

Accordo Aziendale in materia di Produttività Anno 2022

In data 22 dicembre 2022, presso la sede legale della TUTOR SOCIETA' CONSORTILE a responsabilità limitata, si sono riuniti Mirco Potami e Gian Paolo Tosi Ricci Oddi, in rappresentanza della società, Marcello Delli Antoni, rappresentante delegato di FLC-CGIL Piacenza.

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".;

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").

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

Entro l'anno 2023, al realizzarsi delle condizioni economiche di cui al punto 1), 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 (2022) al netto di quanto già corrisposto nell'anno 2022 a titolo di incentivo produzione (denominato "Premio Prod. Ex art.63 Feder"), come definito al punto successivo.

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

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 2022, 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 secondo la seguente modalità:

- fino al limite di esenzione stabilito dalla normativa fiscale verrà erogato dall'azienda un ticket di spesa delle principali catene convenzionabili. In relazione alla normativa vigente al momento dell'erogazione potranno essere valutate le diverse opzioni sia in termini di buoni spesa che erogazione finanziaria in busta paga.
- la parte restante verrà erogata in busta paga in unica soluzione.

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

4) Rimane fatto salvo che per particolari performance aziendali il Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione potranno valutare ulteriori incentivazioni.

5) Qualora nel corso dell'anno si rivelino criticità economiche e finanziarie, la Direzione può – sentite le parti sociali – sospendere la produttività di cui al punto 2) e 3).

6) 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.

7) Il Consiglio di Amministrazione della società si riserva la possibilità di erogare un bonus figli al genitore dipendente della società nell'anno di riferimento.

Il presente accordo è valido fino alla determinazione del nuovo accordo di produttività 2023

Piacenza, li 22 dicembre 2022.

Per le OO.SS.

Marcello Delli Antoni

Per Tutor Scarl

Il direttore **Mirco Potami**

Il Presidente **Gian Paolo Tosi Ricci Oddi**