

Accordo Aziendale in materia di Produttività Anno 2024

In data 29 maggio 2024, presso la sede legale della TUTOR SOCIETA' CONSORTILE a responsabilità limitata, si sono riuniti Mirco Potami e Andrea Capellini, in rappresentanza della società, Marcello Delli Antoni, rappresentante delegato di FLC-CGIL Piacenza e Enrico Davolio, rappresentante delegato di CISL Scuola.

Premesso che

- Il CCNL di riferimento prevede all'art. 25 "Trattamento Economico", Punto E) "Fondo incentivi salario accessorio e EGR" punto 2) "La contrattazione regionale e/o di ente individua la disponibilità finanziaria globale del fondo incentivi di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, prendendo a riferimento l'andamento quali-quantitativo delle attività dell'Ente".;
- Con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali , di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25 Marzo 2016, in applicazione dell'art. 1 commi 182-191 della Legge n. 208/2015, sono definiti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, cui devono attenersi i contratti collettivi di secondo livello, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle somme erogate con tali finalità a partire dall'anno 2016.

Visto

- D.lgs 81/2015 "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";
- La normativa di riferimento in materia di società pubbliche partecipate e sue evoluzioni
- Il precedente accordo che aveva l'intento così come citato fra le premesse di individuare uno strumento partecipativo ai risultati aziendali da parte del personale e al miglioramento continuo

1) Modalità di determinazione dell'incentivo economico.

Le parti concordano che la cifra complessiva da distribuire ai lavoratori subordinati secondo i criteri successivamente specificati sarà di norma pari al 5% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente in forza nell'esercizio di riferimento e saranno correlati in

relazione all'andamento quali-quantitativo della società ed in particolare al risultato economico d'esercizio.

L'accordo di produttività e il relativo incentivo economico è suddiviso in: incentivo produzione e incentivo risultato.

2) Modalità e termini di erogazione dell'incentivo produzione.

Tale incentivazione prevede l'erogazione di una quota pari ad euro 5,09 giornaliero lordo dipendente per ogni giornata di effettiva presenza sul lavoro, nel periodo gennaio- dicembre per almeno il 50% dell'orario di lavoro contrattualmente stabilito. Tale quota viene liquidata mensilmente nella busta paga del mese di riferimento con la denominazione "Premio Prod. Ex art.63 Feder"). Tale misura non è oggetto di sgravio fiscale

3) Modalità e termini di erogazione del premio di risultato.

Entro l'anno 2023, al realizzarsi delle condizioni economica generale di cui al punto 1) e delle condizioni e gli indicatori previsti qui di seguito nella tabella A almeno nella maggioranza ovvero 2 su 3, l'azienda erogherà un premio di risultato la cui cifra complessiva è costituita dal 5% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente dell'esercizio di riferimento (2024) al netto di quanto già corrisposto nell'anno 2024 a titolo di incentivo produzione (denominato "Premio Prod. Ex art.63 Feder"), come definito al punto precedente.

Tabella A

A) INDICATORI 2022

n	INDICATORE	RIFERIMENTI ANNO 2023
1	PRODUTTIVITA' Miglioramento del patrimonio netto aziendale con efficienza nella gestione caratteristica	953.289 euro (ultimo bilancio approvato 2023)
2	PRODUTTIVITA' Tasso di assenza complessivo (incluso ferie, malattia, maternità, permessi)	12,43% Riferimento Anno 2023
3	SOSTENIBILITA'	

	Ridurre i consumi energetici (luce e gas)	113.896 euro (consuntivo 2023)
--	---	---------------------------------------

Tale premio di risultato viene erogato in funzione delle responsabilità aziendali, del ruolo e delle complessità secondo la seguente tabella B di riferimento.

Tabella B

Ruolo ricoperto	<i>Direzione</i>	<i>Responsabili ufficio</i>	<i>Amministrativo/ rendicontuale, coordinatore e tutor</i>	<i>Segreteria</i>
	5	4	3	2
Complessità del ruolo	<i>molto alta</i>	<i>Alta</i>	<i>Media</i>	<i>Bassa</i>
	5	4	3	2
Risorse coordinate	<i>1 punto per ogni dipendente funzionalmente dipendente alla persona valutata</i>			

I punteggi per i tre *items* vengono ponderati con valori previsti (tipologia di ruolo, tipologia di complessità, Numero di risorse coordinate) e ripartiti in base al punteggio assegnato rispetto al totale.

Il premio di risultato sarà stanziato ed erogato solo a condizione che il risultato d'esercizio sia positivo. Tale misurazione potrà essere effettuata solo dopo l'approvazione del bilancio 2023, ed è rappresentato dal valore indicato nel Bilancio CEE – Conto Economico – Risultato d'esercizio (dopo le imposte).

Ai fini della trasparenza e possibilità di riscontrare i risultati dell'azienda, la direzione - approvato il bilancio dell'esercizio di riferimento da parte dell'Assemblea - si impegna a pubblicarlo sul sito internet della società nell'apposita sezione Amministrazione Trasparente.

La liquidazione del premio di risultato verrà erogato entro l'esercizio successivo a quello di riferimento di norma entro agosto 2025 e potrà fruire alle condizioni di cui sopra l'agevolazione fiscale prevista.

L'importo del premio di risultato è proporzionato ai mesi di effettivo lavoro prestato (ad esempio nuove assunzioni, cessazioni, aspettative, etc).

4) In caso di risultati economici con valori particolarmente positivi, il Consiglio di Amministrazione si riserva di deliberare un incentivo straordinario collegato al premio di risultato nelle stesse modalità previste del verbale del Cda n. 178 dell'11/07/2023 per tutti i dipendenti in forza nella società alla data di approvazione del bilancio 2024.

5) Tenuto conto delle esigenze di servizio e di organizzazione dell'Ente il Consiglio di Amministrazione e la Direzione possono affidare incarichi specifici per responsabilità funzionali a singoli lavoratori sulla base dei fabbisogni e delle competenze e capacità maturate nel proprio ambito di competenze.

Tali emolumenti, analogamente ad altri contesti del sistema pubblico, non potranno in ogni caso essere superiori ai 2.500 euro lordi annui e potranno essere confermati e/o revocati annualmente in relazione alle esigenze di servizio.

Il presente accordo è valido fino alla determinazione del nuovo accordo di produttività 2025.

Piacenza, li 29 maggio 2024.

Per le OO.SS.

Marcello Delli Antoni

Enrico Davolio

Per Tutor Scarl

Il direttore Mirco Potami

Il Presidente Andrea Capellini