

ACCORDO AZIENDALE FORMA FUTURO – RSA Anno 2019

Il giorno 04.11.2019 presso la sede di FORMA FUTURO Soc. Cons. r.l. Via La Spezia n. 110 Parma, tra il Presidente legale Rappresentante di FORMA FUTURO Aluisi Tosolini, il Direttore di FORMAFUTURO Mirco Potami e le RSA interne Colla Emanuela e Zambonini Leonardo,

Premesso che al fine di garantire un miglioramento ed un'intensificazione dell'efficienza organizzativa con indubitabili effetti sulla qualità e continuità del servizio scolastico, educativo e formativo offerto agli allievi alle loro famiglie e in generale a tutta l'utenza dell'Ente.

Richiamato integralmente l'Accordo nazionale del 01/08/2011 tra i rappresentanti delle associazioni degli Enti Forma e Cenfop e i rappresentanti delle organizzazioni sindacali FLC CGIL, CISL Scuola, SNALS Cnfsal e l'Accordo Territoriale del 9 gennaio 2012

Tenuto conto che il risultato della gestione caratteristica in relazione al previsionale presenta risultati positivi e soddisfacenti per l'esercizio 2019.

Si conviene che

- 1) l'importo che sarà accantonato al Fondo Incentivi CCNL FP per l'anno 2019 sarà pari al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente come previsto dall'art. 25 punto E del CCNL FP e dall'art.9.1 del Contratto Collettivo Decentrato Regionale del 2 maggio 2007.
- 2) Il fondo incentivi CCNL FP per l'anno 2019 sarà accantonato ed erogato a condizione che il risultato della gestione caratteristica sia positivo ed il valore della produzione (Voce A Conto Economico del Bilancio) sia incrementato rispetto all'anno precedente di riferimento. Tale misurazione potrà essere effettuata solo durante l'approvazione del bilancio 2019, di norma entro aprile 2020 in quanto solo entro tale termine può trovare conferma ufficiale e che è rappresentato dal valore indicato nel Bilancio CEE – Conto Economico – Valore della Produzione.
- 3) Verificatasi la condizione prevista al punto 2) il Fondo sarà a sua volta distribuito ai dipendenti entro Dicembre dell'anno successivo, secondo le seguenti modalità:
 - a. Una quota pari al 50% in relazione al minor valore tra:
 - i. ore lavorabili (ore contrattuali)
 - ii. ore effettivamente lavorate.Tale correlazione individua nelle ore lavorabili / ore lavorate la partecipazione dei dipendenti ai risultati della gestione aziendale, sicché l'importo complessivo come sopra determinato sarà diviso per il numero totale delle ore di cui sopra e moltiplicato per le presenze individuali come minor valore tra il punto i) e il punto ii);
 - b. Un ulteriore quota pari al 50 % viene invece suddivisa in relazione al ruolo, alla complessità di funzione e alle risorse che la persona valutata deve a sua volta coordinare. I punteggi per i tre items vengono ponderati con valori da 1 a 4 (tipologia di ruolo, tipologia di complessità, Numero di risorse coordinate)

[Handwritten signature]

Ruolo ricoperto	<i>responsabile ufficio</i>	<i>progettazione</i>	<i>Amministrativo/rendicontuale, coordinatore e tutor</i>	<i>Segreteria e servizi</i>
	4	3	2	1
Complessità del ruolo	<i>molto alta</i>	<i>alta</i>	<i>media</i>	<i>Bassa</i>
	4	3	2	1
Risorse coordinate	<i>Oltre 3</i>	<i>Fino a 3</i>	<i>Fino a 2</i>	0
	4	3	2	1

La somma complessiva destinata a premiare il risultato in relazione a ruolo\complessità\coordinamento verrà divisa per il punteggio complessivamente realizzato e moltiplicato per i punteggi individualmente conseguiti dalle singole risorse.

In caso di performance particolarmente positive legate ai risultati economici della società superiori alla media storica degli ultimi tre esercizi, il Consiglio di Amministrazione anche alla luce dei risultati di bilancio 2019 si riserva di incrementare ulteriormente il fondo incentivi di un ulteriore 50% rispetto all'importo di cui al punto 1) che verrà ripartito in base ai criteri stabiliti al punto 3.b) di cui sopra.

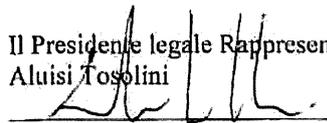
Tale somma pertanto erogata in correlazione agli obiettivi di incremento di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, potrà beneficiare delle eventuali agevolazioni fiscali che nel frattempo potrebbero intervenire ad opera del Legislatore

4) Incentivi per responsabilità specifiche

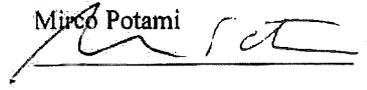
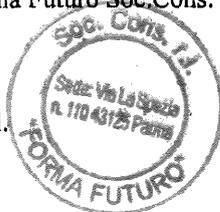
Tenuto conto delle esigenze di servizio e di organizzazione dell'Ente il Consiglio di Amministrazione può affidare incarichi specifici per responsabilità funzionali a singoli lavoratori sulla base dei fabbisogni e delle competenze e capacità maturate nel proprio ambito di lavoro. Analogamente a quanto previsto per il personale distaccato dal Comune presso Forma Futuro, tali emolumenti non potranno essere superiori ai 2.000 euro lordi annui e potranno essere confermati e/o revocati annualmente in relazione alle esigenze di servizio e alle valutazioni del lavoratore incaricato.

Letto, confermato e sottoscritto in Parma in data 04.11.2019

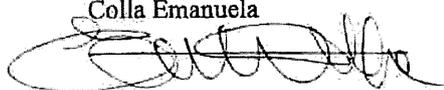
Il Presidente legale Rappresentate Forma Futuro Soc.Cons. r.l.
Aluisi Tosolini



Il Direttore Forma Futuro Soc.Cons. r.l.
Mirco Potami

RSA Forma Futuro FLC CGIL
Colla Emanuela



RSA Forma Futuro CISL Scuola
Zambonini Leonardo

