

Accordo Aziendale in materia di Produttività Anno 2020

In data 9 dicembre 2020, presso la sede legale della TUTOR SOCIETA' CONSORTILE a responsabilità limitata, si sono riuniti Mirco Potami, in rappresentanza della società e Marcello Delli Antoni, rappresentante delegato di FLC-CGIL al fine di rinnovare i contenuti degli accordi in materia di produttività aziendale.

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".;
- E' stato sottoscritto tra le parti un accordo di produttività (dicembre 2019) che indicava come scadenza per il rinnovo del nuovo accordo il 31 dicembre 2020;
- Le previsioni economiche aziendali 2020 evidenziano un risultato positivo di esercizio nonostante l'emergenza Covid e le difficoltà del settore.

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 denominato "Premio di risultato"

Le parti concordano che la cifra complessiva da distribuire ai lavoratori subordinati secondo i criteri successivamente specificati sarà di norma pari al 3% - coerentemente con le previsioni del CCNL di riferimento – 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. 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 2020, 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.

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

Entro l'anno 2021, al realizzarsi delle condizioni economiche di cui al punto 1), l'azienda erogherà un premio di risultato la cui cifra complessiva è costituita dal 4% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente dell'ultimo bilancio approvato (2019) al netto di quanto già corrisposto nell'anno 2020 a titolo di premio presenza (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. Tenuto conto dell'emergenza COVID e il periodo di lockdown che ha reso particolarmente complesso l'avvio e l'organizzazione della didattica a distanza, ai lavoratori che nel periodo aprile-maggio-giugno 2020 hanno un monte ore lavorato superiore al 70% del monte ore lavorabili, il punteggio totale calcolato secondo i criteri di cui sopra potrà aumentare del 25% fino ad un massimo di variazione in termini di produttività pari a 200 euro rispetto al calcolo ordinario.

In caso di raggiungimento degli obiettivi previsti dal DUP (Documento Unico di Programmazione Comune di Piacenza) la Direzione potrà valutare ulteriori incentivazioni nel limite massimo del 25% rispetto alla quota desumibile dai criteri di cui sopra ed erogata secondo tali punteggi.

3) Modalità e termini di erogazione del premio presenza.

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 per il tempo pieno. Tale quota viene liquidata mensilmente nella busta paga del mese di riferimento con la denominazione "Premio Prod. Ex art.63 Feder").

4) 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).

5) Si conviene di mantenere l'erogazione del premio presenza di cui al punto 3) in attesa della sottoscrizione dell'accordo di produttività 2021 riguardante la parte variabile e che dovrà essere sottoscritto entro e non oltre il 31 dicembre 2021.

6) Tenuto conto della situazione pandemica ancora presente e l'eventuale necessità di utilizzare la didattica a distanza e/o lo smart working, Tutor si impegna a dotare ciascun dipendente della tecnologia necessaria per favorire tali attività in caso si manifestassero tali necessità.

7) Il presente accordo è valido fino al 31 dicembre 2021 e pertanto non è prevista proroga automatica. Non è pertanto prorogabile senza esplicita sottoscrizione tra le parti.

Piacenza, li 9 dicembre 2020

Per le OO.SS. Marcello Delli Antoni

Per Tutor Scarl

Il direttore Mirco Potami

Il Presidente Gian Paolo Tosi Ricci Oddi