

**Ipotesi di Accordo Integrativo di secondo livello tra
Sistema Servizi Piemonte Cisl S.r.l. (SSP CISL SRL)**

Fisascat CISL Piemonte

Felsa CISL Piemonte

In data 23/01/2026, in Torino, presso la sede di Sistema Servizi Piemonte Cisl S.r.l. (di seguito, per brevità, "SSP CISL SRL"), in Via Sant'Anselmo n. 11, si sono incontrati:

- **Sistema Servizi Piemonte Cisl S.r.l.**, rappresentata da Bruna Tomasi Cont e Domenico Lo Bianco;
- **Fisascat Cisl Piemonte**, rappresentata da Cristiano Montagnini, Olga Longo, Alessandro Lotti, Patrizia Bellini e Giovanni Pulzella;
- **Rsa**, Rappresentata da Cristina Voto;
- **Felsa Cisl Piemonte**: rappresentata da Calogero Palma.

Al fine di definire il presente accordo integrativo aziendale, si premette quanto segue:

Premesse

- a) SSP CISL SRL opera nel settore dei servizi di assistenza fiscale promossi dalla CISL Regione Piemonte.
- b) La Società riconosce l'esigenza di promuovere strumenti di partecipazione dei propri collaboratori agli obiettivi organizzativi e individuali individuati dalla CISL, valorizzando il contributo professionale e responsabile delle operatrici e degli operatori dei servizi CISL.
- c) La Società applica ai propri dipendenti il **CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi**.
- d) Le Parti condividono l'obiettivo di avviare un **sistema di Welfare aziendale** strutturato, nell'ambito di un percorso di salario variabile concordato e monitorato congiuntamente.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

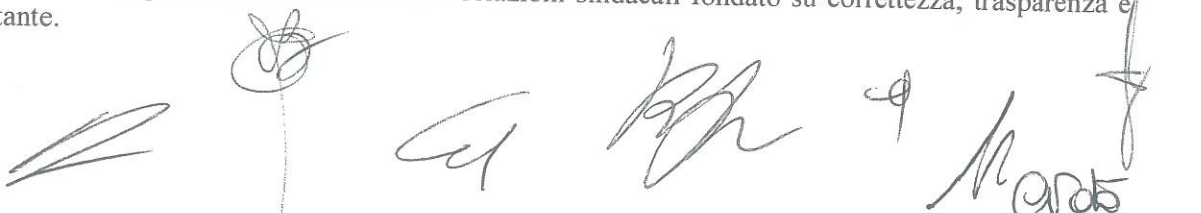
RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, ovvero la **SSP**, le **RSA** e le **Strutture Territoriali**, assistite dalla **Fisascat/Felsa** nelle articolazioni territoriale e regionale, riconoscono che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un elemento fondamentale per il miglioramento del clima aziendale, la sostenibilità dell'impresa e le condizioni di lavoro.

Il presente Accordo conferma la volontà delle Parti di mantenere relazioni sindacali improntate alla collaborazione, al rispetto reciproco e alla partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori, favorendo un confronto costante nel rispetto delle rispettive autonomie e responsabilità.

DIRITTI DI INFORMAZIONE

Le Parti riconoscono l'importanza di un sistema di relazioni sindacali fondato su correttezza, trasparenza e confronto costante.



Handwritten signatures of the parties involved in the agreement, including representatives of SSP CISL SRL, Fisascat Cisl Piemonte, and Felsa Cisl Piemonte.

La Società si impegna a garantire un flusso informativo periodico nei confronti delle RSA, finalizzato a favorire momenti di confronto sulle principali scelte organizzative e gestionali aventi riflessi sulle condizioni di lavoro e sull'occupazione.

In caso di processi di riorganizzazione aziendale che possano comportare impatti sull'occupazione, la Società fornirà alle RSA un'adeguata informazione preventiva.

La Società si impegna, in ogni caso, a convocare **almeno due incontri annuali** con le RSA, di norma nei mesi di **luglio e dicembre**, nonché ulteriori incontri su richiesta motivata di una delle Parti.

PARI OPPORTUNITA' E TUTELE PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

In conformità ai principi della Costituzione Italiana e al **D.Lgs. 198/2006**, le Parti riconoscono la **parità di genere**, il rispetto delle diversità e la non discriminazione, quali valori fondamentali dell'organizzazione aziendale.

La Società si impegna a promuovere un **ambiente di lavoro inclusivo** e politiche di **conciliazione tra vita privata e lavoro**. Tali tematiche potranno essere oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali aziendali, anche con riferimento all'organizzazione del lavoro.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 24 del **D.Lgs. 80/2015**, la Società introduce le seguenti misure di miglior favore per le lavoratrici e i lavoratori vittime di violenza di genere:

- riconoscimento di **3 mesi di congedo retribuito aggiuntivo**, a proprio carico, in aggiunta ai 3 mesi previsti dalla normativa vigente, previa richiesta scritta e idonea certificazione, rilasciata dai Servizi Sociali, dai Centri Antiviolenza o dalle Case Rifugio, e previa fruizione delle ferie e dei permessi maturati;
- valutazione prioritaria di eventuali richieste di **trasferimento**, anche temporaneo, o di **modifica dell'orario di lavoro** da tempo pieno a tempo parziale, compatibilmente con le esigenze organizzative;
- possibilità di concessione di **aspettativa non retribuita** fino a un massimo di **12 mesi**, a fronte di idonea certificazione;
- riconoscimento di **permessi retribuiti** in caso di convocazioni documentate dell'Autorità Giudiziaria relative ai procedimenti connessi.

CLAUSOLA – CONFRONTO SU OCCUPAZIONE, STABILIZZAZIONE E WELFARE

Le Parti, nel rispetto delle reciproche prerogative e nell'ambito delle relazioni sindacali aziendali, convengono di attivare un **tavolo di confronto periodico**, con cadenza almeno annuale, finalizzato a:

a) **Monitorare l'andamento occupazionale aziendale**, con particolare riferimento all'utilizzo dei rapporti di lavoro stagionali e a termine, e **valutare la possibilità di definire percorsi di progressiva stabilizzazione** del personale, in coerenza con le esigenze organizzative, produttive ed economico-finanziarie dell'Azienda;

b) **Analizzare l'andamento economico, produttivo e reddituale della Società**, al fine di **valutare un eventuale incremento del valore dei buoni pasto** e/o di altri strumenti di welfare aziendale, subordinatamente ai risultati conseguiti.



Le Parti convengono che il confronto di cui alla presente clausola costituisce **impegno al dialogo e alla verifica congiunta**, senza configurare automatismi né obblighi immediati di assunzione o di incremento dei trattamenti economici, che resteranno comunque subordinati agli esiti del confronto e alle decisioni aziendali.

La Società si impegna nel mese di febbraio 2026 alla trasformazione del contratto di n° 7 attuali dipendenti in somministrazione, in contratto a tempo indeterminato Staff-Leasing;

Art. 1 – Ambito di applicazione

Il presente accordo si applica a tutti i dipendenti di SSP CISL Piemonte, nonché ai lavoratori somministrati che abbiano maturato almeno otto (8) settimane di servizio, anche non continuative, e un orario minimo settimanale di sedici (16) ore.

Art. 2 – Premio di risultato

È istituito un **premio di risultato** correlato al raggiungimento di indicatori misurabili e verificabili di:

- produttività;
- qualità;
- disponibilità;
- efficienza;
- innovazione.

Le risorse destinate al premio rientrante nel Welfare aziendale sono quantificate in un budget complessivo lordo massimo pari a euro 40.000,00, e comunque non superiore a euro 350,00 lordi per ciascun dipendente.

Art. 3 – Parametri generali di erogazione

3.1 Indennità di disponibilità

È riconosciuta un'indennità pari a **euro 60 lordi**, finalizzata a incentivare la continuità della prestazione. La percentuale di assenze non potrà superare l'8% delle ore lavorabili secondo l'orario contrattuale.

Non concorrono al computo delle assenze:

ferie, permessi retribuiti, riduzioni orarie, festività ed ex festività, maternità obbligatoria e facoltativa, infortunio, ricovero ospedaliero, permessi sindacali.

Art. 4 – Obiettivi e criteri di valutazione dei settori di servizio

4.1 Obiettivo 730

Il premio si compone di:

a) Produttività individuale, (rapporto numero pratiche su ore dedicate).

- oltre il 100% Euro 160
- tra 80% e 100% Euro 120
- tra 50% e 80% Euro 60
- tra 0% e 50% Euro 0

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'G', a signature that looks like 'S', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'G', a signature that looks like 'M', and a signature that looks like 'G'. There are also some smaller initials scattered around.

b) Incremento numerico delle pratiche per sede

- incremento 1% - 5%: Euro 40,00
- incremento oltre 5%: Euro 80,00

4.2 Obiettivi Colf/Badanti, Successioni, SAPI

Gli obiettivi sono determinati sull'incremento dei ricavi del servizio su base provinciale.

A) Obiettivo Colf/Badanti – Premio complessivo euro 240

- Crescita da meno 3% a 0% Euro 100
- crescita da 0% fino al 5% Euro 120
- crescita dal 5% fino al 10% Euro 180
- crescita oltre il 10% Euro 240

B) Obiettivo Successioni – Premio complessivo euro 240

- Crescita da meno 3% a 0% Euro 100
- crescita da 0% fino al 5% Euro 120
- crescita dal 5% fino al 10% Euro 180
- crescita oltre il 10% Euro 240

C) Obiettivo SAPI – Premio complessivo euro 240

- Crescita da meno 3% a 0% Euro 100
- crescita da 0% fino al 5% Euro 120
- crescita dal 5% fino al 10% Euro 180
- crescita oltre il 10% Euro 240

Art. 5 – Personale indiretto

Il personale indiretto concorre alla maturazione del premio secondo i seguenti criteri:

Accoglienze

- Premio correlato all'importo medio erogato ai dipendenti fino a un massimo di euro 150.

Amministrazione

- Riconoscimento pari alla media del premio erogato a livello regionale.

Call Center

- Riconoscimento pari alla media del premio erogato a livello regionale.

Responsabili territoriali (a tariffe invariate)

- crescita ricavi fino al 5% Euro 250,00
- crescita ricavi dal 5% fino al 10% Euro 300,00
- crescita oltre il 10% Euro 350,00

Ces
el G f
R
h
eloto

Responsabili di sede

Viene riconosciuta un'indennità ai responsabili di sede secondo le seguenti fasce:

- **1 Postazione** Euro 20
- **2 Postazioni** Euro 40
- **3 Postazioni** Euro 60
- **4 Postazioni** Euro 80
- **Oltre 5 Postazioni** Euro 100

Art. 6 Figure apicali

Premio pari al triplo della media erogata su base regionale.

– Polifunzionalità e multisede

Per gli operatori polifunzionali o operanti su più sedi, il premio verrà calcolato mediante ponderazione delle ore effettivamente dedicate a ciascuna sede.

Art. 7 – Trattamento economico in caso di malattia

A integrazione del CCNL, il trattamento economico di malattia è riconosciuto fino a un massimo di **210 giorni (7 mesi)** complessivi.

Art. 8 – Aspettativa per malattia grave

In caso di patologie gravi documentate da specialisti del SSN:

- il periodo di aspettativa retribuita è integrato fino a **90 giorni aggiuntivi**;
- è possibile richiedere ulteriori periodi di aspettativa non retribuita fino a guarigione clinica, entro un limite massimo complessivo di **13 mesi**.

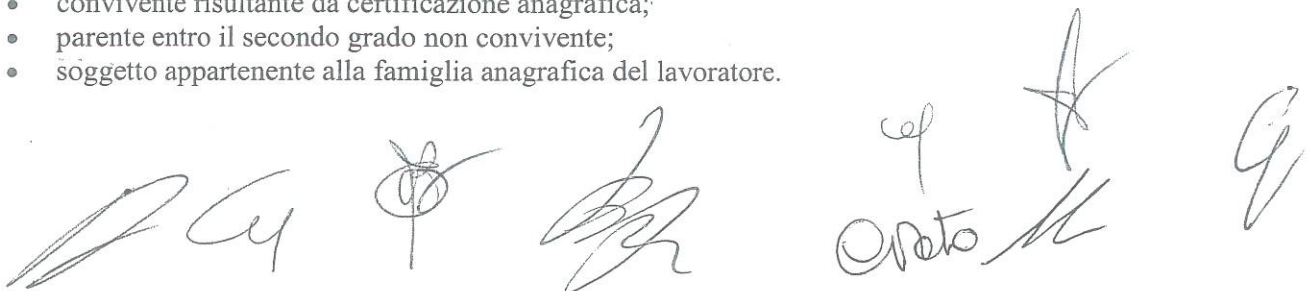
Art. 9 – Permessi retribuiti per cura dei figli

La Società riconosce **2 giorni lavorativi annui retribuiti**, frazionabili in mezza giornate, per esigenze documentate di cura di figli fino a 14 anni.

Art. 10 – Permessi per gravi infermità e lutto

Sono riconosciuti **5 giorni lavorativi complessivi** in caso di infermità e/o di decesso del:

- coniuge, anche legalmente separato;
- convivente risultante da certificazione anagrafica;
- parente entro il secondo grado non convivente;
- soggetto appartenente alla famiglia anagrafica del lavoratore.

The image shows six handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: 1. A signature that appears to be 'Pa'. 2. A signature that appears to be 'P'. 3. A signature that appears to be 'R'. 4. A signature that appears to be 'Orto'. 5. A signature that appears to be 'M'. 6. A signature that appears to be 'G'.

ART. 11 - Buono pasto

A decorrere dal 1° gennaio 2026, la Società si impegna ad incrementare il valore nominale del buono pasto, portandolo da euro 6,00 a euro 7,00, con applicazione nei confronti di tutto il personale dipendente e somministrato.

Le Parti concordano di incontrarsi in successiva sede al fine di verificare l'andamento della misura e valutare un eventuale adeguamento dell'importo del buono pasto, anche in relazione all'evoluzione del contesto economico e contrattuale di riferimento.

Art. 12 – Previdenza complementare

La Società riconosce la funzione integrativa della previdenza complementare e si impegna a:

- fornire, all'atto dell'assunzione, adeguata informazione sui Fondi Fon.Te e Fondo Cisl;
- consentire l'adesione anche ai lavoratori stagionali con rapporto di durata non inferiore a tre mesi, nel rispetto degli statuti dei fondi.

Art. 13 - Dichiarazioni gratuite

La società riconosce a tutti i dipendenti diretti e somministrati in forza nel periodo della campagna fiscale numero 5 dichiarazioni 730 gratuite compresa la propria.

Art. 14– Modalità e tempi di erogazione del premio

Il premio sarà liquidato nel **mese di Aprile**.

Le somme saranno utilizzabili tramite apposite piattaforme welfare.

Il lavoratore dovrà comunicare entro il 30 marzo la volontà di ricevere il premio sottoforma di riconoscimento economico in busta paga o di conferire l'importo spettante alla previdenza complementare.

Art. 15 – Durata e validità

Il presente accordo ha **validità** sino al **31 dicembre 2028**.

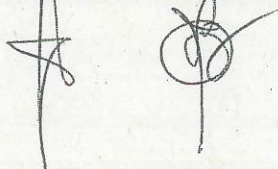
Entro tale data le Parti si incontreranno per valutarne i risultati e definirne le modalità di eventuale rinnovo.

La presente Ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione dei lavoratori

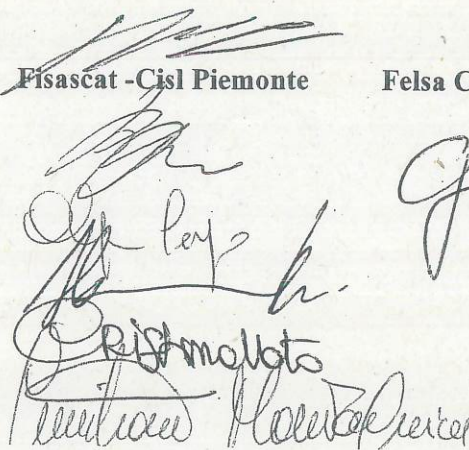
Letto, confermato e sottoscritto.

TORINO, 21/04/2026

SSP CISL PIEMONTE



Fisascat - Cisl Piemonte



Felsa Cisl Piemonte

