

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20-09-2023 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 Dott. 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 dei Sig.ri Roberta Meazzi, Giambattista Achille e Luigino Bazzoli e la UILTRASPORTI UIL di Brescia in persona del Sig. Alberto Gasparini, la FIADEL in persona dei Sigg. Daniele Liverti, Massimo Mustacchia, Luca Marchetti e Salvatore Riccardi, che tutti in calce sottoscrivono, di seguito indicata anche solo "**la Rappresentanza Sindacale**"

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

PREMESSO CHE

- In data 12.10.2022 le Parti hanno sottoscritto un accordo per il Premio di Risultato per l'anno 2022. Tale accordo è scaduto il 31.12.2022.
- Le OO.SS.LL. hanno chiesto di rinnovare l'accordo concernente il Premio di Risultato anche per il 2023 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.
- Le Parti stanti le difficoltà a definire i nuovi parametri e gli obiettivi ai quali correlare il nuovo Premio di Risultato variabile annuo, ritengono opportuno prorogare la validità dell'accordo sottoscritto in data 12.10.2022 a tutto il 31.12.2023, proseguendo nella trattativa sui nuovi parametri che potranno essere utilizzati nel triennio 2024-2026.
- Tenuto conto dell'attuale difficile contesto economico derivante dalla prosecuzione del conflitto Russo-Ucraino e soprattutto dall'incremento dell'inflazione, le Parti hanno condiviso l'adozione di misure di sostegno per tutti i dipendenti mediante il riconoscimento di un valore di **€ 675,00 (seicentosestantacinque/00)** da fruire in servizi di Welfare aziendale mediante la piattaforma sulla quale detto valore verrà accreditato a favore di ogni dipendente.

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

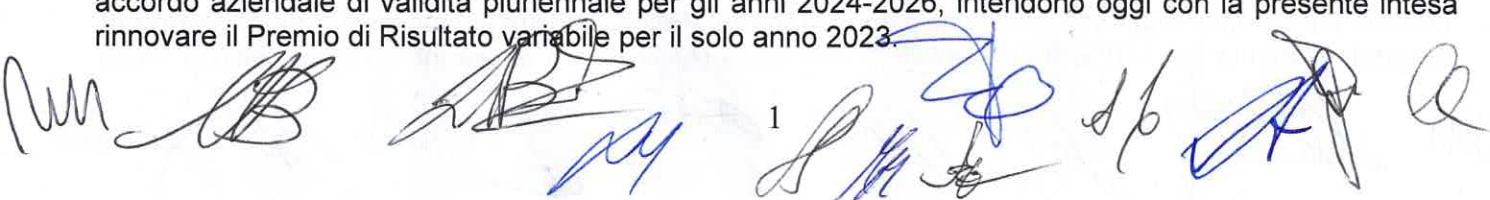
1) PREMESSE.

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 2023

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 delle trattative in corso, ed entro la fine del 2023, un accordo aziendale di validità pluriennale per gli anni 2024-2026, intendono oggi con la presente intesa rinnovare il Premio di Risultato variabile per il solo anno 2023.



Il nuovo Premio di Risultato 2023 continuerà ad essere 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;
 - 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 (2023) 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 31.12.2023.

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 (2023), l'importo del Premio eventualmente spettante verrà determinato in proporzione al periodo lavorato nell'anno 2023.

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 1.1.2023 e sarà valido a tutto il 31.12.2023 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 la fine del 2023 per proseguire la discussione sui nuovi possibili parametri di redditività, di qualità e di efficienza presentati dalla Società nei mesi scorsi ed eventualmente anche ulteriori parametri e/o indici, nonché sui connessi obiettivi aziendali ai quali correlare l'erogazione del nuovo Premio di Risultato variabile per gli anni successivi, dal 2024 al 2026. A tal fine confermano che si terrà conto di quanto già emerso e discusso nel corso dei precedenti incontri sindacali.

Letto, confermato e sottoscritto.
GARDA UNO s.p.a.

hpm

FIT-CISL

FP-CGIL

ULTRASPORTI-UIL

FIADEI

Allegato 1 all'accordo aziendale sottoscritto in data

Livello	Parametro	Premio di Risultato Variabile Importo massimo lordo annuo - 2023 -
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.

fohn

FIT-CISL

[Signature]

[Signature]

FP-CGIL

[Signature]

[Signature]

[Signature]

ULTRASPORTI-UIL

[Signature]

FIADEL

[Signature]

[Signature]

[Signature]