

VERBALE DI ACCORDO

Padenghe sul Garda, 01-12-2023, presso la sede della società GARDA UNO s.p.a.

TRA

GARDA UNO s.p.a., qui rappresentata dal Sig. Pietro Lazzarini, assistito dal Sig. Michele Corna, di seguito indicata anche solo **"la Società"**, assistita dall'Avv. Ugo Bracuti dello Studio Associato Pelizzari e Bracuti

E

la FIT – CISL di Brescia in persona dei sig.ri Mario Bresciani, Chiara Colombo e Tazio Bresciani, la FP-CGIL di Brescia in persona della Sig.ra Roberta Meazzi, Giambattista Achille e Luigino Bazzoli, la UILTRASPORTI – UIL di Brescia, in persona del Sig. Alberto Gasparini, la FIADEL di Brescia in persona del Sig. Salvatore Liccardo e Luca Marchetti, che tutti in calce sottoscrivono, di seguito indicati congiuntamente anche solo **"la Rappresentanza Sindacale"**

di seguito congiuntamente indicate anche con **"le Parti"**.

PREMESSO CHE

- In data 20.9.2023 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo di 2° livello concernente il Premio di Risultato Variabile per l'anno 2023. Tale accordo avrà scadenza il 31.12.2023.
- Le OO.SS.LL. hanno chiesto di rinnovare l'accordo concernente il Premio di Risultato anche per il triennio successivo (2024-2026).
- La Società, si è dichiarata disponibile ad avviare il confronto anche per discutere ed introdurre nuovi parametri ed indicatori ai quali correlare l'erogazione del Premio di Risultato variabile, nonché per definire nuovi criteri di distribuzione del Premio stesso.
- Le Parti, pertanto, già nel corso del corrente anno si sono incontrati ed hanno avviato la discussione in merito al nuovo del Premio di Risultato per il triennio 2024-2026.

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 PER GLI ANNI 2024-2025-2026

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 gli anni 2024-2026.

Il nuovo Premio di Risultato sarà correlato al raggiungimento, in ciascun anno di riferimento, di obiettivi predefiniti connessi ai parametri di Redditività aziendale del settore Igiene Urbana, , di

Efficienza (intesa come “Assiduità al lavoro”), di Qualità (intesa come qualità del servizio di raccolta porta a porta) come meglio di seguito descritti.

I suddetti Parametri concorreranno nella determinazione complessiva dell'unico Premio di Risultato Variabile annuo, ciascuno nella misura percentuale di seguito indicata:

ANNO	REDDITIVITA'	EFFICIENZA ASSIDUITA' AL LAVORO	QUALITA'	TOTALE
2024	40%	40%	20%	100%
2025	40%	35%	25%	100%
2026	40%	30%	30%	100%

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre degli anni 2024 e 2025 per valutare le eventuali modifiche da apportare alle percentuali attribuite a ciascun parametro ed indicate nel prospetto che precede per l'anno successivo.

Il valore massimo complessivo (100%), annuo lordo del Premio di Risultato Variabile raggiungibile in ogni anno di riferimento (2024, 2025 e 2026) è indicato nel prospetto che segue.

ANNO	TOTALE PDR VARIABILE ANNUO
2024	€ 450,00 lordi
2025	€ 475,00 lordi
2026	€ 500,00 lordi

Le Parti concordano espressamente che, nel caso in cui ricorrano tutte le condizioni previste per legge e in cui venisse esercitata l'opzione per la conversione del Premio di Risultato nei servizi Welfare come meglio specificato al successivo **paragrafo F)**, l'ammontare del Premio di Risultato Variabile Annuo maturato si intende maggiorato nella misura del 15% della quota destinata dal dipendente ai servizi stessi. Tale maggior importo verrà pertanto riconosciuto ai soli dipendenti che abbiano esercitato l'opzione Welfare.

Le Parti concordano espressamente che, in linea con quanto stabilito dal vigente CCNL, per l'anno 2024 l'importo del Premio di Risultato Variabile sopra indicato verrà incrementato in misura corrispondente, e quindi comprenderà, l'ammontare dell'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) previsto nel CCNL medesimo, alle condizioni ivi stabilite. Tale ERAP pertanto non sarà dovuto e non verrà erogato in quanto già compresa nel PDR Variabile.

A) Parametro 1 - “Reddittività”.

Il parametro di Reddittività esprime la capacità dell'Azienda di rispettare le previsioni di Budget per il Settore Igiene Urbana nell'anno di riferimento (2024, 2025 e 2026).

La descrizione del parametro “Reddittività”, gli obiettivi da raggiungere nell'anno di riferimento (1.1 - 31.12 di ciascun anno) ed i relativi valori economici lordi annui del Premio di Risultato Variabile ad essi correlato sono i seguenti.

La formula di calcolo del parametro "Redditività" è la seguente:

$$\text{Redditività} = \frac{\text{MOL Consuntivo Settore igiene Urbana anno di riferimento}}{\text{MOL Budget Settore igiene Urbana anno di riferimento}} \times 100$$

Intendendosi per:

- A. "**MOL Consuntivo Settore igiene Urbana anno di riferimento**" si intende il risultato economico **consuntivo** del MOL (Margine Operativo Lordo come di seguito definito) del settore Igiene Urbana per l'anno di riferimento. Il risultato sarà comprensivo anche della quota parte di costi generali attribuiti con il sistema "unbundling contabile".
Il MOL (Margine Operativo Lordo) è da intendersi quale risultato economico derivante dalla somma algebrica delle seguenti voci contabili:
- I. Ricavi d'esercizio (voce A1 classificazione bilancio civilistico)
 - II. Ricavi e proventi diversi (voce A5 classificazione bilancio civilistico)
 - III. Spese per Acquisti (voce B6 classificazione bilancio civilistico)
 - IV. Spese per Prestazioni di servizi (voce B7 classificazione bilancio civilistico)
 - V. Spese per godimento beni di terzi (voce B8 classificazione bilancio civilistico)
 - VI. Spese per Personale dipendente (voce B9 classificazione bilancio civilistico)
 - VII. Oneri diversi di gestione (voce B14 classificazione bilancio civilistico)
 - VIII. Quota parte costi generali attribuiti con il sistema "unbundling contabile"
- B. "**MOL Budget Settore igiene Urbana anno di riferimento**" si intende il risultato economico **preventivo** del MOL (Margine Operativo Lordo definito come definitivo al precedente punto A) del settore Igiene Urbana per l'anno di riferimento. Il risultato sarà comprensivo anche della quota parte di costi generali attribuiti con il sistema "unbundling contabile". Il "**MOL Budget Settore igiene Urbana anno di riferimento**" sarà espressamente quantificato (e riportato) negli annuali fascicoli di Budget approvati dall'assemblea Soci.

Il risultato della formula di cui al presente parametro "Redditività" verrà arrotondato all'unità superiore in caso risulti superiore a 0,5 e all'unità inferiore nel caso risulti pari o inferiore a 0,5.

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 sono i seguenti:

Se il risultato della formula "**MOL Consuntivo Settore igiene Urbana anno di riferimento / (diviso) MOL Budget Settore igiene Urbana anno di riferimento x (moltiplicato) 100**" è:

- a) **Pari o superiore a 95 (arrotondato per eccesso o per difetto)**: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Redditività maturerà nella misura del **100 %**;
- b) **Inferiore a 95 e pari / superiore a 75 (arrotondato per eccesso o per difetto)**: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Redditività maturerà in **misura proporzionalmente ridotta**, corrispondente al risultato raggiunto (tenendo quale base "100" il valore pari a 95)
- c) **Inferiore a 75 (arrotondato per eccesso o per difetto)**: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Redditività **non maturerà e quindi non sarà dovuta**;

Le Parti confermano che il Premio di Risultato Variabile correlato al Parametro *Rispetto Previsioni Economiche* verrà riconosciuto a tutti i dipendenti di Garda Uno s.p.a. ai quali si applica il CCNL FISE, indipendentemente dal Reparto o Ufficio o Servizio di appartenenza.

B) Parametro 2 - Efficienza denominata "Assiduità individuale".

Il parametro di Efficienza esprime il miglioramento del livello di cd. "Assiduità individuale al lavoro" di ciascun singolo dipendente a cui è applicato il CCNL settore Igiene Ambientale (FISE) nel periodo di riferimento (1.1. – 31.12. di ciascun anno).

L'Assiduità al lavoro viene misurata con la seguente formula:

$$\text{Assiduità Individuale} = \frac{\text{Ore individuali lavorabili annue} - \text{Ore assenza annue per malattia}}{\text{Ore individuali lavorabili annue}}$$

Intendendosi per:

- Ore Individuali lavorabili annue: tutte le ore teoricamente lavorabili nell'anno di riferimento (1.1 – 31.12) dal singolo dipendente, computate secondo il seguente conteggio:

n. 38 ore settimanali X 52 settimane = n. 1976 ore lavorabili annue;

Per i dipendenti con orario part-time verrà considerato il numero di ore settimanali stabilite contrattualmente.

- Ore assenza annue: tutte le ore di assenza individualmente fatte da ciascun dipendente nell'anno di riferimento (1.1.-31.12) a titolo di:
 - o Malattia, con esclusione delle giornate di ricovero e delle malattie con primo certificato avente prognosi superiore a 20 giorni di calendario;
 - o congedo parentale
 - o congedo straordinario
 - o aspettativa non retribuita richiesta dal dipendente
 - o assenze e permessi non retribuite/i.

La quota del Premio di Risultato correlata al parametro Assiduità individuale sarà determinata per ciascun singolo dipendente (in funzione del singolo e personale risultato di Assiduità individuale raggiunto nell'anno nel rispetto della formula di cui sopra).

Per ogni singolo dipendente la quota del Premio di Risultato correlata al parametro Assiduità individuale sarà quantificata nei seguenti termini:

- Per risultato **compreso tra 1 e 0,5** la quota del Premio di Risultato correlata alla "Assiduità individuale" verrà quantificata e corrisposta in misura proporzionale al proprio personale risultato effettivamente raggiunto (ovvero: *quota del Premio di Risultato correlato al parametro Assiduità x [per] proprio personale risultato di Assiduità individuale raggiunto*)
- Per risultato **inferiore a 0,5** non maturerà e quindi non verrà riconosciuta alcuna quota di Premio di Risultato correlata alla "Assiduità individuale".

Il valore dell'Assiduità individuale raggiunto verrà arrotondato al decimo superiore in caso risulti superiore a 0,05 e al decimo inferiore nel caso risulti pari o inferiore a 0,05.

Si concorda che, in caso di assenza non giustificata alla visita medica di controllo per malattia, verificata dall'INPS, al dipendente in questione verrà applicata una decurtazione della propria quota di Premio di Risultato riferito al solo presente parametro di "Assiduità Individuale" (calcolata nel rispetto di quanto sopra precisato) nella misura del 25%.

C) Parametro 3 - "Qualità".

Il parametro "Qualità" esprime il grado di qualità del regolare svolgimento dei servizi di raccolta porta a porta e di spazzamento.

Il Parametro *Qualità* viene misurato attraverso il conteggio del:

Numero annuo di Vie nelle quali NON viene eseguito regolarmente il servizio di raccolta porta a porta e/o di spazzamento

Intendendosi per:

- A. "*Numero annuo di Vie*" il numero conteggiato in ciascun anno di riferimento (1.1 – 31.12) di tutti gli spazi pubblici, di larghezza limitata e di lunghezza molto variabile, di forma quadrata, rettangolare, circolare, poligonale, utilizzati dagli utenti del servizio igiene urbana per il posizionamento di contenitori / rifiuti oggetto di servizio "porta a porta" e/o facenti parte del servizio di spazzamento manuale / meccanico in carico alla Società.
- B. "*NON viene eseguito regolarmente il servizio di raccolta porta a porta e/o di spazzamento*" il verificarsi di uno dei seguenti casi:
- Caso 1** – in caso di servizio di raccolta "**porta a porta calendarizzato generico**", per utenze domestiche o non domestiche (a titolo esemplificativo e non esaustivo: raccolta plastica, raccolta umido, raccolta secco indifferenziato, raccolta carta, raccolta vetro): il mancato svuotamento dei contenitori di almeno 5 unità immobiliari regolarmente esposti dall'utenza sul suolo della "Via" come definita al precedente punto A;
 - Caso 2** – in caso di servizio di raccolta "**porta a porta ad iscrizione**", per utenze domestiche o non domestiche intendendosi questa riferita alla sola "raccolta del verde": il mancato svuotamento anche di 1 singolo contenitore "del verde" regolarmente esposto dall'utenza sul suolo della "Via" come definita al precedente punto A decorso 1 mese dall'attivazione del servizio;
 - Caso 3** – in caso di servizio di "**Spazzamento manuale e/o meccanico**": il mancato spazzamento di intere "Vie", come definite al precedente punto A.

Si allegano al presente Verbale di accordo (**allegato 1**) alcuni esempi di tratti di ^{VIA} nei quali NON è stato svolto regolarmente il servizio di raccolta porta a porta e/o di spazzamento.

La quota del Premio di Risultato correlata al parametro Qualità, sarà così determinata:

- A. **Per numero annuo di vie "interi" nelle quali NON è stato regolarmente eseguito il servizio pari o inferiori a 65**: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Qualità maturerà nella misura del **100 %**;
- B. **Per numero annuo di vie "interi" nelle quali NON è stato regolarmente eseguito il servizio superiori a 65 e pari / inferiori a 75**: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Qualità maturerà in **misura proporzionalmente ridotta** corrispondente al risultato raggiunto (tenendo quale base "100" il valore pari a 65).

A titolo esemplificativo, nel caso in cui il servizio NON sarà stato eseguito nella misura di 67 "vie intere", il Premio riconducibile al parametro di Qualità sarà ridotto nella misura del 3%.

Esempio di formula che verrà applicata = $100 : 65 = x : [65 - (67 - 65)]$ = riduzione 3%

C. Per numero annuo di vie "intere" nelle quali NON è stato regolarmente eseguito il servizio superiori a 75: la quota parte di Premio riconducibile al parametro Redditività non maturerà e quindi non sarà dovuta.

Si concorda che ai fini del conteggio del "*Numero annuo di Vie nelle quali NON viene eseguito regolarmente il servizio di raccolta porta a porta e/o di spazzamento*" NON verranno presi a riferimento:

1. i servizi che siano stati svolti e/o erogati da soggetti terzi rispetto alla Società;
2. i servizi che siano stati svolti e/o erogati in Comuni la cui gestione sia stata avviata dalla Società da meno di 12 mesi. Decorso i primi 12 mesi, gli stessi verranno pertanto computati nel conteggio.

Il *Numero annuo di Vie nelle quali NON viene eseguito regolarmente il servizio* verrà rilevato sulla base delle verifiche effettuate direttamente dal Responsabile del Servizio di raccolta porta a porta e del servizio di spazzamento nonché delle segnalazioni formalmente ricevute dai Comuni e dagli utenti e verificate dal medesimo Responsabile del Servizio di raccolta porta a porta e del servizio di spazzamento.

Il suddetto "*Numero*" verrà di volta in volta annotato dal Responsabile su un apposito registro che rappresenterà, al termine dell'esercizio di riferimento, la base su cui conteggiare *Numero annuo di Vie nelle quali NON viene eseguito regolarmente il servizio*.

Le Parti si incontreranno entro il mese di dicembre 2024 e dicembre 2025 per definire gli obiettivi di Qualità da raggiungere l'anno seguente (rispettivamente 2025 e 2026) e fermo restando comunque il miglioramento minimo già oggi concordato e pari ad una riduzione minima di almeno 5 vie.

D) Verifiche periodiche e finali in ordine all'andamento dei Parametri ed ai risultati finali raggiunti nell'anno di riferimento

Le Parti si incontreranno periodicamente per verificare l'andamento dei risultati riconducibili a ciascun Parametro e per analizzare le eventuali problematiche emerse e che possano ostacolare il raggiungimento degli obiettivi.

L'incontro per la verifica dei risultati avrà cadenza semestrale, indicativamente nei mesi di giugno e di dicembre di ogni anno.

E) Ammontare e criteri di determinazione, di maturazione e di erogazione del Premio di Risultato Variabile annuo

Le Parti concordano espressamente che l'ammontare del Premio di Risultato Variabile Annuo, considerato a seguito del raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi prefissati (Redditività, Efficienza e Qualità), e quindi considerato quale importo complessivo massimo erogabile, è quella indicata per ciascun livello d'inquadramento nella tabella allegata (**allegato 2**), che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo, secondo gli indici di riparametrizzazione ivi stabiliti.

Si conferma che tutti gli importi lordi annui del Premio di Risultato variabile annuo indicati sono stati quantificati forfettariamente comprendendo nel loro ammontare tutti i propri riflessi su tutti gli istituti contrattuali e di legge, sui quali pertanto non verrà calcolato.

Ai sensi dell'art. 1, della legge 29.5.1982, 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.).

Entro 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio consuntivo di esercizio da parte dell'Assemblea dei Soci, che indicativamente avviene entro il 30 aprile di ogni anno, le Parti verificheranno i risultati registrati dai Parametri ed il grado di raggiungimento degli obiettivi fissati per ciascuno di essi nell'anno di riferimento e determineranno, conseguentemente, l'eventuale importo lordo complessivo del Premio di Risultato Variabile annuo maturato e dovuto.

La corresponsione del Premio di Risultato Variabile annuo, ove maturato e dovuto, verrà effettuata con il pagamento del primo cedolino utile successivo all'avvenuta verifica di cui al paragrafo precedente.

a) Lavoratori con orario di lavoro a tempo pieno (full time)

Il Premio di Risultato Variabile Annuo, ove maturato e dovuto, sarà corrisposto ai dipendenti di Garda Uno s.p.a. ed ai lavoratori "full time" impiegati dalla Società con contratto di somministrazione di lavoro che siano in forza al 31-12 dell'anno di riferimento e che abbiano effettivamente lavorato un numero di mesi nell'anno stesso di riferimento pari o superiori a 6 (sei), considerando come mese intero la frazione di mese lavorata superiore a 15 giorni di calendario.

Il Premio di Risultato Variabile Annuo verrà determinato in ragione dei mesi effettivamente lavorati nell'anno di riferimento, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

b) Lavoratori con orario di lavoro a tempo parziale (part-time)

Ai lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il Premio di Risultato Variabile annuo sarà riconosciuto, sussistendo le condizioni previste alla precedente lettera a), in proporzione all'orario di lavoro con essi concordato.

F) Facoltà di conversione del Premio di Risultato Variabile in Welfare

Le Parti concordano espressamente che i dipendenti che risultino aver diritto al Premio di Risultato Variabile Annuo di cui al presente Accordo, potranno optare, sussistendone le condizioni, in alternativa al pagamento in denaro, per la conversione dell'importo del Premio nei servizi previsti dal sistema di Welfare Aziendale.

I lavoratori aventi diritto potranno optare per la conversione del Premio di Risultato Variabile Annuo nella misura del 50% o del 100% dell'ammontare maturato e a ciascuno spettante.

I dipendenti che, su base volontaria, intendano convertire la predetta parte di Premio di Risultato Variabile, dovranno comunicare la loro scelta, mediante la compilazione e consegna all'Ufficio Personale dell'apposito modulo che verrà predisposto e distribuito dalla Società (con modi e termini che verranno stabiliti dalla Società stessa) con espressa dichiarazione di volersi avvalere del relativo trattamento fiscale e contributivo sussistendone i presupposti previsti per legge.

In mancanza di tale dichiarazione l'importo del Premio di Risultato Variabile eventualmente dovuto sarà corrisposto in denaro.

L'opzione di conversione va effettuata per ciascun anno di riferimento entro la fine del mese di maggio dell'anno successivo a quello di maturazione e in ogni caso entro e non oltre 30 giorni successivi all'approvazione del bilancio e resterà valida per tutto l'anno di scelta. Resta inteso che gli interessati potranno volontariamente optare per la conversione del Premio in Welfare anche per più anni consecutivi. In quest'ultima ipotesi l'opzione di conversione potrà essere revocata solo con effetto dall'anno successivo a quello in cui è stata manifestata tale revoca.

L'accesso al sistema di Welfare Aziendale e l'utilizzo dei relativi beni e servizi potrà essere effettuato nel periodo decorrente dal mese successivo a quello di maturazione e determinazione dell'importo del Premio ed entro il 30.11 dell'anno successivo.

In ogni caso, resta inteso che le quote di Premio di Risultato variabile accantonate volontariamente dal dipendente nella propria posizione individuale del sistema Welfare Aziendale potranno essere utilizzate, a pena di decadenza, entro e non oltre il 30.11 dell'anno successivo a quello di maturazione del Premio stesso. Il mancato utilizzo dei servizi welfare entro tale ultima data determina pertanto la perdita definitiva della residua quota accantonata e dei servizi non fruiti ed il venir meno di ogni correlato obbligo della Società. Resta in ogni caso ferma la facoltà del dipendente di destinare ad un Fondo di Previdenza Complementare di sua scelta (Fondo previsto dal CCNL o altro Fondo cd. "aperto") la quota residua accantonata nella propria posizione individuale e non utilizzata al 30.11 dell'anno successivo. Tale destinazione dovrà comunque essere effettuata per il tramite della Piattaforma Welfare entro e non oltre il 30.11.

G) Clausola comune di salvaguardia

Qualora durante la vigenza del presente accordo la Società effettuasse investimenti, ovvero si verificassero significative variazioni di mercato o di organizzazione del lavoro, tali da incidere in modo significativo su uno o tutti i Parametri sopra concordati, ovvero si verificassero eventi straordinari che possano avere una medesima incidenza significativa sui Parametri, le Parti si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per analizzare le relative cause ed effetti e per valutare gli interventi eventualmente necessari.

H) Regime impositivo

Ai fini dell'accesso al particolare trattamento fiscale agevolato (cd. detassazione) le Parti si danno atto e concordano che il presente Accordo aziendale rientra nel campo di applicazione della disciplina di cui all'art. 51 del TUIR, come modificato dall'art. 1, comma 182 e seguenti della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di Bilancio 2016), altresì modificato dall'art. 1, comma 160 della Legge 11.12.2016, n. 232 (Legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), al Decreto del Ministero del Lavoro di concerto con il Ministero delle Finanze in data 25.3.2016, nonché, infine, alla Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15.6.2016 e alle Circolari dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29/03/2018 e n.28/E del 15/06/2018 e dei successivi interpelli e circolari in materia.

Il presente Accordo aziendale rientra nella disciplina di cui all'art. 51 del Decreto Legislativo n. 81/2015, dell'art. 14 del Decreto Legislativo n. 151/2015.

Ai fini della verifica del miglioramento dei suddetti parametri ed indicatori (Redditività, Efficienza, Qualità) realizzato in ciascun anno di riferimento (2024, 2025 e 2026), anche ai fini dell'accesso al regime di tassazione agevolata di cui al precedente capoverso, a seguito di valutazione congiunta delle Parti dei dati registrati negli ultimi anni e tenuto conto dell'andamento e delle condizioni generali del settore di riferimento, Le Parti concordano di assumere quali valori di riferimento "iniziali", rispetto ai quali, quindi, verrà misurato il miglioramento dei parametri e degli indicatori stessi, i valori raggiunti da ciascun parametro nell'anno precedente a quello di riferimento (e quindi ai valori raggiunti rispettivamente negli anni 2023, 2024 e 2025).

Resta inteso che la condizione di incrementalità degli obiettivi, prevista dalla suddetta normativa e che dà diritto alla tassazione agevolata, si intenderà verificata in ragione del miglioramento, in ciascun anno di maturazione del Premio, di almeno uno dei suddetti indicatori, da intendersi assunti in via alternativa l'uno agli altri.

3) DECORRENZA E DURATA.

Il presente accordo, costituito di 9 pagine e 2 allegati, decorre dal giorno 1.1.2024, per un totale di 11 pagine comprensive dei 2 allegati, sarà valido a tutto il 31.12.2026.

Le Parti si danno atto e confermano che con la stipula del presente accordo si intendono esaurite e comunque definite tutte le richieste di carattere economico di carattere collettivo per il triennio 2024-2026.

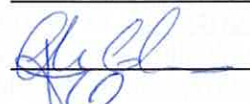
Letto, confermato e sottoscritto.

GARDA UNO s.p.a.

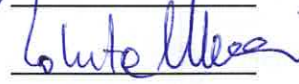


_____

FIT-CISL



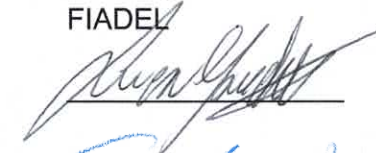
FP-CGIL



UIL TRASPORTI-UIL



FIADSL



Allegato 1 all'accordo del 01.12.2023

Esempi di casi di servizio NON regolarmente eseguito

Esempi:

1. Servizio raccolta plastica da svolgere a Desenzano in Viale Michelangelo (**porta a porta calendarizzato generico**): sarà considerata "*via NON regolarmente eseguita*" ogni qualvolta verrà rilevato il mancato ritiro di sacchi di plastica esposti da almeno 5 unità immobiliari lungo Viale Michelangelo;
2. Servizio raccolta secco indifferenziato da svolgere a Desenzano in Piazza Malvezzi (**porta a porta calendarizzato generico**): sarà considerata "*via NON regolarmente eseguita*" ogni qualvolta verrà rilevato il mancato svuotamento di contenitori di rifiuto secco indifferenziato esposti da almeno 5 unità immobiliari lungo il perimetro di Piazza Malvezzi;
3. Servizio raccolta verde da svolgere a Desenzano in Viale Michelangelo (**porta a porta ad iscrizione**). la via oggetto di verifica sarà considerata "*via NON regolarmente eseguita*" ogni qualvolta verrà rilevato il mancato svuotamento anche solo di un contenitore "verde" posizionato lungo Viale Michelangelo
4. Servizio spazzamento meccanizzato da svolgere a Desenzano in Viale Michelangelo: sarà considerata "*via NON regolarmente eseguita*" ogni qualvolta verrà rilevato il mancato passaggio e pulizia da parte della spazzatrice nell'intera Via.

GARDA UNO s.p.a.

FIT-CISL

FP-CGIL

UILTRASPORTI-UIL

FIADEL

Allegato 2 all'accordo aziendale sottoscritto in data 01.12.2023

Livello	Parametro	Premio di Risultato Variabile Importo massimo lordo annuo - 2024 -	Premio di Risultato Variabile Importo massimo lordo annuo - 2025 -	Premio di Risultato Variabile Importo massimo lordo annuo - 2026 -
Q	230	746,91	788,41	829,91
8	204,67	664,66	701,58	738,51
7A	184,41	598,86	632,13	665,40
7B	175,36	569,47	601,11	632,75
6A	166,84	541,81	571,91	602,01
6B	159,15	516,83	545,55	574,26
5A	151,29	491,31	518,60	545,90
5B	144,86	470,43	496,56	522,70
4A	138,57	450,00	475,00	500,00
4B	134,36	436,33	460,57	484,81
3A	130,07	422,40	445,86	469,33
3B	124	402,68	425,06	447,43
2A	123,51	401,09	423,38	445,66
2B	111,11	360,82	380,87	400,92
1A	100	324,75	342,79	360,83
1B	88,38	287,01	302,96	318,90
J	80	259,80	274,23	288,66

Letto, confermato e sottoscritto.

GARDA UNO s.p.a.

g. m.

FIT-CISL

[Signature]

FP-CGIL

[Signature]

UILTRASPORTI-UIL

[Signature]

FIADEL

[Signature]