

ACCORDO SUL PREMIO DI RISULTATO

Il giorno 25.08.2025 presso la sede di PromoTurismoFVG in Via della Vecchia Filatura n.10/1 a Torreato di Martignacco, si sono incontrati i rappresentanti di PromoTurismoFVG ing. Iacopo Mestroni (Direttore Generale), rag. Enedina Bellina (Responsabile U.O. Coordinamento Amministrazione) e dott.ssa Jessica Martelossi (Responsabile dell'U.O. HR e Sviluppo Organizzativo) e le Organizzazioni sindacali rappresentate dai signori Diego Marini, Arianna Zuiani e Michele Piteo per FISASCAT CISL, e le signore Michela Martin, Sonia Fornarolo e Angela Giorgione per FILCAMS CGIL

PREMESSO

- che all'art. 21 del C.I.A. in fase di rinnovo, le Parti confermano la volontà di mantenere un trattamento premiante diviso per settore contrattuale secondo entità e parametri da determinarsi con appositi incontri specifici tra le parti tenendo conto anche della specificità di settore, 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'Ente dalle leggi di stabilità e altre integrative per il sostegno alla remunerazione del personale;
- che il premio di risultato è composto da parametri oggettivamente misurabili, stabiliti di comune accordo tra le Parti in occasione di appositi incontri;
- 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 triennio 2025-2027:

- 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.

Per poter accedere alla corresponsione dell'intero Premio nel limite dei valori massimi raggiungibili, ciascun lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, il raggiungimento dell'obiettivo relativo alla presenza individuale secondo i parametri indicati al punto 2.1.

Non è prevista la corresponsione di alcuna quota parte del Premio in mancanza del raggiungimento di tale obiettivo.

1) VALORI DEL PREMIO DI RISULTATO

Al raggiungimento del 100% di tutti gli obiettivi il Premio relativo al triennio 2025-2026-2027 avrà il valore massimale lordo rispettivamente di € 1200,00 (per l'anno 2025), di € 1300,00 (per l'anno 2026) e di 1400€ per l'anno 2027.

Con riferimento alla definizione degli obiettivi per le annualità 2026 e 2027 nel rispetto dei criteri indicati nel presente accordo, le Parti si incontreranno nel corso di ciascun anno precedente, per valutare la necessità di eventuali variazioni dei parametri.

In caso di gravi impedimenti non imputabili alla volontà dell'Ente e che potrebbero compromettere il raggiungimento degli obiettivi ipotizzati per ciascuna annualità, 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. Il valore massimo del premio per ciascun obiettivo in relazione all'importo totale corrisponde al 30% per l'obiettivo 2.1, al 30% per l'obiettivo 2.2, al 40% per l'obiettivo 2.3.

2.1) PRESENZA INDIVIDUALE – dipendenti NON stagionali

Per poter accedere alla corresponsione del Premio ciascun lavoratore dovrà garantire, nell'anno di riferimento, almeno 195 giorni di effettiva presenza in servizio (valore di riferimento per i lavoratori su 5 giornate a settimana) 234 per 6 gg; per i dipendenti con diversa distribuzione dell'orario settimanale o in regime di part-time verticale, la soglia dei 195 giorni verrà coerentemente riproporzionata, come nella tabella seguente:

| Giorni lavorativi settimanali | Soglia minima (gg) |
|-------------------------------|--------------------|
| 6 | 234 |
| 5 | 195 |
| 4 | 156 |
| 3 | 117 |
| 2 | 78 |

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 il 75% 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, stato patologico sotteso o connesso alla situazione di invalidità riconosciuta, ricoveri, malattia professionale e malattie per figli minori sotto i tre anni.

2.2) RISULTATI ATTIVITA' COMMERCIALE TURISMO

Raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali, comunicati entro l'inizio dell'anno di riferimento, relativamente ai risultati – in termini di quantità vendite - 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. 2025 con 2020-2024)

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

- Q.tà FVG card $\geq 110\%$ della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
- Q.tà esperienze vendute* $\geq 110\%$ della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
- Q.tà merchandising $\geq 130\%$ della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
- Q.tà visite guidate $\geq 110\%$ della media dell'ultimo quinquennio → quota parte obiettivo raggiunta al 100%
- Utilizzo dell'app Outdoor Active** $\geq 110\%$ sull'utilizzo dell'anno precedente a quello di maturazione → quota parte obiettivo raggiunta al 100%

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

Valori inferiori all'obiettivo assegnato → quota parte obiettivo non raggiunto

* tramite Regiondo

** inteso come rapporto tra le installazioni nell'anno di riferimento e le visualizzazioni di pagine da APP

2.3) ARRIVI E PRESENZE

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 → obiettivo raggiunto al 100%
- Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $\geq 98\%$ e fino a 102% dell'anno precedente → obiettivo raggiunto al 75%
- Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $\geq 95\%$ e fino a 97% dell'anno precedente → obiettivo raggiunto al 50%
- Arrivi e presenze dell'anno di maturazione $< 95\%$ dell'anno precedente → obiettivo non raggiunto

3) 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 Torreato di Martignacco, il giorno 25.08.2025.


Prot. 349/2025-P

Per PromoTurismoFVG

il Direttore Generale
Iacopo Mestroni

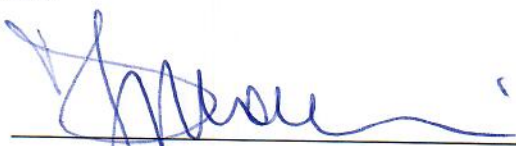


la Responsabile HR
Jessica Martelossi



Per le Organizzazioni sindacali:


FISASCAT CISL
Il Segretario generale
Diego Marini



Le RSA
Arianna Zuiani



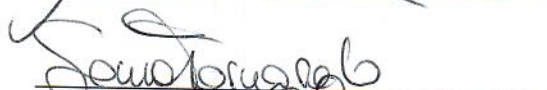
Michele Piteo



FILCAMS CGIL
~~Il~~ Segretario generale
Michela Martin



Le RSA
Sonia Fornarolo



Angela Giorgione