

VERBALE DI ACCORDO ISTITUTIVO DI UN SISTEMA PREMIALE INCENTIVANTE

tra

Centro congressi Torino Incontra – Azienda Speciale della CCIAA di Torino, nella persona del direttore Guido Bolatto (di seguito l'“Azienda Speciale”)

e

Le RSA, nella persona del Sig. Davide Fenoglio per FILCAMS-CGIL e della Signora Maria Mauro per FISASCAT-CISL

Premesso che

- è stato raggiunto accordo in data odierna nel quale l'“Azienda Speciale” si è, tra l'altro, impegnata a negoziare un'intesa volta a rinnovare l'attribuzione ai dipendenti del sistema premiale incentivante su base annuale, scaduto il 31.12.2019, da rinnovare a partire dall'anno 2020 e con scadenza al 31.12.2022 con l'obiettivo di individuare in modo condiviso, in luogo di quanto unilateralmente adottato in precedenza, i presupposti e i parametri sulla scorta dei quali detto premio potrà maturare;
- le Parti hanno dunque considerato tale istituto retributivo variabile in rapporto al raggiungimento degli obiettivi concordati e alle dinamiche economiche dell'“Azienda Speciale”, così come di seguito disciplinato e si danno atto che tale soluzione soddisfa le aspettative dei lavoratori e le logiche di sviluppo e di contenimento dei costi perseguiti nell'attività dell'“Azienda Speciale”.

Ciò premesso si stipula e conviene

1. Viene istituito un premio rappresentato da una erogazione economica pari ad una percentuale della retribuzione individuale determinata avuto riguardo a tutti gli elementi che compongono la c.d. RAL; detta percentuale sarà rispettivamente del 2% (livello 1) ovvero del 4% (livello 2) a seconda che gli obiettivi cui il premio è ancorato siano stati raggiunti in ragione di due distinte soglie;
2. Gli obiettivi cui il premio è ancorato sono così determinati:
 - i ricavi dell'“Azienda Speciale” sono costituiti da due flussi, rispettivamente individuati nel “mercato” (attività a favore di terzi ivi compresa la CCIAA di Torino) e nel “contributo ordinario camerale”;
 - il “contributo ordinario camerale” è determinato dalla CCIAA di Torino; l'entità del contributo ordinario camerale è indicato dalla CCIAA nel proprio bilancio preventivo, pubblicato sul sito camerale (le parti si danno atto che, ai fini del presente premio, si terrà conto del bilancio preventivo della CCIAA relativo all'annualità 2017, 2018 e 2019) e l'entità di esso tiene conto anche dei previsti volumi di attività dell'“Azienda Speciale” rinvenienti dal c.d. flusso di “mercato” e dei relativi costi di esercizio. Ai fini del presente premio l'andamento di esercizio della Azienda Speciale sarà determinato a consuntivo, confrontando l'entità del contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, con l'entità del contributo camerale poi concretamente assegnato all'“Azienda Speciale” in riferimento alla competenza di quello stesso anno, maggiorato del valore delle perdite registrate dall'“Azienda Speciale” a bilancio consuntivo (senza considerare quelle eventualmente risultanti da componenti straordinarie) ovvero diminuito del valore degli utili registrati a bilancio consuntivo;
 - ove dal confronto, la somma a consuntivo risulti inferiore al contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio maturerà a livello 2; ove dal confronto la somma a consuntivo risulti pari al contributo camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio maturerà a livello 1, con la precisazione che nel concetto del pari è incluso uno scostamento che oscilla tra -



1% e +1%; ove dal confronto la somma a consuntivo risulti più elevata del contributo ordinario camerale indicato a bilancio preventivo dalla CCIAA, il premio non maturerà.

Formula:

Contributo ordinario camerale preventivato = X

Contributo camerale erogato – utile / + perdite = Y

X > Y → livello 2

X = Y → livello 1 (dove nel = è incluso uno scostamento che oscilla tra -1% e +1%)

X < Y → nessun premio

3. Il premio prevede una componente di maggiorazione individuale legata al raggiungimento di obiettivi attribuiti a ciascun dipendente, entro il mese di marzo di ogni anno (e quindi entro il mese di marzo 2017, marzo 2018, marzo 2019); tali obiettivi saranno finalizzati ad ottenere maggiore efficienza e/o incrementi dei ricavi derivanti dal c.d. flusso di "mercato" mediante attribuzione di progetti per ciascun settore operativo dell'Azienda Speciale; la verifica del raggiungimento di tale obiettivo potrà consentire il riconoscimento individuale di un importo premiale pari all'1% della RAL, il cui pagamento è indipendente da quanto previsto ai precedenti punti 1 e 2. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà effettuata, dalla Direzione dell'Azienda Speciale, non oltre il mese di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento.
4. Il premio spetta ai dipendenti non in prova della Azienda Speciale che risultino in forza alla data di erogazione del Premio:
 - in caso di assunzione nel corso dell'anno di maturazione del Premio questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni. Periodi inferiori ai 15 giorni non sono conteggiati per la maturazione del premio;
 - in caso di assunzione a tempo determinato, il Premio sarà liquidato ai soli lavoratori in forza alla data di erogazione e che abbiano prestato almeno 6 mesi di servizio nell'anno di riferimento del Premio;
 - ai lavoratori a tempo parziale il premio spetta in proporzione alla concordata durata della prestazione di lavoro, rapportata a ore, giorni, settimane o mesi;
 - al personale che termina il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di maturazione per accesso al trattamento di quiescenza e che non risulti più in forza alla data di erogazione del Premio questo sarà liquidato in proporzione al numero dei mesi di effettivo servizio prestato, intendendosi per tali i periodi mensili uguali o superiori a 15 giorni. Periodi inferiori ai 15 giorni non sono conteggiati per la maturazione del premio.
5. Il premio, sia nella componente di cui ai punti 1 e 2, sia nella componente di cui al punto 3, sarà pagato con la retribuzione del mese successivo a quello di approvazione del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento.

WELFARE AZIENDALE: con il presente accordo viene altresì concordato che il dipendente può scegliere di sostituire in maniera totale o parziale l'importo del premio come retribuzione tramite una piattaforma di ampi servizi per migliorare il benessere in azienda e la vita privata.

Le parti convengono che gli importi del Premio determinato dal presente Accordo sono da intendersi onnicomprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali ed aziendali, e non saranno inoltre considerati utili al fine del computo del T.F.R.

- le parti inoltre si danno atto che, dato il momento particolare dell'azienda, sarà effettuato un controllo congiunto del flusso dei ricavi da "mercato" (verso terzi e/o compreso verso la CCIAA) per verificare la sussistenza delle condizioni economiche



generali dell'Azienda, che consentono l'erogazione della componente "maggiorazione individuale", descritta al punto 2 del presente accordo.

Il presente accordo annulla e sostituisce ogni forma di premialità riconosciuta in passato.

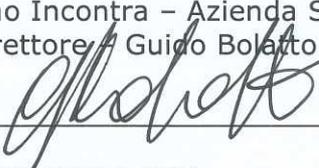
Decorrenza e durata

Il presente Accordo entra in vigore dalla data odierna e avrà efficacia e validità fino al 31.12.2022, decadendo in tale data senza alcun ulteriore obbligo di comunicazione scritta fra le parti, salvo quanto disposto in materia di pagamento con riguardo alla annualità 2022 che in forza del presente accordo avverrà entro il mese successivo all'approvazione del bilancio consuntivo dell'anno 2022.

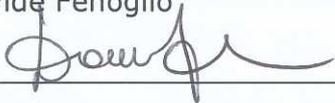
Torino, 4 novembre 2020

Letto, approvato e sottoscritto.

Torino Incontra - Azienda Speciale della Camera di commercio di Torino
Il Direttore / Guido Bolatto



RSA FILCAMS-CGIL
Davide Fenoglio



RSA FISASCAT-CISL
Maria Mauro



