

solori

Società Locale di Riscossione S.p.A.



Spett.le
Ispettorato Territoriale del Lavoro di
Verona
Area III – Rapporti di Lavoro
Via Filopanti, 3
37123 VERONA

PEC: ITL.Verona@pec.ispettorato.gov.it

ITL.Verona@ispettorato.gov.it

OGGETTO: Accordo Sindacale su Premio di Risultato anno 2019.

Si fa seguito a quanto previsto dalla normativa vigente per inviare copia dell'Accordo Sindacale n. 1/2019 relativo a Premio di Risultato anno 2019 sottoscritto dalle OO.SS. territoriali ed Azienda in data 28 Novembre 2019.

Si fa presente che il Contratto applicato è quello di Utilitalia di cui Accordo 10 Luglio 2016, ed i dipendenti in forza al 31 Dicembre 2019 sono pari a 22 unità.

Si dichiara inoltre che l'accordo di cui all'oggetto verrà depositato online presso "Monitoraggio Contratti Aziendali e Territoriali (art. 1, co. 188, L. 28/12/2015 N. 208)".

Distinti saluti.

L'AMMINISTRATORE UNICO
Dott.ssa MANUELA MARCHI

SOCIETÀ LOCALE DI RISCOSSIONE S.p.A. "SO.LO.RI S.p.A."

Sede Legale: Vicolo Volto Cittadella, 4 - 37122 Verona

C.F./P.I. - Registro Imprese di Verona: 04222030233 - Capitale Sociale € 500.000 i.v.



ВЕРИЖА - БЕЛГАТА ЈИ...
СРЕДСТВО ЗА ПОМОШ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...
ПРОЦЕНА НА СТОЈНОСТ...

ACCORDO SINDACALE N. 1/2019

OGGETTO: Premio di Risultato anno 2019.

Verona, 28 novembre 2019

Tra

La società SOLORI S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Unico Dott.ssa Manuela Marchi

E

La Rappresentanza Sindacale Territoriale:

Per la UILT – Gabriele Maurina

Per la FIT CISL – Gianluca Di Filippo, Prota Salvatore

Per la FIADEL – Nicola Cavedini, Claudio Ligabue

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



Società Locale di Riscossione S.p.A.

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.

Considerato che

La 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 del mercato;

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;

Le parti già negli incontri intercorsi nel corso dell'anno avevano definito i criteri per l'erogazione del PdR 2019, momentaneamente sospeso per avvicendamento dei vertici aziendali, in data odierna ratificano il presente accordo come di seguito.

Dato atto che

Il premio di risultato di SOLORI S.p.A. è definito con modalità di calcolo, scopi e valori uguali divisi in standard ottimali e attesi, come segue:

I. Principi guida del progetto

1. Principio di comunione d'intenti nel senso che gli indicatori sono sempre valutati a livello di performance globali aziendali anche se si riferiscono ai settori operativi dell'azienda poiché tutti gli uffici devono concorrere nell'agevolare il rendimento della parte operativa;
2. Principio di liquidazione del premio sarà ripartito tra tutti i dipendenti indipendentemente dal livello di inquadramento professionale, con una parte variabile soggetta all'assenza di malattia personale.

SOCIETÀ LOCALE DI RISCOSSIONE S.p.A. "SO.LO.RI S.p.A."

Sede Legale: Vicolo Volto Cittadella, 4 - 37122 Verona

C.F./P.I. - Registro Imprese di Verona: 04222030233 - Capitale Sociale € 500.000 i.v.



II. Indicatori non economici

Gli indicatori non economici sono focalizzati sul servizio reso all'utenza attraverso indici di livello di servizio pubblicati anche sul sito internet della società. Questo per due motivi:

1. Nei contratti di servizio stipulati viene sempre citata il rispetto di parametri di qualità legati al livello di servizio offerto all'utenza;
2. In un lavoro di tipo impiegatizio e assai differente nel carico fra una pratica ed un'altra non è possibile ragionare in termini di produttività intesa come pratiche svolte dal singolo ma bisogna ragionare in termini di livello di servizio medio, livello misurabile in maniera neutra attraverso la strumentazione elettronica a disposizione dell'azienda.

III. Livello di servizio allo sportello

1. Per il livello di servizio offerto ci si è focalizzati sulle performance della struttura nei confronti dell'utente che si interfaccia direttamente con gli uffici. Si sono presi a riferimento due parametri: tempo di attesa allo sportello calcolato come totale del tempo di attesa per tutti gli utenti dato un periodo diviso il numero degli utenti serviti nello stesso periodo;
2. Il secondo parametro è legato al tempo di permanenza dell'utente presso lo sportello di SOLORI, infatti è la percentuale che rimane allo sportello di Solori (inteso come tempo totale di servizio esclusa attesa) entro i 15 minuti.

IV. Valutazione delle performance

1. Calcolare il valore medio del livello di attesa + servizio di un periodo e confrontarlo con il valore medio riferito al periodo precedente (esercizio precedente);
2. Calcolare il valore ideale definendo il premio a seconda della grandezza dello scostamento.

| | |
|--------------------|--|
| Si conviene | |
| | |
| | |

1. Di costituire, con la presente, un accordo per il premio di risultato per l'anno 2019 mantenendo l'impostazione del progetto 2016/2018 che individuava nell'attività di front office l'attività principale della società e nei parametri ad essa collegata quelli più importanti per la valutazione del servizio svolto da Solori nei confronti dei cittadini, come sopra specificato;



Società Locale di Riscossione S.p.A.

2. Di considerare nel “**valutazione del livello di servizio dello sportello**” il parametro oggettivo legato direttamente agli obiettivi aziendali sopra considerati e pari al 90,00% del premio complessivo individuale calcolato;
3. Di calcolare il premio di risultato tenendo conto dei risultati conseguiti di cui al punto precedente per l’anno 2019;
4. Di prendere atto che l’importo totale per il premio di risultato per l’anno 2019 sarà da individuarsi nella somma già assegnata per l’anno 2018 di 83.333,00, riparametrata al numero totale dei dipendenti aventi diritto per l’anno 2019 (incluso il personale in distacco), moltiplicata per la variazione percentuale (in aumento o in riduzione) del parametro sopra individuato, dando atto che il risultato incerto nella corresponsione e nell’ammontare, risponde a criteri di variabilità ed è pertanto soggetto al regime di sgravio contributivo previsto dalle norme vigenti;
5. 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);
6. Che l’erogazione del premio di risultato 2019 sarà successiva alla stesura definitiva del Bilancio Sociale;
7. Che l’erogazione del premio di risultato 2019 sarà ripartita uniformemente fra i dipendenti, incluso il personale in distacco, proporzionalmente al periodo in forza alla in azienda;
8. Che il 10,00% del premio complessivo individuale calcolato sarà ripartito, in base alle ore di assenza di cui alla esclusiva causale “cod. 6 – MALATTIA” (di cui certificazione Inps ordinaria senza “flag patologici”), come da seguente Tabella “A”:

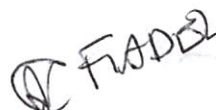
TABELLA “A”

| Personale | Minore – uguale a giorni | Minore – uguale a giorni | Minore – uguale a giorni |
|-----------------------|---------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| Giorni di riferimento | 20 | 40 | oltre |
| % Premio Personale | 100,00% | 80,00% | 0,00% |

SOCIETÀ LOCALE DI RISCOSSIONE S.p.A. “SO.LO.RI S.p.A.”

Sede Legale: Vicolo Volto Cittadella, 4 - 37122 Verona

C.F./P.I. – Registro Imprese di Verona: 04222030233 - Capitale Sociale € 500.000 i.v.



solori

Società Locale di Riscossione S.p.A.

9. Che la quota individuale di premio di risultato non assegnata per effetto della applicazione della Tabella "A" andrà ripartita a vantaggio dei colleghi che avranno raggiunto il 100,00% della Tabella "A", in modo tale che l'ammontare complessivo del premio di risultato venga completamente distribuito; nel caso nessun lavoratore abbia raggiunto il 100,00% la ripartizione avverrà tra i colleghi che avranno raggiunto l'80,00%;

10. Sono equiparati 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, periodi di assenza medio lunghi riconducibili ad un'unica patologia, Art. 674 del Codice Ordinamento Militare COM;

11. Che il presente accordo avrà durata per il solo anno 2019.

Letto, confermato e sottoscritto:

Amministratore Unico

Dott.ssa Manuela Marchi

Rappresentanza Sindacale Territoriale

UILT -

FIT CISL -

FIADDEL -

Verona, 28 novembre 2019

SOCIETÀ LOCALE DI RISCOSSIONE S.p.A. "SO.LO.RI S.p.A."

Sede Legale: Vicolo Volto Cittadella, 4 - 37122 Verona

C.F./P.I. - Registro Imprese di Verona: 04222030233 - Capitale Sociale € 500.000 i.v.

