Accordo Aziendale in materia di Produttività Anno 2021

In data 29 ottobre 2021, 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, Enrico Davolio, incaricato Cisl Scuola Parma Reggio-Emilia Piacenza 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 (novembre 2020) che indicava come scadenza per il rinnovo del nuovo accordo il 31 dicembre 2020 per la sola parte variabile;
- Le previsioni economiche aziendali 2021 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.

Le parti concordano che la cifra complessiva da distribuire ai lavoratori subordinati secondo i criteri successivamente specificati sarà di norma pari al 4% - 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.
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 giornaliere 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 2022, 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'esercizio di riferimento (2021) al netto di quanto già corrisposto nell'anno 2021 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	*Direzione*	*Responsabili ufficio*	*Amministrativo/ rendicontuale, coordinatore e tutor*	*Segreteria*
	5	**4**	**3**	**2**
Complessità del ruolo	*molto alta*	*Alta*	*Media*	*Bassa*
	5	**4**	**3**	**2**
Risorse coordinate	*1 punto per ogni dipendente funzionalmente dipendente alla persona valutata*			

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 2021, 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) In caso di raggiungimento degli obiettivi previsti dal DUP (Documento Unico di Programmazione dei Comuni soci) la Direzione potrà valutare ulteriori incentivazioni nel limite massimo del 25% rispetto alla quota desumibile di cui al punto 1) e ripartita secondo i criteri di cui al punto 2). Rimane fatto salvo che per particolari performance aziendali il Consiglio di Amministrazione e/o la Direzione potranno valutare singole incentivazioni meglio espresse al punto 7).

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) Si conviene di mantenere l'erogazione dell'incentivo produzione di cui al punto 2) in attesa della sottoscrizione dell'accordo di produttività 2022 riguardante la parte variabile e che dovrà essere sottoscritto entro e non oltre il 31 dicembre 2022, salvo revisione del presente accordo in merito alla produttività 2022 ed accettata tra le parti.

7) 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.

8) Il presente accordo è valido fino al 31 dicembre 2021, mentre per la parte di cui al punto 1) fino a al 31 dicembre 2022.

Piacenza, li 29 ottobre 2021.

Per le OO.SS.

Per Tutor Scarl

Il direttore

Il Presidente

Sedi di CISL SCUOLA PARMA e PIACENZA