

OGGETTO: Accordo Ponte Premio di Risultato anno 2022.

Verona, 22 novembre 2022

Tra

La società SOLORI S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Dott. Marco Vantini

E

La Rappresentanza Sindacale Territoriale:

Per la UILT Sig. Maurina Gabriele

Per la FIT CISL Sig. Mannozi Giovanni

Premesso che

- Il Protocollo d'Intesa del 23 luglio 1993 tra Governo e Parti Sindacali di cui all'art. 2 comma 3, l'Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 28 giugno 2011, il documento "Linee programmatiche per la crescita della produttività e della competitività in Italia" sottoscritto fra Confindustria e Parti Sociali in data 16 novembre 2012 e l'Accordo Interconfederale fra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 10 gennaio 2014, stabiliscono che la contrattazione aziendale riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del CCNL e regolamentano la misura e certificazione della rappresentatività sindacale in merito alla titolarità ed efficacia della contrattazione aziendale. Stabiliscono inoltre che le erogazioni derivanti da contrattazione aziendale debbano essere strettamente correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività, efficienza, efficacia ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività nonché ai risultati legati all'andamento economico delle imprese;
- Le parti individuano nel premio del risultato, il principale strumento attraverso il quale perseguire le seguenti finalità:

a) Miglioramento del servizio e della competitività aziendale.

Società ed Organizzazioni Sindacali condividono l'esigenza di attuare tutte le misure necessarie a migliorare economicità, efficienza, efficacia e qualità del servizio erogato al fine di raggiungere standard e parametri ottimali del servizio offerto che permettano all'Azienda una competitività adeguata alle richieste dei soci.

b) Partecipazione dei lavoratori al processo di miglioramento.



Società Locale di Riscossione S.p.A.

E' indispensabile condividere con il personale attraverso le OO.SS. la logica della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori al processo di miglioramento per essere "parte" di un sistema che funziona solo con la fattiva partecipazione di ogni singolo lavoratore.

c) Partecipazione dei lavoratori ai benefici conseguenti.

Aumentare presso i soci e i cittadini il gradimento dei servizi aziendali e renderli più competitivi, sia qualitativamente che economicamente, significa valorizzare l'Azienda in cui si opera e renderla più efficiente (meno costi, più ricavi). Dal raggiungimento di questi obiettivi e dal conseguimento di effettivi miglioramenti economici aziendali ne deriva la capacità dell'Azienda di stare sul mercato e la possibile concertazione di una politica di redistribuzione dei benefici acquisiti con le maestranze.

Premesso

- Che in data 5 ottobre 2018 è stato firmato un *"accordo integrativo aziendale a sistema incentivante"* valutato su due parametri legato al numero degli utenti serviti allo sportello per riconoscere ai lavoratori al front office un'indennità economica, in quanto l'azienda ha valutato che era necessario incentivare il personale al front office sia a fronte di una riduzione delle risorse dedicate e sia perché in questi anni si è riscontrato un trend in crescita del numero degli utenti intervenuti in azienda;
- Che in data 27 ottobre 2021 è stato firmato l'accordo sindacale n. 1/2021 che prevedeva di costituire un accordo-ponte per individuare i criteri necessari all'individuazione della produttività 2021;
- Che la riduzione dell'attività lavorativa in presenza causa COVID-19 e l'adozione, successivamente alle riaperture del 4 maggio 2020, delle misure anti diffusione e contagio del COVID-19 e l'adozione, da novembre 2020 causa ulteriori chiusure COVID-19, del ricevimento dell'utenza solo su appuntamento hanno conseguentemente obbligato l'Organo Amministrativo Societario a ristrutturare l'organizzazione diminuendo di molto il numero giornaliero degli accessi;
- Che, tenuto conto di quanto precedentemente detto, è stato adottato il sistema di accesso agli uffici tramite tornello con blocco nella eventualità di raggiungimento numero accessi consentiti e controllo della temperatura, mantenendo, in presenza, tutte le misure governative anti contagio e diffusione del virus già adottate nel corso del 2020 e 2021 e operando per tutti i giorni della settimana in modalità "appuntamento";
- Che l'attività di riscossione coattiva bloccata per tutto l'anno 2020 e parte del 2021 è stata ripristinata solo dal 01/09/2021 e che il completo riavvio delle attività ha avuto una lunga gestazione e che si è ritenuto conveniente ed opportuno mantenere anche nel 2022 le modalità di ricevimento del pubblico attuate nel periodo pandemico;
- Che si ritiene necessario rivedere complessivamente, alla luce delle nuove sfide organizzative e gestionali, il sistema incentivante aziendale e che è opportuno rinviare tali novità a partire dal 2023

Tutto ciò premesso

Si conviene

1. Di costituire un "Accordo Ponte" che copra il Premio di Risultato per l'anno 2022 mantenendo l'impostazione dell' accordo-ponte 2021 che individuava nell'attività di front office l'attività



Società Locale di Riscossione S.p.A.

precipua della società e nei parametri ad essa collegata quelli più importanti per la valutazione del servizio svolto da Solori nei confronti dei cittadini;

2. di utilizzare come parametri di confronto con il 2021 i criteri:
 - (1) “utenti serviti allo Sportello”;
 - (2) le lavorazioni effettuate misurate dai “protocolli pratiche TARI/CDS/COATTIVA lavorati”;
 - (3) “numero ticket assistenza lavorati”;
 - (4) gli “utenti serviti a ora” e la “% utenti serviti entro 15 minuti”;
3. Di porre come obbiettivi strategici per l'azienda:
 - a. Assicurare la totale operatività dell'azienda senza soluzione di continuità durante tutto l'anno 2022;
 - b. Mantenere per l'anno 2022 lo standard operativo “Totale del Lavorato” (inteso come sommatoria dei parametri di cui al punto b (1), (2) (3) conseguito nel 2021;
 - c. Mantenere, e se possibile migliorare, per l'anno 2022 lo standard di qualità del servizio “% utenti serviti entro 15 minuti” rispetto a quanto conseguito nel 2021;
 - d. Consolidare l'attività accertativa con l'emissione degli accertamenti esecutivi per omesso pagamento TARI 2021;
4. Di calcolare la produttività tenendo conto della variazione percentuale (in + o -) nel parametro individuato al punto 3 lettera b);
5. Di riconoscere, quindi, che l'importo base totale per la produttività anno 2022 sarà da individuarsi nella somma di 103.013,79 euro lordi;
6. Di ritenere che l'importo base dovrà essere poi moltiplicato per la variazione di produttività di cui al punto 4 con un limite massimo (in aumento o in diminuzione) del 5% dell'importo base totale e dare quindi atto che il risultato è una misura incerta nella corresponsione e nell'ammontare e risponde a criteri di variabilità ed è pertanto soggetto al regime di sgravio contributivo e fiscale previsto dalle norme vigenti;
7. Di riconoscere ai dipendenti con assenza per malattia > di 5 gg nell'anno un premio complessivo individuale decurtato delle giornate di malattia come dalla seguente tabella “A”

TABELLA “A” – assenze per malattia (escluso R.O. e/o malattia COVID-19 e/o Quarantena)

Amministrativi Anno 2022	Fino a 5 gg	Da 6 a 15 gg	Da 16 a 30 gg	Da 31 a 45 gg	Da 46 a 132 gg	Oltre 132 gg
Giorni di riferimento	5	10	25	40	127	127
% Premio spettante	100%	90%	80%	60%	50%	40%

8. Di riconoscere che la quota non assegnata di cui al precedente punto 7. verrà ripartita tra il restante personale sulla base dei complessivi giorni di malattia inferiori a 6;
9. Di ritenere equiparate alla presenza in servizio le assenze per infortunio sul lavoro, ferie, permessi retribuiti, permessi per donazione sangue o midollo osseo, ricoveri ospedalieri e terapie salva vita, astensione obbligatoria per gravidanza e puerperio, congedi matrimoniali, riposi e permessi compensativi, legge 104;

MC

E *ap*

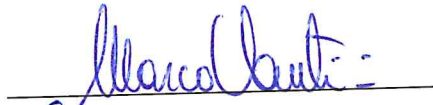
llw

Società Locale di Riscossione S.p.A.

10. Di prendere atto che gli importi relativi alla determinazione del premio di risultato non sono utili agli effetti del computo di alcun istituto contrattuale e legislativo né del trattamento di fine rapporto (TFR);
11. Che l'erogazione del premio di produttività 2022 sarà successiva alla determinazione di approvazione da parte dell'Amministratore Unico del Bilancio Sociale e comunque non oltre il 30/06/2023;
12. Di dare atto che l'erogazione dell'intero ammontare di Premio di Risultato avverrà solo in caso di Risultato Netto (RN) di Conto Economico 2022 positivo. Nel caso in cui, con l'inserimento della somma lorda prevista per il Premio di Risultato, il RN risulti negativo ($RN < 0$) il Premio di Risultato stesso verrà ridotto in misura tale da portare il RN a zero;
13. Che la ripartizione del premio di produttività 2022 sarà in parti uguali tra i dipendenti in servizio (compresi i tempi determinati) nell'anno 2022 in proporzione ai mesi in forza all'azienda;
14. Che il presente accordo avrà durata per il solo anno 2022 e che le parti si impegnano ad avviare tempestivamente il tavolo di trattativa per il progetto di produttività triennale 2022 -2024.

Letto, confermato e sottoscritto:

Amministratore Unico Dott. Marco Vantini



UILT - __Maurina Gabriele



FIT CISL __Mannozi Giovanni

