

## VERBALE DI ACCORDO - *Incentivo anno 2022*

Il giorno 25 febbraio 2022 presso la sede legale di Forma Futuro a Parma sono presenti il Legale Rappresentante di Forma Futuro Vincenzo Bernazzoli, il Direttore dell'ente Mirco Potami, la Rappresentanza Sindacale Aziendale interna FLC CGIL Emanuela Colla, la Rappresentanza Sindacale Aziendale interna CISL SCUOLA Paola Calzetti e in rappresentanza delle OO.SS. di categoria territoriali, Salvatore Barbera segretario FLC CGIL PARMA e Enrico Davolio incaricato Regionale per la FORMAZIONE PROFESSIONALE per la CISL SCUOLA PARMA\_PIACENZA – sede di PARMA, si stipula il seguente verbale di accordo.

### PREMESSO CHE

- Ai sensi del vigente CCNL per la FORMAZIONE PROFESSIONALE (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% alle somme erogate con tali finalità a partire dall'anno 2016;
- Che, a partire dal 2017, la tassazione agevolata del 10% 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;

### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

#### A) PREMESSE E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente Accordo;
2. Le parti condividono l'obiettivo di ottenere i benefici e gli incentivi previsti dalle normative vigenti in relazione al regime di tassazione agevolata dell'incentivo, 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.;

3. 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**);
4. La condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati degli indicatori del 2022, di cui al successivo punto C), saranno migliorativi rispetto al 2021;
5. La misurazione degli indicatori di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il **01 Gennaio 2022 e il 31 Dicembre 2022** e sarà **oggetto di valutazione di norma entro il primo semestre dell'anno solare successivo**;
6. **L'incentivo potrà essere accantonato e successivamente erogato solo a condizione che il risultato della gestione caratteristica sia positivo.** Tale misurazione, che riguarda il valore indicato nel Bilancio CEE - Conto Economico - Differenza tra Valore e Costo della Produzione, potrà essere effettuata solo durante l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2022, di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo.

#### B) AMMONTARE COMPLESSIVO DEL PREMIO

L'ammontare complessivo dell'accantonamento al Fondo incentivi sarà determinato solo durante l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2022, in base ai seguenti criteri: Imponibile previdenziale 2022 x 3%.



#### C) INDICATORI 2021

n	INDICATORE	RIFERIMENTI ANNO 2021
1	PRODUTTIVITA' Miglioramento del valore della produzione	€ 3.215.927 (dato 2020) (ultimo bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci nel 2021)
2	ASSENTEISMO * Riduzione percentuale assenze dal lavoro	13,43%
3	QUALITA' Implementazione del sistema software Proforma Icloud quale unico sistema di gestione e progressiva dismissione dell'attuale duplice sistema	Assente (in quanto da implementare entro il 2022)



  
P. Coltrani <sup>2</sup> 

4	<b>TRANSIZIONE ECOLOGICA</b> <b>Abbattimento costi energetici ed energia green. Almeno un intervento energetico completato per l'anno 2022</b>	Assente
---	---	---------

\* non è compresa la banca ore

#### D) MODALITA' DI EROGAZIONE

- L'incentivo verrà liquidato di norma nella mensilità riferita al mese di Luglio 2023 e comunque non oltre l'annualità 2023;
- Hanno diritto all'incentivo tutti i lavoratori dipendenti in servizio alla data di firma dell'Accordo e che nel corso del 2022 abbiano maturato almeno sei mesi di servizio, anche dopo l'assunzione; hanno altresì diritto all'incentivo lavoratori che non siano in servizio alla data di firma dell'Accordo in quanto collocati a riposo.
- il fondo sarà a sua volta distribuito ai dipendenti secondo le seguenti modalità:
  - 1) Una quota pari al 50% in relazione al minor valore tra: ore lavorabili (ore contrattuali) ed 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;
  - 2) 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)

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
<b>Complessità del ruolo</b>	<i>molto alta</i>	<i>Alta</i>	<i>Media</i>	<i>Bassa</i>
	4	3	2	1





Risorse coordinate	Oltre 3	Fino a 3	Fino a 2	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 2022 si riserva di incrementare ulteriormente il fondo incentivi di un ulteriore punto percentuale rispetto all'importo di cui al punto B e che verrà ripartito in base ai criteri stabiliti al punto D di cui sopra.

La Società provvederà al deposito telematico del presente Accordo, entro i termini di legge, al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Letto approvato e sottoscritto in data 25 FEB 2022.

**Per l'Ente di Formazione Professionale**

Il Presidente, Per l'ente \_\_\_\_\_

La Direzione dell'Ente \_\_\_\_\_

**Per le OO.SS.**

RSA FLC CGIL Emanuela Colla \_\_\_\_\_

FLC - Scuola - CGIL Parma Salvatore Barbera \_\_\_\_\_

RSA CISL SCUOLA Paola Calzetti \_\_\_\_\_

CISL SCUOLA PARMA PIACENZA – sede di PARMA Enrico Davolio \_\_\_\_\_

