

ACCORDO SINDACALE N. 1/2024

OGGETTO: Accordo Ponte Premio di Risultato anno 2024.

Verona, 20/12/2024

Tra

La società SOLORI S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Rag. Giuseppe Moretto

E

La Rappresentanza Sindacale Territoriale:

Per la UILT – Gabriele Maurina – Livio Simone

Per la FIT CISL – Giovanni Mannozi – Carla Flauto

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.

È 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 redditizia (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 30 novembre 2023 è stato firmato l’accordo ponte sindacale n.1/2023 per individuare i criteri necessari all’individuazione della produttività 2023;
- Che anche per l’anno 2023 si è confermato il sistema di accesso agli uffici tramite “appuntamento”, in quanto questa modalità di ricevimento del pubblico attuale risulta molto gradita all’utente e riduce le attese;
- Che l’attività di riscossione coattiva è stata riavviata completamente tramite emissione di numerosi atti;
- Che si ritiene necessario rivedere complessivamente, alla luce delle nuove sfide organizzative e gestionali, nonché delle richieste pervenute dalla compagine societaria, il sistema incentivante aziendale e che è opportuno rinviare tali novità a partire dal 2025;

Tutto ciò premesso

Si conviene

1. Di costituire, con la presente, un “Accordo Ponte” che copra il Premio di Risultato per l’anno 2024 mantenendo l’impostazione dell’accordo-ponte 2023 che individuava nell’attività di front office l’attività 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 2023 i criteri:
 - (A) “utenti serviti allo Sportello”,
 - (B) le lavorazioni effettuate misurate dai “protocolli pratiche TARI/CDS/COATTIVA lavorati”,
 - (C) “numero ticket assistenza lavorati”,
 - (D) gli “utenti serviti a ora” e la “% utenti serviti entro 15 minuti”;
3. Di porre come obiettivi strategici per l’azienda:



- a. Assicurare la totale operatività dell'azienda senza soluzione di continuità durante tutto l'anno 2024;
 - b. Mantenere per l'anno 2024 lo standard operativo "Totale del Lavorato" (inteso come sommatoria dei parametri di cui al punto 2 (A), (B), (C) conseguito nel 2023;
 - c. Mantenere, e se possibile migliorare, per l'anno 2024 lo standard di qualità del servizio "% utenti serviti entro 15 minuti" rispetto a quanto conseguito nel 2023;
 - d. Consolidare l'attività accertativa con l'emissione degli accertamenti esecutivi per omesso pagamento TARI 2023;
4. Di calcolare la produttività tenendo conto della variazione percentuale (in + o -) nel parametro individuato al punto 3 lettera b);
 5. Di concordare, quindi, che l'importo base totale per la produttività anno 2023 sarà da individuarsi nella somma di 100.000,00 euro lordi, da riparametrare in relazione al numero dei mesi lavorati nel 2024;
 6. Di ritenere che l'importo base riparametrato 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 10 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 2024	Fino a 10 gg	Da 11 a 25 gg	Da 26 a 40 gg	Da 41 a 60 gg	Da 61 a 130 gg	Oltre 131 gg
Giorni di riferimento	10	15	15	20	70	174
% 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 avente assenze inferiori o uguali a 10 giorni;
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;
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 2024 sarà successiva alla determinazione di approvazione da parte dell'Amministratore Unico del Bilancio Sociale e comunque non oltre il 30/06/2024;
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 2024 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 2024 sarà in parti uguali tra i dipendenti in servizio (compresi i tempi determinati) nell'anno 2024 in proporzione ai mesi in forza all'azienda;
E SOTTOSTRATTI
14. Che il presente accordo avrà durata per il solo anno 2024.
15. Si ripropone nota con interpretazione autentica.

Letto, confermato e sottoscritto:

Amministratore Unico Rag. Giuseppe Moretto

UIL Trasporti – Maurina Gabriele

FIT CISL – Mannoizzi Giovanni

ZENENE

