

VERBALE DI ACCORDO

Addl, 23 dicembre 2025

Tra

CSI – Piemonte, nelle persone di Giovanni Rubino, Giovanni Lostrangio, Silvia Cristini, Andrea Marchisio e Manuela Albano, assistito dall'Ascom Torino nelle persone di Carlo Alberto Carpignano e Cristina Rossatto,

e

le R.S.U., a nome e per conto di tutti i dipendenti del CSI-Piemonte, nelle persone di Giorgio Borgiattino, Désirée Bua, Sonia Camandona, Giovanni Deorsola, Rossella Foriero, Andrea Freddo, Francesco Giurlanda, Corrado Pagnutti, Luca Prinzi, Lorena Rosiello, Luca Viarengo e Nicola Pietro Zucca, assistite dalla FILCAMS/CGIL, FISASCAT/CISL e UILTUCS/UIL, nelle persone rispettivamente di Germana Canali, Matteo Rossi e Cosimo Lavolta,

Premesso che:

- L'Assemblea dei Soci del CSI Piemonte del 19 dicembre 2024 ha approvato il Piano di Sviluppo per il triennio 2025 – 2027 denominata "Orizzonte 2027 – Linee Strategiche 2025-2027", che mette al centro il tema della trasformazione digitale e si propone di rafforzare il ruolo del CSI quale partner degli Enti per supportarli nel processo di transizione al digitale;
- Il Consorzio persegue tale Strategia attraverso l'innovazione continua di soluzioni e processi che prevedono il migliore utilizzo delle nuove tecnologie digitali a cominciare da Cloud, Intelligenza Artificiale Generativa e soluzioni di Cybersecurity;
- Punto centrale della Strategia del Consorzio è quello rappresentato dalla valorizzazione delle persone come dimostrato anche dal continuo investimento in formazione attraverso il Digital Campus e dall'attenzione costante verso i temi del benessere organizzativo;
- Nel corso degli anni il confronto tra Azienda, Rappresentanti dei Lavoratori e le rispettive rappresentanze sindacali è stato condotto in modo costruttivo e ha contribuito a porre le condizioni per lo sviluppo del Consorzio;
- In vista della scadenza del Contratto Integrativo Aziendale prevista per il 31 dicembre 2025, le Organizzazioni Sindacali (OO.SS) e le Rappresentanze Sindacali Unitarie dei lavoratori (R.S.U.) hanno presentato una "piattaforma" con richieste relative sia alla parte normativa che alla parte economica del Contratto Integrativo;

- Negli scorsi mesi si sono svolti una serie di incontri tra le parti, nel corso dei quali si è svolto un confronto che ha portato al progressivo avvicinamento delle diverse posizioni;

Tutto ciò premesso, le Parti, con riferimento al Titolo II, CAPO 1B del C.C.N.L. delle Aziende del Terziario del 30.07.2019, così come rinnovato in data 22.3.2024, approvano il seguente testo di Contratto Integrativo Aziendale che annulla e sostituisce il precedente.

1. Accordi su temi specifici

Le parti confermano la validità per il triennio 2026 – 2028 dei seguenti accordi sindacali, che disciplinano istituti specifici e costituiscono parte integrante del presente Contratto Integrativo Aziendale:

- Accordo sul lavoro agile del 20.11.2023;
- Accordo sul telelavoro del 1.7.2015;
- Accordo sui sistemi di videosorveglianza ex art. 4 L. 300/70 del 14.03.2025;
- Accordo in tema di sicurezza informatica del 18.11.2025;
- Accordo sullo sciopero nei servizi essenziali del 18.7.2024;
- Accordo per la cessione di ferie e permessi ex art. 24 D. Lgs. 151/15 del 3.10.2017;
- Accordo per l'implementazione del sistema di call recording del 19.10.2017.
- Accordo sulle entrate e uscite per motivi di salute del 3.10.2017, con le integrazioni riportate nel successivo art. 12.

2. 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 individuando le materie oggetto di informazione e quelle di negoziazione.

2.1 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;
- nell'ambito delle Commissioni richiamate nell'articolo successivo:
 - 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.

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.

2.2 Piano di Innovazione

Anche in relazione a quanto previsto dall'art. 55 del Decreto-legge 24.04.2017 n. 50 convertito dalla Legge 21.06.2017 n. 96, nonché ai sensi dell'art. 7 della Legge 15.5.2025 n. 76, le Parti convengono di definire un PIANO DI INNOVAZIONE che si basi sul confronto paritetico tra Azienda e Rappresentanti dei Lavoratori attraverso l'istituzione di Commissioni Tecniche dedicate ai seguenti ambiti:

1. Flessibilità del lavoro e miglioramento del rapporto vita – lavoro;
2. Certificazioni Professionali dei dipendenti e Formazione Cofinanziata;
3. Equità di Genere;
4. Impatti delle nuove tecnologie ed in particolare delle soluzioni di Intelligenza Artificiale generativa sull'organizzazione del lavoro;
5. Assicurazione Sanitaria Integrativa.

In aggiunta a quanto sopra indicato, le Parti confermano altresì l'istituzione delle seguenti Commissioni, per il cui funzionamento si rimanda a quanto previsto negli articoli o accordi dedicati:

- Commissione paritetica per l'esame delle richieste di Part Time (art. 9);
- Commissione paritetica per l'esame delle richieste di Telelavoro (Accordo sindacale del 1.7.2015);
- Commissione paritetica sulla reperibilità (art. 6);
- Commissione paritetica sul Premio di Risultato (art. 15.3).

2.2.1 Contesto di partenza, azioni partecipative e risultati attesi

Commissione Flessibilità

Con l'Accordo sul lavoro agile del 20.11.2023 (in scadenza al 31 dicembre 2025) è stata riconosciuta la possibilità di ricorso al lavoro agile per quasi tutti i dipendenti del Consorzio, con la sola eccezione dei telelavoratori e di coloro che svolgono attività in Presidio presso Clienti per cui è prevista la presenza *on site*.

L'Accordo del 20.11.2023 costituisce il punto di arrivo di un percorso che, a decorrere dal 2019, ha visto l'ampliamento della platea di fruitori della modalità di lavoro agile. In ogni caso, è stata anche mantenuta la possibilità di fruire del Telelavoro a domicilio secondo quanto previsto nell'Accordo Sindacale Aziendale del 1.7.2015.

Le Parti ritengono pertanto necessario proseguire nel triennio 2026 – 2028 con il monitoraggio ed il confronto per concordare aggiornamenti delle norme integrative aziendali in materia.

In particolare, in tema di telelavoro a domicilio, le Parti convengono di assegnare alla Commissione Paritetica i seguenti obiettivi:

- Aggiornamento dei profili professionali non compatibili con l'istituto;

- Aggiornamento dei criteri di rimborso forfettario per l'utilizzo lavorativo della connessione domestica dei telelavoratori.

L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori:

- andamento del tasso di assenteismo medio aziendale rispetto ai periodi pregressi;
- andamento del residuo feriale / permessi

Commissione Certificazioni Professionali -- Formazione Cofinanziata

Per quanto concerne le certificazioni professionali e la formazione cofinanziata, le Parti anche per il triennio 2026 – 2028 confermano il valore strategico dell'incremento del numero di dipendenti con certificazioni e del confronto sui Piani formativi cofinanziati. La Commissione monitorerà l'andamento degli istituti e avrà l'obiettivo di incrementare il numero di certificazioni professionali dei dipendenti di almeno il 5 % nel triennio di vigenza, rispetto all'attuale situazione, nonché di implementare, laddove possibile, il ricorso a forme di cofinanziamento della formazione aziendale.

L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori:

- numero di certificazioni professionali conseguite,
- numero di corsi attivati e relativi partecipanti.

La Commissione in oggetto acquisirà altresì le funzioni attribuite nel precedente Contratto Integrativo all'Osservatorio sulla qualificazione professionale, nel seguito riportate:

- presentazione dei piani formativi aziendali,
- comunicazione dei dati aziendali sull'erogazione della formazione professionale ed i dati relativi all'utilizzo degli eventuali sussidi,
- aggiornamenti sulle evoluzioni riferite ai nuovi profili professionali che dovranno essere attinenti alle figure professionali del settore ICT, per cui saranno dettagliate competenze tecniche, relazionali, gestionali, di esperienza professionale e sarà stabilito il percorso formativo minimo per accedere al profilo.

Commissione Intelligenza Artificiale

Rispetto all'introduzione delle nuove tecnologie basate sull'Intelligenza Artificiale Generativa, la Commissione avrà il compito di:

- offrire un contributo alla definizione della Road Map;
- contribuire alla definizione delle iniziative formative e di addestramento;
- monitorare il livello di diffusione interna e di adozione degli strumenti basati su AI.

L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori:

- il numero di dipendenti che utilizzano strumenti di AI,
- nonché la frequenza nell'utilizzo di tali strumenti da parte dei dipendenti.

Commissione Equità di Genere

Data l'importanza del tema della Equità di Genere, la Commissione è chiamata a:

- proporre iniziative di ulteriore miglioramento;
- monitorare l'andamento delle azioni intraprese, segnalando e analizzando eventuali casistiche.

L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori:

- dati riferiti alle fasce retributive medie per livello e genere;
- numero di interventi retributivi e di frequenza corsi di formazione per genere.

Commissione Assicurazione Sanitaria Integrativa

Le Parti convengono sull'importanza di approfondire tutti gli aspetti qualitativi e quantitativi di un sistema di Assicurazione Sanitaria Integrativa per i dipendenti del Consorzio. La Commissione preposta dovrà:

- avviare un'analisi del contesto e del fabbisogno della popolazione aziendale;
- effettuare l'analisi del mercato allo scopo di individuare i percorsi di attivazione delle coperture assicurative idonee e sostenibili per il Consorzio.

L'efficacia di tali interventi verrà misurata mediante i seguenti indicatori:

- il numero di dipendenti interessati dalla survey e il numero di riscontri ottenuti.

2.2.2 Schema organizzativo

Le n. 5 Commissioni tecniche sopra indicate sono composte in eguale numero da rappresentanti dell'impresa (F.O. Personale ed altre eventuali Funzioni aziendali) e da RSU.

Le Commissioni organizzeranno incontri con frequenza almeno trimestrale e per ogni incontro verrà redatto apposito verbale, condiviso telematicamente.

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

Nel caso in cui la Direzione aziendale 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.

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.

3. 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.

4. 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 Funzione Organizzativa, 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.

Criteri di rotazione e di utilizzo

L'assegnazione dei profili orari specifici avverrà in maniera avvicendata, 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, alle Funzioni Organizzative interessate, al numero relativo di lavoratori coinvolti, alla distribuzione dell'orario di 38 ore settimanali su 5 giorni lavorativi.

5. 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 mancata effettuazione della scelta entro i termini, si provvederà al pagamento delle quote.

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%

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 al di fuori dell'orario 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 una Commissione paritetica 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 Commissione.

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.

Nelle Funzioni Organizzative aziendali in cui sia coinvolto un numero di dipendenti che lo consenta, il suddetto periodo di non coinvolgimento in turni di reperibilità è definito in almeno due settimane.

In caso di intervento fisico effettivo o di intervento da remoto durante la reperibilità, intendendosi nel secondo caso l'effettuazione delle attività richieste da remoto, mediante connessione al sistema aziendale, 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 chiamata, presso il CSI o presso il cliente, l'intervento in presenza 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 intervento da remoto, il dipendente sarà tenuto a garantire la pronta connessione del proprio personal computer al sistema aziendale, al fine di procedere con l'intervento necessario entro mezz'ora dalla chiamata.

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 3,20 euro lordi;
- indennità oraria di reperibilità domenicale/festiva pari a 4,00 euro lordi;
- indennità d'intervento telefonico diurno pari a 12,00 euro lordi e indennità d'intervento telefonico notturno (fascia oraria dalle 24,00 alle 06,00) pari a 18,00 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 in presenza e da remoto è considerato a tutti gli effetti lavoro straordinario e, pertanto, retribuito con le relative maggiorazioni.

Le parti convengono inoltre di riconoscere un incremento delle indennità orarie di reperibilità pari al 25% qualora il coinvolgimento del dipendente nel turno di reperibilità avvenga per motivi di servizio, non imputabili ad esigenze di ripianificazione dei colleghi in turno, e sia comunicato all'interessato con un preavviso inferiore alle 48 ore dall'inizio del turno.

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, con eventuali aggiornamenti secondo quanto stabilito all'articolo 13.

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 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:

Fascia Oraria	Maggiorazione
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 158 e 133 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 e Novara), 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 13% 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 13% 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:

- o la durata della trasferta deve essere superiore alle 4 ore (viaggio incluso);
- o 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: 12 €;
- nell'ambito della Regione, al di fuori dell'ambito Provinciale sopra specificato: 20 €;
- nell'ambito del territorio nazionale, al di fuori della Regione Piemonte: 30 €.

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, Terdobbiato, Tornaco, Trecate, Vespolate, Vicolungo.

Per quanto riguarda la regolamentazione delle trasferte estere, si confermano gli importi delle indennità nel seguito riportati:

- 30 euro lordi giornalieri, per i paesi rientranti nella UE/SEE;
- 45 euro lordi giornalieri, per gli altri paesi esteri.

I rimborsi dei pasti effettuati durante le trasferte all'estero potranno avvenire entro il limite massimo di euro 75.

Si precisa che non vengono considerate trasferte, ai fini delle suddette indennità, gli spostamenti dei dipendenti verso i "presidi" assegnati come luogo di lavoro abituale.

11. Formazione

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

L'Azienda si impegna ad erogare ad ogni dipendente mediamente tre giorni all'anno di formazione, di cui almeno un giorno di formazione specialistica.

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*.

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.

Le Parti convengono che tutti i dipendenti potranno utilizzare sino ad un massimo di 6 ore delle 12 ore di permesso retribuito a disposizione per entrate e uscite per motivi di salute, di cui all'*Accordo sulle entrate e le uscite di lavoro* del 3.10.2017, per giustificare assenze durante la fascia di compresenza per l'effettuazione di visite mediche, previa presentazione di certificazione medica comprovante ed esaurimento dei permessi retribuiti dell'anno precedente.

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), a partire dal 1 gennaio 2023, è definito nella misura di 1,00 euro a pasto.

Per quanto riguarda i lavoratori in presidio presso sedi di Enti Clienti e/o nei casi in cui non sia possibile fruire del pasto presso la struttura del Cliente e/o presso la mensa di CSI, viene confermata la corresponsione di un buono pasto il cui valore viene definito nella medesima misura di quello riconosciuto ai dipendenti di Regione Piemonte, e che quindi potrà essere rivisto nel corso del periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale.

14. Previdenza integrativa

E' confermato il carattere alternativo del Fondo MULTIFOND rispetto al Fondo di Previdenza Integrativa previsto per le Aziende del Terziario (Fonte).

Il contributo a carico Azienda in caso di devoluzione di quote retributive ai suddetti Fondi viene previsto nella misura del 2%.

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:

- viene corrisposto integralmente se realizzato un valore annuo della produzione superiore ad € 134.000.000,00
- per i dipendenti che non risultino in forza al momento dell'erogazione, verrà corrisposto pro quota a condizione che abbiano lavorato almeno sei mesi nell'anno di riferimento e che abbiano interrotto il rapporto lavorativo per pensionamento;

Secondo elemento:

- viene calcolato solo se realizzato un valore della produzione annuo superiore ad € 152.000.000,00;
- viene corrisposto in misura correlata al livello di raggiungimento dei parametri, obiettivi e pesi prestabiliti nell'Allegato 1;
- 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 3 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 3;

- per i dipendenti che non risultino in forza al momento dell'erogazione, verrà corrisposto pro quota in forma monetaria, a condizione che abbiano lavorato almeno sei mesi nell'anno di riferimento e che abbiano interrotto il rapporto lavorativo per pensionamento.

Nell'Allegato 2 si riportano quindi 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.

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 e fruizione dei servizi welfare derivanti dall'opzione verranno definite dalle parti nell'ambito della Commissione tecnica di cui all'articolo seguente.

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, Multifond, 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, l'attivazione del portale Welfare fornito da un soggetto terzo per il periodo di riferimento presuppone l'esperimento di una procedura comparativa: in caso di eventuale ritardo nel perfezionamento della predetta procedura, entro il mese di maggio dell'anno di riferimento 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 comparativa.

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.

15.3 Commissione paritetica per il Premio di Risultato

Le parti confermano l'istituzione di una Commissione paritetica per il monitoraggio dell'andamento del Premio di Risultato e che la Commissione, in caso di significativi cambiamenti del contesto di riferimento, potrà convocare le Parti per l'elaborazione e la definizione delle necessarie modifiche alla disciplina del Premio.

La suddetta Commissione potrà altresì riunirsi per definire le modalità operative per la prenotazione e fruizione dei servizi welfare derivanti dall'opzione welfare esercitata dai dipendenti.

16. Somministrazione di manodopera a tempo determinato

A parziale modifica di quanto previsto dall'art. 73 del CCNL TDS, le Parti convengono che l'utilizzo complessivo dei contratti di somministrazione a tempo determinato non potrà superare il 10% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

Restano ferme le tipologie che il suddetto articolo esclude dal presente limite.

17. Durata e disposizioni finali

Il presente accordo ha validità triennale, con decorrenza dal 1.1.2026 al 31.12.2028

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.

ALLEGATO 1 - CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CSI - PIEMONTE 2026 - 2028

PARAMETRI SECONDO ELEMENTO PREMIO DI RISULTATO CSI 2026 - 2028

CATEGORIA	PARAMETRO	DETTAGLIO	OBIETTIVO	PESO
ECONOMICI	VALORE DELLA PRODUZIONE PER ADDETTO	Valore produzione / organico medio annuo	VALORE => Valore definito annualmente	20
	CONGUAGLIO ENTI ESENTI	Conguaglio = Corrispettivi effettivi - corrispettivi a tariffa	VALORE <= Valore indicato nel Piano di Attività annuale	10
PRODUTTIVITA'	INCIDENZA COSTI GENERALI	(Totale costi generali - IVA indebitabile costi generali - Ricavi e proventi vari) / Ricavi commerciali	% <= % indicata nel Piano di Attività annuale	20
	GODIMENTO FERIE E PERMESSI	Differenza in giornate tra maturato e fruito (dato aziendale esclusi Dirigenti)	Da definire annualmente	20
SVILUPPO	PROGETTI E SERVIZI NON IN CONTINUITA'	Ricavi corrispondenti ad offerte classificate come "Progetti e Servizi non in continuità"	Valore corrispettivo a tariffa => Valore indicato nel Piano di Attività annuale	15
	DIFFUSIONE PIATTAFORME	N. soggetti utilizzatori medi per piattaforma / servizio infrastrutturale	Numero => Numero indicato nel Piano di Attività annuale	15

ALLEGATO 2 - CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE CSI - PIEMONTE 2026 - 2028

IMPORTI PREMIO DI RISULTATO 2026 - 2028

Premio 2026 (opzione cash)

LIVELLO	1° ELEMENTO	2° ELEMENTO	PDR 26
Q	649,50 €	1.214,65 €	1.864,14 €
1	604,32 €	1.094,53 €	1.698,85 €
2	524,25 €	1.025,80 €	1.550,05 €
3	470,01 €	964,78 €	1.434,79 €
4	451,93 €	920,25 €	1.372,18 €

Premio 2027 e 2028 (opzione cash)

LIVELLO	1° ELEMENTO	2° ELEMENTO	PDR 27-28
Q	649,50 €	1.286,15 €	1.935,64 €
1	604,32 €	1.159,53 €	1.763,85 €
2	524,25 €	1.085,30 €	1.609,55 €
3	470,01 €	1.019,78 €	1.489,79 €
4	451,93 €	972,75 €	1.424,68 €

Premio 2026 (opzione welfare)

LIVELLO	1° ELEMENTO	2° ELEMENTO	PDR 26	Opzioni welfare 2° elemento		
				20%	50%	100%
Q	649,50 €	1.276,02 €	1.925,52 €	255,20 €	638,01 €	1.276,02 €
1	604,32 €	1.150,54 €	1.754,85 €	230,11 €	575,27 €	1.150,54 €
2	524,25 €	1.076,74 €	1.600,99 €	215,35 €	538,37 €	1.076,74 €
3	470,01 €	1.011,85 €	1.481,86 €	202,37 €	505,93 €	1.011,85 €
4	451,93 €	965,28 €	1.417,21 €	193,06 €	482,64 €	965,28 €

Premio 2027 e 2028 (opzione welfare)

LIVELLO	1° ELEMENTO	2° ELEMENTO	PDR 27 - 28	Opzioni welfare 2° elemento		
				20%	50%	100%
Q	649,50 €	1.347,52 €	1.997,02 €	269,50 €	673,76 €	1.347,52 €
1	604,32 €	1.215,54 €	1.819,85 €	243,11 €	607,77 €	1.215,54 €
2	524,25 €	1.136,24 €	1.660,49 €	227,25 €	568,12 €	1.136,24 €
3	470,01 €	1.066,85 €	1.536,86 €	213,37 €	533,43 €	1.066,85 €
4	451,93 €	1.017,78 €	1.469,71 €	203,56 €	508,89 €	1.017,78 €

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Civ", "A", "ma", and various other signatures.