



F

Ispettorato territoriale del lavoro di Udine-Pordenone

Sede di Udine

**COMMISSIONE PROVINCIALE DI CONCILIAZIONE**  
**(Legge 533/73, art. 410 c.p.c. e art. 31 Legge 183/10)**

REPERTORIO N° 96/ 2021

**PROCESSO VERBALE DI: CONCILIAZIONE.**

Addì **29 giugno 2021**, alle ore **09.15**, nella sede dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro di Udine, via Elio Morpurgo, n° 22, dinanzi alla Commissione Provinciale di Conciliazione, istituita ai sensi dell'art. 410 c.p.c., così come modificato dall'art. 31 della Legge 183 del 04 novembre 2010, con Decreto del Direttore dell'I.T.L. di Udine n. 7/2019 del 18/12/2019 e così composta:

PRESIDENTE DELEGATO: - dott.ssa Claudia BEVACQUA

COMPONENTE di designazione datoriale: - dott. Marco PASIAN (CONFINDUSTRIA)

COMPONENTE di designazione sindacale: - Mauro URLI (C.I.S.L.)

giusta convocazione disposta con nota prot. n. 14378 del 18/06/2021

**sono comparsi in modalità da remoto mediante collegamento alla piattaforma "Microsoft Teams":**

- La sig.ra **Stefania BORGHESE**, r [redacted] identificata a mezzo carta d'identità che è stata trasmessa tramite e-mail in data odierna;
- La società **UDINE MERCATI SRL**, con sede in Udine, Piazzale dell'Agricoltura n. 16 -C.F. 02122970300, nella persona del sig. Tommaso PONTI, [redacted] il quale dichiara di essere il legale rappresentante della società medesima con poteri di transigere e conciliare assumendosi tutte le responsabilità derivanti dalla firma del presente verbale, come da autocertificazione dd. 18/06/2021 acquisita agli atti, identificato a mezzo carta d'identità trasmessa tramite e-mail del 22/06/2021;

per la discussione della vertenza avente per oggetto quanto contenuto nella richiesta di attivazione della Commissione Provinciale di Conciliazione in atti dd. 17/06/2021.

Preliminarmente, ai fini del regolare svolgimento della seduta in modalità da remoto, le parti comparse dichiarano: di aver ricevuto l'informativa privacy e di averne preso visione; di aderire alle modalità di partecipazione in videoconferenza; di essere consapevoli e di accettare che la verbalizzazione sarà effettuata esclusivamente a cura del funzionario addetto, previa condivisione del testo sulla piattaforma Microsoft Teams attraverso l'attivazione della specifica funzione; di essere consapevoli che per disposizione di legge il presente verbale viene sottoscritto dai componenti della Commissione Provinciale di Conciliazione partecipanti alla riunione con modalità in presenza; di essere, altresì, consapevoli che il presente verbale verrà trasmesso all'indirizzo e-mail o PEC dalle stesse indicato.

Contestualmente il funzionario Conciliatore avvisa le medesime parti che, al fine di garantire il rispetto della regolamentazione in materia di privacy, non è ammessa l'attivazione della funzione

1



di registrazione della piattaforma Microsoft Teams, né lo scambio di file o l'attivazione della messaggistica. In caso di mancato rispetto del divieto, l'audizione verrà interrotta sino a quando non si provvederà all'eliminazione della registrazione effettuata.

Con riferimento alla richiesta in atti, **ammonite dal Presidente in ordine all'efficacia del presente atto ex art. 2113 c.c., ultimo comma**, le parti presenti e rappresentate dichiarano la volontà di definire l'insorta controversia/evitare e prevenire l'insorgere di eventuale contenzioso in merito a tutti i possibili aspetti inerenti all'oggetto dell'odierna vertenza, alle condizioni e clausole specificate nel seguente ACCORDO e ne chiedono l'inserimento come parte integrante del presente processo verbale.

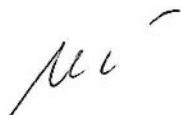
**Il Presidente dà lettura del documento contenente le condizioni e le clausole di accordo, che le parti confermano.**

**Premesso che**

1. UDINE MERCATI S.R.L. gestisce il Mercato Agroalimentare all'ingrosso di Udine;
2. UDINE MERCATI S.R.L. è società che annovera tra i suoi soci enti pubblici quali il COMUNE DI UDINE e la CAMERA DI COMMERCIO DI UDINE;
3. La signora STEFANIA BORGHESE lavora alle dipendenze di UDINE MERCATI S.R.L. a decorrere dal 03.02.03 con la qualifica e le mansioni di impiegata;
4. UDINE MERCATI S.R.L. ha riconosciuto nel tempo un premio di produttività annuale, comunque mai superiore ad € 1.000,00 per anno;
5. in relazione alle politiche di *spending review* e al momento recessivo la società intende porre in essere un complesso di azioni e interventi volti a ottimizzare la spesa, al fine di migliorarne l'efficacia e, possibilmente, ridurre i costi;
6. in tale ottica si è reso necessario procedere alla revisione degli assetti riguardanti la premialità connessa con la produttività e redditività aziendale;
7. UDINE MERCATI S.R.L. e la signora STEFANIA BORGHESE, anche al fine di prevenire ogni eventuale contenzioso relativo a tale premialità, intendono definire il pregresso, ed individuare, per il futuro i criteri per la determinazione del premio;

**Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:**

1. Le parti si danno reciprocamente atto che per il pregresso, fino a tutto il 2019, nulla è dovuto a titolo di premio o di premialità, comunque prevista, sia da contratti e accordi individuali, sia dalla contrattazione collettiva, sia da usi aziendali, sia da qualsivoglia altra fonte.
2. Le parti si danno atto che per quanto dovuto o pattuito a titolo di premio fino a tutto il 31/12/2019, nulla hanno a rivendicare o pretendere l'una nei confronti dell'altra, sicché, con quanto erogato nel corso del 2020 a titolo di premio maturato con riferimento all'annualità 2019, il passato è definito, conciliato e transato, sicché, a tale titolo, nulla più sopravvive.
3. A decorrere dall'1/01/2020 la premialità di risultato viene definita secondo i criteri previsti nelle tabelle già trasmesse unitamente alla richiesta di attivazione della Commissione Provinciale di Conciliazione dd. 17/06/2021 che allegate al presente verbale ne costituiscono parte integrante; la premialità risulterà dal concorso del premio base e del premio integrativo.
4. Le parti si danno atto che la premialità di risultato è definita nelle allegate tabelle sulla base di specifici andamenti aziendali in relazione agli incrementi di produttività, di redditività, di qualità del lavoro prodotto, di efficienza dei processi interni considerati.
5. Il **premio base** verrà erogato, in misura corrispondente ad un controvalore di spesa pari ad € 500,00 (cinquecento) in *welfare* aziendale nelle forme che UDINE MERCATI S.R.L. riterrà più opportune fra quelle previste dalla legge o dalla prassi, quali: buoni pasto; *buoni carburanti*; fondi sanitari; contributi previdenziali e assistenziali; istruzione a rimborso; *assistenza a familiari anziani o non autosufficienti*; opere o



6. Il **premio integrativo** verrà riconosciuto solo se spettante il premio base e verrà erogato in misura pari ad € 1.000,00 (mille) netti in busta paga entro il trentesimo giorno successivo a quello dell'approvazione del bilancio.
7. La prima erogazione del premio base e del premio integrativo, sempre che ne ricorrano le condizioni, avrà luogo con riferimento ai risultati conseguiti nel 2020 nel corso del 2021, e così un anno per l'altro per le annualità successive.
8. Si allegano come parte integrante e sostanziale del presente accordo le tabelle contenenti i parametri di valutazione per l'assegnazione del premio base e del premio integrativo; tali tabelle sono valide per la generalità del personale con riferimento alle specifiche qualifiche.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto agli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c., dai Componenti la Commissione Provinciale di Conciliazione, previa condivisione del testo con le parti collegate in modalità da remoto, attraverso l'attivazione della specifica funzione nell'applicativo Microsoft Teams (condivisione schermo), e verrà alle stesse trasmesso ai seguenti indirizzi e-mail e/o PEC dalle medesime indicati: [direzione.udinemarketi@cert.ticertifica.it](mailto:direzione.udinemarketi@cert.ticertifica.it) e [s.borghese@udinemarketi.com](mailto:s.borghese@udinemarketi.com).

(dott. Marco PASIAN) - (dott.ssa Claudia BEVACQUA) - (Mauro URLI)







| MISURA DEI PREMI DIRETTORE |                      |
|----------------------------|----------------------|
| PREMIO BASE                | CONTROVALORE € 2.000 |
| PREMIO INTEGRATIVO         | CONTROVALORE € 2.500 |

| MISURA DEI PREMI PERSONALE DI DIREZIONE |                      |
|-----------------------------------------|----------------------|
| PREMIO BASE                             | CONTROVALORE € 500   |
| PREMIO INTEGRATIVO                      | CONTROVALORE € 1.000 |

| A. PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER IL PREMIO BASE         |                   |
|--------------------------------------------------------|-------------------|
| 1. ASSIDUITA' AL LAVORO (vedi Tab. 1)                  | Da -10 a 20 punti |
| 2. ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI (Vedi Tab. 2) | Da -20 a 5 punti  |
| 3. VALUTAZIONE PRESTAZIONALE INDIVIDUALE (Vedi Tab. 3) | Da 0 a 110 punti  |

| Tab. 1 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI<br>ASSIDUITA' AL LAVORO/PRESENZA |            |
|---------------------------------------------------------------------------|------------|
| TRA 0 E 10 GG LAVORATIVI DI ASSENZA                                       | + 20 punti |
| TRA 11 E 20 GG LAVORATIVI DI ASSENZA                                      | + 15 punti |
| TRA 21 E 30 GG LAVORATIVI DI ASSENZA                                      | + 10 punti |
| TRA 31 E 50 GG LAVORATIVI DI ASSENZA                                      | + 5 punti  |
| DAL 51 GG LAVORATIVI DI ASSENZA                                           | - 10 punti |

| Tab. 2 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI<br>ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI |                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| RIMPROVERI SCRITTI CDA                                                            | - 5 punti per i primi 3 rimproveri<br>- 10 punti per i successivi |
| PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DELLA MULTA                                            | - 15 punti per ogni provvedimento                                 |
| PROVVEDIMENTO DISCIPLINARE DELLA SOSPENSIONE                                      | - 20 punti per ogni provvedimento                                 |
| LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA O MOTIVI SOGGETTIVI                                | - 30 punti                                                        |
| SEGNALAZIONI ESTERNE                                                              | - 10 punti                                                        |

| Tab. 3 CRITERI PER ASSEGNAZIONE PUNTEGGI<br>COMPETENZA/RESPONSABILITA'/AUTONOMIA                                 |          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. QUALITA' GENERALE DELLA PRESTAZIONE PROFESSIONALE                                                             | 10 punti |
| 2. VISIONE DI INSIEME DEL MODELLO DI BUSINESS MERCATALE                                                          | 5 punti  |
| 3. CAPACITA' ORGANIZZATIVA PROPRIA                                                                               | 5 punti  |
| 4. RISPETTO DELLE PROCEDURE INDICATE NEI MANUALI OPERATIVI DEL SISTEMA INTEGRATO DI QUALITA' AMBIENTE, SICUREZZA | 10 punti |
| 5. CAPACITA' DI ADATTAMENTO ALLE ESIGENZE OPERATIVE                                                              | 10 punti |
| 6. CAPACITA' DI PARTECIPAZIONE AL GRUPPO DI LAVORO                                                               | 10 punti |
| 7. CORSI DI FORMAZIONE                                                                                           | 10 punti |
| 8. CAPACITA' GESTIONE CRITICITA'/EMERGENZE                                                                       | 20 punti |
| 9. CAPACITA' DI RISPETTARE E FAR RISPETTARE REGOLAMENTO                                                          | 20 punti |
| 10. CAPACITA' DI SAVING FUNZIONALE                                                                               | 10 punti |

110

| CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO BASE |                                   |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| PUNTEGGIO DA 70                                          | PREMIO BASE INTERAMENTE ASSEGNATO |
| PUNTEGGIO FINO A 69                                      | PREMIO BASE NON ASSEGNATO         |

## B. PARAMETRI DI VALUTAZIONE PER IL PREMIO INTEGRATIVO

|                                                                  |          |
|------------------------------------------------------------------|----------|
| 1. EFFICACIA OPERATIVA                                           | 20 punti |
| 2. CAPACITA' DI REALIZZAZIONE DISPOSIZIONI CDA                   | 10 punti |
| 3. PERCENTUALE DI RIEMPIMENTO SPAZI MERCATALI                    | 10 punti |
| 4. NUMERO/GRAVITA' DI CONTENZIOSI INTERNI/ESTERNI                | 10 punti |
| 5. CAPACITA' DI PROMOZIONE/VALORIZZAZIONE DI UDINE MERCATI       | 10 punti |
| 6. CAPACITA' DI GENERARE OPPORTUNITA'                            | 10 punti |
| 7. CAPACITA' DI ELABORARE PROPOSTE                               | 10 punti |
| 8. RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DI FATTURATO se >5% ricavi anno prec | 10 punti |
| 9. VALORE MOROSITA' SUB CONCESSIONARI non >3% dei ricavi         | 10 punti |
| 10. APPREZZAMENTO DEI SUB-CONCESSIONARI (survey)                 | 10 punti |
| 11. APPREZZAMENTO SOCI (survey)                                  | 10 punti |

120

### CRITERI DI CALCOLO PER LA DETERMINAZIONE DEL PREMIO INTEGRATIVO

|                        |                               |
|------------------------|-------------------------------|
| ALMENO 60 SU BASE 100% | IN BASE AL PUNTEGGIO OTTENUTO |
|------------------------|-------------------------------|

Visto il CCNL dei dipendenti delle aziende esercenti attività del settore Commercio, in particolare l'art. 16, che prevede l'assegnazione di "Premi dirisultato correlati a elementi dall'esito incerto (redditività, produttività, qualità, presenza eccetera)";

Ritenuto che il miglioramento della produttività complessiva, della qualità e dell'efficienza organizzativa costituisca un obiettivo da raggiungere anche attraverso l'incentivazione dell'operatività e dell'impegno individuale;

Si concorda di valutare la possibilità dell'introduzione di un premio di risultato annuale sia per i dipendenti che per il dirigente da determinare sulla base di parametri di valutazione fondati su criteri di misurazione sia quantitativi che qualitativi, di cui alle tabelle allegate.

Esse, come si vede, contengono due tipologie di premio tra loro interconnesse, che fanno riferimento, da una parte, a parametri oggettivi, prevalenti nel determinare il premio di base, dall'altra, per il premio integrativo (che viene riconosciuto solo se spettante il Premio base) a parametri qualitativi, tradotti anch'essi in punteggi, in modo da evitare il rischio della discrezionalità.

Il premio dovrà essere corrisposto in modalità mista (welfare e denaro per i seguenti importi:

- Per il DIRETTORE (complessivi € 4.500 di cui € 2.500 netti in busta e € 2.000 buoni welfare)

Premio BASE pari a controvalore in € 2.000 in buoni welfare

Premio INTEGRATIVO (di Risultato) 100% pari a controvalore in € 2.500 netti in busta

- Per il personale di DIREZIONE (complessivi € 1.500 in buoni welfare)

Premio BASE pari a controvalore in € 500 in buoni welfare

Premio INTEGRATIVO (di Risultato) 100% pari a controvalore in € 1.000 netti in busta

Va da sé che l'attribuzione del premio dipenderà – oltre che dalla valutazione dei presupposti per il suo riconoscimento da parte del CdA – dalla situazione contingente dell'anno di erogazione e dalla disponibilità di risorse economiche e finanziarie risultante dal bilancio consuntivo corrispondente.