

## VERBALE DI ACCORDO

In data 1 luglio 2022 tra:

- CSI – Piemonte, nelle persone di Giovanni Rubino (Responsabile Personale e Organizzazione), Giovanni Lostrangio (Responsabile Relazioni Sindacali e Welfare) e Silvia Cristini (Responsabile Amministrazione del Personale), assistito dall'Unione Industriali di Torino nella persona di Paolo Rissone Oberto,

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, nelle persone rispettivamente di Umberto Radin, Stefania Zullo e Cosimo Lavolta

Premesso che:

- il Contratto Integrativo Aziendale del CSI Piemonte, sottoscritto il 18 luglio 2019, risulta scaduto il 31 dicembre 2021; all'art. 15.2 del Contratto sono disciplinate le caratteristiche del premio di risultato aziendale valido per il triennio 2019 - 2021;
- le Organizzazioni Sindacali hanno trasmesso la piattaforma di rinnovo del Contratto Integrativo in data 5 maggio 2022, con conseguente avvio del negoziato di rinnovo;
- l'Azienda ha preventivamente fornito ampia informativa sull'andamento aziendale, con particolare riferimento alle condizioni produttive ed occupazionali ed alle relative prospettive nonché all'andamento della competitività aziendale e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda stessa nel contesto generale di mercato;
- quindi le parti hanno affrontato ed approfondito il tema del rinnovo del premio di risultato scaduto in data 31 dicembre 2021 ed hanno ritenuto opportuno definire prioritariamente le caratteristiche del premio di risultato 2022, differendo alle fasi successive del negoziato gli altri temi di rinnovo e la determinazione di un nuovo premio di risultato di durata triennale, valido dal 2023 al 2025, anche in considerazione del periodo di emergenza sanitaria internazionale ancora in fase di normalizzazione, nonché del quadro macro economico complessivo dell'ultimo periodo;

dopo ampia ed articolata discussione, le parti hanno convenuto quanto segue.

### **1. Premio di risultato 2022**

Le Parti, nel concordare la proroga di un anno, dal 1 gennaio 2022 al 31 dicembre 2022, del premio di risultato di cui all'art. 15.2 del Contratto Integrativo Aziendale del 18 luglio 2019, premio non determinabile a priori, totalmente variabile e quale strumento di partecipazione e coinvolgimento dei lavoratori ai risultati dell'azienda, nel confermare che la soglia di erogazione del primo

*(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)*

elemento del premio è definita nel valore annuo della produzione superiore ad euro 118.286.000 e per il secondo elemento nel valore annuo della produzione superiore ad euro 123.778.182, definiscono come uniche modifiche previste per il premio di risultato 2022 i seguenti punti:

- anche il primo elemento del premio è destinato a tutti i dipendenti in forza nell'anno di riferimento del premio e in forza al momento dell'erogazione;
- i parametri sulla base del cui raggiungimento viene corrisposto il secondo elemento del premio di risultato 2022 sono modificati come da allegato 1;
- gli importi lordi del secondo elemento del premio di risultato 2022, corrisposti in modalità monetaria o sotto forma di servizi welfare, se realizzate le condizioni di legge per la detassazione e in base alle opzioni esercitate dai dipendenti, sono modificati come indicato nell'allegato 2;
- in riferimento all'esercizio dell'opzione welfare dei dipendenti, le modalità operative per la prenotazione dei servizi welfare verranno definite dalle parti in sede di attivazione del nuovo appalto per la gestione della piattaforma informatica di conversione del premio.

Le parti convengono che gli importi del Premio di cui al presente accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza sugli tutti istituti legali, contrattuali ed aziendali, ai sensi dell'art. 3, comma 1 e 2 del Decreto-legge 14 giugno 1996 n° 318, convertito dalla Legge 29 luglio 1996 n. 402, con eccezione del TFR.

Le parti si danno atto che il presente accordo presenta le caratteristiche di cui all'art. 1, comma 67, della Legge 24 dicembre 2007, n. 247 e successive modifiche ed integrazioni al fine degli sgravi contributivi sulle erogazioni previste dai contratti collettivi aziendali.

#### *Condizioni di accesso alla tassazione agevolata*

Ai fini dell'applicazione della tassazione agevolata ai sensi della normativa vigente, le parti stipulanti dichiarano che il presente accordo verrà depositato dall'Azienda in via telematica, secondo quanto previsto dall'articolo 5 del decreto ministeriale n.15 del 25 Marzo 2016, con le modalità indicate dalla normativa citata presso le sedi competenti entro 30 giorni dalla stipula e che le erogazioni corrisposte in esecuzione di tale accordo costituiscono retribuzione di produttività, ovvero devono intendersi collegate a incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione ed efficienza organizzativa. A tal proposito, si dà atto che, alla data di sottoscrizione del presente accordo, il raggiungimento dell'obiettivo incrementale è incerto in quanto l'andamento dei parametri adottati è suscettibile di variabilità.

Ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato previsto dalla vigente normativa, le parti convengono che per determinare e misurare i miglioramenti degli indici relativi all'anno di maturazione del Premio 2022, verrà preso in considerazione l'incremento di almeno uno dei risultati consuntivati nel periodo di riferimento individuato dalle parti (1° gennaio – 31 dicembre dell'anno precedente rispetto a quello di maturazione e osservazione).

Al termine dell'anno di maturazione, le parti si incontreranno a livello aziendale per verificare i risultati raggiunti.

#### **2. Aggiornamento Piano di Innovazione**

Le parti, nel richiamare e confermare la validità generale delle disposizioni contenute all'art. 1 del Contratto Integrativo Aziendale del 18 luglio 2019, convengono di aggiornare come segue gli elementi del Piano di Innovazione aziendale di cui all'art. 1.2, in particolare le caratteristiche delle

*Commissioni Tecniche* istituite ai sensi dell'art. 55 DL n. 50 del 24.4.2017, convertito in L. n. 96 del 21.06.2017.

La commissione incentrata sulla *flessibilità del lavoro e miglioramento del rapporto vita – lavoro dei dipendenti* avrà il compito di elaborare, nel corso di tutto il 2022, proposte finalizzate a:

- modificare la disciplina del part-time e telelavoro;
- attuare operativamente le *linee guida sul lavoro agile* in CSI Piemonte, definite dalla Commissione nel precedente triennio 2019 – 2021;

I lavori finali della suddetta commissione verranno presentati, entro il 31 dicembre 2022, alla Direzione aziendale ed alle OO.SS., per eventuali riflessi sul rinnovo della contrattazione integrativa aziendale in corso.

La commissione incentrata sulle *certificazioni professionali*, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 11 del Contratto Integrativo Aziendale del 18.7.2019, amplierà il proprio raggio d'azione alla *formazione cofinanziata* da fondi, con il compito di:

- presentare iniziative per incrementare ambiti di certificazione professionale
- aderire e monitorare lo svolgimento di formazione cofinanziata.

I lavori della commissione verranno presentati, entro il 31 dicembre 2022, alla Direzione aziendale.

Restano confermate le composizioni e le modalità di funzionamento delle suddette commissioni previste nel Contratto Integrativo aziendale del 18 luglio 2019.

### **3. Disposizioni finali**

#### *Monitoraggio*

L'Azienda comunicherà periodicamente, a livello aziendale, l'andamento degli indici e dei parametri relativi al Premio. Tale momento di monitoraggio e di informazione riveste particolare importanza per il carattere di trasparenza necessario nell'ambito di corrette relazioni sindacali ed assume fondamentale significato per l'azione di spinta e stimolo al miglioramento, al recupero delle eventuali derive, al consolidamento dei risultati.

#### *Clausole di salvaguardia*

I meccanismi di calcolo, i parametri e gli obiettivi del Premio tengono conto dell'attuale situazione economica, di mercato e tecnico, organizzativa dell'Azienda e resta pertanto inteso che, in caso di significative variazioni di mercato e di organizzazione tali da influire sensibilmente sugli obiettivi e sui parametri adottati per la determinazione del Premio, le Parti si incontreranno per valutare gli effetti di tali variazioni e per individuare i correttivi eventualmente necessari.

Resta inoltre inteso che gli importi del Premio di cui al presente accordo tengono conto dell'attuale regime contributivo e fiscale per i "premi di risultato di ammontare variabile" previsti dalla Legge 24 dicembre 2007, n. 247, dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dal Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 e che, pertanto, in caso di modifica legislativa di tali misure per l'anno di riferimento del presente Premio, le parti si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi correttivi eventualmente necessari, anche alla luce delle compatibilità/disponibilità economiche aziendali nel periodo di vigenza del Premio.

*Riservatezza*

Le parti si impegnano a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle norme civili e penali vigenti in materia, su tutte le informazioni (obiettivi di budget, risultati di business, andamenti produttivi, etc.) ricevute durante le fasi di negoziazione e monitoraggio del presente accordo

Per quanto non espressamente previsto nel presente accordo, si richiamano le disposizioni del vigente CCNL di settore e del Contratto Integrativo Aziendale del 18 luglio 2019.

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

Letto, confermato e sottoscritto

CSI-Piemonte

*Giuseppe...*  
*Giuseppe...*  
*Silvia...*

Unione Industriali Torino

*P. Rizzone D.*

RSU

*Anna Rita Nico Dore*  
*Anna...*  
*Franco...*  
*Silvia...*

OO.SS.

*...*  
*...*  
*...*

ALLEGATI:

1. Tabella parametri secondo elemento premio di risultato 2022
2. Tabella importi lordi secondo elemento premio di risultato 2022



ALLEGATO 1 PREMIO DI RISULTATO 2022 : PARAMETRI SECONDO ELEMENTO

CATEGORIA	PARAMETRO	DETTAGLIO	OBIETTIVO	PESO
ECONOMICI	VALORE DELLA PRODUZIONE PER ADDETTO	Valore produzione / organico medio annuo	VALORE > ANNO PRECEDENTE	20
	CONGUAGLIO ENTI ESENTI	Conguaglio = Corrispettivi effettivi - corrispettivi a tariffa	VALORE <= 0	10
PRODUTTIVITA'	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
	GODIMENTO FERIE E PERMESSI	Differenza in giornate tra maturato e fruito (dato aziendale esclusi Dirigenti)	VALORE < = - 200 gg.	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	2022: VALORE >= 1,8%	10

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

ALLEGATO 2 PREMIO DI RISULTATO 2022 DEL CSI PIEMONTE

OPZIONE EROGAZIONE MONETARIA (IMPORTI LORDI)

LIVELLO	PREMIO 2022	I° ELEMENTO	II° ELEMENTO
Q	1.753,74 €	649,50 €	1.104,25 €
1	1.598,81 €	604,32 €	994,49 €
2	1.457,67 €	524,25 €	933,41 €
3	1.348,83 €	470,01 €	878,82 €
4	1.290,15 €	451,93 €	838,22 €

OPZIONI WELFARE (IMPORTI LORDI)

LIVELLO	PREMIO 2022	I° ELEMENTO	II° ELEMENTO	II ELEMENTO: OPZIONE WELFARE MINIMA	II ELEMENTO: OPZIONE WELFARE 50%	II ELEMENTO: OPZIONE WELFARE 100%
Q	1.813,03 €	649,50 €	1.163,53 €	155 €	582 €	1.163,53 €
1	1.652,91 €	604,32 €	1.048,60 €	142 €	524 €	1.048,60 €
2	1.506,87 €	524,25 €	982,62 €	129 €	491 €	982,62 €
3	1.394,30 €	470,01 €	924,29 €	119 €	462 €	924,29 €
4	1.333,65 €	451,93 €	881,72 €	114 €	441 €	881,72 €

GA