

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 09 luglio 2021, presso la sede di Soris Spa,

tra

la Società Soris S.p.A. (di seguito Società), rappresentata dalla Direttrice Generale, D.ssa Mariateresa Buttigliengo e dal Responsabile delle Risorse Umane, Dott. Fabrizio Delmastro

e

la rappresentanza territoriale dell'organizzazione sindacale FABI – Settore Esattoriale, nelle persone dei Sigg. Roberto Marras, Riccardo Gonella e Mauro Galetto;

la rappresentanza territoriale dell'organizzazione sindacale UILCA – Settore Esattoriale, nelle persone dei Sigg. Stefano Grosso Campana e Fabrizio Balzarini;

la RSA FABI, Sig.ra Elisa Busca e la RSA UILCA, Sig.ra Marzia Duo

Premesso che:

- a) l'art. 43 del C.C.N.L. del 28 marzo 2018 prevede l'attribuzione di un Premio Aziendale, definito a livello aziendale in correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro, qualità ed altri elementi di efficienza;
- b) in attuazione del citato articolo del CCNL, nei mesi da marzo a luglio 2021 le Parti si sono incontrate e hanno dato luogo alla discussione per l'istituzione di un nuovo Premio aziendale.
- c) al fine quindi di acquisire gli indispensabili elementi di conoscenza comuni per la definizione dei parametri e degli obiettivi di miglioramento della redditività, della produttività e delle performance aziendali, nel corso dei predetti incontri, sono stati approfonditi gli aspetti concernenti la individuazione dei parametri, dei meccanismi e degli obiettivi che le Parti hanno vagliato per la definizione del nuovo Premio aziendale in coerenza con l'attuale situazione economica, di mercato e nel quadro di un contesto economico-produttivo non ancora stabilizzato dopo la crisi pandemica COVID-19, che nel recente passato ha investito l'intera economia e il mondo del lavoro.

Pur consapevoli dello scenario di riferimento descritto in precedenza e del contesto generale economico, le Parti considerano l'istituto del Premio aziendale come un utile strumento per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento aziendale.

In considerazione di quanto sopra indicato e in coerenza alle linee guida sul Premio aziendale previste dal vigente C.C.N.L. di settore, dopo ampia e approfondita discussione,

le Parti hanno convenuto quanto segue.

1. Le premesse fanno parte integrante del presente accordo.
2. Il Premio sarà corrisposto a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, in forza attiva in Società alla data del 31 dicembre dell'anno preso a riferimento e che nel corso dell'anno interessato non abbiano ricevuto provvedimenti disciplinari superiori al richiamo scritto. Per il Personale assunto in corso d'anno interessato, il Premio verrà riproporzionato in base ai mesi interi di effettivo servizio e per il personale part time il Premio verrà riproporzionato in base alla percentuale contrattuale di part time. .
3. Quale condizione essenziale per il mantenimento dei margini strutturali di redditività dell'impresa e, conseguentemente, quale presupposto necessario per la maturazione del premio, nel quadro di un confermato livello di produttività e redditività, viene concordemente stabilito che l'erogazione del Premio aziendale per tutti i dipendenti della Società avverrà in subordine al raggiungimento dei seguenti livelli positivi di EBIT consuntivo rispetto a quello di budget:

EBIT consuntivo rispetto a EBIT di budget	PREMIO
≤ 0	0
> 0 e $< 10\%$	50%
$\geq 10\%$ e $< 15\%$	75%
$\geq 15\%$ e $< 20\%$	85%
$\geq 20\%$	100%

4. Le Parti, di comune accordo, definiscono quindi che il sistema di calcolo per la definizione del premio si basi sul seguente parametro di produttività:

Numero utenti trattati per tipologia di servizio:

l'indice incrementale verrà calcolato prendendo in considerazione, per ciascun anno di riferimento, il totale del numero di utenti trattati dagli operatori di Soris nel corso dell'anno. Verranno considerate le seguenti tipologie di servizio: gli utenti gestiti allo sportello in presenza, gli utenti gestiti allo sportello virtuale, le consulenze avvenute via mail. Si precisa che verrà conteggiato uno per utente per ogni tipologia trattata e non tutte le mail ricevute per la stessa tipologia. In caso di due o più servizi diversi per lo stesso utente nella stessa giornata verranno considerati il numero dei servizi resi.

Al fine di conseguire un effettivo incremento di produttività l'indice come sopra definito dovrà risultare in crescita e quindi maggiore rispetto all'anno precedente e per ciascun anno di

maturazione del premio, avendo a riferimento come valore base per l'anno 2021 il numero di utenti trattati nell'anno 2020.

Per l'anno 2020 gli utenti trattati secondo quanto sopra indicato sono stati 63.518.

Il periodo di riferimento da prendere a base per il computo dell'indice utilizzato per la quantificazione del premio è costituito all'anno solare, dal 1° gennaio al 31 dicembre.

5. Le Parti, in coerenza con quanto stabilito nel tempo dalle regolamentazioni in materia di regimi fiscali agevolati collegati alla corresponsione di premi variabili di produttività si danno quindi reciprocamente atto e convengono che le somme oggetto di erogazione di cui al presente accordo saranno sottoposte ai regimi fiscali, di cui alla normativa vigente, in quanto riferite ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili e saranno erogate nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia.
6. Il Premio aziendale sarà corrisposto al Personale a tempo indeterminato delle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi della Società in base alla tabella sottoindicata:

Livelli	Importo mensilità Ccnl	Premio 2021 Mensilità + 10%	Premio 2022 e 2023 Mensilità +12%
Q4	4.153,44	4.569	4.652
Q3	3.518,24	3.870	3.940
Q2	3.140,66	3.455	3.518
Q1	2.954,54	3.250	3.309
34	2.591,05	2.850	2.902
33	2.410,20	2.651	2.699
32	2.274,36	2.502	2.547
31	2.156,12	2.372	2.415
23	2.025,55	2.228	2.269
22	1.947,58	2.142	2.181

7. L'erogazione del Premio Aziendale avverrà a valle dell'approvazione annuale del bilancio, presumibilmente sul cedolino del mese di giugno dell'anno successivo a quello interessato.
8. In questo senso, a valle dell'approvazione annuale del bilancio, le Parti si impegnano ad incontrarsi per verificare il raggiungimento di tale obiettivo ed esprimere reciproche valutazioni.
9. Nel caso di assenze dal servizio si terrà presente quanto stabilito dell'art. 43, c. 8 e 9, del Ccnl.
10. Per tutto quello che non è menzionato dal presente accordo vale quanto stabilito dal Ccnl.

Conversione in Conto Welfare del Premio aziendale

In base a quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e successive modifiche e integrazioni, le Parti convengono sull'opportunità che ai lavoratori a tempo indeterminato interessati al presente verbale venga data la possibilità di optare per la conversione in beni, prestazioni e servizi di welfare aziendale di tutto o parte del Premio individualmente spettante alle condizioni e nei limiti di seguito descritti e nel rispetto di quelli previsti dalla vigente normativa fiscale e contributiva.

A tale fine, le Parti convengono che ciascun lavoratore a tempo indeterminato, cogliendo le opportunità offerte dal Progetto Welfare, potrà, con scelta volontaria, convertire in Conto Welfare tutto o parte del Premio individualmente spettante a consuntivo, per un importo pari o superiore a 500 euro e fino a concorrenza con l'importo individualmente spettante come premio per l'anno di riferimento.

I predetti valori convertiti in Conto Welfare saranno fruiti dal lavoratore attraverso i beni, le prestazioni e i servizi messi a sua disposizione attraverso l'apposita "piattaforma welfare" presente in azienda.

La richiesta di conversione del Premio o parte di esso individualmente spettante a consuntivo dovrà essere comunicata dal lavoratore all'ufficio Risorse Umane in tempo utile per l'attivazione.

Qualora il lavoratore non richieda la conversione entro tale data, verrà corrisposto in busta paga l'intero valore economico lordo del Premio, con applicazione della normativa fiscale e contributiva in vigore.

Nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa fiscale e contributiva, i predetti valori convertiti in Conto Welfare dovranno essere usufruiti dal lavoratore, in forma di beni, prestazioni e servizi di welfare, fino a quando lo stesso risulterà in forza presso la Società. In caso di cessazione l'Azienda provvederà a liquidare le somme residue nel conto welfare con l'ultimo cedolino paga, assoggettando ad imposizione previdenziale e fiscale secondo la normativa vigente.

Monitoraggio

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di febbraio di ogni anno a livello aziendale per informativa relativa alle risultanze degli indici relativi al Premio, dandosi reciprocamente atto che tale momento di monitoraggio e di informazione riveste particolare importanza per il carattere di trasparenza necessario nell'ambito di corrette relazioni sindacali ed assume fondamentale significato per l'azione di spinta e stimolo al miglioramento, al recupero delle eventuali derive, al consolidamento dei risultati.

Clausole di salvaguardia

I meccanismi di calcolo, i parametri e gli obiettivi del Premio tengono conto dell'attuale situazione economica, di mercato e tecnico, organizzativa e produttiva della Società e resta pertanto inteso che, in caso di significative variazioni di mercato, di prodotto e di organizzazione tali da influire sensibilmente sugli obiettivi e sui parametri adottati per la determinazione del Premio, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti di tali variazioni.

Resta inoltre inteso che gli importi del Premio di cui al presente accordo tengono conto dell'attuale regime contributivo e fiscale per i "premi di risultato di ammontare variabile" previsti dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016.

Clausole generali

Le Parti convengono che gli importi globali del premio di cui al presente accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, diretti - indiretti e differiti, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto Legge 14 giugno 1996 n°318, convertito dalla legge 29 luglio 1996 n. 402, e che gli stessi importi, ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 maggio 1982, n. 297, non sono considerati utili ai fini del calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Le Parti si danno inoltre reciprocamente atto che, in conformità a quanto previsto dal vigente CCNL di settore, dall' Art. 1, commi 67 e 68, della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, dai principi fissati dall'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche ed integrazioni ed alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e gli importi di cui al presente accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, ove ne ricorrano le condizioni di legge, saranno assoggettati al regime fiscale agevolato previsto dalla citata normativa.

Ai fini di quanto sopra indicato, il presente accordo sarà depositato, ai sensi dell'art. 14 della L.151/2015, per via telematica nei termini e con le modalità previste dall'art. 5 del DM 25/3/2016., a cura della Società.

Disposizioni finali

Il presente accordo avrà efficacia per gli anni 2021, 2022 e 2023, decadendo alla fine del 2023 senza alcun ulteriore obbligo di comunicazione scritta fra le Parti, fermo restando il pagamento del Premio aziendale relativo all'anno 2023, che avverrà nel mese di giugno 2024, e l'utilizzo delle somme residue del Conto Welfare entro il 31 dicembre 2024.

Le Parti s'impegnano, entro la scadenza naturale del presente accordo, ad incontrarsi per la definizione del Premio aziendale 2024, dietro richiesta dell'O.S.

L.c.s.

Per la SORIS S.p.A.

Per le R.S.A.

Per le FABI

Per le UILCA

(Firmato in originale dalle parti)