

VERBALE DI ACCORDO

Addì, 18 luglio 2019

tra

il CSI-Piemonte (Consorzio per il Sistema Informativo), assistito dall'Unione Industriale di Torino

e

le R.S.U., a nome e per conto di tutti i dipendenti del CSI-Piemonte, assistite dalla FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTUCS/UIL

- in applicazione del dettato del Titolo II, CAPO II del C.C.N.L. delle Aziende del Terziario del 30/03/2015

convengono di modificare l'accordo integrativo aziendale in riferimento a:

- forme di partecipazione sindacale (introduzione Piano di Innovazione),
- orario di lavoro del personale inserito in turni H24 7 giorni su 7,
- Premio di Risultato,

e di confermare le disposizioni, riferite agli altri istituti, contenute nel precedente accordo integrativo aziendale e negli accordi aziendali su temi specifici.

Premesso che:

- l'Assemblea dei Soci del CSI Piemonte del 16 luglio 2018 ha approvato il *Piano Strategico 2019 – 2021*, con cui viene definito il progetto di rilancio del Consorzio, che porterà nell'arco dei tre anni ad un significativo incremento del valore della produzione, attraverso una ridefinizione del modello organizzativo e produttivo.
- i punti qualificanti del predetto Piano sono: il parziale ricambio generazionale attraverso l'inserimento di neolaureati e di professionalità ad hoc; il rafforzamento delle competenze interne mediante un programma straordinario di formazione; la revisione del rapporto con gli Enti, potenziando la capacità di *IT governance* del Consorzio; l'incremento delle sinergie, dell'interoperabilità, e delle logiche Open Source; il riuso di soluzioni tra PA; l'ampliamento dell'offerta di servizi digitali e la garanzia dei livelli di sicurezza e affidabilità dei sistemi;

- il precedente Premio di Risultato è stato disciplinato dal Contratto Integrativo Aziendale del 28.4.2014: si rende pertanto necessario ricordare gli obiettivi del predetto Piano Strategico con i parametri ed il funzionamento del nuovo Premio di Risultato;
- è necessario conferire al Premio di Risultato caratteristiche coerenti con il quadro normativo vigente ai fini della detassazione e decontribuzione.

Tutto ciò premesso le parti concordano quanto segue.

1. Relazioni Sindacali: diritti di informazione e Piano di Innovazione

Le Parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e sviluppo dell'impresa, nonché di tutela delle condizioni di lavoro all'interno del CSI-Piemonte.

In particolare rivestiranno un'importanza sempre crescente le occasioni di informazione preventiva e confronto, le quali dovranno essere vissute come prassi costante, in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle reciproche autonomie e responsabilità, ed al fine di realizzare intese su obiettivi condivisi, di prevenire l'insorgere di conflitti e per la possibile soluzione dei problemi posti dalle Parti.

Il confronto tra le Parti avverrà auspicabilmente in un'ottica di superamento della logica di contrapposizione, individuando in maniera precisa e coerente, con le finalità proprie del confronto, le materie oggetto di informazione e quelle di negoziazione.

1.1 Diritti di informazione e confronto

Il CSI-Piemonte si impegna a fornire, secondo quanto previsto dal C.C.N.L. Aziende del Terziario, alle RSU ed alle OO.SS. Territoriali entro il primo quadrimestre di ciascun anno, informazioni relative a:

- l'andamento economico dell'Azienda, i dati occupazionali, la composizione degli organici e le tipologie di impiego ivi utilizzate;
- le strategie aziendali in tema di sviluppo ed investimenti;
- l'introduzione di innovazioni tecnologiche e processi di riorganizzazione che abbiano effetti sull'occupazione e sull'organizzazione del lavoro;
- gli interventi di formazione e riqualificazione professionale, anche connessi ad iniziative o funzioni attribuite alle parti sociali;
- valorizzazione del premio di risultato dell'anno precedente in funzione dei parametri di calcolo.
- modalità di trattamento per i dipendenti che svolgono trasferte all'estero.

Le materie che, oltre ad essere oggetto di informazione, saranno oggetto di confronto, da realizzarsi su richiesta di una delle Parti, di norma entro il primo trimestre dell'anno, sono:

- eventuali accordi con valenza generale (es. sicurezza sul lavoro);
- condizioni e orari di lavoro;
- eventuali costituzioni di commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale;
- eventuali iniziative di terziazioni e/o appalti di servizi informatici.

L'Azienda si impegna inoltre a dare tempestiva e preventiva informazione, anche finalizzata ad eventuale confronto e conseguenti intese, su quanto non disciplinato dal presente accordo, relativamente a tematiche quali:

- le ricadute che i processi di riorganizzazione, ristrutturazione e innovazione tecnologica hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute ed integrità fisica del lavoratore;
- nuove modalità di utilizzo degli impianti e conseguenti impatti su condizioni ambientali e orari di lavoro.

Il presente modello di Relazioni Sindacali, deve trovare, così come in effetti nel presente accordo trova, adeguamento indispensabile a governare tematiche e contenuti in linea con l'evoluzione degli scenari socio/economici del settore informatico.

1.2 Piano di Innovazione

Nell'ottica del confronto per la ricerca delle migliori soluzioni organizzative tendenti alla crescita dei risultati aziendali, le parti, ai sensi di quanto previsto dall'art. 55 del Decreto Legge 24.04.2017, n. 50 convertito dalla Legge 21.06.2017, n. 96, convengono di istituire due Commissioni Tecniche, che coinvolgono in maniera paritetica i lavoratori, al fine di elaborare proposte per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, con particolare riferimento ai seguenti temi:

1. flessibilità del lavoro e miglioramento del rapporto vita - lavoro dei dipendenti, con particolare riferimento agli istituti del part time, telelavoro e lavoro agile;
2. certificazioni professionali dei dipendenti.

Al riguardo viene definito il seguente Piano di Innovazione.

1.2.1 Contesto di partenza

La vigente disciplina aziendale in tema di part time e telelavoro è contenuta, rispettivamente, nell'art. 9 del Contratto Integrativo Aziendale e nell'Accordo Sindacale Aziendale del 1/7/2015.

Nel corso degli anni, in più occasioni, l'evoluzione del contesto aziendale ha evidenziato la necessità di superare alcuni specifici aspetti della disciplina vigente, rispetto a cui si sono operate sistematiche deroghe rispetto a quanto previsto aziendalmente: a titolo esemplificativo le quote di accoglimento delle richieste, l'ordine delle motivazioni e delle configurazioni orarie / di alternanza casa - lavoro, nonché, in

riferimento al telelavoro, criteri di compatibilità alternativi rispetto al sistema delle posizioni organizzative.

Ne deriva l'esigenza di concordare gli aggiornamenti delle norme integrative aziendali in materia, sulla base dell'evoluzione delle necessità aziendali.

Dal 21.1.2019 è in vigore il Regolamento sul lavoro agile per i dipendenti del CSI Piemonte.

Il Regolamento aziendale prevede due differenti ambiti di applicazione:

- Target: dipendenti che ricoprono le posizioni di Dirigente, Responsabile d'area, Project Manager, Account, che possono volontariamente avvalersi del lavoro agile in virtù della posizione ricoperta e sino ad eventuale cambiamento organizzativo;
- Extra target: dipendenti con posizioni differenti rispetto al target, il cui accesso al lavoro agile avviene in via temporanea e su proposta della Direzione di riferimento.

In relazione alla tipologia Extra target, già durante la precedente fase sperimentale ed i primi mesi di applicazione del Regolamento, è emersa la necessità di definire criteri e modalità di coinvolgimento condivisi e strutturali.

In tema di certificazioni professionali, al momento le certificazioni sono perseguite su specifici temi definiti aziendali, proposte ad alcuni dipendenti in base al ruolo aziendale ricoperto.

Gli ambiti prevalenti ad oggi sono: certificazione PMI per ruoli di PM, certificazione ITIL per ruoli di specialisti servizi/PM, certificazioni EA per architetti, certificazioni CBAP per Analisti di Business.

Considerata l'importanza cruciale delle certificazioni professionali per il CSI Piemonte, che opera nel settore ICT, si rende necessario concordare modalità per incrementare il numero di certificazioni professionali ed ampliare/aggiornare gli ambiti di riferimento.

L'incremento delle certificazioni comporterebbe evidenti effetti positivi come la valorizzazione delle competenze professionali individuali, l'innalzamento complessivo del livello di expertise riconosciuto a CSI, la possibilità di partecipazione a progetti nazionali ed internazionali, l'incremento del grado di employability dei dipendenti nell'organizzazione aziendale.

1.2.2 Azioni partecipative e schema organizzativo

Le Commissioni Tecniche saranno formate da:

- Direttore Risorse Umane e Facility Management;
- Responsabile Relazioni Sindacali e Welfare;
- RSU;

- eventuali funzioni aziendali indicate dalla Direzione Risorse Umane e Facility Management.

La Commissione paritetica riferita alla flessibilità del lavoro avrà il compito di proporre nuove modalità di organizzazione del lavoro, a modifica ed integrazione dell'attuale disciplina contrattuale e regolamentazione aziendale, in tema di part. time, telelavoro e lavoro agile.

La Commissione paritetica riferita alle certificazioni professionali dei dipendenti avrà il compito di proporre iniziative e nuovi ambiti per incrementare il numero delle certificazioni.

Le riunioni delle Commissioni avranno la seguente periodicità, per il triennio 2019 - 2021:

- Commissione *sulla flessibilità*:
 - a) Inizio dei lavori: 2019
 - b) Termine dei lavori: 2021
- Commissione sulle certificazioni:
 - c) Inizio dei lavori: 2019
 - d) Termine dei lavori: 2021.

Per ogni riunione, le Commissioni redigeranno apposito verbale, firmato dai presenti, in cui saranno raccolte analisi e proposte.

In occasione di ogni riunione saranno altresì stabilite le date / o.d.g. dei successivi incontri, con frequenza almeno trimestrale, finalizzati agli sviluppi e/o al monitoraggio degli effetti e/o allo stato di avanzamento lavori riferito alle attività proposte.

Con cadenza almeno annuale, sarà data informazione del lavoro svolto dalle Commissioni alla Direzione Generale per la disamina delle proposte.

Nel caso in cui la Direzione Generale ritenga di non dare corso alle proposte elaborate dalle Commissioni, verranno discusse, nell'ambito della Commissione stessa, le motivazioni aziendali che hanno portato ad escludere la realizzazione delle iniziative proposte ed eventuali azioni alternative.

1.2.3 Risultati attesi

Durante la vigenza del presente contratto, le parti si danno i seguenti obiettivi:

- a) modifica ed integrazione della disciplina interna riferita al part time, telelavoro e smart working, al fine di armonizzare eventuali quote, criteri e profili di utilizzo rispetto all'andamento e sviluppo del servizio, con intervento delle nuove norme a partire dalla campagna di lancio delle adesioni / richieste del 2020, e con medesima

periodicità negli anni successivi. L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori: riduzione del tasso di assenteismo medio aziendale rispetto ai periodi pregressi; migliore organizzazione del lavoro che comporti una riduzione del residuo feriale / di permessi medio aziendale sul maturato, rispetto ai periodi pregressi. Sino all'effettiva entrata in vigore delle nuove norme integrative, resta confermato quanto previsto nell'art. 9 <<Part-time>> e nell'Accordo Sindacale sul telelavoro del 1.7.2015;

- b) incremento del numero di certificazioni professionali dei dipendenti di almeno il 15 % nel triennio di vigenza, rispetto all'attuale situazione.

In base ad eventuali e specifiche esigenze, le predette Commissioni potranno occuparsi di ulteriori tematiche aziendali, al fine di analizzare e proporre soluzioni indirizzate al miglioramento e/o all'innovazione di vari settori produttivi, con le medesime modalità sopra descritte.

2. Diritti sindacali

Le ore di permesso retribuito annue a disposizione delle RSU al fine di svolgere l'attività sindacale sono riconosciute nella misura prevista dal CCNL Aziende del Terziario e dalla normativa vigente.

Il monte ore annuo di permessi retribuiti, per partecipare alle assemblee sindacali, è definito nella misura stabilita dal CCNL Aziende del Terziario.

Il Consorzio renderà inoltre disponibili alle R.S.U. i seguenti strumenti:

- lo spazio disco su sistemi aziendali Intranet come bacheca sindacale, per l'esercizio dei diritti sindacali previsti dal CCNL di settore, da utilizzare nell'ambito dell'osservanza delle leggi in vigore sulla tutela della privacy;
- una stazione di lavoro attrezzata, collocata nei locali adibiti alle attività delle rappresentanze sindacali, con collegamenti Intranet e Internet;
- una casella postale elettronica intestata alle rappresentanze sindacali unitarie.

3. Orario di lavoro

a) Disposizioni generali

L'orario normale di lavoro è definito nella misura di 38 ore settimanali, con la seguente distribuzione oraria giornaliera di massima: 7 ore e 45 minuti dal lunedì al giovedì e 7 ore il venerdì.

La presenza giornaliera viene, compatibilmente con le esigenze di servizio, articolata come segue:

- ingresso: tra le 8,15 e le 9,15 (1 ora di flessibilità);
- intervallo: tra le 12,00 e le 14,45 con un minimo di 1 ora di pausa pranzo dal lunedì al giovedì e un minimo di 45 minuti il venerdì;
- uscita: in dipendenza dell'ora d'entrata e della durata dell'intervallo, a completamento della distribuzione oraria giornaliera (7 ore e 45 minuti dal lunedì al giovedì e 7 ore il venerdì).

Ne consegue la seguente copertura giornaliera (fascia di compresenza):

- 9,15 /12,00 - 14,45/17,00 dal lunedì al giovedì;
- 9,15 /12,00 - 14,45/16,00 il venerdì.

Compatibilmente con le esigenze di servizio potranno verificarsi variazioni nella presenza giornaliera del dipendente (in positivo e negativo), fermo restando il normale orario di lavoro settimanale di 38 ore.

Le eventuali assenze durante la fascia di compresenza succitata dovranno essere espressamente autorizzate dal responsabile.

In caso di saldo settimanale negativo, il dipendente dovrà giustificarsi mediante gli istituti di assenza a propria disposizione (banca ore, permessi).

b) Profili orari specifici

L'Azienda, per ogni Direzione/Area/Gruppo, ha facoltà di articolare orari di lavoro differenti rispetto all'impianto di cui alla lett. a), sempre di 38 ore settimanali, utilizzabili settimana per settimana nella fascia oraria 6 - 22, per 5 giorni lavorativi tra il lunedì e il sabato.

Criteria di rotazione e di utilizzo

L'assegnazione dei profili orari specifici avverrà in maniera avvicinata, se assenti manifeste disponibilità da parte di dipendenti.

L'Azienda con 1 settimana di anticipo dovrà comunicare la variazione di orario agli interessati.

Tali profili dovranno essere oggetto di informativa preventiva aziendale alle RSU, relativamente alle esigenze organizzative, a Direzione/Area/Gruppo interessati, al numero relativo di lavoratori coinvolti, alla distribuzione dell'orario di 38 ore settimanali su 5 giorni lavorativi.

4. Lavoro straordinario

Per straordinario s'intende l'attività lavorativa preventivamente autorizzata dal Dirigente responsabile, svolta oltre il normale orario settimanale di 38 ore e riconosciuta per l'iniziale frazione minima di 30 minuti e ulteriori quote minime di 15 minuti.

L'effettuazione di straordinario comporta il pagamento della maggiorazione prevista, unitamente alle competenze del mese successivo a quello in cui si è verificata la prestazione.

Il dipendente ha facoltà di optare, a partire dal mese successivo all'effettuazione della prestazione straordinaria, per il pagamento delle quote ordinarie dello straordinario, in alternativa al loro recupero mediante il prelievo da "banca ore".

In caso di partecipazione a corsi/convegni, il tempo eccedente sarà considerato flessibilità e, pertanto, esclusivamente recuperato come prelievo banca ore.

Il limite pro capite di ore annue di straordinario è pari a 150 ore.

In caso di lavoro straordinario saranno riconosciute le seguenti maggiorazioni.

ISTITUTO	MAGGIORAZIONE ORARIA
DIURNO FERIALE (INCLUSO SABATO)	20%
NOTTURNO FERIALE - ORE 22.00 - 6.00 (INCLUSO SABATO)	50%
DIURNO DOMENICA / FESTIVO	50%
STRAORDINARIO NOTTURNO DOMENICA / FESTIVO - ORE 22.00 - 6.00	60%

5. Banca delle Ore

L'istituto della "banca delle ore" ha il fine di permettere meccanismi di recupero dello straordinario e di flessibilità oraria.

Nella "banca delle ore" confluisce il tempo di lavoro eccedente il normale orario settimanale (38 ore), distinguibile in:

- flessibilità;
- quote ordinarie del lavoro straordinario.

In relazione alla flessibilità (lett. a), essa è costituita dal tempo di permanenza in Consorzio eccedente il normale orario settimanale (38 ore settimanali) che non si configura come straordinario preventivamente autorizzato.

La flessibilità, valorizzata a partire dal singolo minuto, potrà essere esclusivamente recuperata mediante prelievo dalla banca ore e non monetizzata.

In relazione alle quote ordinarie dello straordinario preventivamente autorizzato (lett. b), il recupero mediante prelievo dalla banca ore costituisce un'alternativa opzionale al loro pagamento.

Modalità di utilizzo della "banca delle ore":

- i lavoratori possono fruire del tempo accantonato, a partire dal singolo minuto, fino ad un massimo di 4 ore consecutive sia in ingresso sia in uscita;
- fermo restando l'obbligo del lavoratore di dare immediata notizia delle proprie assenze, la fruizione delle ore accantonate deve essere autorizzata preventivamente dal responsabile nel caso di recupero durante la fascia oraria di compresenza (09,15 - 12,00/14,45 - 17,00 dal lunedì al giovedì e 09,15 - 12,00/14,45 - 16,00 il venerdì);
- la fruizione delle ore accantonate deve essere rendicontata, settimanalmente, nella procedura di giustificazione assenze/presenze in uso;
- la banca ore ha una capienza massima pari a 20 ore; mensilmente, le ore contabilizzate eccedenti tale quota potranno essere "monetizzate" secondo il criterio di cassa solo se derivanti da straordinario preventivamente autorizzato: in tal caso al lavoratore verrà riconosciuto, unitamente alla competenza del mese corrente, il pagamento delle ore ordinarie;
- ai lavoratori è riconosciuta la facoltà di fruire fino ad un massimo di 6 ore non ancora accantonate, contraendo così un debito con l'Azienda da recuperare successivamente; in caso di risoluzione del rapporto di lavoro eventuali crediti e/o debiti non ancora estinti saranno monetizzati o recuperati secondo il criterio di cassa;
- nell'ambito della medesima Direzione/Area/Gruppo l'assenza contemporanea per l'utilizzo della banca ore superiore al 20% dei lavoratori ad essa appartenenti dovrà essere preventivamente autorizzata.

Il Consorzio ricorrerà automaticamente alla banca ore per correggere anomalie orarie dei dipendenti, preventivamente rispetto a ferie e permessi retribuiti.

6. Reperibilità

Per rispondere a particolari esigenze di servizio e manutenzione, allo scopo di garantire la continuità dei servizi e in tutti quei casi in cui l'intervento del dipendente non possa essere rinviato ad un momento di normale orario di lavoro, l'Azienda potrà richiedere ai dipendenti di rimanere a disposizione fuori dalla sede di lavoro ed essere pronti a prestare la propria attività lavorativa.

La reperibilità viene di norma organizzata per gruppi, attraverso una pianificazione dei turni impostati secondo criteri di rotazione.

I turni di reperibilità devono essere portati a conoscenza dei lavoratori interessati con congruo anticipo, definito nella misura di 2 settimane, fatte salve eccezioni conseguenti ad eventi non programmati.

Nell'assegnazione del personale a turni di reperibilità si terranno in considerazione eventuali situazioni di grave disagio dei lavoratori. In particolare non potranno essere assegnati a turni di reperibilità i lavoratori:

1. in malattia o in ferie;
2. in maternità, allattamento, gravidanza (secondo le norme vigenti);
3. in part-time;
4. lavoratori in fase iniziale di apprendistato.

Le parti concordano d'istituire un Osservatorio sulla reperibilità al fine di verificare l'andamento dell'istituto, nel cui ambito le parti s'incontreranno con cadenza indicativamente quadrimestrale. Altri casi e richieste di esenzione dall'inserimento in piani di reperibilità potranno essere definiti in sede di Osservatorio.

Il valore massimo di carico di reperibilità programmata per il singolo lavoratore è definito in una settimana continuativa (lun - dom.), a cui deve seguire almeno una settimana in cui non venga programmato un altro turno di reperibilità.

In caso di intervento fisico effettivo (non da remoto) durante la reperibilità, conformemente alle disposizioni normative/contrattuali (art. 120 CCNL Aziende del Terziario), è previsto un riposo continuativo di 11 ore dal termine della prestazione.

In caso di interventi da remoto di durata significativa, verranno riconosciuti riposi compensativi per il giorno di lavoro successivo in misura concordata tra il dipendente e il responsabile di riferimento.

In caso di chiamata, presso il CSI o presso il cliente, l'intervento dovrà essere fornito nel più breve tempo possibile, e di norma entro 1 ora per interventi che si richiedono nell'ambito municipale di Torino e cintura.

In caso di richiesta di lavoro straordinario precedente all'inizio del turno di reperibilità pianificato, al fine di evitare la sovrapposizione dei due istituti, l'inizio del turno di reperibilità verrà differito al termine della prestazione straordinaria richiesta.

I trattamenti economici del personale inserito nei turni di reperibilità sono definiti come segue:

- indennità oraria di reperibilità feriale (sabato incluso) pari a 2,66 euro lordi;
- indennità oraria di reperibilità domenicale/festiva pari a 3,31 euro lordi;
- indennità d'intervento telefonico diurno pari a 10,33 euro lordi e indennità d'intervento telefonico notturno (fascia oraria dalle 24,00 alle 06,00) pari a 15,33 euro lordi;

- indennità d'intervento da remoto feriale (sabato incluso) pari a 50 euro lordi e domenicale/festivo pari a 60 euro lordi;
- indennità d'intervento fisico (non da remoto) pari a 2 ore maggiorate al 20% per i giorni feriali (sabato incluso) e al 50% per domenica e festivi;
- il tempo effettivo d'intervento fisico (non da remoto) è considerato a tutti gli effetti lavoro straordinario e, pertanto, retribuito con le relative maggiorazioni.

Su richiesta delle RSU, l'Azienda s'impegna a fornire dati numerici relativi all'uso dell'istituto.

7. Personale Turnista H24 7 Giorni Su 7 (C.E.D.)

Il Consorzio, con l'obiettivo di soddisfare le richieste dei clienti, ha esteso il servizio di assistenza operativa al "Centro Elaborazione Dati" aziendale, garantendolo per 24 ore giornaliere per tutto l'anno, 7 giorni su 7 (fine settimana e festivi inclusi), con conseguente introduzione del turno di lavoro notturno (ex art. 1 comma 2) lettera d) del D. Lgs. n. 66/2003 e s.m.i.) e conseguente variazione della periodicità della prestazione lavorativa.

L'orario di lavoro del personale turnista ivi impiegato è di 37 ore e 30 minuti settimanali, da considerarsi come media su un periodo di 4 settimane consecutive.

L'orario settimanale viene articolato in n. 3 turni di lavoro (mattutino, pomeridiano e notturno) organizzati in 5 giorni lavorativi tra il lunedì e la domenica.

L'orario normale giornaliero, definito sino ad un massimo di 8 ore, deve intendersi comprensivo della pausa pranzo di 45 minuti.

I due giorni di riposo settimanali spettanti, in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa vigente in materia di riposi, se non cadenti di sabato e domenica, saranno effettuati nel corso della medesima settimana secondo uno schema "a scorrimento".

I riposi compensativi dovranno essere fruiti per giornate intere o mezze giornate.

La pianificazione dei turni, con indicazione degli orari e dei riposi secondo il meccanismo a scorrimento di cui sopra, verrà comunicata dal Consorzio ai lavoratori coinvolti sulle attività del "CED", di norma, con cadenza trimestrale.

Il valore del buono pasto destinato ai turnisti che effettuano i turni pomeridiani ovvero notturni è pari ad euro 7,00.

La valutazione dello stato di salute dei lavoratori addetti al lavoro notturno avverrà, ai sensi della D. Lgs. 81/08, attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'PNA', 'CF', and 'GSA', along with a large circular stamp on the right side.]

cui i lavoratori coinvolti sono esposti, con eventuale adozione, se necessario, dei mezzi di prevenzione e protezione.

Qualora sopraggiungano condizioni di salute che comportino l'inidoneità al lavoro notturno, inidoneità accertata dal medico aziendale competente o dalle strutture sanitarie pubbliche, il lavoratore dovrà essere assegnato al lavoro diurno, preferibilmente nella stessa mansione o in equivalenti.

Il trattamento economico del personale turnista interessato al regime di turnazione continuo (24 ore su 24, 7 giorni su 7), è il seguente.

Indennità:

- indennità di turno notturno, nonché per ciascun turno effettuato in giorno festivo infrasettimanale o nella giornata di domenica pari a 23,48 euro lordi;
- indennità per turni pomeridiani infrasettimanali e per turni giornalieri nella giornata del sabato (mattino e pomeriggio), pari a 3,48 euro lordi.

Qualora il turno notturno cada a cavallo tra una normale giornata ferial e una giornata festiva infrasettimanale o domenicale e viceversa, l'indennità di cui sopra sarà pagata una volta sola.

Maggiorazioni:

<i>Fascia Oraria</i>	<i>Maggiorazione</i>
06,00 – 08,00	25% della retribuzione oraria, elevata a 30% di domenica
18,00 – 22,00	25% della retribuzione oraria, elevata a 30% di domenica
22,00 – 06,00	50% della retribuzione oraria
08,00 – 18,00	25% della retribuzione oraria per la sola giornata del sabato e 30% per la domenica

8. Ferie e permessi retribuiti

a) Ferie

I dipendenti hanno diritto a 28 giorni di ferie annue.

Tale quota è costituita come segue:

- 22 giornate derivano dal riproporzionamento delle 26 giornate di ferie annue previste dal C.C.N.L. Aziende del Terziario su sei giorni lavorativi settimanali, attuandosi in CSI-Piemonte l'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi;

- 4 giornate corrispondono alle 32 ore di permesso retribuito previste dal combinato disposto degli articoli 146 e 121 del C.C.N.L. Aziende del Terziario in caso di riduzione dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali, che comporta l'assorbimento di 72 ore di permesso retribuito dalle 104 ore previste per l'orario di lavoro di 40 ore settimanali;
- 2 giornate ulteriori vengono riconosciute come trattamento aziendale di miglior favore rispetto al C.C.N.L. Aziende del Terziario.

Seguono le regole riferite alle ferie:

- la pianificazione è lo strumento idoneo a conciliare le esigenze organizzative aziendali con il diritto alla fruizione delle ferie da parte dei lavoratori;
- l'Azienda comunicherà ai dipendenti, entro il mese d'aprile, l'eventuale calendario di chiusura, dal quale saranno esclusi le aree e/o i gruppi che dovranno garantire l'erogazione dei servizi; le aree e/o gruppi interessati saranno individuati annualmente in base all'organizzazione aziendale;
- i responsabili devono, entro 15 giorni dalla presentazione dei piani ferie da parte dei lavoratori, valutarne la compatibilità con le esigenze organizzative e/o tecnico produttive; si precisa che, decorsi i 15 giorni, troverà applicazione il meccanismo del silenzio/assenso;
- le ferie dell'anno precedente dovranno essere godute, di norma, entro il 31.12 dell'anno successivo; limitatamente ai dipendenti assenti per maternità e/o lunga malattia e/o aspettativa non retribuita, con assenza di almeno 30 gg. continuativi nell'anno solare di riferimento, vi sarà la possibilità di fruire delle ferie residue dell'anno precedente anche oltre il suddetto termine; in prossimità del termine di scadenza, l'Azienda, al fine di annullare gli eventuali residui, potrà pianificarne la fruizione per i dipendenti interessati;
- a scadenza sopravvenuta, non saranno in nessun caso monetizzati gli eventuali residui di ferie;
- a richiesta d'ogni dipendente, ciascuna festività cadente in un giorno di riposo potrà essere utilizzata, in alternativa al trattamento economico, come ulteriore giorno di ferie;
- a richiesta d'ogni dipendente, la festività soppressa del 4 novembre potrà essere utilizzata, in alternativa al trattamento economico, come ulteriore giorno di ferie;
- in occasione della festa patronale della città ove è fissata la propria sede di lavoro (Torino, Cuneo, Novara e Alessandria), l'Azienda riconosce ai lavoratori la possibilità, in alternativa al godimento della festività stessa, di cumulare un giorno di ferie aggiuntivo al monte annuo riconosciuto.

b) *Permessi retribuiti*

I dipendenti con obbligo di rilevazione oraria mediante timbratura hanno diritto a 24 ore di permessi retribuiti.

La fruizione dei permessi è ammessa da un minimo di mezz'ora con successive unità di conteggio di quindici minuti, come segue:

- a copertura di assenze orarie nell'ambito della giornata;
- a copertura di un'intera giornata di assenza, anche collegata al sabato, alla domenica e ad una festività;
- in maniera combinata con altri istituti di assenza (ferie e banca delle ore) nell'ambito della medesima giornata, come anche per più giorni successivi senza soluzione di continuità.

I permessi retribuiti dovranno essere fruiti entro 18 mesi dall'anno di maturazione; in prossimità del termine di scadenza, l'Azienda, al fine di annullare gli eventuali residui, potrà pianificarne la fruizione per i dipendenti interessati.

9. Part-time

La variazione temporanea da contratto full-time a part-time può essere relativa ad un periodo massimo di 1 anno per ogni richiesta.

Possono usufruire di tale istituto tutti i lavoratori e le lavoratrici per assistenza ai figli di età fino a 3 anni, dietro apposita domanda.

Possono inoltre usufruirne i lavoratori e le lavoratrici in forza fino ad un massimo del 6% dei dipendenti del Consorzio alla data del 31/05 di ogni anno.

Le domande per assistenza ai figli di età fino a 3 anni dovranno essere presentate un mese prima della data di richiesta di inizio del rapporto a tempo parziale, a differenza delle domande rientranti nella suddetta quota del 6% che dovranno essere presentate entro maggio dell'anno, con decorrenza da settembre.

Le parti convengono di confermare la Commissione paritetica per l'esame delle domande di part-time che procederà a valutarle e compilarne la graduatoria, con deliberazione unanime, sulla base dei seguenti criteri:

- a) gravi motivi di salute del richiedente;
- b) situazione familiare documentante gravi motivi (assistenza a familiari a carico portatori di handicap, malati cronici, anziani non autosufficienti, ecc.);
- c) assistenza a figlio di età superiore a 3 anni;
- d) motivi di studio;
- e) altre motivazioni.

I criteri a) e b) prevalgono sui criteri c) e d); il criterio c) prevale sul criterio d) quando l'assistenza si intende a un figlio di età inferiore ai 14 anni. La valutazione dei criteri di cui al punto e) verrà effettuata dalla Commissione caso per caso.

Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'istituto del part-time può essere usufruito in senso orizzontale, verticale e misto e con un monte ore determinato, definito nella

misura minima di riduzione oraria settimanale di 7 ore rispetto all'orario settimanale (riduzione oraria a 31 ore rispetto a 38 ore settimanali).

Le parti concordano inoltre che ai lavoratori in part time venga applicata la normale flessibilità di ingresso.

La pausa mensa è concessa solo ai part time superiori alle 5 ore giornaliere nel limite minimo di 45 minuti.

10. Trasferte

In aggiunta al rimborso a piè di lista previsto dal C.C.N.L. Aziende del Terziario, le parti concordano il riconoscimento delle indennità di trasferta solo in presenza delle seguenti condizioni:

- la destinazione della trasferta deve essere differente da una sede aziendale ovvero da un presidio presso clienti;
- la durata della trasferta deve essere superiore alle 4 ore (viaggio incluso);
- la destinazione deve essere comunque al di fuori del territorio comunale in cui è presente la sede di lavoro del dipendente.

Le trasferte che danno titolo ad indennità devono essere autorizzate preventivamente ricorrendo ad apposita procedura informatica aziendale.

L'indennità di trasferta non sarà riconosciuta in caso di trasferta per formazione o partecipazione a convegni.

Le parti stabiliscono le seguenti indennità di trasferta giornaliere lorde, spettanti nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo:

- nell'ambito della Provincia, ad esclusione dei comuni sotto elencati rientranti nell'area metropolitana della sede di lavoro del dipendente: 10 €;
- nell'ambito della Regione, al di fuori dell'ambito Provinciale sopra specificato: 15 €;
- nell'ambito del territorio nazionale, al di fuori della Regione Piemonte: 20 €.

Comuni dell'area metropolitana di Torino: Alpignano, Baldissero Torinese, Beinasco, Borgaretto, Borgaro Torinese, Caselle Torinese, Chieri, Collegno, Druento, Grugliasco, Leini, Moncalieri, Nichelino, Orbassano, Pecetto Torinese, Pianezza, Pino Torinese, Piossasco, Riva di Chieri, Rivalta, Rivoli, San Mauro Torinese, Settimo, Trofarello, Venaria, Vinovo, Volpiano.

Comuni dell'area metropolitana di Cuneo: Beinette, Bernezzo, Borgo San Dalmazzo, Boves, Busca, Caraglio, Castelletto Stura, Centallo, Cervasca, Margarita, Montanera, Morozzo, Peveragno, Pianfei, Rocca De' Baldi, Roccasparvera, Roccavione, Sant'Albano Stura, Tarantasca, Vignolo, Villafalletto, Villar San Costanzo.

Comuni dell'area metropolitana di Novara: Bellinzago Novarese, Biandrate, Borgolavezzaro, Briona, Caltignaga, Cameri, Casalbertrame, Casaleggio Novara, Casalino, Casalvolone, Castellazzo Novarese, Cerano, Galliate, Garbagna Novarese, Granozzo con Monticello, Mandello Vitta, Momo, Nibbiola, Romentino, San Pietro Mosezzo, Sozzago, Terdobbiate, Tornaco, Trecate, Vespolate, Vicolungo.

Comuni dell'area metropolitana di Alessandria: Bassignana, Bergamasco, Borgoratto Alessandrino, Bosco Marengo, Carentino, Casal Cermelli, Castellazzo Bormida, Castelletto Monferrato, Castelspina, Cuccaro Monferrato, Felizzano, Frescaro, Fresonara, Frugarolo, Gamalero, Lu, Masio, Montecastello, Oviglio, Pecetto di Valenza, Pietra Marazzi, Piovera, Quargnento, Rivarone, San Salvatore Monferrato, Sezzadio, Solero, Valenza.

L'Azienda provvederà a regolamentare i trattamenti previsti in caso di trasferte estere.

11. Formazione e profili professionali

L'Azienda s'impegna ad organizzare, nell'ambito delle esigenze organizzative, i corsi di formazione professionale durante l'orario di lavoro.

Qualora ciò non sia possibile, e, pertanto, i corsi di formazione professionale siano organizzati fuori dall'orario di lavoro, ai partecipanti sarà riconosciuta la possibilità di recuperare mediante il ricorso all'accumulo in banca ore del tempo eccedente, con conseguente fruizione.

Le parti convengono che la partecipazione a corsi di formazione costituisca condizione per il venir meno delle flessibilità orarie di cui alla lett. a) dell'articolo *Orario di lavoro*. Si istituisce l'*Osservatorio* sulla qualificazione professionale, che si incontra trimestralmente e in cui l'Azienda presenta i piani formativi, fornisce i dati sull'erogazione della formazione professionale ed i dati relativi all'utilizzo degli eventuali sussidi.

L'Azienda si impegna a definire i nuovi profili professionali che dovranno essere attinenti alle figure professionali del settore ICT.

Per ogni profilo professionale saranno definite le competenze tecniche, relazionali, gestionali, di esperienza professionale e sarà stabilito il percorso formativo minimo per accedere al profilo.

12. Visite mediche

Nel caso di visite mediche effettuate durante l'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà ai lavoratori afflitti da gravi patologie certificate (anche successivamente all'assenza) ed alle lavoratrici in stato di gravidanza, specifici permessi retribuiti. Si riconoscerà altresì

un permesso retribuito pari a 30 minuti, per raggiungere lo studio medico e/o tornare presso la sede di lavoro.

L'utilizzo di tali permessi non potrà essere effettuato durante la fascia oraria d'intervallo di pranzo (12,00 - 14,45), così come, in caso d'effettuazione della visita al mattino, l'utilizzo potrà avvenire a decorrere dalle ore 9.15.

13. Mensa

Il Consorzio promuoverà tutte le iniziative atte a garantire il servizio mensa interno o servizi sostitutivi.

Il Consorzio si attiverà per garantire convenzioni con strutture decentrate sul territorio ove i lavoratori in trasferta per motivi di lavoro o di formazione potranno usufruire del servizio sostitutivo di mensa.

Per le normali trasferte fuori dal territorio cittadino i lavoratori potranno usufruire di rimborsi a piè di lista, come previsto dalle attuali normative.

Il costo del servizio mensa a carico del lavoratore (e dei servizi sostitutivi) è definito nella misura massima del 35% del costo totale aziendale.

14. Previdenza integrativa

E' confermato, per il Fondo di Previdenza Complementare dei dipendenti del CSI-Piemonte, il carattere alternativo rispetto al Fondo di Previdenza Integrativa previsto per le Aziende del Terziario (Fonte); pertanto l'iscrizione all'uno escluderà la possibilità di chiedere l'iscrizione all'altro e/o viceversa.

Il contributo a carico Azienda in caso di devoluzione di quote retributive al Fondo aziendale viene ridefinito in misura pari a quanto previsto dal CCNL Aziende del Terziario per l'adesione a Fon.Te.

15. Elementi retributivi e Premio di Risultato

15.1 Superminimo individuale ex Accordi Integrativi previgenti

A tutti i dipendenti in forza al 30.04.2014, viene confermata la voce retributiva denominata "superminimo individuale ex Accordi Integrativi previgenti", con acronimo "s.i. ex A.I. prev."

Tale voce non è assorbibile e deve intendersi definitiva, ovvero non soggetta a successivi incrementi in caso di progressioni di carriera: nella seguente tabella se ne riportano gli importi per livello.

Livello	superminimo individuale ex Accordi Integrativi previgenti € / mese lordi
Quadro	86,16
livello I	80,16
livello II	69,54
livello III	62,35
livello IV	59,95
livello V	59,81

15.2. Premio di Risultato

Il Premio di Risultato per i dipendenti del CSI Piemonte (esclusi i Dirigenti), risulta costituito da due elementi, di cui si riportano le caratteristiche.

Primo elemento:

- destinato esclusivamente ai dipendenti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo e in forza al momento dell'erogazione;
- viene corrisposto integralmente se realizzato un valore annuo della produzione superiore ad € 118.286.000.

Secondo elemento:

- destinato a tutti i dipendenti in forza nell'anno di riferimento del premio e in forza al momento dell'erogazione;
- viene calcolato solo se realizzato un valore della produzione annuo superiore ad € 123.778.182;
- viene corrisposto in misura correlata al livello di raggiungimento dei parametri prestabiliti nell'allegato 2;
- l'importo conseguito del secondo elemento potrà essere corrisposto in due modalità: monetaria o, nel caso di realizzazione delle condizioni previste ai fini della detassazione del premio, sotto forma di servizi welfare, nella misura riportata al punto successivo;
- i dipendenti possono optare, a partire da un valore minimo indicato nell'allegato 1 o in misura pari al 50% o 100% del valore dell'elemento premiale, per l'erogazione della quota premiale in modalità di servizi welfare;
- in caso di opzione welfare, il valore dell'elemento premiale è incremento rispetto all'erogazione monetaria della misura indicata nel relativo allegato 1.

Nell'allegato 1 si riportano i valori lordi dei due elementi premiali, in caso di realizzazione delle soglie e dei parametri, con evidenza dei differenti valori che possono essere assunti dal secondo elemento del Premio, a seconda dell'opzione esercitata dal dipendente.

Nell'allegato 2 sono indicati parametri, obiettivi e pesi del secondo elemento del premio.

L'Azienda comunicherà alle RSU ed ai dipendenti i risultati del premio entro il 15 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.

I lavoratori dovranno formalizzare, secondo modalità indicate aziendali in funzione della strumentazione informatica di gestionale adottata, la propria opzione sulla modalità di erogazione del secondo elemento del premio, entro il 31 maggio.

I dipendenti non potranno cambiare opzione oltre la suddetta scadenza (31/5) né modificare gli importi stabiliti.

In caso di mancato esercizio, senza giustificato motivo, dell'opzione si considererà convenzionalmente espressa la scelta di erogazione in forma monetaria.

Le erogazioni monetarie verranno effettuate con la mensilità di giugno, salvo differimenti dovuti a motivi tecnici di calcolo e comunque non oltre il mese di luglio.

Le modalità operative per la prenotazione dei servizi welfare derivanti dall'opzione, verranno definite dalle parti in sede di attivazione del sistema di welfare aziendale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque motivo, l'eventuale residuo di welfare aziendale già maturato ed ancora a disposizione dovrà essere fruito, pena di decadenza, al più tardi entro il giorno 10 del mese successivo a quello in cui è avvenuta la cessazione del rapporto di lavoro; in caso contrario, in caso di iscrizione del dipendente ad un fondo di previdenza complementare negoziale, l'importo residuo sarà destinato ad alimentare la posizione individuale del dipendente.

Il Consorzio si doterà di specifica piattaforma per l'erogazione dei servizi welfare, rientranti nelle categorie previste dagli artt. 51 e 100 TUIR.

I suddetti servizi sono interamente compatibili ed integrano le forme di welfare già presenti in Azienda (es. CRAL, EMVAP, Fondo Pensione dipendenti CSI, Assicurazioni CSI, Est, Quas,...) o attivate dal singolo dipendente.

Le Parti prendono inoltre atto che, stante la particolare disciplina a cui deve sottostare il Consorzio in tema di affidamento di incarichi di fornitura di beni e servizi, nel caso si reputasse opportuno l'attivazione di una piattaforma Welfare attraverso un soggetto terzo, ciò presupporebbe l'esperimento di una procedura di Gara.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'PNR'. To its right are several other signatures, some of which are more stylized and less legible. On the far right, there is a signature that looks like 'M'. Below the signatures, there are some additional marks and scribbles.

Qualora, per qualsiasi causa o ragione (a titolo esemplificativo e non esaustivo : ricorsi presentati dai concorrenti, norme di Legge intervenienti, complessità intrinseche nella strutturazione del capitolato, ecc.) i tempi della procedura di Gara si evidenziassero come incompatibili con la prevista erogazione delle forme Welfare entro il mese di maggio 2020, le Parti torneranno ad incontrarsi per valutare le possibili soluzioni, anche nella prospettiva di uno slittamento dei tempi di erogazione della parte Welfare in coerenza con la conclusione della procedura di Gara.

15.3 Commissione paritetica per il Premio di Risultato

Le parti si danno altresì atto che verrà istituita una Commissione paritetica per il monitoraggio dell'andamento del Premio di Risultato e che la Commissione, in caso di cambiamenti di contesto oggettivamente incompatibili con il normale funzionamento del Premio, potrà convocare le parti per l'elaborazione e la definizione delle necessarie modifiche alla disciplina del Premio.

I pesi riferiti al secondo elemento del Premio, indicati nell'Allegato 2, sono validi per l'anno 2019 e potranno essere ridefiniti per gli anni successivi (2020 e 2021) da parte della Commissione Paritetica.

16. Accordi su temi specifici

Le parti confermano la validità dei seguenti accordi aziendali:

- Accordo sui sistemi di videosorveglianza ex art. 4 L. 300/70 del 29.4.2014;
- Accordo in tema di sicurezza informatica del 5.2.2016;
- Accordo sul telelavoro del 1.7.2015;
- Accordo sullo sciopero nei servizi essenziali del 23.3.2016;
- Accordo per la cessione di ferie e permessi ex art. 24 D. Lgs. 151/15 del 3.10.2017;
- Accordo sulle entrate e uscite per motivi di salute del 3.10.2017, per cui si ritiene confermato il monte ore di permessi annui di 12 ore;
- Accordo per l'implementazione del sistema di call recording del 19.10.2017;

17. Durata

Il presente accordo ha validità triennale, con decorrenza dal 2019 al 2021

L'Azienda provvederà a dare tempestiva informazione alle RSU / OO.SS. degli eventuali ritardi nell'applicabilità delle disposizioni ivi convenute, conseguenti alle tempistiche tecniche necessarie all'adeguamento delle procedure del Consorzio: se necessario, in tale sede, verranno condivise soluzioni temporanee.

Il presente Contratto continuerà ad essere efficace anche oltre la scadenza, salvo disdetta che dovrà essere comunicata per iscritto a mezzo raccomandata a/r con un preavviso di almeno 3 mesi.

Le parti concordano che il presente contratto integrativo sostituisce e annulla tutti i precedenti accordi aziendali.

18. Disposizioni finali

Le parti intendono definire il Premio di Risultato in senso onnicomprensivo: pertanto quest'ultimo non avrà alcun riflesso su altri istituti contrattuali o di legge, diretti o indiretti, con eccezione del TFR.

Le Parti, inoltre, si danno atto che il presente accordo presenta le caratteristiche previste dalla vigente legislazione al fine degli sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali.

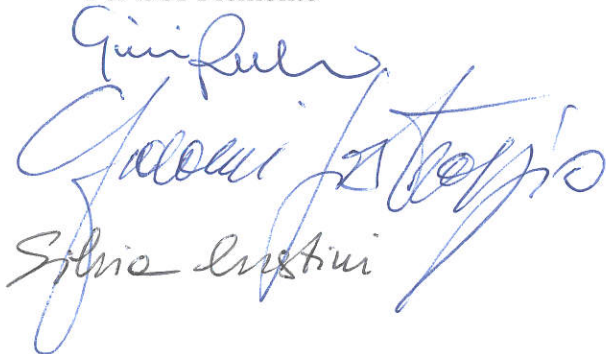
Le parti concordano altresì che le somme erogate in relazione al presente accordo sono da intendersi collegate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa, ai fini della tassazione agevolata, ai sensi della normativa vigente.

Il presente accordo verrà depositato presso l' ITL entro 30 giorni dalla sottoscrizione ai fini della normativa vigente.

La validità del presente accordo è subordinata all'approvazione del Consiglio di Amministrazione del CSI Piemonte.

Letto, confermato e sottoscritto.

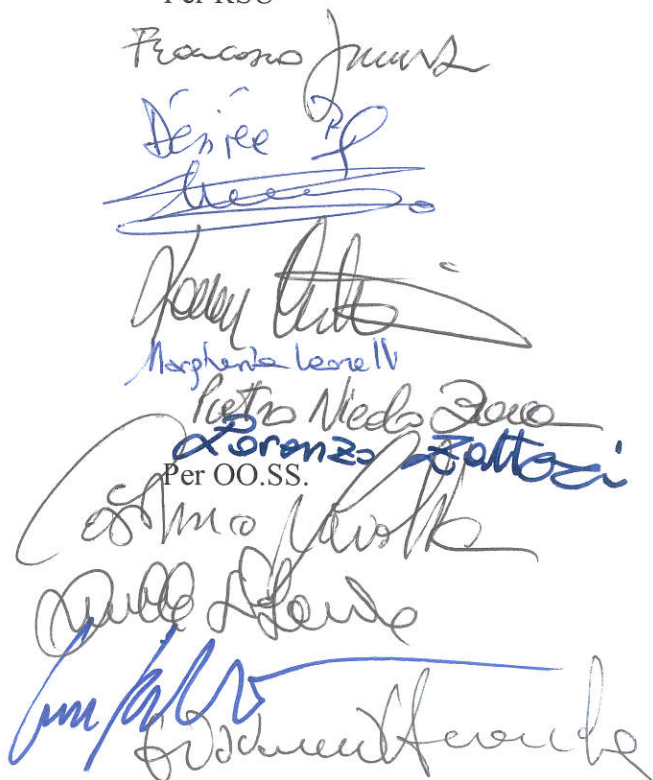
Per CSI-Piemonte

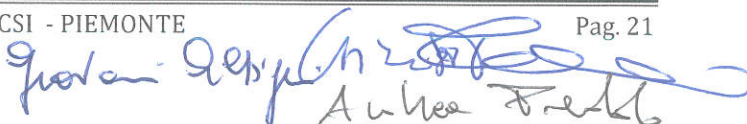


Per Unione Industriale di Torino



Per RSU





ALLEGATO 1 PREMIO DI RISULTATO DEL CSI PIEMONTE

OPZIONE EROGAZIONE MONETARIA

LIVELLO	NUOVO PREMIO	I° ELEMENTO	II° ELEMENTO
Q	1.622,00	649,50 €	972,50 €
1	1.480,16	604,32 €	875,85 €
2	1.346,30	524,25 €	822,05 €
3	1.243,98	470,01 €	773,97 €
4	1.190,14	451,93 €	738,22 €



OPZIONI WELFARE

LIVELLO	NUOVO PREMIO	I° ELEMENTO	II° ELEMENTO	II° ELEMENTO: OPZIONE WELFARE MINIMA	II° ELEMENTO: OPZIONE WELFARE 50%	II° ELEMENTO: OPZIONE WELFARE 100%
Q	1.674,21	649,50 €	1.024,72 €	137 €	512 €	1.024,72 €
1	1.527,81	604,32 €	923,49 €	125 €	462 €	923,49 €
2	1.389,64	524,25 €	865,39 €	114 €	433 €	865,39 €
3	1.284,03	470,01 €	814,02 €	105 €	407 €	814,02 €
4	1.228,45	451,93 €	776,53 €	100 €	388 €	776,53 €









ALLEGATO 2 PARAMETRI SECONDO ELEMENTO PREMIO DI RISULTATO DEL CSI PIEMONTE

CATEGORIA	PARAMETRO	DETTAGLIO	OBBIETTIVO	PESO
ECONOMICI	VALORE DELLA PRODUZIONE PER ADDETTO	Valore produzione / organico medio annuo	VALORE > ANNO PRECEDENTE	20
	CONGUAGLIO A FAVORE ENTI	Conguaglio economico + Conguaglio di produzione / Costo rendicontato	0 >= VALORE <= 2,2%	10
	ASSENTEISMO	Il tasso di assenteismo considerato è dato dalla somma delle ore di assenza fruite dai dipendenti (esclusi Dirigenti), eccetto ferie, permessi retribuiti 24 ore, maternità/paternità obbligatorie, congedo parentale, L. 104, aspettative non retribuite e malattie superiori a 5 giorni/personale con patologie croniche; viene espresso in termini percentuali come rapporto rispetto alle ore lavorabili nell'anno.	VALORE < 1,7%	20
PRODUTTIVITA'	GODIMENTO FERIE E PERMESSI	Differenza in giornate tra maturato e fruito (dato aziendale esclusi Dirigenti)	VALORE < ANNO PRECEDENTE	20
SVILUPPO	INDICE DROP OUT FORMAZIONE	Giornate di mancata partecipazione a corsi di formazione / tot. giornate di formazione previste	VALORE = < 6%	20
	INDICE SVILUPPO MERCATI NAZIONALE ED INTERNAZIONALE	Ricavi mercati nazionale (fuori Regione) ed internazionale / tot. ricavi	2019: VALORE >= 1,5 % 2020: VALORE >= 1,6 % 2021: VALORE >= 1,7 %	10

100