

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 14.12.2023 presso la sede di PromoTurismoFVG in Via Carso n.3 a Cervignano del Friuli, si sono incontrati i rappresentanti di PromoTurismoFVG dott. Antonio Bravo (Direttore Generale) e dott.ssa Jessica Martelossi (Responsabile dell'U.O. Risorse Umane) e le Organizzazioni sindacali rappresentate dai signori Diego Marini, Arianna Zuiani e Michele Piteo per FISASCAT CISL, e le signore Sandra Bortuzzo, Sonia Fornarolo e Angela Giorgione per FILCAMS CGIL

PREMESSO

- che all'art. 21 del C.I.A. le Parti confermano la volontà di definire un trattamento premiante, volto a coinvolgere i lavoratori al conseguimento di importanti risultati aziendali di efficienza, produttività, qualità, redditività, secondo quanto previsto dai rispettivi CCNL applicati e nei limiti delle risorse di tempo in tempo assegnate all'Agenzia dalle leggi di stabilità e altre integrative per il sostegno alla remunerazione del personale;
- che i parametri utilizzati per la definizione del premio di risultato per il settore Turismo, dovevano essere definiti da un Gruppo di lavoro misto composto da tre delegati della Direzione aziendale e due delegati a testa per sigla sindacale firmataria che costituito entro 90 giorni dalla sottoscrizione del Contratto integrativo aziendale;
- che gli incontri del Gruppo di lavoro sono iniziati in data 22.11.2022 e con i successivi incontri di data 15.12.2022, 31.01.2023, 11.04.2023 e 26.10.2023 si è provveduto alla definizione dei contenuti del presente accordo;
- che gli obiettivi fissati per l'anno di riferimento per il raggiungimento di tale premio sono comunicati ai dipendenti di norma entro il mese di gennaio di ogni anno, in concomitanza con la trasmissione del budget e quale parte integrante della formazione dello stesso previo confronto tra le Parti;
- che tale salario variabile è liquidato nei suoi termini quantitativi entro la mensilità di luglio dell'anno successivo a quello di maturazione.

LE PARTI CONVENGONO

di stipulare il seguente accordo aziendale sul 'Premio di Risultato' per i dipendenti del comparto Turismo per il biennio 2023 e 2024:

- a tempo indeterminato
 - a tempo determinato e stagionale con contratto di durata complessiva superiore a mesi 5 nell'anno di maturazione
 - assunti con contratto di somministrazione con contratto di durata complessiva superiore a mesi 5 nell'anno di maturazione
- secondo le modalità di erogazione di cui al punto 4 del presente Accordo.

1) VALORI DEL PREMIO DI RISULTATO

Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi il Premio relativo al biennio 2023/2024 avrà il valore massimale lordo rispettivamente di € 700,00 (per l'anno 2023) e di € 1000,00 (per l'anno 2024)

Con riferimento alle annualità successive le Parti si incontreranno nel corso dell'anno 2024 per definire di comune accordo l'evoluzione dell'ammontare del premio e la valutazione degli obiettivi, con l'intento di raggiungere un accordo entro il 30.11.2024 ed un allineamento della premialità rispetto a quanto previsto per il comparto funi entro l'anno di maturazione 2026.

In caso di gravi impedimenti non imputabili alla volontà dell'Ente e che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi ipotizzati per l'anno 2024, le Parti si incontreranno entro febbraio di tale anno per le valutazioni del caso.

2) PARAMETRI ED OBIETTIVI

L'erogazione del premio è basata sui 3 criteri qui di seguito descritti

2.1) RISULTATI ATTIVITA' COMMERCIALE TURISMO (30% DELL'IMPORTO TOTALE)

Raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, comunicati entro l'inizio dell'anno di riferimento, relativamente ai risultati – in termini di quantità vendute - registrati nell'anno di maturazione del PDR riguardanti l'attività commerciale del comparto turismo (audioguide, fvg card, escursioni, merchandising, visite guidate) e messi a confronto con la media dei risultati dell'ultimo quinquennio. (**es. 2023 con 2018-2022)

Ciascuna voce del peso di 1/5 dell'obiettivo complessivo concorrerà al raggiungimento dello stesso in quota parte secondo i seguenti parametri:

Quantità audioguide	>=110% della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
Quantità FVG card	>=110% della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
Quantità escursioni	>=110% della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
Quantità gadget	>=130% della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%

Quantità visite guidate $\geq 110\%$ della media dell'ultimo quinquennio $\rightarrow$ quota parte obiettivo raggiunto al 100%

Valori compresi tra $\geq 100\%$ e ciascun obiettivo assegnato rispetto alla media dell'ultimo quinquennio $\rightarrow$ quota parte obiettivo raggiunto al 50%

Valori inferiori all'obiettivo assegnato $\rightarrow$ quota parte obiettivo non raggiunto

2.2) ARRIVI E PRESENZE (40% DELL'IMPORTO TOTALE)

Raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, comunicati entro l'inizio dell'anno di riferimento relativamente ai flussi turistici in termini di arrivi e presenze confrontati con l'anno precedente.

Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $\geq 103\%$ dell'anno precedente $\rightarrow$ obiettivo raggiunto al 100%

Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $\geq 98\%$ e fino a 102% dell'anno precedente $\rightarrow$ obiettivo raggiunto al 75%

Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $\geq 95\%$ e fino a 97% dell'anno precedente $\rightarrow$ obiettivo raggiunto al 50%

Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $< 95\%$ dell'anno precedente $\rightarrow$ obiettivo non raggiunto

2.3) PRESENZA INDIVIDUALE – dipendenti NON stagionali (30% DELL'IMPORTO TOTALE)

Per poter accedere alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno 210 giorni di effettiva presenza in servizio (valore di riferimento per i lavoratori su 5 giornate a settimana) 252 per 6 gg; per i dipendenti con diversa distribuzione dell'orario settimanale o in regime di part-time verticale, la soglia dei 210 giorni verrà coerentemente riproporzionata, come nella tabella seguente:

Giorni lavorativi settimanali	Soglia minima (gg)
6	252
5	210
4	168
3	126
2	84

Per quanto riguarda il personale assunto con contratto stagionale ed il personale a tempo determinato assunto durante l'anno di maturazione, per poter accedere alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore dovrà garantire almeno l'80% delle giornate di presenza previste da contratto.

I giorni di presenza individuale sono rappresentati dalle giornate di ore ordinarie lavorate; verranno considerate ore di presenza anche le assenze per: infortunio, permessi disabili e assistenza disabili (L.104 art.33 commi 3 e 4), permessi retribuiti a vario titolo (a titolo esemplificativo ROL, permessi donazione, permessi sindacali ecc...), ferie, maternità/congedo paternità obbligatoria, astensione anticipata, permessi sindacali e RLS, assenze per malattia che prevedano terapie salvavita, ricoveri, malattia professionale e malattie per figli minori sotto i tre anni.

Rientreranno pertanto tra le casuali di assenza i giorni di malattia, aspettativa, assenza ingiustificata, sciopero, congedo straordinario, maternità facoltativa, sospensione disciplinare, malattie per figli maggiori di tre anni.

4) CRITERI DI EROGAZIONE

Il Premio - che avrà valenza annuale - sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione.

Il Premio, nelle quantità maturate, spetta a tutto il personale assunto con CCNL Turismo – con esclusione di tutti i soggetti destinatari di eventuali premialità individuali avente superato il periodo di prova e che risulti in forza alla data del 31 dicembre della data di maturazione e alla data di erogazione del premio stesso (intendendosi per tale l'ultimo giorno del mese di erogazione), salvo quanto previsto al capoverso successivo.

Il premio spetta anche ai dipendenti che sono stati in forza a tempo determinato nell'anno di riferimento anche se non più in forza alla data di erogazione, in quanto il contratto non sia stato rinnovato o prorogato su decisione dell'Ente per fatti non imputabili al dipendente, nonché al personale assunto con contratto a tempo determinato stagionale.

In tale ipotesi la quota del Premio verrà calcolata sulla base dell'effettivo periodo lavorato nell'anno di riferimento, in analogia con la modalità di calcolo utilizzata per la determinazione dei ratei.

Il premio non spetta pertanto ai dipendenti a tempo determinato non in forza alla data di erogazione per cause imputabili al dipendente stesso (dimissioni, mancata accettazione del rinnovo e/o proroga, licenziamento giusta causa/giustificato motivo oggettivo).

Nei confronti del personale part time, l'ammontare individuale è automaticamente riproporzionato all'orario previsto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro per solo pensionamento in corso d'anno, o comunque prima della determinazione della quota di premio spettante, il PDR verrà determinato convenzionalmente in dodicesimi, in analogia con quanto previsto per la tredicesima mensilità, sulla base dell'ultimo importo erogato.

Il PDR è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e l'erogazione avverrà in funzione dei risultati che saranno raggiunti nell'anno di riferimento.

Gli importi del premio di cui viene data evidenza saranno assoggettati al trattamento fiscale di maggior favore, eventualmente consentito dalle norme fiscali al momento dell'erogazione.

Le Parti si danno atto che la nuova contrattazione potrà avvenire nell'ambito e nel rispetto dei termini del CCNL vigente.

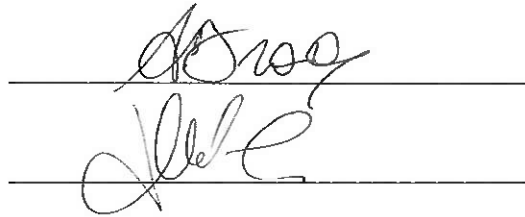
Letto, confermato e sottoscritto a Cervignano del Friuli, il giorno 14.12.2023

Prot. 1051/2023-P

Per PromoTurismoFVG

il Direttore Generale
Antonio Bravo

la Responsabile HR
Jessica Martellosi

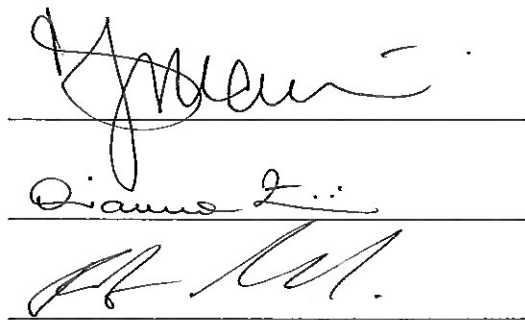


Per le Organizzazioni sindacali:

FISASCAT CISL
Il Segretario generale
Diego Marini

Le RSA
Arianna Zuiani

Michele Piteo



FILCAMS CGIL
Il Segretario generale
Sandra Bortuzzo

Le RSA
Sonia Fornarolo

Angela Giorgione

