

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12.10.2022 in Padenghe sul Garda, presso la Società GARDA UNO SPA, si sono incontrati

La società GARDA UNO s.p.a., qui rappresentata dal Direttore del personale Sig. Pietro Lazzarini, 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, che in calce sottoscrivono, di seguito indicata anche solo "**la Rappresentanza Sindacale**"

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

PREMESSO CHE

- In data 14.12.2015 le Parti hanno sottoscritto un verbale di accordo di 2° livello concernente il Premio di Risultato Variabile per gli anni 2015 – 2017. Tale accordo è scaduto il 31.12.2017.
- La validità del suddetto accordo è stata prorogata fino a tutto il 31.12.2018 con accordo in data 21.12.2018 e fino al 31.12.2019 con accordo in data 3.12.2019. Tutti i predetti accordi concernenti il Premio di Risultato variabile annuo sono pertanto ormai scaduti.
- In data 22.12.2020 le Parti hanno sottoscritto un accordo per il Premio di Risultato per l'anno 2020 scaduto il 31.12.2020.
- In data 9.6.2021 le Parti hanno sottoscritto un accordo per il Premio di Risultato per l'anno 2021 scaduto il 31.12.2021.
- Le OO.SS.LL. hanno chiesto di rinnovare l'accordo concernente il Premio di Risultato anche per il 2022 e gli anni successivi.
- 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 l'anno 2022.
- Le Parti stante l'eccezionale condizione venutasi a creare in conseguenza delle condizioni emergenziali attuali e viste le conseguenti difficoltà a definire i nuovi parametri e gli obiettivi ai quali correlare il nuovo Premio di Risultato variabile annuo, ritengono che allo stato attuale sia possibile rinnovare il Premio di Risultato Variabile per il solo anno 2022.
- Tenuto conto dell'attuale difficile contesto economico derivante dal conflitto Russo-Ucraino, le Parti hanno condiviso l'adozione di misure di sostegno per tutti i dipendenti sia mediante il riconoscimento di un valore di € 350,00 a titolo di buono spesa, sia mediante l'attivazione di una piattaforma per servizi di Welfare aziendale sulla quale verrà accreditata a favore di ogni dipendente la somma di € 175,00 pro-capite.

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 e sostanziale del presente accordo.

2) PREMIO DI RISULTATO VARIABILE PER L'ANNO 2022

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 produttività e di efficienza della società mediante la partecipazione ed il coinvolgimento di tutti i dipendenti.

Le Parti, ferma l'intenzione di definire nel proseguo un accordo aziendale di validità pluriennale per gli anni 2023-2025, intendono oggi con la presente intesa rinnovare il Premio di Risultato variabile per il solo anno 2022.

Il nuovo Premio di Risultato 2022 sarà correlato al raggiungimento, nell'anno di riferimento, di obiettivi predefiniti connessi al solo parametro di Efficienza (intesa come "Assiduità al lavoro"), come meglio di seguito descritto.

A) Parametro di Efficienza denominato "Assiduità individuale".

Il parametro di Efficienza esprime il miglioramento della 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.).

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 e delle malattie/quarantena per covid 19);
 - 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 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 Premio di Risultato correlata al parametro Assiduità x [per] proprio personale risultato raggiunto*)
- Per risultato inferiore a 0,5 = non verrà riconosciuta alcuna quota di Premio di Risultato correlata alla "Assiduità individuale".

Si concorda che, in caso di assenza alla visita medica di controllo per malattia, al dipendente in questione verrà applicata una decurtazione della propria quota di Premio di Risultato riferito al presente parametro di "Assiduità" (calcolata nel rispetto di quanto sopra) nella misura del 50%.

B) Ammontare del Premio di Risultato Variabile annuo

il valore massimo complessivo, annuo, lordo del Premio di Risultato Variabile raggiungibile nell'anno di riferimento (2022) è pari a € 425,00 lordi annui (parametrato sul livello 4A).

Le Parti concordano espressamente che l'ammontare del Premio di Risultato variabile annuo, valorizzato al raggiungimento del 100% dell'obiettivo di Efficienza (Assiduità) è quella indicata per ciascun livello d'inquadramento nella tabella allegata (**allegato 1**), che forma parte integrante e sostanziale del presente accordo, secondo gli indici di riparametrazione 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.).

Il Premio di Risultato, se maturato, continuerà ad essere riconosciuto a tutti e soli i dipendenti che siano in forza alla data del 31.12.2022.

Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti in corso d'anno nonché a quelli assunti con contratto a tempo determinato e ai lavoratori somministrati a tempo determinato che siano rimasti in forza per un periodo superiore a sei mesi nell'anno di riferimento (2022), l'importo del Premio eventualmente spettante verrà determinato in proporzione al periodo lavorato nell'anno 2022.

A tali fini si considera come mese interamente lavorato la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario.

3) DECORRENZA E DURATA.

Il presente accordo, costituito di tre pagine ed un allegato, decorre dal giorno 1.1.2022 e sarà valido a tutto il 31.12.2022 compreso.

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

Le Parti si incontreranno entro il mese di febbraio del 2023 per analizzare e definire i nuovi parametri e gli indicatori, nonché i connessi obiettivi aziendali ai quali correlare l'erogazione del nuovo Premio di Risultato variabile per gli anni successivi, dal 2023 al 2025, tenendo conto delle esperienze già fatte in relazione alla validità dei parametri di Reddività, di Produttività e di Efficienza già proposti nel corso dei precedenti incontri sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.

GARDA UNO s.p.a.

FIT-CISL

FP-OGIL

Livello	Parametro	Premio di Risultato Variabile Importo massimo lordo annuo - 2022 -
q	230	705,42
8	204,67	627,73
7a	184,41	565,59
7B	175,36	537,84
6A	166,84	511,71
6B	159,15	488,12
5A	151,29	464,01
5B	144,86	444,29
4A	138,57	425,00
4B	134,36	412,09
3A	130,07	398,93
3B	124	380,31
2A	123,51	378,81
2B	111,11	340,78
1A	100	306,70
1B	88,38	271,07
J	80	245,36

Letto, confermato e sottoscritto.

GARDA UNO s.p.a.

FIT-CISL

FP-CGIL