

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

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il giorno 5 giugno 2025 sono presenti per SCR Piemonte:

Il Direttore Generale Egidio BIANCHINI

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

Le R.S.A.:

Davide CERASO

Fabio MAURINO

nonché, per le Organizzazioni Sindacali:

FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI

FISASCAT CISL Stefania ZULLO

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

PREMESSO CHE:

Le parti hanno sottoscritto:

- il 7 marzo 2022 un accordo in materia di smaltimento di ferie e di fruizione dei permessi nell'ottica di recuperare efficienza nella gestione e organizzazione delle risorse umane, a partire dalla riduzione del costo dei ratei per ferie maturate e non godute;
- in data 1° agosto 2022 un primo accordo integrativo aziendale, così come previsto dall'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio Filcams CGIL Fisascat Cisl e UILTuCS, per l'istituzione di un sistema premiante per i dipendenti per l'anno 2022;
- in data 10 febbraio 2023 un accordo in materia di lavoro agile;
- in data 24 marzo 2023 un accordo in materia di progressioni interne nel quale è stata operata una prima revisione complessiva degli accordi stipulati nel tempo, risolvendo gli accordi sindacali del 8.07.2011, 1.04.2014 e 2.07.2019;
- il 31 maggio 2023 un ulteriore accordo in materia di gestione del personale;
- in data 25 giugno 2023 un verbale di accordo sindacale ex art. 1 comma 182 e ss legge 208/15 ed art. 51 d. lgs. 81/15 riguardante un sistema premiante per i dipendenti relativamente all'anno 2023;


- in data 14 giugno 2024 un ultimo verbale di accordo sindacale ex art. 1 comma 182 e ss legge 208/15 ed art. 51 d. lgs. 81/15 riguardante un sistema premiante per i dipendenti relativamente all'anno 2023.


DATO ATTO CHE:

- 1) le Parti intendono consolidare l'assetto complessivo delle relazioni sindacali proseguendo nello sviluppo delle trattative in un clima di reciproco confronto;
- 2) è obiettivo comune favorire politiche d'intervento di rilevanza sociale attraverso un più proficuo utilizzo degli istituti contrattuali e di legge e ciò pur nel complesso scenario operativo della società quale partecipata pubblica con personale soggetto a diritto privatistico;
- 3) si è concordemente deciso di procedere per l'anno 2025 alla stipula di un accordo integrativo aziendale così come previsto dall'art. 12 del CCNL per i dipendenti da aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi sottoscritto da Confcommercio Filcams CGIL Fisascat Cisl e UILTuCS;
- 4) in data 17 marzo 2025 il Consiglio di Amministrazione della società ha adottato il Piano degli Obiettivi per il triennio 2025-2027, nel cui ambito è stato previsto di portare ad ulteriore sviluppo il sistema premiante per le fasce impiegatizie e per i quadri istituito nel 2022 e riproposto nel 2023 e 2024.

TUTTO CIÒ CONSIDERATO SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1 PREMIO DI RISULTATO

In attuazione dell'art. 12 Sezione I Titolo I del CCNL e del Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993, viene istituito un *premio di risultato* strettamente correlato al raggiungimento dell'obiettivo concordato di incremento dell'efficienza. Il premio altrimenti denominato per obiettivi è direttamente e sistematicamente correlato all'incremento di efficienza e, pertanto, l'eventuale erogazione ne costituisce salario variabile ed è relativo all'anno 2025. 

Muovendo dagli obiettivi societari forniti da Regione Piemonte con D.G.R. n. 32-661-2024/XII del 23/12/2024, per l'anno 2025 le parti convengono sulla necessità di migliorare i tempi di pagamento - e, per conseguenza, l'intero processo che precede l'effettiva liquidazione delle fatture passive - al fine di ridurre i tempi di pagamento senza aggravio degli oneri finanziari aziendali; in particolare, con riferimento all'esercizio 2025 l'indicatore di tempestività dei pagamenti non deve superare lo zero; i valori degli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari al 90% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2025. 

Le parti, pertanto, convengono che il parametro di efficienza sia fissato nel **“Efficientamento del processo di spesa al fine di ridurre i tempi di pagamento senza aggravio degli oneri finanziari aziendali.”** In particolare, l'indicatore di tempestività dei pagamenti non deve superare lo zero: i valori degli indicatori devono essere calcolati su un volume di pagamenti almeno pari al 90% dell'ammontare dell'importo dovuto delle fatture ricevute nell'anno 2025 (con scadenza pagamento entro il 31.12.2025).

Si segnala che per l'anno 2024 l'ITP registrato sulla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC) ammonta a n. 7,45 gg sul 100% dell'ammontare dell'importo dovuto. L'individuazione di un $ITP \leq 0$, come declinato da Regione Piemonte, rappresenta pertanto non solo un parametro incrementale, ma anche un obiettivo sfidante. Esso introduce, inoltre, un ulteriore elemento per incentivare la leadership e l'allineamento agli obiettivi strategici della società, in direzione di un sistema di Management by Objectives (MBO) per i dipendenti.

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

L'ammontare del premio si concorda sia pari a **euro 1.366 lordi** (rapportato al IV livello contrattuale), a seconda degli effettivi risultati e sulla scorta di quanto indicato al successivo punto D. Area obiettivi.

A. Parametro incrementale

Quale parametro di efficienza si conviene di prendere a riferimento:

- a) Efficientamento del processo di spesa ($ITP \leq 0$ su un volume di pagamenti almeno pari al 90% dell'importo delle fatture di competenza nell'anno 2025 - scadenza pagamento entro il 31.12.2025) - così come peraltro declinato quale obiettivo per l'esercizio 2025 dalla Regione Piemonte con propria deliberazione n. 32-661-2024/XII del 23/12/2024 - secondo la parametrizzazione di seguito riportata:

Fascia	Indice Tempi di pagamento	Riconoscimento del premio in % (quota parte come da successivo punto D. a. 20%).
1	$ITP \leq 0$	100%
2	$ITP > 0$	0%

Si precisa che sospendono validamente i termini di pagamento sulla Piattaforma dei Crediti Commerciali (PCC), risultanti da contratti, atti, documenti corrispondenza i seguenti casi:

- contenzioso in sede giudiziaria;
- contestazione in sede stragiudiziale,
- adempimenti normativi;

- verifica di conformità volta a conseguire l'attestazione di regolare esecuzione del contratto.

Detta casistica è utile a giustificare la sospensione in caso di Audit della Commissione Europea.

B. Schema a Interruttore

Si precisa inoltre che nessun importo a titolo di premio verrà erogato nel caso di raggiungimento di un risultato negativo di bilancio, con utile uguale o inferiore a zero: l'erogazione del premio aziendale è dunque subordinata all'assenza di perdite finanziarie nel bilancio del 2025.

C. Erogazione del premio

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

Riparametrizzazione livelli				
V livello	III livello	II livello	I livello	Quadro
€ 1.234,86	€ 1.550,41	€ 1.721,16	€ 1.857,76	€ 1.945,18

Il premio, se dovuto, verrà erogato in un'unica soluzione a consuntivo, previa verifica dei risultati raggiunti, con la retribuzione del mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui il premio si riferisce (erogazione nell'anno 2026) e/o con la messa a disposizione del credito su piattaforma welfare. In caso di ritardo nell'erogazione, SCR si impegna a comunicarlo alle RSA entro i 30 giorni precedenti.

- 2) Le Parti intendono consensualmente qui definire l'importo del P.d.R. spettante in ragione annua complessivo e comprensivo di ogni incidenza (già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); pertanto detto premio non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere. Le Parti convengono, inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2120 c.c., 2° comma, che lo stesso non sarà utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto.

- 3) Il premio di risultato sarà corrisposto ai dipendenti in forza al momento della sua erogazione e verrà correlato ai mesi di servizio effettivamente prestati nel corso dell'anno di riferimento.

La frazione di mese superiore o uguale ai 15 giorni è considerata mese intero.

Il premio non sarà corrisposto per i periodi di assenza non retribuita e aspettative non retribuite.

Per i lavoratori che lavorano con contratto part-time, l'ammontare del premio di risultato dovrà essere commisurato all'orario di lavoro previsto da tale contratto. Verrà altresì corrisposto ai dipendenti cessati che hanno lavorato da 6 a 12 mesi nel corso dell'anno di riferimento per tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati.

D. Area obiettivi

Gli obiettivi sono come di seguito suddivisi.

- a. **Efficientamento del processo di spesa:** si stabilisce che al raggiungimento del relativo parametro spetta ai lavoratori il **20% del premio di produzione** fatto salvo quanto previsto al punto B. Schema a interruttore.
- b. **Obiettivo Ferie:** nel presupposto che è essenziale il rispetto delle norme anche di rilievo costituzionale che tutelano il diritto/dovere del lavoratore alla fruizione delle ferie, il recupero delle energie psico-fisiche del lavoratore e la tutela della salute, il **30% del premio di produzione** è erogato in relazione al consumo collettivo delle ferie residue alla data del 31.03.2025:

Ferie 2023 scadenza 30.06.2025	Ferie 2024 scadenza 31.12.2024	Ferie 2024 scadenza 30.06.2026	Ferie 2025 scadenza 31.12.2025 già maturate	Ferie 2025 scadenza 31.12.2025 da maturare	Ferie 2025 scadenza 30.06.2027 da maturare	TOTALE
106,71	229,92	745,75	418,49	252	1152	2904,87

secondo la seguente articolazione:

Residuo ferie al 12 gennaio 2026	% di premio erogato
≤2300	100%
2299 ÷ 2200	80%
2199 ÷ 2100	60%
2099 ÷ 2000	40%
1999 ÷ 1900	20%
≤1899	0%

È compito della Funzione preposta alla gestione delle Risorse Umane fornire la relativa rendicontazione.

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

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

2 PREMI ED EROGAZIONE

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

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

- a. **Efficientamento del processo di spesa al fine di ridurre i tempi di pagamento senza aggravio degli oneri finanziari aziendali.**

3 WELFARE AZIENDALE: DESTINAZIONE PREMIO DI RISULTATO

Le Parti convengono ulteriormente in merito all'opzione di conversione in servizi di welfare aziendale di tutto o di parte del premio individualmente spettante alle lavoratrici e ai lavoratori; in tal senso, la società valuterà la prosecuzione del servizio reso dalla piattaforma informatica Welfare Edenred sulla base della percentuale di destinazione del premio nel biennio pregresso (ove $\geq 15\%$).

4 CRAL REGIONE PIEMONTE

S.C.R. Piemonte S.p.A. anche per l'anno 2024 ha aderito al Circolo Ricreativo Assistenziale Lavoratori della Regione Piemonte (CRAL Regione Piemonte); in questo senso si è impegnata a corrispondere per ogni dipendente la quota pro capite di € 150,00 versando al CRAL l'importo pari ad Euro 10.650.00= per attività di carattere assistenziale e previdenziale, sviluppo delle attività culturali, formative, ricreative, turistiche e sportive.

Entro il mese di gennaio dell'anno successivo la Funzione preposta alla gestione delle risorse umane fornirà rendicontazione e relazione alle RSU e alla società relativamente all'attività svolta.

5. DISPOSIZIONI FINALI

Il presente Accordo ha carattere transitorio e, pertanto, ha validità dalla data della sua sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025, fatto salvo quanto previsto in tema di erogazione per il 2026.

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

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

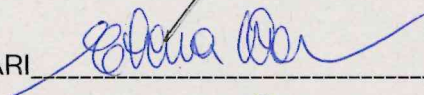
Letto, accettato e sottoscritto.

Torino, li 5 giugno 2025

Il Direttore Generale Egidio BIANCHINI



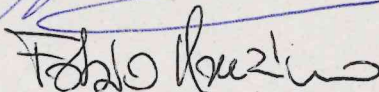
Il Responsabile Elena CLARI



RSA Davide CERASO

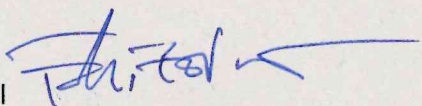


RSA Fabio MAURINO



Organizzazioni Sindacali

FILCAMS CGIL Fabrizio NICOLETTI



FISASCAT CISL Stefania ZULLO

