

ACCORDO AZIENDALE

Tra

Techne società consortile a responsabilità limitata, c.f. 02604400404, con sede in via Savolini 9, 47521 Cesena, rappresentata dal Direttore Generale D.ssa Lia Benvenuti

e

le OO.SS. rappresentate da:

RSA CGIL – Cinzia Fontana

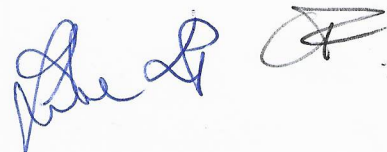
RSA CISL – Lorena Pinna

Visti

- l'art. 1, commi da 182 a 191 della Legge 28/12/2015 n. 208 e successive modifiche;
- l'art. 51 del D.Lgs 81/2015 e successive modifiche;
- l'art. 14 del D.Lgs. 151/2015;

Premesso che

- 1) Il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di Concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del 25/03/2016, in applicazione dell'art.1, commi dal 182 al 191, della Legge 208 del 28/12/2015 e s.m.i., definisce i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle somme erogate con tali finalità, per l'anno 2017 e fino all'anno 2022, in esecuzione di contratti sottoscritti a livello territoriale o aziendale;
- 2) tale provvedimento ha fissato l'applicabilità ai titolari di reddito da lavoro dipendente non superiore ad € 80.000 (al lordo delle somme assoggettate nell'anno 2017 all'imposta sostitutiva); la retribuzione di produttività assoggettata a tassazione agevolata individualmente riconosciuta non può complessivamente essere superiore, ad € 3.000 lordi;
- 3) la disciplina si applica a tutti i premi di risultato e partecipazione agli utili erogati dal 2017 in poi; ai fini del monitoraggio delle misure previste e della verifica della conformità degli accordi alle disposizioni definite i datori di lavoro devono depositare i contratti presso la Direzione territoriale del lavoro, territorialmente competente entro 30 giorni dalla loro sottoscrizione.
- 4) è in essere, dall'anno 2005, la valutazione dei ruoli all'interno di Techne, tradotta in punteggi;
- 5) i punteggi sono stati aggiornati nel luglio 2017 dalla società SCS Selezione alla luce dei cambiamenti organizzativi; vedi allegati.
(Sezione 6 indicatore 3-4-7-9-12-18-20: miglioramento dell'assetto organizzativo e della gestione delle attività in integrazione coi diversi processi produttivi; innovazione e miglioramento qualitativo del prodotto/servizio, operare in una logica di integrazione e di processo complessivo)



- 6) ai fini della liquidazione della produttività, oltre al sistema di valutazione, la soglia delle presenze, così come in essere nel Comune di Forlì, è applicata come di seguito riportato: (Sezione 6 indicatore 13 della scheda di monitoraggio allegata al decreto)

PRESENZE	Produttività max
Presenza > 75%	Fino al 100% (1)
50% □ presenza □ 75%	Fino al 75% (0.75)
25% □ presenza □ 50%	Fino al 50% (0.50)
presenza < 25% 0	(0.00)

In ragione della peculiarità dell'attività svolta dai lavoratori e dalle lavoratrici appartenenti a Techne al fine di garantire un miglioramento ed una intensificazione dell'efficienza organizzativa con indubitabili effetti sulla qualità, efficienza e continuità del servizio educativo/formativo offerto agli utenti e alle loro famiglie;

Le Parti convengono di

- istituire un Premio di Risultato per l'anno 2019, rispondendo all'obiettivo di garantire un miglioramento ed una intensificazione dell'efficienza. Il dipendente può beneficiare dell'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% nei limiti massimi complessivi consentiti di € 3.000,00 lordi, in quanto somme erogate in correlazione ad incrementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa;
- Il Premio di Risultato sarà corrisposto al massimo entro il cedolino del mese di maggio 2020
- ridefinizione dei sistemi di orari e della loro distribuzione con modelli flessibili, anche in rapporto agli investimenti, all'innovazione tecnologica e alla fluttuazione dei mercati finalizzati ad un più efficiente utilizzo delle strutture produttive idoneo a raggiungere gli obiettivi di produttività convenuti mediante una programmazione mensile della quantità e della collocazione oraria della prestazione, con riferimento ai seguenti istituti contrattuali:
 - ▶ Fondo di Incentivazione
 - ▶ Premi variabili derivanti dalla contrattazione di ente e comunque di 2° livello (art. 11) del contratto collettivo della Formazione professionale
 - ▶ Indennità di funzione (art. 25) del contratto collettivo della Formazione professionale
 - ▶ Indennità di servizio fuori sede (art. 36) del contratto collettivo della Formazione professionale(Sezione 6 indicatore 11 della scheda di monitoraggio allegata al decreto)

A tal proposito, le parti precisano che tra le voci elencate, quelle individuate sono correlate agli specifici incrementi di produttività, qualità, innovazione ed efficienza organizzativa, da specificare secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

- applicare la procedura di valutazione dei ruoli all'interno di Techne, tradotta in punteggi, già in essere dall'anno 2005, punteggi, peraltro aggiornati nel 2017, come riportato di seguito:

Direttore Generale	839
Responsabile Progettazione	516
Direttore di Produzione	594
Responsabile Amministrativo	571
Responsabile Erogazione Servizio - RES	391
Responsabile Informagiovani	391

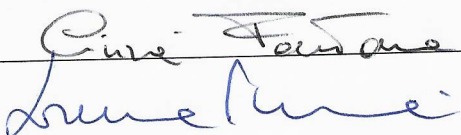
Tutor Erogazione Servizio - TES	319
Referente ricerca aziende	319
Amministrazione senior	291
Co- docente	291
Amministrazione junior	252
Segreteria	208

- prevedere per il 2019 un monitoraggio infrannuale delle performance, in particolare nei seguenti due casi:
 - riduzione evidente di rendimento della performance rispetto all'anno precedente;
 - riduzione della soglia dei 90 punti, rispetto all'anno precedente;
- prevedere a partire dal 2012 un monitoraggio infrannuale delle performance indipendentemente dalla performance resa;
- prevedere il confronto Direzione OO.SS, nel caso le valutazioni non corrispondano alle attese del valutato/a;
- prevedere solo per i dipendenti di Techne assunti prima del 01/01/2010 il riconoscimento della produttività, con il medesimo criterio di valutazione ed economico applicato al personale ex RER;
- prevedere per i dipendenti di Techne assunti dopo il 1° gennaio 2010 il riconoscimento della produttività con il medesimo criterio di valutazione del Personale ex Rer, nei limiti dell'importo che sarà stabilito dal CdA nella prima seduta utile e da suddividersi in base ai criteri deliberati dal CdA nella seduta del 20 luglio 2017, ovvero:
 1. per indennità di usciato (max 120,00€/dipendente/anno);
 2. 4% disponibilità per picchi di produzione quando la struttura è chiusa;
 3. 4% numero ore di straordinario a partire dalla 41^a ora;
 4. Punteggi Metodo Hay.

Cesena, 23/12/2019

Letto, confermato e sottoscritto

OO.SS



Techne

