- In data 7.11.2014 le Parti hanno sottoscritto un accordo aziendale di 2° livello concernente il Premio d Risultato per l'anno 2014, scaduto il 31.12.2014.
- In data 6.8.2015 le Parti hanno prorogato la validità del suddetto accordo aziendale e del Premio di Risultato Variabile dall'1.1.2015 al 31.12.2015.
- Le Parti si sono incontrate nel corso dei primi mesi del 2016 per discutere del rinnovo del Premio di Risultato Variabile per gli anni 2016 e seguenti.
- Nel corso di tali incontri a Società ha proposto di introdurre nuovi parametri e nuovi obiettivi ai quali correlare l'erogazione del Premio di Risultato Variabile, connessi ad incrementi dei fattori di competitività aziendale.
- Le Parti si danno atto che i processi di riorganizzazione dei servizi del ciclo idrico integrato, attualmente in corso a livello provinciale e che coinvolgono diverse società tra le quali anche Garda Uno s.p.a., non consente allo stato attuale di definire un rinnovo del Premio di Risultato Variabile di durata superiore all'anno in corso.
- Le Parti, pertanto, intendono definire il nuovo Premio di Risultato Variabile per il solo anno 2016.

TUTTO CIÒ PREMESSO, TRA LE PARTI SI CONVIENE E STIPULA QUANTO SEGUE

1) PREMESSE

Le premesse, che si intendono qui integralmente richiamate e trascritte, costituiscono patti e formano parte integrante del presente accordo.

2) PREMIO DI RISULTATO VARIABILE 2016

Le Parti confermano il comune impegno per il miglioramento dei livelli di competitività dell'Azienda attraverso il raggiungimento di obiettivi di incremento dei risultati economici, di efficienza e di qualità della società mediante la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Le Parti intendono, pertanto, rinnovare con la presente intesa il Premio di Risultato variabile per l'anno 2016.

Il nuovo Premio sarà correlato al raggiungimento, nell'anno di riferimento (2016), di obiettivi predefiniti connessi ai parametri di Redditività aziendale, di Partecipazione alla Formazione e di Qualità Interna come meglio di seguito decritti.

I suddetti parametri concorreranno nella determinazione complessiva del Premio di Risultato Variabile annuo, ciascuno nella misura di seguito indicata:

- per il 40% il parametro di Redditività,
- per il 25% il parametro di Partecipazione alla formazione,
- per il restante 35 % al il parametro di Qualità Interna.

Il valore massimo complessivo, annuo lordo del Premio di Risultato Variabile, raggiungibile nell'anno 2016, pari a **€ 1.250,00** lordi, è pertanto così suddiviso tra i singoli parametri:

REDITIVITA' (40%)	PARTECIPAZIONE ALLA FORMAZIONE (25 %)	QUALITA' INTERNA (35 %)	TOTALE PDR VARIABILE ANNUO LORDO (100 %)
€ 500,00	€ 312,50	€ 437,50	€ 1.250,00

A) Parametro "Redditività aziendale".

Il parametro di Redditività aziendale esprime il miglioramento dei risultati economici della società Garda Uno s.p.a. nel periodo di riferimento (1.1.2016 – 31.12.2016) attraverso il raffronto tra la redditività cd. "a preventivo", definita al momento della definizione del budget previsionale, e la redditività cd. "a consuntivo", registrata al momento della redazione del bilancio di esercizio annuo.

Per parametro di misurazione della Redditività aziendale viene assunto il valore della "Differenza tra valore e costi della produzione A – B" del bilancio civilistico annuale, depurata delle seguenti voci, che pertanto verranno escluse dal computo:

- B 10 Ammortamenti.
- B 11 Variazione delle rimanenze,
- B 12 Accantonamenti per rischi,
- B 13 Altri accantonamenti

Gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento e i relativi valori economici lordi annui del Premio di Risultato Variabile correlato al parametro di Redditività aziendale (pari al 40 % del totale del Premio) sono i seguenti:

Se la *Differenza tra valore e costi della produzione A – B* (a consuntivo) è:

- a) **pari o superiore al valore previsto**, il Premio di Redditività verrà corrisposto nella misura del **100 %**, pertanto **€ 500,00 annui lordi**;
- b) **pari o superiore al 30 % ed inferiore al 100 % del valore previsto**, il Premio di Redditività verrà determinato e corrisposto in **misura proporzionalmente ridotta**, corrispondente al risultato raggiunto;
- c) **inferiore al 30 % del valore previsto**, il Premio di Redditività **non sarà dovuto**.

La percentuale del risultato raggiunto rispetto al valore previsto, risultante dalla formula sopra indicata, verrà arrotondata all'unità superiore in caso risulti superiore a 0,5 e all'unità inferiore nel caso risulti pari o inferiore a 0,5.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato Variabile correlato al Parametro di Redditività aziendale verrà riconosciuto a tutti i dipendenti di Garda Uno s.p.a., indipendentemente dal Reparto o Ufficio o Servizio di appartenenza.

B) Parametro "Partecipazione alla formazione aziendale".

Le Parti confermano che il miglioramento dei risultati aziendali complessivamente considerato può essere perseguito anche attraverso l'incremento del livello di formazione e di preparazione delle singole maestranze.

Pertanto, intendono correlare una parte del Premio di Risultato Variabile annuo ad un nuovo specifico parametro definito "Partecipazione alla formazione aziendale" che misura il grado di partecipazione dei dipendenti, considerati per gruppi omogenei, ai corsi di formazione organizzata dalla società in orario di lavoro.

La partecipazione si intende, quindi, riferita a ciascun gruppo omogeneo di dipendenti per i quali è organizzato di volta in volta l'intervento formativo aziendale.

Il parametro di partecipazione (**Pcoll**) misura, pertanto, in percentuale la partecipazione effettiva di ciascun gruppo di dipendenti (collettivamente considerato) ai corsi formativi organizzati dalla società nell'anno di riferimento.

Il parametro è espresso dalla seguente formula:

$$\mathbf{Pcoll = (n. corsi partecipati / n. corsi organizzati) \times 100}$$

Intendendosi per:

Pcoll = il grado, in misura percentuale, di partecipazione alla formazione di ciascun gruppo omogeneo di dipendenti;

M

FB

Enzo Bagalini

- n. corsi organizzati** = il numero complessivo dei corsi formativi organizzati per ogni gruppo omogeneo di dipendenti nel periodo di riferimento;
- n. corsi partecipati** = il numero complessivo dei corsi formativi effettivamente frequentati da ogni gruppo omogeneo di dipendenti nel periodo di riferimento.

La percentuale di partecipazione risultante dalla formula sopra indicata verrà arrotondata all'unità superiore se superiore 0,5; all'unità inferiore se pari o inferiore a 0,5.

Ai fini del presente parametro verranno considerati i corsi di formazione in orario di lavoro organizzati dalla società nel periodo 1.7.2016 – 31.12.2016.

Verrà considerato come "effettivamente frequentato" il corso di formazione che abbia registrato la partecipazione di almeno il **95%** dei dipendenti formanti il gruppo omogeneo a cui esso è dedicato. La percentuale di partecipazione verrà arrotondata all'unità superiore se superiore 0,5; all'unità inferiore se pari o inferiore a 0,5.

Le eventuali assenze ai corsi dovute ad esigenze di servizio, non saranno considerate ai fini della determinazione della percentuale dei partecipanti, solo nel caso in cui le stesse siano state preventivamente autorizzate per iscritto dai componenti del Comitato di Direzione o dai Responsabili da essi espressamente delegati. Non saranno altresì considerate le assenze dovute a titolo di Ferie, Malattia, Permesso ex legge 104, Congedo per Maternità.

Ogni dipendente del gruppo coinvolto di volta in volta nel singolo corso di formazione dovrà registrare la propria presenza alla formazione apponendo la propria firma sul registro presenze che verrà predisposto dalla società per ogni corso.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato Variabile correlato al Parametro di Partecipazione alla formazione aziendale verrà riconosciuto ai dipendenti di Garda Uno s.p.a., indipendentemente dal Reparto o Ufficio o Servizio di appartenenza.

La Società per il periodo 01-07-2016 / 31-12-2016 comunicherà, preventivamente di volta in volta alla RSU per ogni corso programmato, l'elenco dei dipendenti facenti parte del gruppo a cui lo stesso sarà rivolto e la tipologia di corso organizzato,

Gli obiettivi di Partecipazione alla formazione da raggiungere nell'anno di riferimento (2016) e i relativi valori economici del Premio di Risultato Variabile annuo correlato al parametro di Partecipazione alla Formazione aziendale (pari al 25 % del totale del Premio) sono i seguenti:

Se il grado di partecipazione alla formazione aziendale del singolo gruppo omogeneo (**P_{coll}**) è:

- d) **pari al 100 %**, il Premio di partecipazione verrà corrisposto nella misura del **100 %**, pari a **€ 312,50 annui lordi**;

- e) pari o superiore al 50 % ed inferiore al 100 %, il Premio di partecipazione massimo previsto verrà decurtato nella **misura del 10 % per ogni corso non frequentato**;
- f) inferiore al 50 %, il Premio di partecipazione **non** verrà corrisposto.

La percentuale del risultato di partecipazione raggiunto, risultante dalla formula sopra indicata, verrà arrotondata all'unità superiore se superiore 0,5 e all'unità inferiore se pari o inferiore a 0,5.

C) Parametro "Rispetto delle procedure aziendali"

Le Parti confermano che l'incremento della "Qualità interna", intendendosi per tale il rispetto delle procedure interne aziendali, costituisce fattore determinante per il miglioramento dell'efficienza aziendale.

Concordano, pertanto, di inserire, in via sperimentale, il suddetto nuovo parametro, denominato "Qualità Interna", che misura il numero delle "non conformità" alle suddette procedure rilevate nel periodo di riferimento (1.7.2016 – 31.12.2016), con esclusione delle non conformità determinate da cause di forza maggiore interne o esterne all'azienda.

Per "procedure aziendali" si intendono tutte le procedure operative aziendali, gli ordini di servizio definiti per iscritto, le circolari operative di servizio i cronoprogrammi di lavoro, anch'essi definiti per iscritto, tutti espressamente ufficializzati ai dipendenti.

L'elenco di tutte le procedure aziendali attualmente in vigore e che verranno prese in considerazione ai fini della valutazione del presente parametro verranno fornite alla RSU entro il 31.7.2016.

Nel caso in cui la società Garda Uno s.p.a. dovesse eventualmente introdurre nuove procedure aziendali, utili per la determinazione del Premio di Risultato Variabile, le stesse saranno tempestivamente trasmesse alla RSU ed aggiunte formalmente all'elenco sopra indicato.

La verifica del rispetto o meno delle procedure aziendali verrà effettuato dai componenti del Comitato Direttivo in collaborazione con l'Ufficio Audit aziendale. La società provvederà a relazionare la RSU dei risultati emergenti dalle predette verifiche con periodicità bimestrale o, comunque, a richiesta della RSU. In tali occasioni le Parti valuteranno congiuntamente gli effetti delle eventuali non conformità rilevate sull'andamento dei parametri.

Per ogni violazione della procedura considerata dal Comitato Direttivo, verrà elevato dallo stesso un "invito" a regolarizzare la violazione stessa entro un termine assegnato, sentito il relativo Responsabile.

La società comunicherà alla RSU indicativamente con cadenza mensile l'elenco degli "inviti" trasmessi ai dipendenti.

Per ogni invito rivolto e non regolarizzato entro il termine assegnato, verrà emessa una formale segnalazione di "non conformità", rilevante ai fini del raggiungimento o meno del Premio.

Gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento (2016) e i relativi valori economici del Premio di Risultato Variabile annuo correlato al parametro di Rispetto delle procedure aziendali (pari al 35 % del totale del Premio) sono di seguito indicati.

Se il grado di "Rispetto delle procedure aziendali" è:

- g) **pari a zero "non conformità"**, complessivamente considerate a livello aziendale, il Premio correlato al Rispetto delle procedure verrà corrisposto nella misura del **100 %**, pari a **€ 437,50 annui lordi**;
- h) **per ogni "non conformità" segnalata e fino a massimo di 5 "non conformità"**, il Premio di Rispetto massimo correlato al presente parametro verrà decurtato nella **misura del 10 % per ogni "non conformità"**;
- i) **se superiore a 5 "non conformità"**, il Premio sopra previsto **non verrà corrisposto**.

Le **"non conformità"**, una volta rilevate, verranno comunicate formalmente e per iscritto a ciascun dipendente interessato.

Alla fine di ogni trimestre verrà comunicata alla RSU una sintesi delle non conformità complessivamente rilevate a livello aziendale rilevate nel trimestre stesso.

Le Parti confermano che il Premio correlato al presente parametro si intende collettivo e, pertanto, ai fini della determinazione del suo ammontare concorreranno tutte le non conformità complessivamente rilevate a livello aziendale e, con riguardo alla sua erogazione, lo stesso verrà riconosciuto ai dipendenti di Garda Uno s.p.a., indipendentemente dal Reparto o Ufficio o Servizio di appartenenza.

3) CLAUSOLE GENERALI COMUNI AI TRE PARAMETRI

Le Parti concordano che l'intero Premio di Risultato di cui al presente accordo, in tutte le sue componenti (Redditività, Partecipazione alla formazione e Rispetto delle procedure aziendali), è condizionato al raggiungimento del risultato minimo del parametro di Redditività, come indicato al punto A) lett. c) del presente accordo.

Le Parti concordano altresì che, qualora l'obiettivo del parametro di Redditività fosse stato raggiunto almeno nella misura minima e invece non fossero stati raggiunti, in tutto o in parte, gli obiettivi correlati ai restanti due parametri di Partecipazione alla formazione e di Qualità interna, le somme differenziali, corrispondenti agli obiettivi non raggiunti, verranno comunque ridistribuite dalla società in parti uguali tra tutti i dipendenti che nel corso del 2016 non abbiano ricevuto segnalazioni di "non conformità" e che nel medesimo periodo abbiano partecipato ad almeno il 95 % dei corsi di formazione ai quali singolarmente siano stati iscritti.

4) MODALITA' DI QUANTIFICAZIONE ED EROGAZIONE DEL PREMIO

Il valore complessivo del Premio di Risultato annuo variabile eventualmente spettante sarà dato dalla somma dei valori economici corrispondenti ai risultati annui raggiunti da ciascun singolo parametro.

Dopo l'approvazione del bilancio di esercizio 2016, la Società verificherà i risultati ed il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascun parametro nell'anno di riferimento e determinerà conseguentemente il valore annuo lordo complessivo del Premio di Risultato variabile da corrispondere

La società illustrerà, quindi, alla RSU, in un apposito incontro, i risultati complessivi raggiunti, nonché l'andamento di ciascun singolo parametro nell'anno di riferimento. In tale sede saranno congiuntamente analizzate le regioni dell'eventuale mancato raggiungimento dei singoli obiettivi.

L'eventuale corresponsione del Premio avverrà con il pagamento della retribuzione mensile del mese immediatamente successivo all'approvazione del bilancio (es. approvazione del bilancio nel mese di giugno; pagamento del premio con la retribuzione di luglio entro il 12 agosto).

Le Parti concordano espressamente che la base del Premio di Risultato, calcolata al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi e considerata quale cifra massima erogabile, si intende riferita al 3° livello d'inquadramento.

Pertanto per determinare l'ammontare del Premio complessivo spettante per tutti i restanti livelli d'inquadramento verranno utilizzati gli indici di riparametrazione stabiliti nella tabella di seguito riportata:

Parametro	Livello d'inquadramento	Ammontare annuo lordo complessivo del PDR
235	Q	
209	8	
192	7	
175	6	
154	5	
143	4	
134	3	€ 1.250,00
117	2	
100	1	

Ai fini della quantificazione del Premio dovuto ai singoli dipendenti verrà considerato il livello d'inquadramento vigente nel mese di emissione della busta paga relativa al Premio stesso.

Per i lavoratori il cui rapporto sia iniziato nel corso dell'anno, la Società erogherà, se dovuto, tante quote giornaliere del Premio di Risultato variabile, quanti sono i giorni in cui il lavoratore risulti alle dipendenze della società nell'anno stesso.

Per i lavoratori il cui rapporto sia cessato successivamente alla sottoscrizione del presente accordo e nel corso dell'anno di riferimento, la Società erogherà se dovuto, tante quote giornaliere del Premio di Risultato variabile, quanti sono i giorni in cui il lavoratore risulti essere stato alle dipendenze della società nell'anno stesso.

Per i dipendenti che prestano attività lavorativa a tempo parziale, il Premio di Risultato variabile annuo verrà ridotto in proporzione all'orario di lavoro contrattualmente previsto.

Il Premio non sarà dovuto e non verrà erogato per i periodi nei quali i lavoratori risultino assenti dal lavoro senza diritto alla retribuzione diretta (es. aspettativa non retribuita, congedo parentale – ex astensione facoltativa, ecc.).

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro ex D.Lgs. 81/2015, individualmente considerati, avranno diritto al Premio di Risultato variabile, ove vengano raggiunti i risultati aziendali e si verifichino le condizioni previste dal presente accordo, nel caso in cui i loro contratti abbiano avuto una durata complessiva pari o superiore a tre mesi.

L'ammontare del Premio eventualmente dovuto verrà determinato secondo la durata complessiva dei contratti eseguiti da ciascuno nell'anno di riferimento e secondo i criteri di determinazione stabiliti nel presente accordo ed indicati nei paragrafi che precedono.

Le Parti si danno atto che tutte le erogazioni economiche relative al Premio di Risultato variabile, sono state quantificate forfettariamente, comprendendo nel loro ammontare tutti i propri riflessi, diretti ed indiretti, su tutti gli istituti contrattuali e/o legali, sui quali, pertanto, non sarà computato.

Ai sensi dell'art. 1, Legge 29 maggio 1982, n. 297, si concorda che il Premio di Risultato Variabile non sarà computato ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto (T.F.R.)

Le parti si danno atto, concordano e dichiarano espressamente che Il Premio di Risultato Variabile di cui al presente accordo contribuisce al miglioramento della competitività dell'impresa, essendo legato a incrementi di redditività, di efficienza e di qualità, e rientra nel campo di applicazione del particolare trattamento fiscale previsto dall'articolo 1, commi 182 e seguenti della Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016) e del Decreto Ministeriale 25/03/2016, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 14/05/2016, e successive disposizioni attuative.

Le parti confermano e convengono, altresì, che all'erogazione medesima, che ha carattere di variabilità, si applicheranno le normative che verranno emanate in materia di agevolazioni contributive per i Premi di Risultato.

5) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Le Parti concordano che, qualora durante la vigenza del presente accordo dovessero essere concluse dalla società Garda Uno s.p.a. operazioni societarie straordinarie le stesse si incontreranno per valutare gli effetti dell'operazione

stessa sui parametri e per definire gli eventuali correttivi per adeguare gli stessi alla nuova situazione che, con tale operazione, si sarà verificata.

6) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, costituito di 8 pagine, decorre dal giorno 1.1.2016, e sarà valido a tutto il 31.12.2016.

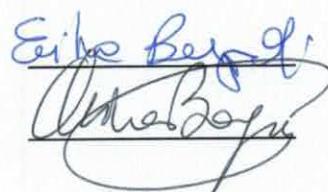
Le Parti si incontreranno entro tale ultima data per definire il nuovo Premio di Risultato per gli anni successivi.

Letto, confermato e sottoscritto.

GARDA UNO s.p.a.



R.S.U.



FILTCEM-CGIL

