



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° 154/2025

PROCESSO VERBALE DI: CONCILIAZIONE

Addì 22 luglio 2025, alle ore 09:45, 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. 15/2023 del 04/12/2023 e così composta:

Presidente delegato:	dott.ssa Claudia BEVACQUA
Componente di designazione datoriale:	dott. Marco PASIAN (CONFINDUSTRIA)
Componente di designazione sindacale:	Sig. Mauro URLI (C.I.S.L.)

giusta convocazione disposta con nota prot. n. 17377 del 04/07/2025, **sono comparsi in modalità da remoto mediante collegamento alla piattaforma "Microsoft Teams"**:

- Il sig. **Massimiliano OLIVO**, nat. [redacted]
[redacted] identificato a mezzo carta d'identità, in corso di validità, corrispondente al documento già anticipato a mezzo e-mail;
- e
- la società **UDINE MERCATI SRL**, con sede legale in Udine, Piazzale dell'Agricoltura n. 16, P. IVA 02122970300, in persona del legale rappresentante *pro-tempore* sig. **DEAN PAOLO CES.**
[redacted]
[redacted] il quale dichiara di rappresentare la società medesima con poteri di transigere e conciliare assumendosi tutte le responsabilità derivanti dalla sottoscrizione del presente verbale, identificato a mezzo carta d'identità, in corso di validità, corrispondente al documento già anticipato a mezzo e-mail;

per la discussione della vertenza avente per oggetto quanto contenuto nella richiesta di attivazione congiunta della Commissione Provinciale di Conciliazione in atti dd. 03/04/2025.

Preliminarmente, ai fini del regolare svolgimento della seduta in modalità da remoto, le parti 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 agli indirizzi di PEO o PEC dalle stesse indicati.





Contestualmente il funzionario Conciliatore avvisa la medesima parte che, al fine di garantire il rispetto della regolamentazione in materia di privacy, non è ammessa l'attivazione della funzione 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 dichiarano la volontà di definire l'insorta controversia/evitare e prevenire l'insorgere di eventuale contenzioso in merito a tutti i possibili aspetti relativi 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 CCIAA di UDINE-PORDENONE;
3. In data 18/05/2021 il Consiglio di Amministrazione della società UDINE MERCATI S.R.L. ha deliberato lo schema contenente i parametri di valutazione da applicare per l'erogazione di premio di risultato ai lavoratori dipendenti occupati in azienda alla data della delibera (allegato alla richiesta di attivazione della Commissione Provinciale di Conciliazione dd. 18/06/2025).
4. Il sig. OLIVO MASSIMILIANO lavora alle dipendenze di UDINE MERCATI S.R.L. dal 06/05/2024 a seguito di stipulazione di contratto di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento della mansione di Direttore, qualifica di Quadro, con inquadramento al livello Q del CCNL PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DELLA DISTRIBUZIONE E DEI SERVIZI, stipulato il 30/07/2019 tra CONFCOMMERCIO IMPRESE PER L'ITALIA e FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTUCS-UIL (codice CNEL H011), applicato in azienda, ed in applicazione di Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto con le OO.SS. in data 21/11/2024;
5. Il contratto individuale di lavoro sottoscritto con il sig. OLIVO MASSIMILIANO, decorrenza dal 06/05/2024, non contiene alcuna indicazione relativa al diritto del lavoratore a percepire un premio di risultato annuale;
6. Con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 21/01/2025 è stata deliberata all'unanimità l'erogazione al sig. OLIVO MASSIMILIANO di premio annuale, come previsto per altri lavoratori attualmente dipendenti della Società UDINE MERCATI S.R.L., con erogazione annuale a partire dall'anno di erogazione 2025;
7. Con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 16/06/2025 è stato quantificato l'importo del premio annuale da riconoscere al sig. OLIVO MASSIMILIANO in misura pari a € 2.490,00, con erogazione a partire dall'anno 2025 a seguito di approvazione del bilancio di esercizio 2024. L'erogazione del premio annuale è altresì prevista con cadenza annuale, per gli anni successivi al 2025.
8. Sempre con delibera del Consiglio di Amministrazione di data 16/06/2025 è stata deliberata all'unanimità l'erogazione a tutti i dipendenti in forza, a partire dall'approvazione del bilancio esercizio 2024 (e pertanto con erogazione dall'anno 2025), di un ulteriore premio annuale addizionale di € 500,00, da erogare esclusivamente nella forma del welfare aziendale, nelle forme che saranno definite da Regolamento aziendale di imminente approvazione. L'erogazione del premio addizionale è prevista con cadenza annuale, per gli anni successivi al 2025.
9. La società UDINE MERCATI S.R.L. ha deliberato con verbale del 21/01/2025 l'adozione di un Regolamento aziendale nel quale verranno definite le forme di welfare che saranno scelte dalla Società ed utilizzate dalla stessa per l'erogazione a tutti i lavoratori dipendenti del premio annuale e per l'erogazione del premio addizionale sotto forma di strumenti di welfare aziendale.
10. UDINE MERCATI S.R.L. e il sig. OLIVO MASSIMILIANO, anche al fine di prevenire ogni eventuale contenzioso in merito all'importo ed alla spettanza dei premi deliberati, intendono definire nel presente accordo un sistema di premialità riconoscibile dal datore di lavoro al lavoratore sig. OLIVO

MASSIMILIANO, analogamente a quanto previsto per tutti gli altri lavoratori dipendenti attualmente occupati in azienda.

Tutto ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue:

1. Le premesse fanno parte integrante ed inscindibile del presente accordo.
2. Le parti si danno reciprocamente atto che al lavoratore OLIVO MASSIMILIANO, assunto con contratto a tempo determinato a partire dal 06/05/2024, è riconosciuta l'erogazione del premio annuale di € 2.490,00 (come da delibera del Consiglio di Amministrazione della Società UDINE MERCATI S.R.L. del 21/01/2025 e del 16/06/2025).
3. Le parti si danno reciprocamente atto che al lavoratore OLIVO MASSIMILIANO, è riconosciuta altresì l'erogazione del premio addizionale di € 500,00 (come da delibera del Consiglio di Amministrazione della Società UDINE MERCATI S.R.L. del 16/06/2025).
4. L'erogazione del premio annuale e del premio addizionale come individuati ai punti 2 e 3 che precedono è prevista con cadenza annuale, a partire dall'approvazione del bilancio di esercizio 2024 con erogazione nel 2025, e per gli anni a seguire.
5. Il premio annuale di € 2.490,00, sarà erogato al lavoratore sig. OLIVO MASSIMILIANO in base al raggiungimento dei livelli di incrementi di produttività, di redditività, di qualità del lavoro prodotto, di efficienza dei processi interni individuati dallo schema allegato alla richiesta di attivazione della Commissione Provinciale di Conciliazione dd. 18/06/2025, approvato dal Consiglio di Amministrazione della Società UDINE MERCATI S.R.L. in data 18/05/2021;
6. Per la determinazione della spettanza del premio annuale di € 2.490,00 di cui al punto 5 si applicherà il medesimo principio di proporzionalità applicato alla determinazione della premialità di risultato per il Direttore deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società UDINE MERCATI S.R.L. in data 18/05/2021; Pertanto, se raggiunti i risultati indicati dallo schema allegato al verbale, saranno erogati il premio base di € 1.096,00 (44% del premio annuale complessivo) e il premio integrativo di € 1.394,00.
7. Premesso che in applicazione del principio di proporzionalità applicato alla premialità di risultato deliberata dal Consiglio di Amministrazione della Società UDINE MERCATI S.R.L. in anni precedenti al 2025 nei confronti dei lavoratori in forza in azienda alla data delle deliberazioni (già oggetto di distinti verbali di conciliazione in questa sede repertorio n. 96/2021 e repertorio n. 97/2021) l'importo di € 2.490,00 di premio annuale da erogare al sig. OLIVO MASSIMILIANO dovrebbe essere erogato sotto forma di welfare aziendale in misura pari a € 1.096,00 annuali (corrispondente al 44% del valore totale del premio annuale) e dovrebbe essere erogato sotto forma di retribuzione a titolo di premio di € 1.394,00 netti annuali, con erogazione in cedolino paga (corrispondente al 56% del valore totale del premio annuale), il sig. DEAN PAOLO su mandato del datore di lavoro società UDINE MERCATI S.R.L. propone ed il lavoratore sig. OLIVO MASSIMILIANO accetta che il premio complessivo di € 2.490,00 sia erogato al lavoratore esclusivamente sotto forma di strumenti di welfare aziendale così come saranno definiti in regolamento aziendale, da liquidare o mettere a disposizione del lavoratore entro il trentesimo giorno successivo a quello di approvazione del bilancio d'esercizio della Società.
8. In via eccezionale, per il solo premio annuale spettante per l'anno 2024 (da erogarsi nell'anno 2025), l'erogazione al lavoratore OLIVO MASSIMILIANO del premio annuale di complessivi € 2.490,00 sarà effettuata entro il 30/09/2025.
9. Il sistema di premialità annuale si applica al lavoratore OLIVO MASSIMILIANO in riferimento all'esercizio 2024 (anno di instaurazione del rapporto di lavoro e primo anno di riferimento per l'erogazione del premio annuale) e per gli anni successivi all'esercizio 2024.
10. Il premio annuale di € 2.490,00 ed il premio addizionale di € 500,00 verranno erogati sotto forma di strumenti di welfare aziendale nelle forme che UDINE MERCATI S.R.L. riterrà più opportune e convenienti per la Società ed il lavoratore fra quelle previste dalla legge o dalla prassi, eventualmente tenendo conto delle preferenze manifestate dal sig. OLIVO MASSIMILIANO, quali: buoni pasto; buoni carburanti; fondi sanitari; contributi previdenziali e assistenziali; istruzione a rimborso; assistenza a familiari anziani o non autosufficienti; opere o servizi utilizzabili dalla generalità dei dipendenti per specifiche finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto.
11. Le parti si danno atto che, nel caso di variazioni normative di disciplina degli strumenti di welfare aziendale, nell'eventualità non fosse possibile individuare strumenti di welfare utilizzabili dalla Società per l'erogazione della quota di premio annuale e/o del premio addizionale, le premialità

previste dal presente accordo saranno comunque erogate al lavoratore sig. OLIVO MASSIMILIANO sotto forma di retribuzione netta annuale, con inserimento in cedolino paga.

12. 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 occupato in azienda.

La Commissione prende atto dell'accordo intervenuto direttamente tra le parti e ratificato in data odierna.

Fatto, letto, confermato e sottoscritto, compreso allegato, anche agli effetti di quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 2113 c.c. dai Componenti la Commissione Provinciale di Conciliazione partecipanti in presenza, previa condivisione del testo con le parti collegate in modalità da remoto, attraverso l'attivazione della specifica funzione nell'applicativo Microsoft Teams, e verrà alle stesse trasmesso ai seguenti indirizzi di posta elettronica dalle medesime indicati: udinemercati@pec.it e direttore@udinemercati.com.

I COMPONENTI LA COMMISSIONE

  

CERTIFICAZIONE

Il Presidente della Commissione, come sopra costituita, dopo aver proceduto alle relative identificazioni, certifica che le sottoscrizioni sono autografe.



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 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 ASSENZA DI PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI	
RIMPROVERI SCRITTI CDA	- 5 punti per i primi 3 rimproveri - 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 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

Amorini

M. M. M.

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 di risultato 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.

Amorini

CB

[Signature]