

## VERBALE DI ACCORDO

02/07/2019 in Torino

tra

**Soris S.p.A. rappresentata dalla Dott.ssa Mariateresa Buttigliengo, Direttore Generale**

e

**l'organizzazione Sindacale Uilca – Settore Esattoriale**

rappresentata dai Sigg. [REDACTED]

**l'organizzazione Sindacale Fabi-**

rappresentata dai Sigg. [REDACTED]

si è stipulato

il seguente contratto aziendale (qui di seguito, anche soltanto "CIA"), integrativo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Ascotributi 4 novembre 2005, come rinnovato il 9 aprile 2008 e successivamente il 28 marzo 2018, per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla prima alla terza) (qui di seguito, anche soltanto "CCNL").

Le Parti, come sopra costituite, nel riconoscere l'importanza e la salvaguardia del duplice livello di contrattazione, intendono perseguire l'obiettivo di una maggiore aderenza dell'impianto normativo ed economico alle mutate esigenze dell'organizzazione aziendale, a partire dai servizi erogati ai contribuenti, nel comune intento di creare valore per la collettività, sviluppando nel contempo le professionalità esistenti e le condizioni di maggior benessere della quotidianità lavorativa del personale.

Le Parti ribadiscono che le presenti intese rappresentano l'unica, complessiva ed inscindibile contrattazione di secondo livello da applicarsi a tutti i dipendenti con qualifica di Quadro Direttivo e di Area Professionale della società Soris S.p.A. e, pertanto, annullano sostituendola ogni precedente intesa collettiva aziendale (in particolare l'"Accordo normativo ed economico aziendale integrativo del C.C.N.L. Ascotributi del 4 novembre 2005, come rinnovato il 9 aprile 2008, per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla prima alla terza) dipendenti della Soris Spa" firmato in data 23 dicembre 2008 e successivamente più volte confermato con verbali *ad hoc*).

Le Parti riconoscono il forte senso di identificazione ed appartenenza all'azienda espresso dal personale di Soris, identificandolo come elemento rafforzativo e da valorizzare nell'ambito delle azioni di gestione e di sviluppo professionale delle persone.

Per quanto non diversamente previsto/regolamentato nel presente CIA, restano ferme e confermate le previsioni del CCNL vigente.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto integrativo decorre dalla data di stipula fino al 31/12/2020 ed entrerà ufficialmente in vigore entro e non oltre 60 giorni dalla data di stipula.

#### **Art. 1 – BUONI PASTO**

Il buono pasto viene erogato in forma elettronica ed il suo valore è di Euro 7,00 giornalieri per tutti i lavoratori.

Per il personale con contratto a tempo parziale, l'importo del buono pasto viene corrisposto a prescindere dal regime orario individualmente assegnato e, ferma restando la durata della prestazione lavorativa minima di 6 ore, sarà corrisposto indipendentemente dalla effettiva fruizione dell'intervallo per il pasto. (CCNL 2018).

Per il personale in missione valgono le disposizioni previste dal CCNL 2018.

#### **Art. 2 – PREMIO AZIENDALE**

Premesso che l'art. 42 del CCNL 9 aprile 2008 prevede la possibilità di attribuire un Premio Aziendale (VAP), in stretta correlazione, tra l'altro, ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro e di qualità, le Parti medesime riconoscono, e si danno reciprocamente atto, che nella definizione del Premio Aziendale occorrerà tenere conto dei mutati assetti organizzativi nonché delle nuove logiche che informano il raggiungimento degli obiettivi della società.

In riferimento al Premio Aziendale 2018 erogabile nell'anno 2019 e in applicazione del Verbale di accordo siglato il giorno 21/12/2018 tra Soris Spa e Uilca, le Parti confermano il raggiungimento degli obiettivi di incrementalità definiti nel 2018; pertanto gli importi dei premi parametrati in base all'inquadramento dei singoli dipendenti erogabili per il VAP 2018, corrispondono ai valori di riferimento definiti nella tabella di seguito indicata.

**Tabella 1: valori di riferimento VAP 2018**

<b>LIVELLI</b>	<b>VALORI VAP 2018</b>
<b>Q4</b>	<b>4.040,00</b>
<b>Q3</b>	<b>3.422,00</b>
<b>Q2</b>	<b>3.050,00</b>
<b>Q1</b>	<b>2.870,00</b>
<b>3/ 4°</b>	<b>2.743,00</b>
<b>3/ 3°</b>	<b>2.612,00</b>
<b>3/ 2°</b>	<b>2.481,00</b>
<b>3 /1°</b>	<b>2.351,00</b>
<b>2 /3°</b>	<b>2.222.00</b>
<b>2 /2°</b>	<b>2.129,00</b>
<b>2 /1°</b>	<b>2.090,00</b>

Gli importi della tabella su indicata sono i parametri di riferimento per i Premi Aziendali da concordare per gli anni 2019 e 2020.

Le parti convengono che per il biennio di competenza 2019/2020 (anni di erogazione 2020 – 2021), l'erogazione del premio, condizionata al raggiungimento del risultato positivo di EBIT, sarà correlata negli importi, all'incremento annuo di indici da concordare annualmente tra le Parti, nel rispetto della norma e del controllo analogo .

Il premio, così annualmente definito, verrà erogato entro il mese di giugno dell'anno successivo, a seguito dell'approvazione del bilancio per l'esercizio di riferimento; esso spetta a tutto il personale dipendente in servizio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e che, nel corso dell'anno stesso, non abbia ricevuto provvedimenti disciplinari corrispondenti al richiamo scritto o di entità maggiore.

Per il personale assunto nel corso dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto in base ai mesi interi di effettivo servizio.

Il premio aziendale è emolumento computabile ai fini del Trattamento di Fine Rapporto dei lavoratori.

Nell'ambito della definizione del Premio le parti convengono di istituire un apposito tavolo tecnico per

valutare la possibilità di introdurre forme di welfare aziendale a beneficio dei lavoratori , secondo quanto previsto in materia dalla normativa vigente. Conseguentemente i lavoratori che rientrino nel campo di applicazione del trattamento fiscale agevolato ai sensi dell'art. 1 commi 182 e 189 della legge 208 del 2015, e del decreto interministeriale del 25 marzo 2016 (detassazione) avranno la facoltà dandone comunicazione all'azienda di convertire totalmente o parte del premio di risultato in uno o più misure di welfare tra quelle proposte dall'azienda, secondo quanto previsto dalla legge 208 del 2015, commi 184, 184 bis e dall'art. 51 commi 2,3,4 del TUIR.

La gestione del VAP fa parte delle azioni di sviluppo e di premialità delle risorse.

### **Art. 3 – Orario di lavoro**

Personale addetto al Front Office:

- Orario di ingresso: ore 8:15 (con flessibilità di 5 minuti) per garantire l'inizio del servizio pubblico alle 8:30;
- Pausa pranzo (obbligatoria) prevista da un minimo di mezz'ora fino a un massimo di un'ora, da fruire nella fascia oraria 12:00-14:30 in base alle turnistiche definite dai responsabili.
- Nel caso di pausa pranzo inferiore ai 30 minuti verrà comunque calcolata la mezz'ora.

Personale non addetto al Front Office:

- Orario di ingresso: ore 8:15 con flessibilità di 60 minuti;
- Pausa pranzo (obbligatoria) prevista da un minimo di mezz'ora fino a un massimo di un'ora, da fruire nella fascia oraria 12:30-14:30 in base alle turnistiche definite dai responsabili.
- Nel caso di pausa pranzo inferiore ai 30 minuti verrà comunque calcolata la mezz'ora.

Soris valuterà eventuali casi di esigenze di particolare rilevanza o gravità, nel rispetto di una gestione efficace ed equa del personale.

### **Impegno delle Parti**

Le parti si impegnano, entro quattro mesi dalla sottoscrizione, ad incontrarsi per effettuare una valutazione congiunta dell'applicazione dei nuovi orari anche con riferimento all'adeguatezza degli organici ed alla corretta fruizione della pausa pranzo. Soris potrà prevedere modifiche in ottica di armonizzazione gestionale anche rispetto alle esigenze degli Uffici e nuove esigenze organizzative.



#### **Art. 4 – Indennità Operatori di Front Office**

Personale addetto alle casse

Per il personale adibito al servizio di cassa, anche in via saltuaria, per questo istituto valgono le disposizioni vigenti e in linea al CCNL, fino a un importo massimo mensile di € 126,62 lordi secondo i seguenti criteri di erogazione:

- 1/5 fino al 4° giorno di adibizione al servizio;
- Indennità intera dal 5° giorno di adibizione al servizio.

Personale addetto alla consulenza e accoglienza

Per il personale adibito, anche in via saltuaria, al servizio di Consulenza e Accoglienza si riconosce l'Indennità pari 50€ lorde mensili, che verrà corrisposta con i criteri di seguito indicati:

- 1/5 fino al 4° giorni di adibizione al servizio;
- Indennità intera dal 5° giorno di adibizione al servizio.

#### **Art. 5- Compensazione per il personale dei Quadri**

Per i Quadri che, come previsto dal CCNL (e non in contrasto con l'art. 87) non usufruiscono di Banca ore, è possibile effettuare delle compensazioni orarie nei casi di prestazione eccedente il normale orario di lavoro, con una fruizione massima di 10 ore da utilizzare nello stesso mese di riferimento, fino a un massimo di 2 ore per volta.

Nel caso in cui la compensazione non avvenisse secondo quanto previsto, le ore eccedenti non sono più recuperabili né remunerabili.

#### **Art. 6 – Assegni ad personam**

Gli assegni "ad personam" eventualmente corrisposti ai singoli lavoratori, sono da intendere assorbibili solo a fronte di avanzamenti di carriera a seguito di promozioni.

#### **Art. 7 – Ritardo.**

L'entrata oltre la flessibilità prevista per l'orario di ingresso è considerata ritardo.

Il ritardo deve sempre essere comunicato all'Ufficio del Personale e al proprio Responsabile, con tempestività.

E' possibile recuperare il ritardo in giornata fino a un massimo di 15 minuti.

I ritardi reiterati potranno dare luogo a provvedimenti disciplinari.

#### **Art. 8 – Prestazione eccedente**

La prestazione lavorativa eccedente il normale orario di lavoro, deve essere preventivamente autorizzata dal proprio Responsabile, sarà contabilizzata con un limite minimo di 30 minuti eccedenti il normale orario di lavoro. Possono essere concesse per un massimo di 2 ore al giorno, fermo restando i limiti mensili e annuali stabiliti dal CCNL.

#### **Art. 9 – Utilizzo banca delle ore**

Le Parti precisano che la “banca ore” è fruibile in frazioni minime di 15 minuti (e relativi multipli).

Le richieste sull'applicativo di utilizzo della banca ore devono essere effettuate in corresponsione della giornata di riferimento e in coerenza alle timbrature. Non è possibile inserire nei giorni successivi, le richieste di accantonamento banca ore relative ad una giornata precedente.

#### **Art. 10 – Festività soppresse**

I permessi relativi alle festività soppresse potranno essere fruiti in ragione di minimo un'ora, con eventuali frazioni aggiunte all'ora di almeno 30 minuti.

#### **Art. 11 – Permessi retribuiti**

- Massimo 12 ore in caso di esami diagnostici o visite mediche opportunamente documentate da certificazione della struttura. Le ore non usufruite non saranno cumulate nell'anno successivo e non saranno liquidate. Sono coperte le visite mediche che hanno inizio dopo le ore 08:30. Le visite che hanno luogo prima di tale ora, anche se validate da certificato rilasciato del medico o dalla struttura, vengono comunque considerate a partire dalle ore 08:30.
- 2 giorni lavorativi, fruiti anche ad ore con il limite minimo di un'ora, per assistenza nell'attività scolastica a casa dei figli iscritti alle scuole primarie di istruzione affetti da specifici e documentati disturbi dell'apprendimento (DSA) in possesso dei requisiti previsti dalla L. n. 170/2010. I permessi, non richiesti o non fruiti nel corso dell'anno scolastico, ovvero con riferimento ai figli minorenni iscritti a ciclo di istruzione successivo al primo, se non verranno utilizzati non saranno retribuiti. I suddetti permessi, da intendersi per ciascun figlio, dovranno essere richiesti con preavviso minimo di 5 giorni;
- 3 giorni lavorativi in caso di morte del coniuge (o del convivente “more uxorio”), dei figli, dei genitori (per usufruire dell'agevolazione, occorrerà presentare certificazione di morte);
- 2 giorni lavorativi in caso di morte di altri familiari conviventi (sono considerati conviventi “familiari” soltanto i parenti, ove sussista il requisito della convivenza, il termine “familiari” è interpretato estensivamente sino a comprendere gli affini - per usufruire dell'agevolazione,

ocorrerà presentare oltre alla certificazione di morte, lo stato di famiglia ovvero autocertificazione);

- 3 giorni lavorativi annui per assistenza parentale per familiari (per "familiari" si intendono il coniuge o convivente e i parenti fino al 2° grado) sottoposti a ricovero o ad interventi chirurgici (per usufruire dell'agevolazione, occorrerà presentare certificazione di ricovero ospedaliero);
- 1 giorno lavorativo nei seguenti casi:
  - o decesso di familiari, fino al 2° grado (fratello, sorella, nonno e nipote in linea retta), nonché affini, fino al 2° grado (suoceri, generi, nuore e cognati), NON conviventi;
  - o nascita figli;
  - o per assolvere l'obbligo di presentarsi al giudice in caso di citazione a comparire in qualità di teste, notificata al lavoratore a mezzo Ufficiale Giudiziario o strumenti analoghi, previa presentazione di copia della notifica stessa.

#### **Art. 12 – Rimborso spese per utilizzo veicolo dipendente**

Qualora l'azienda richieda ai propri dipendenti l'utilizzo di un autoveicolo di loro proprietà, preventivamente autorizzato dal Responsabile U.O. , salvo il rimborso di spese vive diverse, documentate e che verranno di volta in volta esaminate e autorizzate, null'altro spetterà al dipendente oltre al rimborso chilometrico a forfait che si ribadisce essere quello stabilito dalle tabelle ACI per un'utilitaria con 54CV, 1100 di cilindrata. Tale livello viene rivisto e aggiornato trimestralmente.

#### **Art. 13 – Altre spese**

Al personale che partecipa ad iniziative di formazione fuori dalla propria sede di lavoro, con rientro alla propria abitazione dopo le ore 20:00, oltre al rimborso delle spese di viaggio, è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute per la consumazione della cena fino ad un massimo di € 20,00, dietro presentazione di giustificativo di spesa.

Le OO.SS. raccomandano all'Azienda di tenere conto (per quanto possibile) nell'organizzazione degli interventi formativi da erogare al personale con contratto part-time, dell'orario di lavoro ridotto di questi ultimi.

#### **Art. 14 – Permesso per corso parto**

Alle lavoratrici in stato di gravidanza, previa presentazione di idonea documentazione, vengono concesse 5 ore di permesso retribuito per la partecipazione ai corsi di preparazione al parto.

#### **Art. 15 – Permessi per malattia dei figli**

Ai lavoratori/lavoratrici sono concessi 5 giorni di permesso non retribuito in caso di malattia del figlio sino ai suoi 8 anni, che si aggiungono ai 5 giorni previsti dalla legge.



#### **Art. 16 – Permessi per inserimento scolastico**

- 10 giorni in tutto per ogni figlio
- Il permesso non è retribuito (tranne che per un giorno il quale viene considerato permesso retribuito) è fruibile anche ad ore e può essere utilizzato sia dal padre che dalla madre
- Essendo riferito all'iter prescolastico (asilo nido o scuola materna) di ogni figlio, può essere fruito anche in diversi anni solari
- richiede la presentazione di certificazione che attesti l'avvenuto inserimento.

#### **Art. 17 – Copertura assicurativa**

In tema di copertura assicurativa di tipo sanitario del personale, la Società si impegna ad effettuare entro la fine del 2019 un benchmark significativo con alcuni provider per fornire ai dipendenti regole e modalità di adesione alle compagnie/ casse mutue e a individuare a seguito di confronti con le OOSS e le RSA le prestazioni del piano, da attivarsi nell'anno 2020.

#### **Art. 18 – Contributi familiari disabili**

Nei confronti dei lavoratori dipendenti beneficiari dei permessi di cui alla Legge n. 104/1992 art. 33, comma 3, l'Azienda manifesta la propria disponibilità, a fronte di specifiche richieste da parte dei diretti interessati, a stipulare convenzioni con società erogatrici di servizi nel settore dell'assistenza/supporto alla persona al fine di migliorare le condizioni di vita ed attenuare i disagi derivanti dalla condizione di handicap del familiare assistito.

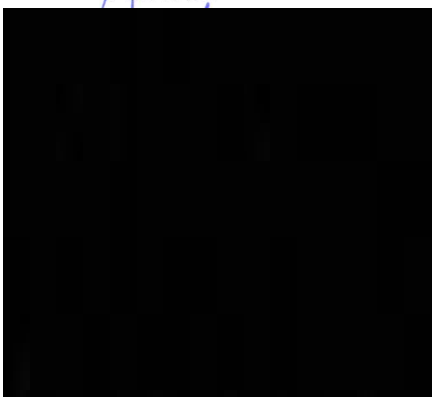
In via sperimentale, l'Azienda si dichiara disponibile a fornire a ciascun dipendente tra quelli sopra indicati prestazioni di welfare fino ad un valore di 1.000 euro lordi l'anno erogate dalle Società di servizi sopra indicate.

#### **Art. 19 – Formazione e sviluppo del personale**

Le parti affermano l'importanza di un piano formativo per tutti i dipendenti quale strumento indispensabile alla crescita professionale dei lavoratori e al raggiungimento degli obiettivi aziendali, secondo criteri di trasparenza e pari opportunità, anche al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

La Società proseguirà nel percorso di sviluppo e crescita del personale, anche attraverso l'aggiornamento e la definizione e formalizzazione dei ruoli organizzativi, sulla base delle attività gestite dal personale.

PER FABI



PER UILCA



PER SORIS

