

VERBALE ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO ANNO 2024

Brescia, 30/08/2024, presso la sede legale della Società Gestione e Servizi Integrati S.r.l. in via Creta n. 56/C a Brescia

TRA

GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l. (di seguito "la Società" e/o "l'Azienda" e/o "Ge.SI S.r.l."), rappresentata dall'Amministratore Unico Pietro Bondoni

E

FILCTEM CGIL Brescia, rappresentata da Patrizia Moneghini e Davide Gasparini, unitamente alla Rappresentanza Sindacale Aziendale (di seguito "RSA") nelle persone del sig. Bruno Oliverio

ed insieme "le Parti"

Premesso che:

- a) la Società applica a tutto il personale il CCNL per i lavoratori addetti al settore elettrico (di seguito "il CCNL");
- b) in data 6 novembre 2018 le Parti hanno raggiunto un accordo per la stipula di un Contratto Integrativo Aziendale (di seguito il "Contratto Integrativo Aziendale") che, al fine di definire nuovi obiettivi di miglioramento dell'efficienza aziendale, anche attraverso un sempre più intenso livello di coinvolgimento dei lavoratori, contribuisca al miglioramento dell'organizzazione del lavoro e sia in grado di correlarvi un'adeguata crescita delle retribuzioni dei lavoratori;
- c) nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale le Parti hanno previsto, nel rispetto delle norme vigenti in materia, l'istituzione del Premio di Risultato, a carattere variabile, in funzione del raggiungimento di specifici indicatori di produttività, qualità, efficienza ed innovazione, per favorire un più elevato coinvolgimento dei lavoratori nei processi organizzativi aziendali e un generale miglioramento delle condizioni di lavoro, anche sul piano retributivo;
- d) l'art. 1, commi 182 a 190, legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art. 1, commi 160 - 162, legge 11 dicembre 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) e s.m.i., ha previsto misure fiscali agevolative per le retribuzioni premiali, nonché in materia di "welfare aziendale";
- e) nel rispetto delle norme sopra citate, nell'ambito di quanto previsto al punto 13) del "Contratto Integrativo Aziendale", le parti hanno avviato dal mese di gennaio c.a. un confronto teso all'individuazione dei parametri del Premio di Risultato Aziendale per l'anno in corso, individuando nei termini che seguono specifici indicatori di produttività, qualità, efficienza ed innovazione atti alla misurazione delle performance e dei corrispondenti valori economici a favore dei lavoratori.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

1) PREMESSE.

Le premesse costituiscono parte integrante ed inscindibile del presente verbale di accordo.

Le parti concordano di rinnovare il presente accordo per l'anno 2024 ai fini di predisporre il nuovo accordo per il premio di risultato triennale 2025-2026-2027 con la nuova RSU che verrà eletta nel prossimo mese di settembre 2024.

2) PREMIO DI RISULTATO COMPLESSIVO ANNO 2024

Per l'anno 2024 le Parti convengono e definiscono il seguente Premio di Risultato, interamente variabile, avente quale obiettivo il temperamento dell'esigenza aziendale di una maggiore competitività, tramite incrementi degli attuali livelli di produttività, qualità ed efficienza, con il miglioramento delle condizioni di lavoro e retributive in favore dei lavoratori.

I parametri che compongono il Premio di Risultato sono i seguenti:

- A) un primo parametro, collegato all'obiettivo di favorire l'assiduità al lavoro dei dipendenti, denominato **PARAMETRO ASSIDUITÀ AL LAVORO**;
- B) un secondo parametro, collegato al mantenimento della certificazione interna c.d. UNI ISO 9001; UNI ISO 45001 e UNI CEI 11352, UNI 14001 denominato **PARAMETRO CERTIFICAZIONE QUALITÀ, SICUREZZA, AMBIENTE ED EFFICIENZA ENERGETICA**;
- C) un terzo parametro, collegato allo sviluppo della prestazione lavorativa e delle competenze tecniche e organizzative denominato **PARAMETRO SVILUPPO DELLE COMPETENZE**;
- D) un quarto parametro, collegato all'incremento dell'efficienza operativa, denominato **PARAMETRO EFFICIENZA OPERATIVA - GESTIONALE**

I suddetti 4 parametri generano 4 altrettante erogazioni economiche distinte, il cui importo è calcolato in funzione del numero di dipendenti coinvolti ed in percentuale sul valore complessivo a disposizione ed è rispettivamente pari a:

- 35% per il parametro "Assiduità al Lavoro";
- 30% per il parametro Certificazione qualità, sicurezza ed efficienza energetica;
- 25% per il parametro "Sviluppo delle competenze ed attenzione all'attività lavorativa";
- 10% per il parametro "Efficienza operativa - gestionale".

dalla cui sommatoria scaturisce l'entità del Premio di Risultato 2024 che corrisponde alla cifra complessiva di euro 40.000,00 lordi annui con riferimento all'intero personale aziendale destinatario.

Il valore derivante dalla differenza tra la cifra complessiva messa a disposizione ed il risultato derivante dalla somma dei singoli premi viene ridistribuito in proporzione al singolo risultato percentuale ottenuto da ciascun lavoratore.

Il premio complessivo è oggi attualizzato a 40.000 € sulla base di 39 dipendenti; pertanto, il valore pro-capite potenziale per ciascun dipendente è di 1.025,641 € lordi.

In caso di incremento o diminuzione del personale, il cui valore è calcolato considerando la presenza lavorativa minima di due mesi, detto importo del premio complessivo sarà rimodulato così da garantire il medesimo valore potenziale del premio da erogarsi al singolo dipendente.

Esempio: personale al 31/12/2023 44 di cui 37 TI, 6 TD con anzianità superiore ai 2 mesi, n.1 TD con anzianità inferiore ai 2 mesi.

Montante = 1.025,641 € x 43

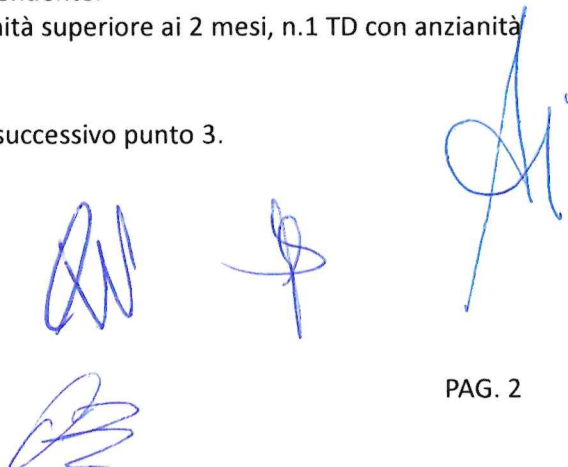
Il premio pro capite sarà erogato secondo le modalità indicate al successivo punto 3.

Procedura di calcolo

Premio iniziale a disposizione del singolo lavoratore:

Pi = 1.025,641 €

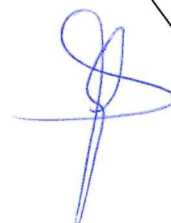
Premio ottenuto dal singolo lavoratore:



Po = somma delle 4 erogazioni secondo i parametri A, B, C e D

Premio finale assegnato al singolo lavoratore:

$Pf = [(Po \text{ singolo lavoratore}) / (\text{sommatória Po di tutti i dipendenti})] \% \times (\text{Montante})$



2.A. PARAMETRO ASSIDUITÀ AL LAVORO

A ciascun dipendente individuato con le modalità di cui al punto 2) del presente accordo verrà riconosciuto un importo fino ad euro 358,97 lordi annui, correlato a un parametro di efficienza funzionale all'assiduità al lavoro dei dipendenti.

Il predetto importo di 358,97 sarà riconosciuto qualora il tasso annuale di assenza del singolo lavoratore sia contenuto sotto la soglia del 5,2% di 227 giorni lavorativi annui, pari a 12 giorni convenzionali (resta inteso che la settimana di assenza dal lunedì alla domenica vale 5 giorni) e riproporzionato in funzione del numero di eventi inferiori o uguali a 3 giorni.

Tale premio sarà riproporzionato su base individuale, per ciascun lavoratore, in funzione di quanto indicato nella seguente tabella:

GIORNI	RIDUZIONE %	RIDUZIONE €	IMPORTO PREMIO €
12	0,00%	- €	358,97 €
13-15	5,00%	17,95 €	341,03 €
16-17	10,00%	35,90 €	323,08 €
18-19	17,50%	62,82 €	296,15 €
20-21	25,00%	89,74 €	269,23 €
22-23	35,00%	125,64 €	233,33 €
24-25	45,00%	161,54 €	197,44 €
26-27	57,50%	206,41 €	152,56 €
28-29	71,25%	255,77 €	103,21 €
30 e oltre	100,00%	358,97 €	- €

Nel conteggio della percentuale di assenteismo e per quanto attiene le riduzioni fissate nella tabella sono escluse le ore di assenza per: ferie; permessi retribuiti da vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato e da Contratto Integrativo Aziendale; permessi per nascita/adozione di un figlio nella misura massima di 2 giorni/annui; assemblee e permessi sindacali; astensione per maternità obbligatoria; assenze per infortunio, ricoveri ospedalieri e malattia per patologie oncologiche comprovate e patologie infettive documentate; permessi ex L. 104/92; permessi in caso di decesso e/o gravi motivi familiari di soggetto come specificato da CCNL applicato nonché dal Contratto Integrativo Aziendale; le assenze per donazioni di sangue e midollo osseo; le assenze per contagio da SARS-CoV-2 ("Covid-19") e quelle per quarantena, regolarmente certificate.

EVENTI MALATTIA INFERIORI O UGUALI E 3 GIORNI	
Numero eventi	Fattore di riduzione premio parametro A
Fino a 4	0%
DA 5 a 6	25%
Da 7 a 8	50%
Da 9 e oltre	100%

2.B. PARAMETRO CERTIFICAZIONE QUALITÀ, SICUREZZA ED EFFICIENZA ENERGETICA

A ciascun dipendente individuato secondo le modalità di cui al punto 2) del presente accordo verrà riconosciuto un premio pro capite a ciascun lavoratore riparametrato in funzione dei livelli di inquadramento, come da tabella di seguito riportata, fino ad euro 307,69 € correlato al raggiungimento di un obiettivo di qualità, in caso di mantenimento della certificazione interna c.d. UNI ISO 9001; UNI ISO 45001, UNI CEI 11352, UNI ISO 14001.

Detto importo di 307,69 euro lordi annui verrà riproporzionato in funzione del numero di non conformità comunicate dall'Ente Certificatore all'atto della verifica annuale, come di seguito meglio indicato.

NON CONFORMITA'	LIVELLI INQUADRAMENTO					
	QS/Q	ASS/AS/A1S/A1	BSS/BS	B1S/B1	B2S/B2	CS/C1
fino a 1	307,69 €	292,31 €	276,92 €	261,54 €	246,15 €	230,77 €
da 2 a 3	276,92 €	263,08 €	249,23 €	235,38 €	221,54 €	207,69 €
da 3 a 4	230,77 €	219,23 €	207,69 €	196,15 €	184,62 €	173,08 €
da 4 a 5	169,23 €	160,77 €	152,31 €	143,85 €	135,38 €	126,92 €
da 5 a 6	0	- €	- €	- €	- €	- €

2.C. PARAMETRO SVILUPPO DELLE COMPETENZE

A ciascun dipendente individuato secondo le modalità di cui al punto 2) del presente accordo verrà riconosciuto un premio pari a euro 256,41 € correlato al raggiungimento dell'obiettivo dello sviluppo della prestazione lavorativa del singolo dipendente e delle competenze tecniche e organizzative.

La valutazione avverrà prendendo a riferimento i seguenti indicatori di prestazione:

1. Responsabilità - Impegno lavorativo
2. Competenze tecniche
3. Flessibilità
4. Organizzazione
5. Problem solving - Orientamento al risultato - Capacità decisionale ed autonomia - Affidabilità/propositività
6. Relazioni con il gruppo
7. Rapporto con il datore di lavoro
8. Rapporto con l'utenza esterna
9. Collaborazione e partecipazione

Il grado di raggiungimento di ciascun indicatore viene misurato attraverso una scala di valutazione con punteggio da 0 a 5 in corrispondenza della quale sono associate le percentuali di raggiungimento della singola frazione del premio, il cui valore totale si ottiene per sommatoria dei risultati raggiunti in ciascun parametro di riferimento.

Le parti precisano inoltre che, ai fini del computo della verifica dell'incrementalità, i criteri valutativi accorpati non modificano il precedente sistema sin qui adottato.

SCALA DI VALUTAZIONE	0	1	2	3	4	5
Giudizio sulla performance	Non sufficiente	Sufficiente	Discreto	Buono	Distinto	Ottimo
% raggiungimento premio	10%	20%	40%	60%	80%	100%

Il valore del premio spettante al singolo lavoratore si ottiene come segue:

(a) si procede in primo luogo alla determinazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo su base collettiva, prendendo a riferimento l'intero personale aziendale e calcolando – su base percentuale – la media dei risultati raggiunti da ciascun lavoratore (vedi tabella ESEMPIO: Lavoratore 10). Detto valore è quello preso a riferimento per verificare il risultato incrementale, con riferimento al dato analogo dell'anno 2022, nel rispetto della normativa vigente in materia;


(b) moltiplicando il valore potenziale massimo del premio obiettivo, pari a euro 256,41 €, per il valore percentuale di cui al precedente punto (a) che precede, si calcola così la quota di premio individuale spettante a ciascun lavoratore in forza della performance media raggiunta a livello aziendale;

(c) si procede alla determinazione della restante quota del premio obiettivo, sottraendo al valore potenziale massimo del premio obiettivo, pari a euro 256,41 €, il valore della quota calcolata al punto (b) che precede, quindi si moltiplica detto valore economico al grado di raggiungimento dell'obiettivo – su base percentuale – raggiunto dal singolo lavoratore.

(d) si sommano, infine, gli importi di cui ai punti (b) e (c) che precedono e si ottiene il valore del premio obiettivo spettante a ciascun lavoratore.

ESEMPIO: Lavoratore 10


PRG	Lavoratore	PARAMETRI OBIETTIVO									MEDIA	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	V. Ass	V. %
1		1	3	5	5	3	2	2	1	1	2,5556	51,1111%
2		5	4	3	2	1	1	5	2	3	2,8889	57,7778%
3		2	1	3	5	4	5	5	5	5	3,8889	77,7778%
4		4	3	4	0	5	0	4	3	3	2,8889	57,7778%
5		5	2	4	1	2	0	3	2	1	2,2222	44,4444%
6		3	1	5	2	3	1	2	1	4	2,4444	48,8889%
7		1	5	5	3	4	5	3	5	2	3,6667	73,3333%
8		4	4	3	4	5	2	1	1	5	3,2222	64,4444%
9		5	2	2	5	0	5	4	5	5	3,6667	73,3333%
10		1	3	1	0	1	3	0	3	5	1,8889	37,7778%
11		2	4	2	1	2	2	1	4	3	2,3333	46,6667%
12		3	1	0	2	4	1	2	1	3	1,8889	37,7778%
13		1	3	5	5	3	2	2	1	1	2,5556	51,1111%
14		5	4	3	2	1	1	5	2	3	2,8889	57,7778%
15		2	1	3	5	4	5	5	5	5	3,8889	77,7778%
16		2	5	0	4	3	3	1	5	2	2,7778	55,5556%
17		4	5	0	3	2	1	5	5	3	3,1111	62,2222%
18		4	5	1	2	1	4	4	3	4	3,1111	62,2222%
19		1	3	5	5	3	5	2	2	5	3,4444	68,8889%
20		5	4	3	2	1	1	5	2	3	2,8889	57,7778%
21		2	1	3	5	4	5	5	5	5	3,8889	77,7778%
22		5	1	2	3	0	3	5	5	3	3,0000	60,0000%
23		5	1	1	2	1	4	3	2	1	2,2222	44,4444%
24		5	2	4	1	2	1	3	5	4	3,0000	60,0000%
25		4	3	2	0	5	0	1	2	5	2,4444	48,8889%
26		1	3	5	5	3	2	2	1	1	2,5556	51,1111%
27		5	4	3	2	1	1	5	2	3	2,8889	57,7778%
28		2	1	3	5	4	5	5	5	5	3,8889	77,7778%



29		2	1	3	5	4	5	5	5	5	3,8889	77,7778%
30		5	1	2	3	0	3	5	5	3	3,0000	60,0000%
31		5	1	1	2	1	4	3	2	1	2,2222	44,4444%
32		5	2	4	1	2	1	3	5	4	3,0000	60,0000%
33		4	3	2	0	5	0	1	2	5	2,4444	48,8889%
											2,9293	58,5859%

Media Quota collettiva	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2,9293	58,5859%
Quota individuale	1	3	1	0	1	3	0	3	5		1,8889	37,7778%

Parametro di incrementalità



Valore premio quota collettiva	€ 256,41	58,5859%	€ 150,22
Valore premio quota individuale	€ 106,19	37,7778%	€ 40,11
TOTALE PREMIO			€ 190,33

Nell'esempio sopra richiamato si è provveduto in primo luogo alla determinazione – su base percentuale – dei valori relativi al grado di raggiungimento dell'obiettivo su base collettiva (pari al 57,9953%) ovvero su base individuale, dunque riferita al lavoratore 10 (pari al 46,1538%).
 A partire da tali valori sono state calcolate rispettivamente la quota di premio su base collettiva – pari a euro 150,22 (€ 256,411 x 57,9953%) – e quella su base individuale – pari a 40,11 euro [(256,41 – 150,22) x 37,7778%] – così da ottenere il valore del premio spettante al lavoratore, pari complessivamente a euro 190,33 (€ 150,22+ € 40,11).
 Le parti precisano che ai fini della verifica delle condizioni di incrementalità si prenderà riferimento il valore per l'anno 2023 (74,81 %) riferito alla media quota collettiva.

Entro e non oltre il 31 marzo del 2025 il singolo responsabile effettua la valutazione e la fase di confronto con il singolo lavoratore sulla bozza di scheda che viene predisposta, per un esame congiunto teso a favorire anche l'autovalutazione da parte del lavoratore nell'ottica di migliorare la prestazione lavorativa, sviluppare le competenze, rafforzare l'approccio alla collaborazione con i colleghi e lo stesso Responsabile.

2.D. PARAMETRO EFFICIENZA OPERATIVA - GESTIONALE

A ciascun lavoratore individuato con le modalità di cui al punto 2) del presente accordo verrà riconosciuto un importo pari a euro **102,56 lordi annui**, collegato a un parametro di efficienza gestionale preventiva complessiva volto alla riduzione degli interventi di reperibilità sulle commesse.

Detto importo verrà riconosciuto qualora sia stato raggiunto un obiettivo di efficienza gestionale preventiva (diminuzione del rapporto tra numero di impianti ed interventi) determinato dal rapporto percentuale fra numero delle chiamate in reperibilità ed il numero di impianti gestiti.

Ai fini della valutazione relativa alla incrementalità dell'indicatore considerato le parti convengono che detto parametro si intende raggiunto in caso di riduzione del valore percentuale rispetto al dato analogo relativo all'anno precedente, **ponderato in funzione del numero degli impianti.**

Ai fini della valutazione per l'anno 2024 si precisa che detto parametro E per l'anno 2023 è risultato pari a 0,8846 ($E=D/C$)

		2021	2022	2023
A	Impianti FM	67,00	67	69
B	Impianti UI	387,00	358	321
C	TOTALE	454,00	425	390
D	Chiamate in reperibilità	551,00	377	345
E		1,2137	0.8871	0.8846

3) MODALITÀ DI EROGAZIONE

Agli effetti del trattamento fiscale agevolato del premio di risultato variabile per l'anno 2024 le parti concordano che la condizione di incrementabilità degli obiettivi previsti nei paragrafi precedenti che dà diritto alla tassazione agevolata sarà verificata in ragione del miglioramento, nell'anno di maturazione del premio di risultato, di almeno uno dei parametri concordati.

Una volta verificati tutti i diversi parametri e gli indicatori sopra definiti, sulla base dei risultati conseguiti nell'anno 2024, nell'arco temporale compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, il Premio di Risultato sarà erogato a tutto il personale aziendale a tempo indeterminato e al personale a tempo determinato e/o in somministrazione.

Per i lavoratori a tempo determinato e per coloro che risultino essere stati assunti o cessati in corso d'anno, l'importo del premio verrà riproporzionato in funzione dei mesi di effettiva presenza (per mese intero si intende il periodo intercorrente tra il 1° e ultimo giorno di ciascun periodo o frazione di mese pari o superiore a 15 giorni di calendario).

Per i lavoratori part-time il valore del premio sarà riproporzionato in funzione dell'orario di lavoro effettivamente prestato rispetto al tempo pieno.

L'erogazione del premio avverrà con il pagamento della retribuzione del mese di maggio 2025 (competenze mese di aprile).

Le Parti si danno atto che le erogazioni economiche del presente Premio di Risultato hanno carattere variabile, sono state quantificate forfettariamente negli importi indicati e sono correlate a specifici indicatori di produttività, efficienza, qualità e competitività della società Gestione Servizi Integrati S.r.l..

Pertanto il presente Premio di Risultato, in relazione alla sua particolare natura di elemento economico aggiuntivo al trattamento economico previsto dal CCNL e di quello ulteriore, eventualmente concordato a livello individuale, deve intendersi già comprensivo di tutti gli istituti legali e/o contrattuali (ad esempio 13.ma, 14.ma, retribuzione feriale) e non utile ai fini del computo del T.F.R. ai sensi dell'art. 2120, comma 2°, c.c..

Per quanto sopra richiamato e specificato le erogazioni economiche collegate ai parametri A, B, C e D del presente verbale di accordo rientrano nel campo di applicazione del particolare trattamento agevolativo e fiscale disposto dalla normativa di legge in vigore.

Ai lavoratori verrà applicata la normativa vigente nel CCNL Elettrico riferito agli importi aggiuntivi legati al premio di risultato.

4) WELFARE AZIENDALE

I beneficiari del Premio di Risultato potranno opzionare su base volontaria le seguenti possibilità:

- erogazione in forma monetaria;
- conversione in "credito welfare" tramite la piattaforma in uso (con una premialità aggiuntiva del 15%);
- conversione e destinazione ai fondi contrattuali di previdenza complementare (in tale ipotesi, se il versamento avviene tramite la piattaforma in uso, con una premialità aggiuntiva del 15%).

Nell'ambito delle suddette opzioni il dipendente può decidere di diversificare l'ammontare del proprio premio di Risultato in base ai seguenti scaglioni percentuali calcolati sul totale spettante a consuntivo: 25% - 50% - 75% - 100% (ad esempio, 25% in busta paga e 75% in welfare).

I dipendenti, ai quali verrà comunicato individualmente l'ammontare del proprio Premio di Risultato entro il 15 aprile dell'anno di maturazione nonché il trattamento fiscale applicabile, dovrà comunicare all'Ufficio Personale la propria scelta entro il 30 aprile dell'anno di maturazione.

L'erogazione del premio avverrà nella busta paga di maggio (competenza aprile) dell'anno di maturazione.

Conversione del Premio in opere e servizi welfare

Come previsto dalla normativa di riferimento le Parti intendono confermare il cd. "Welfare aziendale" al fine di sostenere il potere d'acquisto dei dipendenti e allo stesso tempo migliorare la produttività e la redditività aziendale.

Al fine di valorizzare in maniera più efficace le agevolazioni previste dalla legge, le Parti prevedono la possibilità di convertire una quota del Premio di Risultato in servizi welfare, mediante una scelta volontaria effettuata dal dipendente.

I lavoratori che decideranno di optare per la conversione del Premio in "credito welfare" e che sono in possesso dei limiti reddituali previsti dalla vigente normativa (limite di 3.000 euro, inteso come importo massimo di premio che può beneficiare dell'aliquota agevolata o della conversione in welfare, e il limite reddituale di 80.000 euro, quale reddito da lavoro dipendente percepito nell'anno precedente per accedere ai vantaggi fiscali sopra menzionati) beneficeranno di un "credito welfare aggiuntivo" del valore fisso e predeterminato pari al 15% della quota di Premio convertito che sarà anch'esso accreditato sul "conto welfare individuale", fruibile esclusivamente in beni o servizi welfare inclusa la previdenza complementare.

Al lavoratore sarà assicurata la possibilità di monitorare il credito welfare residuo.

I dipendenti potranno manifestare formalmente la loro scelta direttamente sul portale messo a disposizione da Ge.S.I. S.r.l. con modalità e tempistiche che saranno comunicate una volta consuntivato l'ammontare del Premio.

Nell'ambito di vigenza del presente accordo eventuali aggiornamenti relativi a percentuali e/o modalità di utilizzo del credito welfare potranno essere oggetto di confronto e discussione tra i Sindacati e la Società.

Utilizzo del credito Welfare

Il totale di credito welfare derivante dalla scelta di conversione sarà reso disponibile su una piattaforma Welfare messa a disposizione dall'Azienda, attraverso cui i lavoratori potranno fruire direttamente di opere e servizi welfare disponibili all'interno della piattaforma.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, i dipendenti potranno utilizzare il proprio credito welfare per:

- Acquisto di beni e servizi (buoni acquisto - fringe benefits Art. 51),
- Viaggi e Vacanze (flexible benefits - Art. 100),
- Sanità e Supporto alla famiglia (flexible benefits Art. 100),
- Sport e Benessere (flexible benefits Art. 100),
- Corsi di formazione (flexible benefits Art. 100),
- Assistenza sanitaria integrativa (flexible benefits Art. 100),
- Rimborsi (flexible benefits Art. 100) ad esempio abbonamenti al servizio di trasporto pubblico, asilo nido, test scolastici, campus e vacanze studio, spese di istruzione, spese università e master, baby-sitter e assistenza familiare,
- Rimborso degli interessi passivi su mutui contratti costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case a fronte di acquisto, costruzione, ristrutturazione di prime o seconde case (rientrano nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Rimborso spese per l'affitto della prima casa (rientra nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Rimborso utenze domestiche per gas, elettricità e acqua (rientra nella soglia di esenzione dei fringe benefit),
- Previdenza complementare (flexible benefits Art. 100) è prevista la possibilità versare una somma integrativa al tuo Fondo Pensione Complementare (chiuso o aperto).

Gestione del credito welfare residuo

Il "credito welfare" dovrà essere utilizzato entro il 30 novembre dell'anno di maturazione.

Qualora al termine del periodo di fruizione del credito welfare dovessero risultare degli importi residui non utilizzati derivanti dalla scelta di conversione del lavoratore, gli stessi verranno liquidati nella busta paga di dicembre (competenza novembre) con assoggettamento alla normativa fiscale e contributiva per tempo vigente nell'anno di maturazione, nonché con la decurtazione del "credito welfare aggiuntivi" del valore fisso e predeterminato pari al 15% della quota di Premio convertito.

Risoluzione del rapporto di lavoro

In tutti i casi di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente al termine del periodo di fruizione del credito welfare, la gestione di eventuali residui di credito welfare al momento della risoluzione sarà analoga a quella del personale in forza, di cui al paragrafo precedente.

Ai fini dell'esercizio della "opzione Welfare", l'Azienda predisporrà e consegnerà ai dipendenti apposita modulistica di adesione e di eventuale revoca della scelta, da esercitarsi comunque entro e non oltre il termine del 30 novembre 2024.

Le Parti convengono espressamente che le disposizioni del presente accordo sono correlative ed inscindibili tra di loro, restandone esclusa ogni possibilità di parziale applicazione.

Il presente accordo, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione, verrà depositato, a cura della Società, secondo le modalità individuate e definite nelle norme di legge vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto.

GESTIONE SERVIZI INTEGRATI S.r.l.

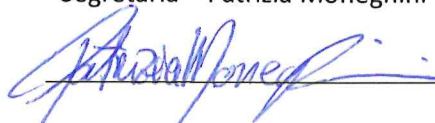
Amministratore Unico –Pietro Bondoni



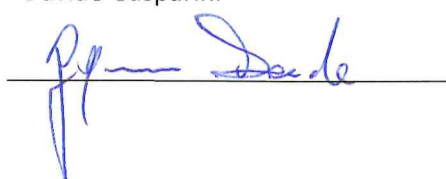
E

FILCTEM CGIL Brescia

Segretaria – Patrizia Moneghini

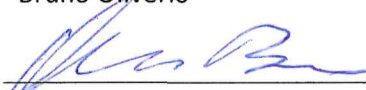


Davide Gasparini



Rappresentanza Sindacale Aziendale

Bruno Oliverio



ALLEGATO 1 - TABELLA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE DEL PERSONALE

Dipendente		Punteggio totale					0
Parametro di valutazione	0	1	2	3	4	5	Punteggio
1 Responsabilità - Impegno lavorativo	Non si fa completamente carico delle responsabilità e dei compiti ascrivibili al proprio profilo professionale. Non effettua le scelte inerenti la propria sfera di competenza. Mai puntuale agli appuntamenti programmati. Si fa cogliere impreparato di fronte agli avvenimenti non ponendosi il problema di come evitare gli errori ricorrenti.	Accetta passivamente di farsi carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale. Ha talvolta difficoltà ad operare le scelte inerenti la propria sfera di competenza. Non sempre puntuale. Tende a reagire agli avvenimenti evitando possibili errori.	Si fa carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale. Nelle situazioni di normalità effettua le scelte di propria competenza. Puntuale. Svolge le proprie attività con precisione abituale prevenendo possibili errori.	Si fa pieno carico delle responsabilità ascrivibili al proprio profilo professionale motivando i colleghi all'assunzione delle loro responsabilità. Riesce ad operare in autonomia le scelte di propria competenza anche nelle situazioni di complessità. Sempre puntuale e consapevole della responsabilità dei propri impegni. Si organizza al fine di controllare gli errori e di evitare di ripeterli, chiedendo informazioni, stimolando pareri e assumendo responsabilità.		+	
2 Competenze tecniche	E' idoneo e dispone della sufficiente autorità per risolvere tutte le questioni tecniche affidategli.	E' idoneo e dispone della sufficiente autorità per risolvere buona parte delle questioni tecniche affidategli.	E' idoneo e dispone della sufficiente autorità per risolvere tutte le questioni tecniche affidategli.	E' idoneo e dispone della sufficiente autorità per risolvere tutte le questioni tecniche affidategli trovando soluzioni migliorative.		+	
3 Flessibilità	Mostra resistenza nel modificare i propri compiti e le modalità operative. Non partecipa ad iniziative organizzate al di fuori dei propri orari lavorativi prestabiliti.	Accetta di modificare i propri compiti e le modalità operative solo in caso di direttiva da parte del proprio superiore.	Accetta regolarmente con disponibilità il cambiamento della propria organizzazione del lavoro.	Accetta prontamente i cambiamenti della propria organizzazione del lavoro avanzando proposte per il miglioramento del servizio, dando la sua disponibilità.		+	
4 Organizzazione	Gestisce il tempo in modo efficiente ed efficace solo in alcune situazioni.	Gestisce il tempo in modo efficiente ed efficace nella maggior parte delle situazioni.	Gestisce il tempo in modo efficiente ed efficace in tutte le situazioni.	Gestisce il tempo in modo efficiente ed efficace in tutte le situazioni proponendo soluzioni migliorative.		+	
5 Problem solving - orientamento al risultato - capacità decisionale ed autonomia - affidabilità /propositività	Sa trovare la soluzione più rapida ed efficace alla risoluzione di un problema solo in alcune situazioni. Non manifesta alcun interesse alla realizzazione degli obiettivi previsti dal piano di lavoro. Presenta difficoltà nel prendere decisioni nell'ambito lavorativo. Non si dimostra interessato ad assumere iniziative di miglioramento nell'ambito lavorativo. Oppone qualche resistenza di fronte alle situazioni nuove. Fatica ad adeguare il proprio modo di lavorare.	Sa trovare la soluzione più rapida ed efficace alla risoluzione di un problema in buona parte delle situazioni delle situazioni. Realizza gli obiettivi solo se interpellato o costretto da esigenze di servizio. Riesce ad assumere decisioni solo con l'aiuto dei propri superiori. Assume iniziative di miglioramento solo se espressamente richieste da esigenze di servizio. Accetta le nuove situazioni con scarso entusiasmo.	Sa trovare la soluzione più rapida ed efficace alla risoluzione di un problema nella quasi totalità delle situazioni. Realizza gli obiettivi previsti dal piano di lavoro in modo adeguato. Si dimostra capace ad assumere decisioni in riferimento alla realizzazione dei processi lavorativi. Riesce ad agire con determinazione di fronte alle difficoltà. Assume un comportamento propositivo nelle situazioni nuove. Si rende disponibile a fare fronte alle attività del servizio anche di non stretta competenza. E' capace di programmare il proprio lavoro in funzione degli obiettivi.	Sa trovare la soluzione più rapida ed efficace alla risoluzione di un problema nella totalità delle situazioni. Realizza gli obiettivi previsti dal piano di lavoro con iniziativa e autonomia riuscendo a coinvolgere utenti e colleghi. E' capace di prendere decisioni appropriate e tempestive anche in situazioni di emergenza. Agisce in modo appropriato prevenendo complicazioni future. Assume un comportamento propositivo nelle situazioni nuove. Si rende disponibile a fare fronte alle attività del servizio anche di non stretta competenza. E' capace di programmare il proprio lavoro in funzione degli obiettivi. Porta idee per l'innovazione. Attua dei comportamenti tesi all'erogazione del servizio anche in situazioni di emergenza o assenza di altri. Attiva la comunicazione interna.		+	
6 Relazioni con il gruppo	Presenta opposizione nel comprendere le motivazioni e le esigenze delle persone all'interno del gruppo di lavoro.	Assume un atteggiamento di collaborazione solo se richiesto dalle esigenze di servizio.	Assume un atteggiamento di collaborazione e cooperazione.	Collabora in modo costruttivo interpretando e provvedendo alle esigenze del gruppo di lavoro.		+	
7 Rapporto con il datore di lavoro	Fatica ad ascoltare le richieste. Non riprende carico dei problemi, delegando facilmente. Fornisce risposte non sempre soddisfacenti.	Ascolta in maniera formale. Da risposte soddisfacenti, anche se limitate. Non sempre garantisce una prestazione nei termini stabiliti.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica. Da risposte soddisfacenti. Fornisce la prestazione in tempi e modi adeguati, secondo quanto stabilito.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica. Risponde in maniera ottimale alle domande. Interpreta le esigenze anche non espresse. Agisce cercando di agevolare e semplificare le relazioni interne ed esterne e diventa punto di riferimento.		+	
8 Rapporto con l'utenza esterna	Fatica ad ascoltare le richieste. Non riprende carico dei problemi, delegando facilmente. Sfugge le relazioni con gli altri. Fornisce risposte non sempre soddisfacenti.	Ascolta in maniera formale. Da risposte soddisfacenti, anche se limitate. Non sempre garantisce una prestazione nei termini stabiliti.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica. Da risposte soddisfacenti. Fornisce la prestazione in tempi e modi adeguati, secondo quanto stabilito.	Ascolta attivamente, facendo domande di verifica. Risponde in maniera ottimale alle domande. Interpreta le esigenze anche non espresse. Agisce cercando di agevolare e semplificare le relazioni interne ed esterne e diventa punto di riferimento.		+	
9 Collaborazione e partecipazione	Fatica ad utilizzare il contributo degli altri. Non mostra cura ed attenzione per l'ambiente di lavoro e per gli strumenti messi a disposizione.	Partecipa ai gruppi di lavoro con limitata attenzione alla qualità e alla tempestività delle risposte. Ha cura l'ambiente di lavoro solo se richiesto dal responsabile.	Partecipa attivamente ai gruppi di lavoro, collabora con i colleghi, mettendo a disposizione le proprie conoscenze. Ha cura dell'ambiente di lavoro e presta attenzione alle attrezzature utilizzate.	Partecipa e coinvolge il gruppo di lavoro, portando idee e innovazioni significative per la realizzazione degli obiettivi. Ha un'eccellente integrazione con i colleghi, in grado di individuare e proporre azioni per ottimizzare il lavoro proprio e quello degli altri. Presta massima cura dell'ambiente di lavoro e alle attrezzature.		+	

Data confronto _____

Firma dipendente _____

Firma responsabile _____

ph

ph

ph

ph