

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE EX ART. 1 COMMA 182 E SS LEGGE  
208/15 ED ART. 51 D. LGS. 81/15

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 27 giugno 2023 sono presenti per SCR Piemonte:

Il Direttore Generale e Datore di lavoro Teresa Ivana FALCO

Il Responsabile della Funzione Risorse umane, servizi interni e sistemi informativi Elena  
CLARI

Le R.S.A.:

Davide CERASO

Fabio MAURINO

nonché, per le Organizzazione Sindacali:

FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI

FISASCAT CISL Stefania ZULLO

di seguito "le Parti", le quali convengono su quanto segue.

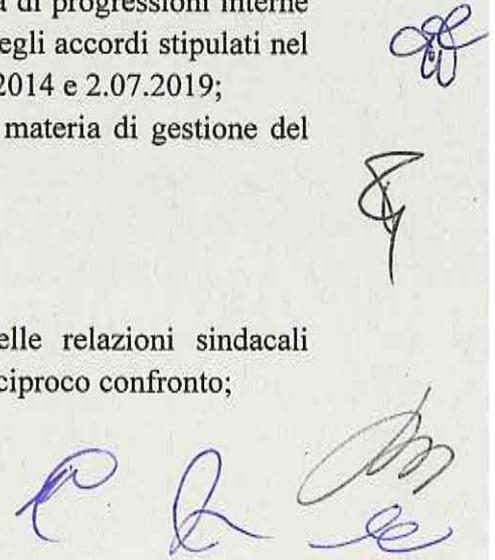
PREMESSO CHE:

Le parti hanno sottoscritto:

- in data 1° agosto 2022 un primo accordo integrativo aziendale, così come previsto dall'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi, per l'istituzione di un sistema premiante per i dipendenti per l'anno 2022;
- in data 10 febbraio 2023 le parti hanno sottoscritto un accordo in materia di lavoro agile;
- in data 24 marzo 2023 è stato siglato un accordo in materia di progressioni interne nel quale è stata operata una prima revisione complessiva degli accordi stipulati nel tempo, risolvendo gli accordi sindacali del 8.07.2011, 1.04.2014 e 2.07.2019;
- il 31 maggio 2023 è stato siglato un ulteriore accordo in materia di gestione del personale;

DATO ATTO CHE:

- 1) le Parti intendono consolidare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali proseguendo nello sviluppo delle trattative in un clima di reciproco confronto;



- 2) è obiettivo comune favorire politiche d'intervento di rilevanza sociale attraverso un più proficuo utilizzo degli istituti contrattuali e di legge e ciò pur nel complesso scenario operativo della società quale partecipata pubblica con personale soggetto a diritto privatistico;
- 3) si è concordemente deciso di procedere per l'anno 2023 alla stipula di un accordo integrativo aziendale così come previsto dall'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi;
- 4) in data 22 marzo 2023 il Consiglio di Amministrazione della società ha adottato il Piano degli Obiettivi per il triennio 2023-2025, nel cui ambito è stato previsto di portare ad ulteriore sviluppo il sistema premiante per le fasce impiegate e per i quadri approvato nel 2022.

TUTTO CIÒ CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

#### 1. PREMIO DI RISULTATO

In attuazione dell'art. 12 Sezione I Titolo I del CCNL e del Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, viene istituito un *premio di risultato* strettamente correlato al raggiungimento dell'obiettivo concordato di incremento della qualità. Il premio altrimenti denominato per obiettivi è direttamente e sistematicamente correlato agli incrementi di qualità e, pertanto, l'eventuale erogazione ne costituisce salario variabile ed è relativo all'anno 2023.

Le parti convengono che il parametro di qualità sia fissato:

- a. nel numero delle ore di **"formazione erogata"** nell'anno 2023;
- b. nella percentuale di **"partecipazione"** ad eventi di team building o di aggregazione organizzati in corso d'anno.

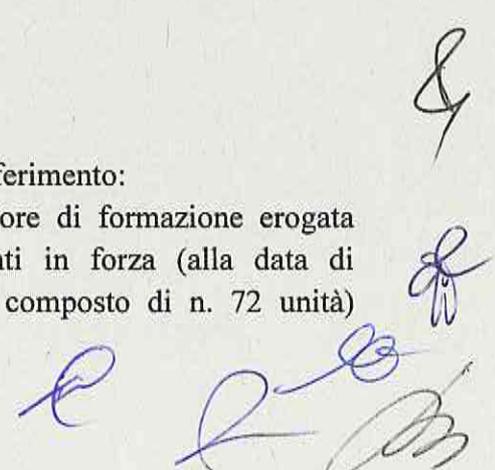
Si esplicita pertanto che il premio per obiettivi, la cui erogazione viene effettuata a consuntivo in base al raggiungimento degli obiettivi concordati e qui di seguito esposti, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione.

L'ammontare del premio si concorda sia pari a **euro 1.300 lordi** (rapportato al IV livello contrattuale), a seconda degli effettivi risultati e sulla scorta di quanto indicato al successivo punto D. Area obiettivi.

#### A. Qualità

Quale parametro di qualità si conviene di prendere a riferimento:

- a) il raggiungimento di un determinato numero di ore di formazione erogata complessivamente in favore di tutti i dipendenti in forza (alla data di sottoscrizione del presente accordo l'organico è composto di n. 72 unità) secondo la parametrizzazione di seguito riportata:



FASCIA	N. ore formazione erogata	Riconoscimento del premio in % (quota parte come da successivo punto D.I. 40%).
1	3.530	100%
2	3.470	90%
3	3.410	80%
4	3.350	70%
5	3.290	60%

b) la partecipazione ad eventi di team building o di aggregazione organizzati in corso d'anno:

FASCIA	Percentuale di partecipazione alla vita societaria	Riconoscimento del premio in % (quota parte come da successivo punto D.II. 10%)
1	85%	100%
2	80%	90%
3	75%	70%
4	70%	60%
5	65%	50%

#### B. Schema a Interruttore

Si precisa inoltre che nessun importo a titolo di premio verrà erogato nel caso di raggiungimento di un risultato negativo di bilancio, con utile uguale o inferiore a zero: l'erogazione del premio aziendale è dunque subordinata all'assenza di perdite finanziarie nel bilancio del 2023.

#### C. Erogazione del premio

- 1) La quota del premio è riferita al livello IV del CNNL applicato e verrà riparametrata al livello di inquadramento dei lavoratori nel momento dell'erogazione così come da tabella in calce.

Riparametrizzazione livelli				
V livello	III livello	II livello	I livello	Quadro
€ 1.175,20	€ 1.475,50	€ 1.638,00	€ 1.768,00	€ 1.851,20

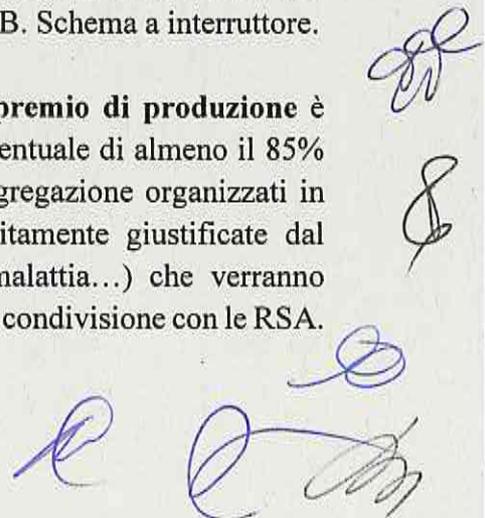
Il premio, se dovuto, verrà erogato in un'unica soluzione a consuntivo, previa verifica dei risultati raggiunti, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui il premio si riferisce (erogazione nell'anno 2024). In caso di ritardo nell'erogazione, SCR si impegna a comunicarlo alle RSA entro i 30 giorni precedenti.

- 2) Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del P.d.R. spettante in ragione annua complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti convengono, inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 c.c., 2° comma, che lo stesso non sarà utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.
  
- 3) Il premio di risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza al momento della sua erogazione e verrà correlato ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno di riferimento.  
La frazione di mese superiore o uguale ai 15 giorni è considerata mese intero.  
Il premio non sarà corrisposto per i periodi di assenza non retribuita e aspettative non retribuite.  
Per i lavoratori che lavorano con contratto part-time, l'ammontare del premio di risultato dovrà essere commisurato all'orario di lavoro previsto da tale contratto. Verrà altresì corrisposto ai dipendenti cessati che hanno lavorato da 6 a 12 mesi nel corso dell'anno di riferimento per tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati.

#### D. Area obiettivi

Gli obiettivi sono come di seguito suddivisi.

- I. **Obiettivi di Risultato Aziendale:** si stabilisce che al raggiungimento della soglia di n. ore di formazione complessivamente erogata in favore dei dipendenti registrato per l'anno 2023 spetta ai lavoratori il **40% del premio di produzione** fatto salvo quanto previsto al punto B. Schema a interruttore.
  
- II. **Obiettivo Partecipazione aziendale:** il **10% del premio di produzione** è erogato in relazione al raggiungimento di una percentuale di almeno il 85% dei dipendenti ad eventi di team building o di aggregazione organizzati in corso d'anno, al netto di eventuali assenze debitamente giustificate dal dipendente (a titolo esemplificativo: permessi, malattia...) che verranno opportunamente valutate dalla direzione generale in condivisione con le RSA.



III. **Obiettivi di Risultato di Direzione/Funzione:** il 50% del premio di produzione è strettamente collegato agli obiettivi trasversali (comuni o collettivi) assegnati ai dirigenti e al Direttore Generale. In particolar modo, la quota parte di premio sarà erogata con le seguenti modalità:

% raggiungimento obiettivo da parte del dirigente	% di premio erogato
Da 100% a 80%	100%
Da 80% a 60%	80%
Da 60% a 50%	60%
Al di sotto del 50%	0%

## 2. PREMI ED EROGAZIONE

L'erogazione del premio è formalmente approvata dal Direttore Generale. I premi finali sono definiti dalla Funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane, sentite le RSA per la condivisione della modalità di conteggio dei premi medesimi.

Stante la natura variabile e la correlazione ad incrementi di qualità, gli importi del premio di cui al presente Accordo ricadranno in un più favorevole regime fiscale, ove previsto, nell'anno di riferimento dalla normativa vigente per le erogazioni legate all'incremento della competitività aziendale nell'ambito della contrattazione di II livello. In particolare, l'applicazione del beneficio fiscale di cui all'art. 1, commi dal 182 al 189 della Legge n. 208/2015 (cd detassazione) è subordinata alla realizzazione:

- a. dell'incremento del numero delle ore di formazione erogata nel 2023 rispetto all'ammontare complessivo delle ore di formazione erogata nell'ultimo biennio (2021-2022) così come rendicontata nel Piano della Formazione 2023 per totali n. 3.525,50;
- b. dell'incremento della percentuale di almeno l'85% dei dipendenti ad eventi di team building o di aggregazione organizzati in corso d'anno, rispetto alla percentuale registrata per l'anno 2022 pari al 73%.

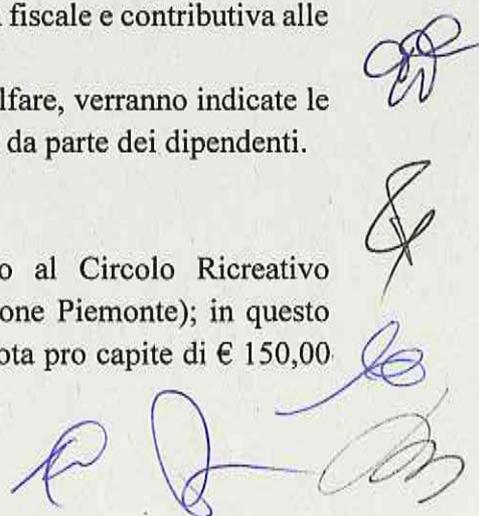
## 3. WELFARE AZIENDALE: DESTINAZIONE PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono sull'opportunità che alle lavoratrici e ai lavoratori venga data la possibilità di optare per la conversione in servizi di welfare aziendale di tutto o di parte del premio individualmente spettante - previa verifica delle esigenze manifestate dal personale ed alla analisi costi/benefici così come previsto nel Piano degli Obiettivi per il triennio 2023-2025 - nel rispetto di quelli previsti dalla vigente normativa fiscale e contributiva alle condizioni.

Con apposito Regolamento, qualora si attivi una piattaforma welfare, verranno indicate le modalità operative di fruizione di quanto oggetto di conversione da parte dei dipendenti.

## 4. CRAL REGIONE PIEMONTE

S.C.R. Piemonte S.p.A. anche per l'anno 2023 ha aderito al Circolo Ricreativo Assistenziale Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Regione Piemonte); in questo senso si è impegnata a corrispondere per ogni dipendente la quota pro capite di € 150,00



versando al CRAL l'importo pari ad Euro 10.650.00= per attività di carattere assistenziale e previdenziale, sviluppo delle attività culturali, formative, ricreative, turistiche e sportive. Entro il mese di gennaio dell'anno successivo la Funzione preposta alla gestione delle risorse umane fornirà rendicontazione e relazione alle RSU e alla società relativamente all'attività svolta.

## 5. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo ha carattere transitorio e, pertanto, ha validità dalla data della sua sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2023, fatto salvo quanto previsto in tema di erogazione per il 2024.

Le parti si impegnano ad informarsi reciprocamente circa l'andamento del presente accordo nel periodo sperimentale.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nel presente accordo, trova applicazione la normativa di legge in materia.

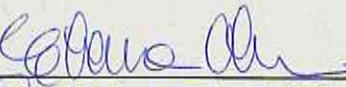
Letto, accettato e sottoscritto.

Torino, li 27 giugno 2023

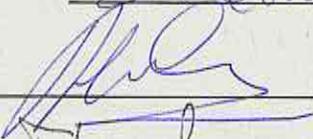
Il Direttore Generale Teresa Ivana FALCO



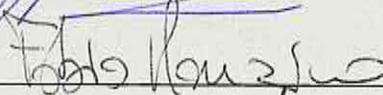
Il Responsabile Elena CLARI



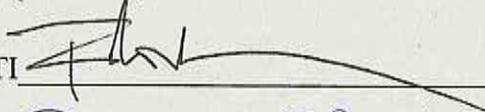
RSA Davide CERASO



RSA Fabio MAURINO



FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI



FISASCAT CISL Stefania ZULLO

