

VERBALE DI ACCORDO

L'anno 2010 il giorno quattordici del mese di luglio, nella sede della Direzione Generale della SERIT SICILIA S.p.A., Agente della Riscossione per le Province Siciliane sita in Palermo, via E. Morselli, 8

tra

SERIT SICILIA S.p.A.

e

le Organizzazioni Sindacali

DIRCREDITO, FABI, FIBA-CISL, FISAC-CGIL, SILCEA, SNALEC, UGL, UILCA-UIL

Premesso che:

- il CCNL del 15 novembre 2005 – per i dirigenti dipendenti delle aziende concessionarie del servizio nazionale di riscossione dei tributi – all'art. 13 ha previsto l'attribuzione di un premio aziendale di categoria;
- all'art. 42 – Premio aziendale – CCNL del 9 aprile 2008 per i Quadri Direttivi e per il personale delle Aree Professionali (dalla 1^a alla 3^a) domanda alla contrattazione integrativa aziendale la determinazione delle condizioni e dei criteri per l'erogazione del premio aziendale *"... in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della produttività del lavoro, della qualità ed altri elementi di competitività di cui le aziende dispongano, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'azienda, tenendo anche conto degli apporti professionali..."*;
- l'art 18 del Contratto Integrativo Aziendale del 19 giugno 2008, in materia di premio collettivo di produttività e redditività, prevede *"...accordi a cadenza annuale per la definizione dei criteri per la determinazione della spettanza e delle modalità di erogazione"*;
- per la determinazione del premio relativo all'anno 2009, così come previsto dal 3 comma dell'art. 42 del precitato C.C.N.L., si è ritenuto di dover prendere in esame l'andamento di alcuni indicatori aziendali che hanno evidenziato una diminuzione della morosità ante riforma – un incremento della riscossione – un incremento dell'attività di notifica – una sostenuta attività cautelativa nonché una significativa attività di acquisizione e rilascio piani di ammortamento per le maggiori rateazioni ed un contenimento del disavanzo economico considerato il venir meno della "indennità di presidio";

Atteso quanto sopra,

si conviene

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or full names. The text 'si conviene' is printed above the signatures.

di procedere all'erogazione del premio aziendale (c.d. VAP) per i dirigenti, per il personale direttivo e per quello appartenente alle Aree Professionali (dalla 1^a alla 3^a). Occorrerà, pertanto, procedere alla corresponsione della quota spettante a ciascuna categoria, nella misura sotto indicata:

VAP per l'anno 2009

Dirigente	€ 5.796,00
Q.D. 4° livello retributivo 3 M.T.E.	€ 5.451,00
Q.D. 4° livello retributivo 2 M.T.E.	€ 4.968,00
Q.D. 4° livello retributivo 1 M.T.E.	€ 4.554,00
Q.D. 4° livello retributivo 0 M.T.E.	€ 4.347,00
Q.D. 3° livello retributivo	€ 3.795,00
Q.D. 2° livello retributivo	€ 3.105,00
Q.D. 1° livello retributivo	€ 2.898,00
3 ^a area - 4° livello retributivo	€ 2.622,00
3 ^a area - 3° livello retributivo	€ 2.484,00
3 ^a area - 2° livello retributivo	€ 2.277,00
3 ^a area - 1° livello retributivo	€ 2.070,00
2 ^a area - 3° livello retributivo	€ 2.001,00
2 ^a area - 2° livello retributivo	€ 2.001,00
2 ^a area - 1° livello retributivo	€ 2.001,00
1 ^a area - livello retributivo unico	€ 2.001,00

In caso di avanzamento di carriera, maturato nel corso dell'anno 2009, la quota del premio aziendale viene erogata proporzionalmente ai mesi di permanenza nel livello categoria di appartenenza.

La quota del premio aziendale viene riconosciuta a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova con contratto a tempo indeterminato, in proporzione ai diversi gradi ricoperti nell'anno, sotto forma di una tantum.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, la quota del premio aziendale compete in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando come mesi interi l'eventuale frazione.

Nell'ipotesi di cessazione dal servizio, dovuta a giusta causa od a giustificato motivo, non si dà luogo ad alcuna erogazione.

Nel caso di "assenza non retribuita" dal servizio, la quota parte del premio aziendale viene ridotta di tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di assenza.

Nel caso di "assenza retribuita" dal servizio, la riduzione di cui al comma precedente non si applica se l'assenza non supera i tre mesi. In caso di assenza superiore, la riduzione non si applica per i primi tre mesi, salvo che l'assenza duri un intero anno.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

La riduzione, comunque, non si applica per i periodi di assenza per ferie. Relativamente ai periodi di astensione obbligatoria dal servizio, dipendente da gravidanza o puerperio, la riduzione non si applica per un periodo di astensione di cinque mesi.

Nei confronti del personale che nell'anno di riferimento abbia prestato servizio ad orario inferiore a quello intero, la quota parte del premio aziendale viene erogata in proporzione all'orario di lavoro prestato.

Relativamente ai Quadri Direttivi, la quota del premio aziendale non viene erogata a tutti coloro che abbiano riportato, per l'anno di riferimento, un punteggio della Commissione Centrale inferiore a 20 punti.

Per i Quadri Direttivi di 1° e 2° livello e per il personale delle Aree Professionali, la quota del premio aziendale viene erogata a tutti coloro che abbiano riportato, per l'anno di riferimento, una classifica di merito non inferiore a "sufficiente".

Il premio aziendale non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto.

La presente normativa si intende sottoscritta ai fini della decontribuzione previdenziale prevista dalla L. 23 maggio 1997 n.135 di conversione, con modifiche, del D.L. 25 marzo 1997 n. 67.

L'attuazione di tutto quanto sopra rimane subordinata all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società.

SERIT SICILIA S.p.A.



LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI

DIRCREDITO

FABI

FIBA CISL

FISAC CGIL

UILCA UIL

SILCEA

SNALEC

UGL

