

**ACCORDO AZIENDALE DI
ACCOMPAGNAMENTO ALLA QUIESCENZA DEL CAPITALE UMANO DI
INNOVAPUGLIA**

Tra

la Società InnovaPuglia SpA., rappresentata dal CdA di InnovaPuglia, nella persona della
Presidente Dott.ssa A. R. Piccinni, e dalla Direzione di InnovaPuglia, nella persona del Direttore
Generale Ing. F. Surico

e

la RSU di InnovaPuglia rappresentata da:
Mario Chirulli, Agostino Dimundo, Giuseppe Di Vietri, Domenico Morgese, Stefano Scalise

Premessa

Il CdA, la Direzione e la RSU di InnovaPuglia (d'ora innanzi Le Parti) ritengono prioritario, preservare come "patrimonio aziendale" la propria comunità di lavoratori, pertanto nella considerazione che dall'analisi effettuata riguardante il personale attualmente in servizio presso InnovaPuglia, emerge che l'età media dei dipendenti (52 anni) è superiore alle medie rilevabili nel settore e che oltre circa il 25% dei lavoratori raggiungerà i limiti dell'età pensionabile entro i prossimi 7 anni, hanno convenuto sulla necessità di stabilizzare uno strumento di Accompagnamento alla Quiescenza, in modo che possa essere a disposizione dell'azienda e dei lavoratori senza soluzione di continuità.

Le parti condividono inoltre che l'istituto oggetto del presente accordo debba prevedere misure di welfare aziendale finalizzate sia all'agevolazione alla collocazione in quiescenza, sia a non disperdere il patrimonio professionale dei dipendenti che lasciano la società per raggiunti limiti di età.

L'accesso da parte dei dipendenti di InnovaPuglia all'incentivo economico e agli eventuali strumenti di *welfare aziendale* finalizzati alla collocazione anticipata in quiescenza, sarà effettuato mediante adesione volontaria dei lavoratori e conseguente accordo individuale in sede sindacale.

Principi generali

Di seguito vengono elencati i principi generali che sottendono al presente accordo:

- l'introduzione di meccanismi di incentivazione all'esodo favorisce il ricambio generazionale del Personale e contemporaneamente consente di ottenere un complessivo risparmio economico;
- l'incentivo all'esodo prevede la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro a fronte dell'erogazione di una determinata somma di denaro e di strumenti di welfare aziendale estesi;
- le somme erogate e le misure di *welfare aziendale* non costituiscono retribuzione imponibile ai fini previdenziali;

- da oltre 10 anni (28 settembre 2011) il CdA di InnovaPuglia ha ritenuto di dover istituire lo strumento dell'incentivazione all'esodo, ai cui atti istruttori si rinvia;
- negli anni lo strumento ha assunto la forma di programmi periodici, ultimo dei quali varato ad agosto 2020;
- alla data del 31/12/2020 risultavano stanziati in bilancio complessivi Euro 537.823,70 imputati al Fondo per il prepensionamento e l'incentivo all'esodo;
- per quanto in premessa affermato, si intendono affiancare alle forme finanziarie incentivanti anche strumenti di *welfare aziendale esteso* allorché definite;
- è riconosciuta la facoltà in capo all'azienda di poter accogliere o meno le richieste pervenute.

Art.1 Trattamento economico

Le Parti convengono che i Lavoratori destinatari di questo accordo, così come individuati nel successivo Art. 4, riceveranno i seguenti trattamenti di quiescenza:

- le competenze di fine rapporto, ossia:
 - a. la retribuzione lorda ordinaria sino alla data di risoluzione;
 - b. i ratei di tredicesima;
 - c. l'eventuale indennità sostitutiva delle ferie e dei permessi maturati e non goduti;
 - d. il trattamento di fine rapporto ex art. 2123 cod. civ., se non devoluto ai fondi di previdenza complementare;
 somme queste tutte calcolate alla data di risoluzione sulla base delle risultanze contabili e amministrative.
- una complessiva somma lorda a titolo di Incentivo all'esodo e transazione generale e novativa (INCENTIVO).

L'INCENTIVO sarà così determinato (P.V. sta per Pensione di Vecchiaia):

5 anni ante P.V.	4 anni ante P.V.	3 anni ante P.V.	2 anni ante P.V.	1 anno ante P.V.
15	12	9	6	3

dove le mensilità comprendono anche i contributi previdenziali sia a carico azienda che a carico dipendenti. Il calcolo dell'incentivo dovrà essere approssimato per eccesso al rateo mensile in caso di annualità ante P.V. non completa.

Se al momento dell'eventuale erogazione del PDR relativo alle valutazioni degli obiettivi dell'annualità precedente, il dipendente che ha richiesto l'incentivazione all'esodo è già stato collocato in quiescenza, quest'ultimo avrà diritto, in ogni caso, alla quota di premio spettante e per tale ragione, alla data di sottoscrizione dell'accordo di risoluzione contrattuale, e in ogni caso al momento dell'andata in quiescenza, l'azienda si impegna a rendere disponibile la sua scheda di valutazione degli obiettivi sottoscritta dall'azienda e accettata dal dipendente.

Le parti concordano che quanto testé enunciato rappresentando un maggior favore verso il dipendente dimissionario, costituisce una deroga alle previsioni dell'accordo sul PDR

sottoscritto in data 13/12/2011 e alle previsioni dell'art. 12 del CCNL in considerazione del fatto che l'erogazione del PDR, nel contesto del presente accordo, è da ritenersi un ulteriore elemento incentivante l'esodo.

Art.2 Welfare Aziendale esteso

Con il presente accordo le Parti intendono:

- accrescere un sistema di welfare aziendale a favore di tutti i dipendenti di InnovaPuglia, con l'obiettivo di migliorare il legame tra la società e i lavoratori. Tali nuove misure di welfare aziendale potranno essere sviluppate in ogni ambito si ritenga possibile ad iniziare dai sistemi di previdenza e sanità integrativa;
- favorire ed incentivare quel legame prezioso tra ogni persona che continua ad essere attiva in azienda con coloro che sono giunti alla conclusione della propria attività lavorativa aziendale, promuovendo azioni positive di scambi di esperienze che consentano a coloro che lasciano la comunità lavorativa, da un lato, di sentirsene ancora parte "attiva" e dall'altro di consentire loro di "passare il prezioso testimone" di competenze, in un'azione sinergica di reciproca valorizzazione umana e professionale.

La dotazione economica per l'anno 2022, da dedicare allo sviluppo delle misure di welfare esteso prima declinate, sarà pari a 15.000 Euro complessivi da destinare, in misura pro-capite, ai lavoratori attraverso l'utilizzo di vari strumenti di welfare attivi in azienda. Alla data odierna gli strumenti attivi sono: 1) Aumentare la quota di welfare destinata ai lavoratori come dal CCNL, 2) Aumentare il piano assicurativo dell'Assistenza Sanitaria Integrativa come previsto dal CCNL, 3) Aumentare la quota versata al fondo pensione nazionale di categoria previsto dal CCNL.

Si stabilisce che analoga somma sarà accantonata, adeguatamente maggiorata, per gli anni seguenti. Le Parti si impegnano a definire entro tre mesi dalla data del presente accordo, strumenti di welfare aziendale esteso, rivolti alla popolazione attiva di InnovaPuglia, ma che servano anche ad incentivare la collocazione in quiescenza delle lavoratrici e dei lavoratori di InnovaPuglia per consentire l'opportuno turn-over e l'indispensabile ricambio generazionale e per "rinsaldare" quella coesione interpersonale che è il vero punto di forza di questa comunità lavorativa.

Art.3 Risorse economiche

La società valuterà ogni modalità ritenuta idonea per il finanziamento delle somme da destinare all'applicazione del presente accordo.

Art.4 Destinatari e modalità di adesione

Il presente accordo, nell'ambito e nei limiti delle risorse economiche aziendali complessivamente stanziati e delle esigenze tecnico-organizzative e produttive, connesse al mantenimento di un adeguato livello di servizio e di salvaguardia delle competenze strategiche della Società nonché al benessere psico-fisico del capitale umano facente parte della comunità lavorativa aziendale, si rivolge a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori di InnovaPuglia, con esclusione:

- del personale dirigente;
- del personale per il quale sia stata già comunicata dall'azienda la cessazione del rapporto di lavoro,

- del personale che abbia aperto una vertenza giudiziale nei confronti della società;
- del personale a cui mancano meno di 12 mesi solari dall'età pensionabile;
- del personale che per effetto della risoluzione anticipata non può fruire delle ferie ancora non godute.

I Lavoratori che intendano aderire alle misure del presente accordo potranno farne richiesta, presentando al protocollo della Società, la domanda sul modello riportato in **Allegato 1**.

La domanda dovrà essere indirizzata al Direttore Affari Generali e per conoscenza al Direttore Generale, all'Ufficio Personale, al proprio Dirigente e alla RSU.

Art.5 Accettazione e/o diniego delle domande da parte della Direzione ed eventuale procedura di approfondimento Direzione-RSU

L'accettazione delle richieste è condizionata ad unilaterale ed insindacabile valutazione della linea manageriale nel rispetto delle proprie esigenze tecnico-organizzative, produttive ed economiche e, pertanto, non è vincolante per la Società che potrebbe non procedere all'accoglimento delle domande a suo insindacabile giudizio.

Le Parti convengono che l'eventuale non accoglimento di una domanda sarà oggetto di una comunicazione scritta destinata al/alla richiedente e alla RSU. In detta comunicazione dovranno essere evidenziate le motivazioni del diniego. La RSU, sulla scorta di un confronto con il/la richiedente, avrà facoltà, entro una settimana dall'avvenuta ricezione del diniego scritto, di richiedere un incontro di approfondimento con la Direzione, al fine di approfondire le istanze del lavoratore/lavoratrice e le motivazioni della Direzione. In ogni caso le parti si impegnano a concludere definitivamente la procedura entro 10 giorni dalla trasmissione del diniego scritto.

Art.6 Procedura di accoglimento e respingimento definitivo della domanda da parte del CdA

A valle dell'esito positivo della procedura di accettazione della singola domanda prevista nell'Art.5, il CdA di InnovaPuglia accoglierà o respingerà in via definitiva le richieste pervenute in funzione:

- della relazione del DAG, per quanto attiene alla corrispondenza della richiesta al presente accordo, la definizione delle eventuali misure di welfare esteso e dell'incentivo spettante (come previsti ai precedenti Art.1 e Art.2) in funzione della disponibilità economica;
- della relazione del Dirigente di riferimento relativamente alle ricadute organizzative, in termini di:
 - impatto della quiescenza sulla divisione di appartenenza del/della richiedente,
 - redistribuzione dei carichi di lavoro e delle eventuali responsabilità organizzative e/o di ruolo del/della richiedente,
 - tempi, modalità e numerosità dei nuovi avvicendamenti nella pianta organica della società favoriti dall'andata in quiescenza del/della richiedente,
 - tenuta complessiva dell'efficacia operativa della divisione coinvolta,
 - modalità e tempi dei passaggi di consegna delle attività e delle eventuali responsabilità del/della richiedente.

Art.7 Procedura di sottoscrizione della eventuale proposta transattiva di risoluzione consensuale del contratto di lavoro

Le Parti convengono che il verbale di conciliazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro che il/la dipendente richiedente dovrà sottoscrivere sarà compilato secondo il modello riportato come **Allegato 2** che costituisce parte integrante del presente accordo.

Il Direttore Affari Generali, a valle della richiesta e dell'accoglimento da parte del CdA, contatterà il lavoratore interessato, al fine di fornire i chiarimenti e gli approfondimenti necessari in merito al presente accordo, alla propria posizione individuale e ai criteri di determinazione delle eventuali misure di Welfare aziendale esteso e del Trattamento Economico di accompagnamento alla quiescenza. Analoga nota informativa scritta verrà trasmessa alla RSU. Il/la dipendente richiedente riceverà la proposta come derivante dai precedenti Art.1 e Art.2. I contenuti della suddetta proposta saranno riportati nel verbale di conciliazione da sottoscrivere in sede sindacale.

La risoluzione incentivata del rapporto di lavoro secondo l'adesione al presente Accordo comporta le dimissioni con conseguente cessazione del rapporto di lavoro secondo quanto convenuto e riportato nel verbale di conciliazione.

Art.8 Aspetti tecnico-economici della procedura di conciliazione della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

Le Parti convengono che:

- La somma complessiva che l'azienda corrisponderà è al lordo delle ritenute di legge;
- Gli importi a titolo di incentivazione all'esodo sono comprensivi della somma a titolo di transazione generale;
- L'importo spettante sarà erogato in un'unica soluzione, previa sottoscrizione del verbale di conciliazione in sede sindacale;
- Laddove l'importo complessivo scaturente dalle domande pervenute sia superiore a quello messo a disposizione dalla Società per l'incentivazione all'esodo sarà rispettato l'ordine cronologico di presentazione delle domande;
- La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro esclude espressamente ogni onere di preavviso o di pagamento di qualsivoglia indennità sostitutiva;
- L'incentivo verrà calcolato esclusivamente applicando quanto previsto dal presente accordo;

Art.9 Validità e durata del presente accordo

Il presente accordo avrà validità a partire dalla data di sottoscrizione e si rinnova tacitamente di anno in anno, salvo che non venga data formale disdetta da una delle parti, con un preavviso di almeno di 6 mesi. Le parti convengono che la vigenza delle norme e degli effetti del presente accordo varranno fino alla sottoscrizione di un nuovo accordo per l'accompagnamento alla quiescenza. Le parti si impegnano a verificare annualmente l'efficacia del presente accordo, eventualmente ritardando alcune misure di incentivazione.

Per tutto quanto non riportato nel presente testo si farà riferimento alle norme di legge, agli accordi aziendali vigenti e al CCNL dei Metalmeccanici.

Valenzano, 30/12/2021

Il CdA

La Direzione

La RSU

VERBALE DI CONCILIAZIONE IN SEDE SINDACALE

(Art. 2113, IV comma, c.c. e art. 411, III comma, c.p.c.)

Il giorno..... del mese di 2020, presso la Direzione Generale di InnovaPuglia S.p.A. con sede in Valenzano (Ba), strada prov.le per Casamassima, km. 3, sono convenuti:

Il/La Sig./ra _____ nato/a a _____, il 00/00/0000 C.F. _____, di seguito anche "Lavoratore/trice", assistito/a dal Sig. _____, della segreteria prov.le di Bari della _____, in qualità di Conciliatore, cui il/la Lavoratore/trice, con la sottoscrizione del presente verbale, dichiara di aver conferito espresso mandato di assistenza e rappresentanza nella presente conciliazione,

e

InnovaPuglia S.p.a. con sede in Valenzano (Ba), strada prov.le per Casamassima, km. 3, C.F. n. 06837080727, di seguito "Società", in persona del Presidente, dott. Giuseppe Tiani.

Il Conciliatore, accertata l'identità personale delle Parti, nonché la capacità e il potere di ciascuna di esse di conciliare quanto oggetto del presente verbale, provvede ad avvertire le stesse circa gli effetti propri della conciliazione in sede sindacale giusto il combinato disposto degli artt. 2113, comma IV, C.C. e 410 - 411 e seguenti C.P.C.

Premesso che:

- tra le parti è in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ad orario pieno, a far tempo dal 00/00/0000, con inquadramento attuale al __ livello del CCNL Metalmeccanica Industria;

- in data _____ tra la Società e le Rappresentanze Sindacali Unitarie è stato sottoscritto un Accordo di Accompagnamento alla Quiescenza ai fini di un ricambio generazionale del proprio personale, rivolto a tutto il personale, con esclusione di coloro per i quali sia stata già comunicata la cessazione del rapporto di lavoro o che sono in aspettativa a qualsiasi titolo;

- nel su citato Accordo è precisato che:

- *la somma complessiva da corrispondere è al lordo delle ritenute di legge;*
- *l'importo riconosciuto a titolo di incentivo all'esodo è comprensivo di una somma a titolo di transazione generale;*
- *al fine dell'accesso al programma di incentivazione all'esodo il personale interessato avrebbe dovuto presentare, al protocollo della Società, domanda indirizzata al Direttore Affari Generali e per conoscenza al Direttore Generale, all'Ufficio Personale e al proprio Dirigente, entro e non oltre il*
- *il diritto all'incentivo all'esodo è subordinato alla presentazione delle dimissioni che dovrà avvenire entro il....., con cessazione del rapporto di lavoro entro il*

- con nota prot. n. 00000, del, il/la Sig./ra _____ ha fatto pervenire la prescritta richiesta di adesione al programma di incentivazione all'esodo;

- con nota prot. n. 00000, del la Società ha comunicato al/la Sig/ra _____, l'accoglimento della domanda;

- in data, il/la Sig/ra _____ ha rassegnato le proprie dimissioni dal servizio con decorrenza dal

Le Parti, quindi, hanno manifestato la decisione di raggiungere un accordo che estingua e definisca interamente ed irrevocabilmente il rapporto di lavoro intercorso e prevenga e risolva qualsivoglia controversia in essere o che possa insorgere con riferimento al rapporto di lavoro medesimo e alla sua cessazione, eliminando l'alea di un eventuale giudizio.

Tutto ciò premesso le Parti, come sopra rappresentate ed assistite, dichiarano di conciliare ogni azione, diritto, ragione, pretesa e controversia tra loro intercorsa, pendente e/o conclusasi e/o comunque riconducibile al rapporto di lavoro intercorso e così convengono:

1. Le premesse formano parte integrante ed essenziale del presente verbale.
2. La Società, offre al/la Sig/ra _____, che accetta, a titolo di incentivo all'esodo e transazione generale e novativa, la somma lorda di Euro (...../.....). Tale importo non è soggetto a contribuzione sociale ai sensi dell'art. 12, comma 4, lettera b) della legge 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 del D.Lgs. 2 settembre 1997, n. 314. Tale somma, al netto delle ritenute fiscali di legge ex art. 17 D.P.R. 917/86 c.d. T.U.I.R., verrà pagata sul conto corrente bancario intestato al/la Lavoratore/trice, le cui coordinate sono già note alla Società, entro e non oltre il
3. La Società, inoltre, verserà integralmente entro il, tutti gli importi dovuti al/la Sig/ra _____, a titolo di T.F.R., di indennità di ferie e permessi non goduti, nonché ogni altra competenza di fine rapporto maturata alla data di cessazione del rapporto di lavoro che il/la Sig/ra _____ potrà verificare, sotto il punto di vista meramente contabile, entro 30 giorni dal ricevimento dello stesso. In caso di errori e/o omissioni contabili rimane fermo il diritto del/la Lavoratore/trice di ottenere quanto spettante, con richiesta da avanzare nel medesimo termine.
4. Il/la Sig/ra _____ accetta l'offerta di cui al punto 2), riconosce i titoli e, con la sottoscrizione del presente accordo, fatto salvo l'esatto e integrale adempimento di tutto quanto sopra, dichiara definitivamente ed irrevocabilmente di non aver più alcun diritto, pretesa e azione nei confronti della Società ad ogni domanda o diritto comunque connessi o anche solo occasionati dal rapporto di lavoro, dalla sua instaurazione, esecuzione e risoluzione, rinunciando espressamente a tutte le pretese, diritti, domande e azioni che possono essere generate o comunque connesse al rapporto di lavoro intercorso, al suo svolgimento e alla sua cessazione.
5. Nell'ambito di una transazione generale e novativa ai sensi e per gli effetti degli artt. 1965 e 1976 cod. civ., il/la Lavoratore/trice, salva la corretta esecuzione degli adempimenti previsti nel presente accordo, con la sottoscrizione del presente atto, rinuncia immediatamente e definitivamente ad ogni domanda, pretesa diritti e azioni verso la Società connessa o occasionata al rapporto di lavoro e alla sua cessazione. A titolo esemplificativo e non esaustivo, pertanto, Il/la Sig/ra _____ rinuncia a pretese relative:
 - A. all'inquadramento a qualsivoglia categoria, qualifica o livello superiore a quello attribuito nel corso del rapporto e da ultimo in base al CCNL applicato ed in base ad altri CCNL invocabili;
 - B. a retribuzioni, correnti e/o differite anche per superiore inquadramento o categoria, per lavoro straordinario, per lavoro supplementare, per lavoro festivo, ai ratei di mensilità

- aggiuntive, od altre indennità di qualunque natura, comprese quelle per ferie e permessi o ex festività anche non goduti, ai fringe benefits e ai rimborsi spese, premi di produzione, incentivi, o qualsiasi altro corrispettivo od emolumento, od indennità o risarcimento per danni fondato o connesso con essi;
- C. a ritenute e contributi di legge, anche nei limiti di cui all'art. 2116 cod. civ., sulle retribuzioni o corrispettivi corrisposti o che avrebbero dovuto essere corrisposti dalla Società, intendendosi per retribuzione tutti i titoli del capoverso precedente;
- D. al risarcimento danni o indennizzi di qualunque tipo, anche in via esemplificativa per i danni non patrimoniali, morali, patrimoniali, esistenziali, alla professionalità, alla immagine, alla immagine professionale, sia a titolo contrattuale che extracontrattuale, per qualsivoglia fatto e/o comportamento, nessuno escluso anche omissivo, connesso o non connesso al rapporto di lavoro, non solo riferibile alla Società ma anche se riferibile a amministratori, dirigenti e preposti della InnovaPuglia S.p.a.; ivi compresi, a mero titolo di esempio, risarcimenti, diritti e azioni ai sensi degli articoli 2103, 2116, comma 2, del codice civile, o ai sensi degli articoli 2043, 2059 e 2087 del codice civile, per mancata fruizione di riposi settimanali o per lavoro usurante, per ipotesi (comunque contestate) di demansionamento o mobbing, per infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- E. pretese relative ad eventuali interessi e rivalutazione monetaria dovuti in relazione a qualsiasi importo come sopra individuato; rinuncia ad ogni domanda, diritto e azione sia in sede civile che in sede penale. Tutte le rinunzie sopra effettuate nei confronti della Società vengono espressamente estese al/la Lavoratore/trice, per quanto occorra, anche nei confronti ed a favore:
- di Società o Enti in qualsivoglia modo partecipate, collegate, consociate, controllate o controllanti rispetto alla Società;
 - di amministratori, dirigenti, preposti, della Società o Enti di cui ai punti precedenti. Salvo che per gli adempimenti previsti dal presente accordo, il/la Lavoratore/trice dichiara di avere, in tal modo, liberato immediatamente, definitivamente e irrevocabilmente la Società, amministratori, dirigenti, preposti, obbligati solidali, ausiliari, nonché gli altri soggetti di cui sopra da ogni responsabilità, obbligo o obbligazione, diretta o indiretta contrattuale ed extracontrattuale, in modo da non avere più nulla a pretendere per qualsivoglia motivo, causa e ragione anche non espressamente vantata o agita, dedotta o deducibile, connessa o anche non connessa al rapporto di lavoro, e ciò anche in via di transazione generale e novativa.
6. Nell'ambito di una transazione La Società accetta le suddette rinunce e, a propria volta, compie analogo omnicomprensiva rinuncia, dichiarando di non aver nulla a pretendere nei confronti del/la Lavoratore/trice, rinunciando quindi a pretese relative a indennità di mancato preavviso, al risarcimento danni o indennizzi di qualunque tipo, anche in via esemplificativa per i danni non patrimoniali, patrimoniali, alla immagine, sia a titolo contrattuale che extracontrattuale, per qualsivoglia fatto o comportamento, nessuno escluso ed anche omissivo, connesso o non connesso al rapporto di lavoro. La Società dichiara quindi di avere, in tal modo, liberato immediatamente, definitivamente e irrevocabilmente il/la Lavoratore/trice da ogni responsabilità, obbligo o obbligazione, diretta o indiretta contrattuale ed extracontrattuale, in modo da non avere più nulla a pretendere per qualsivoglia motivo o causa anche non espressamente vantata o agita, dedotta o deducibile, connessa o anche non connessa al rapporto di lavoro, e ciò anche in via di transazione generale e novativa. Tali rinunce vengono accettate dal/la Lavoratore/trice.
7. Le Parti, pertanto, si danno reciprocamente atto che, con la sottoscrizione del presente atto transattivo e conciliativo, è venuta meno ogni materia del contendere in ordine rapporto di

lavoro ed ai suoi effetti di natura economica e/o normativa. In relazione a quanto sopra le Parti si danno espressamente atto che tutte le rinunce qui formulate sono state accettate reciprocamente e integralmente dalle stesse e sono state oggetto di accurato confronto e di consapevole discussione al fine di prevenire e scongiurare l'insorgenza di qualsivoglia contenzioso. Le Parti, pertanto, dichiarano che non sussistono vizi del consenso relativamente al contenuto ed alla forma dell'accordo qui raggiunto, che affermano di avere ben compreso e condiviso in ogni sua parte. Inoltre, nell'ambito della presente transazione, esclusivamente in caso di integrale ed esatto adempimento di essa, le Parti si danno atto che l'accordo intervenuto non è impugnabile e che esse, con l'apposizione della loro firma, esprimono la loro incondizionata accettazione di quanto sopra stabilito. Pertanto, il presente verbale di accordo deve intendersi per comune volontà della stesse valido ed efficace ai sensi e per gli effetti dell'art. 411 e seguenti c.p.c..

8. Resta infine convenuto che nel caso in cui non sia stato ancora erogato l'eventuale PDR relativo alle valutazioni degli obiettivi dell'annualità precedente, il dipendente che ha diritto alla quota di premio spettante dovrà acquisire la disponibilità della sua scheda di valutazione degli obiettivi che dovrà essere quindi accettata, sottoscritta e allegata al presente accordo.

A questo punto, il conciliatore sindacale, preso atto che le parti hanno raggiunto l'accordo secondo quanto riportato nel presente verbale, per la definizione dei reciproci rapporti, avendo le stesse preso coscienza e convinzione di quanto innanzi reciprocamente concordato ed espressamente accettato, invita le stesse a sottoscrivere il presente documento.

Letto, confermato e sottoscritto.

Il/La Lavoratore/trice

La Società

La Presidente

Il Conciliatore