

VERBALE DI ACCORDO
del giorno 8 Novembre 2019

tra:

La società SORIS S.p.A.

rappresentata dalla Direttrice Generale Mariateresa Buttigliengo

e

l'organizzazione sindacale FABl – Settore Esattoriale,

rappresentata dai Sig.ri Elisa Busca, Riccardo Gonella, Mauro Galetto, Roberto Marras;

l'organizzazione sindacale UILCA – Settore Esattoriale,

rappresentata dai Sig.ri Marzia Duo, Stefano Grosso Campana, Eugenio Brighen.

Premesso che:

- a) l'art. 43 del C.C.N.L. del 9/04/2018 prevede l'attribuzione di un Premio Aziendale (VAP), definito a livello aziendale in correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività di lavoro e qualità;
- b) con il CIA del 02/07/2019, in continuità con quanto concordato nel passato, le parti stipulanti hanno pattuito che l'erogazione del Premio Aziendale 2019 per tutti i dipendenti della società Soris S.p.A., sarà condizionata al raggiungimento del risultato positivo di EBIT e sarà correlata, negli importi, all'incremento annuo di indici da concordare annualmente tra le Parti, nel rispetto delle vigenti norme di legge in materia, nonché della specifica normativa sul controllo analogo a cui è assoggettata l'Azienda.
- c) 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 contenuti nelle Leggi sopra citate, in quanto riferite ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili;
- d) in relazione ai suddetti indicatori di performance, le Parti si danno inoltre reciprocamente atto e confermano di avere già individuato gli indici incrementali di produttività, quali parametri di riferimento per calcolare e corrispondere le previste erogazioni.
- e) la Società sta vivendo e vivrà un'evoluzione importante in termini di servizi e di ampliamento dell'organico, che sta comportando e che comporterà una serie di

investimenti, in particolare su: sistemi informatici; sessioni di formazione /sviluppo del personale (in forza e in ingresso); aspetti tecnici e gestionali, per migliorare la gestione delle sfide che verranno anche in ottica di ampliamento della compagine societaria e delle evoluzioni dei meccanismi della riscossione.

- f) È in fase di definizione il nuovo capitolato con il Socio di maggioranza che ha ad oggetto le regole di riscossione per la Società.
- g) Le Parti Sociali sottolineano l'importanza e la necessità di riconoscere adeguatamente, facendo ricorso a tutte le possibili opzioni offerte dalla normativa vigente, l'impegno lavorativo profuso da tutti i dipendenti SORIS S.p.A. e la loro grande disponibilità a rispondere con professionalità alle sempre maggiori richieste che le nuove sfide aziendali propongono.

Le Parti convengono che:

al fine di riconoscere il continuo impegno profuso dai lavoratori/lavoratrici è intenzione delle Parti prevedere l'erogazione di un Premio Aziendale per l'anno 2019, i cui criteri sono stati oggetto di ampie discussioni nell'ambito del rinnovo del CIA al termine del quale l'indice incrementale individuato è stato quello del "volume della riscossione", ovvero: il volume degli incassi afferenti l'attività di riscossione.

Si precisa che, oltre all'incertezza delle regole legate al nuovo capitolato, si dovrà tenere in debito conto la riforma fiscale e tributaria che verrà varata nei prossimi mesi e le cui regole a livello nazionale potrebbero andare a modificare le logiche della riscossione in termini di contenuti e meccanismi. Inoltre, il processo di riscossione per sua natura non ha un andamento lineare nel corso dell'anno e storicamente risulta maggiormente concentrato nella seconda parte dell'anno.

Pertanto Le parti, dopo ampia e approfondita discussione, convengono e stipulano quanto segue:

1. Le premesse e i considerata costituiscono parte integrante del presente Accordo.
2. Il presente accordo risponde agli impegni ed ai principi individuati dalle parti stipulanti con la sottoscrizione del CIA del 02/07/2019.
3. Per l'anno 2019 il suddetto Premio sarà corrisposto al personale delle Aree Professionali ed ai Quadri direttivi della Società Soris S.p.A. riparametrando gli importi in base alla tabella definita nel CIA del 2019, qui allegato.
4. Tale Premio, in coerenza con quanto previsto dal citato art. 43 del vigente CCNL, e in accordo con i principi e le linee guida di legge in materia di regime di tassazione agevolata, sarà erogato e beneficerà della "detassazione" prevista per i premi di risultato in presenza dell'incremento del volume delle attività di riscossione, confrontando gli incassi di competenza del bimestre (nov-dic) 2019 con gli incassi del bimestre (nov-dic) 2018, secondo lo schema seguente:

SCHEMA

Fasce	Fasce di incremento % (da)	Fasce di incremento % (a)	Riconoscimento del premio in % rispetto al valore della tabella di riferimento del CIA
1	0,200%	0,500%	20%
2	0,501%	0,700%	35%
3	0,701%	1,500%	55%
4	1,501%	2,500%	80%
5	oltre 2,501%		100%

5. L'erogazione del Premio Aziendale avverrà entro l'emissione del cedolino paga relativo alle competenze del mese di luglio 2020.
6. 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.
7. In relazione a quanto previsto dal comma 1 del citato art. 43 del CCNL, i suddetti premi saranno parametrati in base all'inquadramento dei singoli dipendenti.
8. Il Premio sarà corrisposto a tutti i dipendenti in premessa, in forza attiva alla data del 31/12/2019 e che nel corso dell'anno 2019, non abbiano ricevuto lettere di richiamo o subito provvedimenti disciplinari di maggiore gravità. Per il personale assunto in corso d'anno 2019, il Premio verrà corrisposto in base ai mesi interi di effettivo servizio e per il personale part time il Premio pro-quota sarà calcolato sulla base dell'orario individuale ridotto.

In riferimento all'art 2 del CIA siglato in data 02/07/2019 e in base a quanto previsto dalla Legge n. 208/2015 e s.m.i., le Parti convengono sull'opportunità che ai lavoratori della SORIS venga data la possibilità di optare per la conversione in servizi di welfare aziendale di tutto o di 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, cogliendo le opportunità offerte dal Progetto Welfare, le Parti convengono che ciascun lavoratore avente diritto al premio di produttività, potrà, con scelta volontaria, convertire in Welfare un importo pari o superiore a 500 euro e fino a concorrenza con l'importo individualmente spettante come premio per l'anno 2019.

I predetti valori convertiti in Welfare saranno fruiti dal lavoratore attraverso i beni, le prestazioni e i servizi messi a sua disposizione attraverso apposito "piano welfare" .

La richiesta di conversione del premio individualmente spettante a consuntivo dovrà essere comunicata dal lavoratore alla Direzione aziendale mediante apposito modulo entro e non oltre la data del 30/05/2020

Qualora il lavoratore non richieda la conversione entro tale data, allo stesso sarà liquidato in busta paga l'intero valore in denaro del premio individualmente spettante, 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 Welfare dovranno essere utilizzati dal lavoratore in forma di beni, prestazioni e servizi di welfare entro e non oltre il 30/11/2021 al termine del quale torneranno nella disponibilità dell'Azienda che provvederà a liquidarli con il prospetto paga del mese di gennaio 2022 e assoggettato a imposizione previdenziale e fiscale secondo la normativa vigente.

Con apposito Regolamento, verranno indicate le modalità operative di fruizione di quanto oggetto di conversione da parte dei dipendenti.

Resta inteso che le predette regole in merito alla gestione del valore della quota di premio convertito in welfare, in tutto o in parte non utilizzato, saranno applicate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di conversione.

Resta inoltre inteso che il suddetto sistema di conversione e di riconoscimento aziendale in Conto Welfare viene implementato in funzione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che, pertanto, in caso di eventuale modifica legislativa di tali misure negli anni di riferimento del presente premio, le Parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi correttivi eventualmente necessari.

9. 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 e dall' Art. 1, commi 67 e 68, della Legge 24 dicembre 2007 n° 247, gli importi del premio di cui al presente accordo sono totalmente variabili e correlati a miglioramenti di competitività dell'impresa e, di conseguenza, ove ne ricorra la possibilità, soggetti alla disciplina dello sgravio contributivo previsto dalla sopra citata normativa.

Le Parti si danno infine reciprocamente atto che il premio di cui al presente accordo è conforme ai principi fissati dall'art.1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e successive modifiche, e alle disposizioni del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016

e, di conseguenza, ove ne ricorrano le condizioni, sarà assoggettato al regime fiscale agevolato previsto dalla sopra citata normativa.

10. 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 di SORIS S.p.A.

Per la **Società SORIS S.p.A.**

Per le **R.S.A.**

Per le **OO.SS.**

Documento firmato in originale già agli atti della Società

ALLEGATO 1

Tabella dei parametri di riferimento per il VAP 2019

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