

Accordo Aziendale in materia di Produttività

Anno 2025 e Anno 2026

In data 29 gennaio 2025, 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

- Ai sensi del neo sottoscritto CCNL per la FORMAZIONE PROFESSIONALE 2024 - 2027 (Articolo 25 – comma E) il fondo incentivi è finalizzato a sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi;
- 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% (o di miglior favore qualora disposta da normativa nazionale vigente nell'anno fiscale 2024) alle somme erogate con tali finalità a partire dall'anno 2016;
- Che il presente accordo è coerente con il 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";
- Che Il precedente accordo che aveva l'intento di individuare uno strumento partecipativo ai risultati aziendali da parte del personale e al miglioramento continuo;
- Che, a partire dal 2017, la tassazione agevolata del 10% (o di miglior favore qualora disposta da normativa nazionale vigente nell'anno fiscale 2024) spetta ai dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, ad euro 80.000,00 € purché non abbiano percepito premi detassati di valore già superiore al massimo importo detassabile per anno pari ad euro 3.000,00;

- la legge di Bilancio 2024, conferma inoltre per il 2025, l'aliquota dell'imposta sostitutiva pari al 5% per i premi di produttività erogati dal datore di lavoro, qualora tali importi erogati e corrisposti in esecuzione a contratti aziendali o territoriali e in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità e efficienza.

SI CONVIENE e SI ACCORDA QUANTO SEGUE:

- a) Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente Accordo;
- b) Le parti condividono l'obiettivo di ottenere i benefici e gli incentivi previsti dalle normative vigenti in relazione al regime di tassazione agevolata dell'Fondo incentivi/Salario Accessorio, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, in particolare con riferimento all' art. 1 commi 182-191 della Legge 208/2015, al D.M. 25/03/2016 e s.m.i.;
- c) Il presente Accordo individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o nei risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (criterio dell'incrementalità), il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici appositamente individuati (criterio della verificabilità);
- d) La condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati degli indicatori previsti, di cui al successivo punto 3), saranno raggiunti in ogni annualità nella loro maggioranza assoluta;
- e) La misurazione degli indicatori di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese annualmente nell'anno solare 2025 e nell'anno solare 2026;

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 fondo salario accessorio è suddiviso in:

1. incentivo produzione;
2. premio di risultato.

2) MODALITÀ E TERMINI DI EROGAZIONE DELL'INCENTIVO PRODUZIONE.

Tale incentivazione prevede l'erogazione di una quota pari ad euro 5,09 giornaliera 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").

E' data facoltà ai dipendenti aventi diritto di trasformare l'importo maturato a titolo di incentivo produzione in erogazioni di welfare Aziendale nel sistema in uso all'Ente e come descritti e regolati al punto j), usufruendo dei benefici previdenziali e fiscali di cui all'articolo 51 del Tuir e di cui al D.M. 25 marzo 2016. Tale facoltà dovrà essere conseguente ad opzione formale e scritta che il collaboratore presenterà alla Direzione Aziendale, entro il 28 febbraio 2025 e che potrà essere riconducibile ad una delle seguenti opzioni alternative:

- Nessuna Conversione in Welfare Aziendale;
- Conversione in Welfare Aziendale del 100%.

A titolo esemplificativo gli ambiti di intervento del sistema di welfare Aziendale sono i seguenti: famiglia-istruzione figli, famiglia-assistenza familiari in condizione di non autosufficienza, supporto figli, salute, benessere-cultura-sport-tempo libero, buoni acquisto entro i limiti annuali consentiti dalla normativa in vigore, lasciando al dipendente la responsabilità della verifica del superamento del limite massimo consentito. Il dipendente avrà la discrezionalità di potere scegliere nell'ambito delle diverse opportunità quella/e che riterrà più appropriata all'interno della piattaforma welfare gestita dall'Ente.

3) MODALITÀ E TERMINI DI EROGAZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO.

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 al netto di quanto già corrisposto nell'anno di riferimento a titolo di incentivo produzione (denominato "Premio Prod. Ex art.63 Feder"), come definito al punto precedente.

Tabella A

INDICATORI 2024

N	INDICATORE	VALORI DI RIFERIMENTO
1	PRODUTTIVITA' - Miglioramento del patrimonio netto aziendale con efficienza nella gestione caratteristica	953.289 euro (ultimo bilancio approvato 2023)
2	QUALITA' -Tasso di soddisfazione dei corsi	Dato di riferimento valore medio ultimo triennio (2022-2023-2024) 88%
3	SOSTENIBILITA' - Ridurre i consumi energetici (luce e gas)	113.896 euro (ultimo bilancio approvato 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 d'esercizio dell'anno di riferimento 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.

4) ULTERIORI DISPOSIZIONI INTEGRATIVE

- I. La liquidazione del premio di risultato verrà erogato entro l'esercizio successivo a quello di riferimento di norma entro agosto 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).
- II. 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 corrispondente ad una mensilità aggiuntiva a tutti i dipendenti in forza nella società alla data di approvazione del bilancio stesso. Tale incentivo straordinario beneficia dell'agevolazione fiscale in quanto collegata come agli stessi criteri dell'incentivo di risultato.
- III. 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 revocati annualmente in relazione alle esigenze di servizio.
- IV. A fronte delle normative fiscali vigenti le parti concordano di valorizzare il sistema welfare aziendale.

La Società, avendo anticipatamente informato le RSA e le OO.SS. a riguardo, provvederà al deposito telematico del presente Accordo, entro i termini di legge, al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Il presente accordo è valido per gli esercizi di riferimento 2025 e 2026.

Piacenza, li 29 gennaio 2025.

Per le OO.SS. Marcello Delli Antoni
Enrico Davolio

Per Tutor Scarl

Il direttore Mirco Potami

Il Presidente Andrea Capellini