

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 13 maggio 2024, presso la sede di Soris S.p.A.,

tra

la Società Soris S.p.A. (di seguito Società), rappresentata dalla Direttrice Generale, D.ssa Laura Rinaldi, assistita dal Responsabile della U.O. Risorse Umane e Organizzazione, Dott. Fabrizio Delmastro,

e

la R.S.A. FABI Elisa Busca, assistita dalla rappresentanza territoriale dell'organizzazione sindacale FABI – Settore Esattoriale, Dott. Roberto Marras,

la R.S.A. UILCA Marzia Duo, assistita dalla rappresentanza territoriale dell'organizzazione sindacale UILCA – Settore Esattoriale, D.ssa Ernestina Bellotti.

Premesso che:

- a) Secondo quanto previsto dall'art 43 del Ccnl per i quadri direttivi e per il Personale delle aree professionali dipendenti da Agenzia delle Entrate – Riscossione ed Equitalia Giustizia Spa in vigore (di seguito Ccnl), il premio viene corrisposto in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le Parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro e di qualità.
- b) In attuazione al citato articolo del Ccnl le Parti si sono incontrate in data 22/2/2024, 26/2/2024, 7/3/2024, 19/3/2024, 5/4/2024, 9/5/2024 e 13/5/2024 e hanno dato luogo alla discussione per l'istituzione di un nuovo Premio aziendale.
- c) La Società ha comunicato il conseguimento degli obiettivi assegnati dagli Enti Soci alla Società, dell'ampiamiento delle attività verso Enti Soci e dei volumi gestiti e del risultato di bilancio 2023 molto positivo.
- d) 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.

Le Parti considerano l'istituto del Premio aziendale come un utile strumento per il raggiungimento degli obiettivi di miglioramento aziendale.



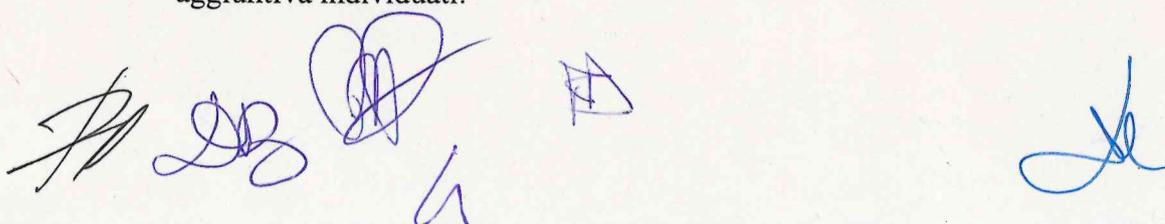
In considerazione di quanto sopra indicato e in coerenza alle linee guida sul Premio aziendale previste dal vigente Ccnl, dopo ampia e approfondita discussione,

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. Come indicato nel c. 6 dell'art 43 del Ccnl, nel caso di un risultato delle attività ordinarie negativo – al netto di eventuali modifiche straordinarie nei criteri di valutazione dei crediti e delle partecipazioni laddove queste ultime imputate al risultato ordinario – non si darà luogo all'erogazione del premio aziendale. Tale previsione contrattuale vale come presupposto necessario per la maturazione del premio.
4. 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 $<15\%$	75%
$\geq 15\%$	100%

5. Le Parti, di comune accordo, definiscono quindi l'erogazione del Premio al raggiungimento di almeno uno dei seguenti obiettivi di redditività, produttività, innovazione, qualità ed efficienza aggiuntiva individuati:



- Il numero degli utenti trattati per tipologia di servizio:

l'indice incrementale verrà calcolato prendendo in considerazione il totale del numero di utenti trattati dagli operatori della Società 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 ed i rimborsi effettuati ai contribuenti.

Si precisa che verrà conteggiato uno per utente per ogni tipologia trattata. 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 2023, avendo a riferimento come valore base per l'anno 2024 il numero di utenti trattati nell'anno 2023.

Per l'anno 2023 gli utenti trattati secondo quanto sopra indicato sono stati 87.690

- i carichi coattivi gestiti per gli Enti soci con esclusione di eventuali discarichi aventi natura eccezionale.

Al fine di conseguire un effettivo incremento di produttività l'indice come sopra definito dovrà risultare in crescita e quindi maggiore rispetto all'anno 2023.

Il valore base al 31 dicembre 2023 del numero dei carichi coattivi gestiti è pari a € 1.770.853.280

Il periodo di riferimento da prendere a base per il computo degli indici utilizzati per la quantificazione del premio è costituito all'anno solare, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024.

6. 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.
7. Il Premio aziendale sarà corrisposto al Personale, così come identificato al p. 2 del presente accordo, in base alla tabella di seguito indicata:



Livelli	Importo Premio 2024
Q4	5.001
Q3	4.236
Q2	3.782
Q1	3.557
34	3.120
33	2.901
32	2.738
31	2.596
23	2.439
22	2.345

8. L'erogazione del Premio Aziendale avverrà a valle dell'approvazione annuale del bilancio, presumibilmente entro il cedolino del mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento del Premio.
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, al verificarsi del regime fiscale agevolato, 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. 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, su richiesta delle OO.SS., entro il mese di marzo 2025 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.

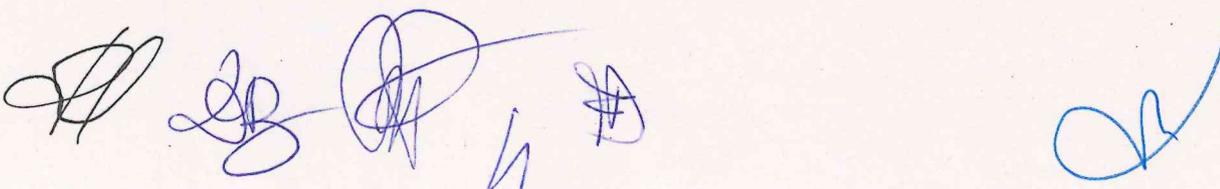
Clausole di salvaguardia

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, anche al verificarsi dell'incremento nel periodo di riferimento di anche solo uno degli indicatori di cui al p.4.

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 l'anno 2024, decadendo alla fine dell'anno 2024 senza alcun ulteriore obbligo di comunicazione scritta fra le Parti, fermo restando il pagamento del Premio aziendale relativo all'anno 2024, che avverrà presumibilmente entro il mese di giugno 2025 e l'utilizzo delle somme residue del Conto Welfare entro il 30 giugno 2026, a condizione che il dipendente risulti in forza a tale data.

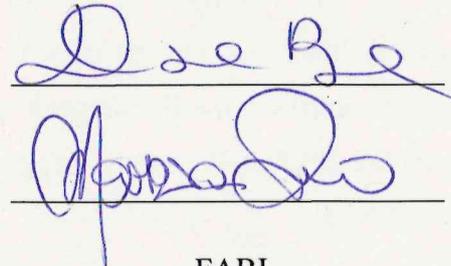
Le Parti s'impegnano, entro la scadenza naturale del presente accordo, ad incontrarsi per la definizione del Premio aziendale con valenza triennale a partire dall'anno 2025, dietro richiesta delle OO.SS.

L.c.s.

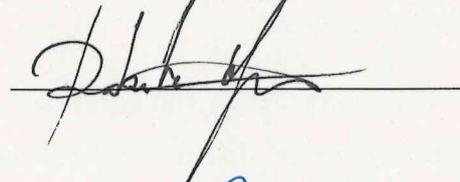
SORIS S.p.A.



R.S.A.



FABI



UILCA

