



## ACCORDO PREMIO di RISULTATO (anno 2020)

Legge 28.12.2015 n. 208 art.1 commi 182-191 e D. Int.le 25 marzo 2016

Oggi, 15 luglio 2020, presso la sede di AlmaLaurea in Viale Masini, 36 40126 Bologna si sono incontrati:

- Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea con sede legale in Viale Masini, 36 40126 BOLOGNA rappresentato dal Presidente Prof. Ivano DIONIGI. Assistito dal Cdl Anna Innocenti
- AlmaLaurea Srl di proprietà al 100% del Consorzio con sede legale in Viale Masini n. 36 40126 BOLOGNA rappresentata dalla Presidente dott.ssa Francesca Pasquini, assistita dal Cdl Matteo Naldi
- Rappresentanti Sindacali Aziendali del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Bartolini Enrico e Monica Fichera e Rappresentanza Sindacale Aziendale AlmaLaurea Srl, Elena Ghelli, assistiti dalla OO.SS nella persona di Francesco Devicienti della Filcams CGIL Bologna
- Rappresentante Sindacale Aziendale del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Conti Valentina, assistita dalla OO.SS nelle persone di Aldo Giammella e Fabio Leo della UILTuCS Bologna ed Emilia

### Nel rispetto

- ✓ dei limiti fissati dell'art. 1) commi 182-186 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) e della disciplina delle modalità applicative fissate con Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- ✓ delle istruzioni contenute nella circolare dell'Agenzia delle Entrate redatta d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 15 giugno 2016 n°28/E;
- ✓ degli articoli 51 e 100 del D.P.R. del 22 dicembre 1986 n°917 "TUIR",

### Tenuto presente quanto fissato

dall'accordo territoriale regione Emilia Romagna sottoscritto il 23 febbraio 2017 da Confcommercio e le OO.SS. di categoria della CGIL - CISL - UIL

- Si sono definiti quattro indicatori, tra loro alternativi, da utilizzare, con le specifiche progressioni indicate nei singoli paragrafi, per la corretta individuazione dell'incremento della produttività, qualità, efficienza e innovazione, necessari alla quantificazione dell'ammontare condiviso del premio di risultato fissato in € 2.400,00 (Euro duemila quattrocento//00), suddiviso al 25% per ognuno degli indicatori, da liquidare in due rate uguali rispettivamente entro il 10 settembre e il 10 novembre dell'anno successivo a quello di riferimento per il calcolo del premio e unitamente alle retribuzioni dei mesi di agosto e di ottobre.



- Le parti coinvolte nella presente trattativa hanno espresso la comune volontà di sottoscrivere l'accordo congiuntamente, sia per la comprovata circostanza della stretta sinergia e collaborazione che lega il personale occupato nel Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea e in AlmaLaurea Srl, sia dalla logica scelta degli indicatori tra loro alternativi che, necessariamente, sono da utilizzare con riferimento alla diversità delle prestazioni richieste per il raggiungimento dei risultati positivi necessari alla quantificazione del premio di risultato che deve riferirsi a indici di produttività e redditività.

## INDICATORI

- A) Nuove adesioni, da parte degli Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...), al complesso delle indagini (*valutazioni per numero di nuove adesione per il complesso delle indagini*) (25%)
- B) Attivazione, da parte degli Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...), di nuovi servizi e moduli opzionali (*valutazioni per numero di nuove attivazioni per il complesso dei servizi offerti*) (25%)
- C) Incremento dell'utilizzo dei servizi di recruiting online offerti (*valutazioni per numero di CV scaricati e di candidature inviate*) (25%)
- D) Introduzioni di innovazioni di servizi di AlmaLaurea Srl (25%)

### INDICATORE A

La costruzione percentuale si determina, con il raggiungimento nell'anno di almeno tre nuove adesioni di Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...) ad una delle indagini proposte dal Consorzio, laddove, per adesione, si intende l'avvio dell'indagine da parte dell'Ateneo e il raggiungimento dei tassi minimi prestabiliti per la validità dell'indagine:

100% a fronte di 3 o più adesioni,

60% a fronte di almeno 2 adesioni.

### INDICATORE B

La costruzione percentuale si determina con riferimento alle nuove effettive attivazioni nell'anno, da parte degli Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...) dei servizi offerti con la seguente progressione percentuale:

100% a fronte di 3 o più attivazioni,

50% a fronte di almeno 2 attivazioni.

### INDICATORE C

La costruzione percentuale si determina con il riferimento al numero di CV scaricati dalle aziende e alle candidature inviate dagli utenti. Ciascuno di questi due sotto-indicatori rappresenta la metà dell'importo attribuito all'indicatore generale.



ALMALAUREA

Consorzio Interuniversitario

- Banca dati: aumento dei CV scaricati da aziende sia tramite lo strumento di Placement a disposizione di alcuni Atenei sia attraverso i servizi offerti da AlmaLaurea Srl rispetto alla media dei tre anni precedenti, con la seguente progressione percentuale:

100% a fronte dell'aumento sia lato Placement che Srl;

50% a fronte dell'aumento Placement o Srl.

- Annunci di lavoro e/o tirocini: aumento delle candidature inviate dagli utenti alle offerte di lavoro pubblicate sia sulle bacheche di Ateneo (per le università che utilizzano la bacheca messa a disposizione da AlmaLaurea) che su quella gestita da AlmaLaurea Srl rispetto alla media dei tre anni precedenti, con la seguente progressione percentuale:

100% a fronte dell'aumento delle candidature inviate dagli utenti, lato Placement e Srl;

50% a fronte dell'aumento delle candidature inviate dagli utenti lato Placement o Srl.

#### INDICATORE D

La costruzione percentuale si determina in riferimento all'ideazione da parte di AlmaLaurea Srl (anche in partnership con altri enti o istituzioni) di nuovi servizi (anche ad integrazione delle aree di attività già presenti di cui all'Allegato A) diversi da quelli in portafoglio all'anno 2019, secondo la seguente progressione percentuale:

- 100% per l'introduzione di almeno 1 nuova tipologia di servizi e adesione di 20 o più imprese e 1.000 o più studenti/laureati (registrati o candidati);
- 75% per l'introduzione di almeno 1 nuova tipologia di servizi e adesione di 10 o più imprese e 500 o più studenti/laureati (registrati o candidati);
- 50% per l'introduzione di almeno 1 nuova tipologia di servizio e adesione di 5 o più imprese e 100 o più studenti/laureati (registrati o candidati);
- 25% per l'introduzione di almeno 1 nuova tipologia di servizio e adesione di meno 5 imprese e meno 100 studenti/laureati (registrati o candidati).

#### GESTIONE INDICATORI

Le parti, nel prendere atto della condivisa individuazione, per singolo "indicatore", della scala di riferimento, ritengono necessario fissare una quota per singolo "indicatore", così come sopra indicato, del "premio di produttività" di € 2.400,00 (Euro duemila quattrocento/00), in egual misura per ogni singolo lavoratore e riparametrato solo sulla percentuale del part-time.

Per ogni indicatore è definito uno specifico valore massimo (Allegato B) da assoggettare alla modulazione percentuale per il suo raggiungimento.

#### MODALITA' di CALCOLO e di EROGAZIONE DEL PREMIO

Le Parti sin d'ora convengono che l'erogazione del premio di risultato potrà avvenire attraverso:

- la modalità "100% cash" con applicazione delle disposizioni legislative e fiscali vigenti in materia;



- oppure la modalità "100% welfare";
- oppure la modalità "cash + welfare": le quote fruibili in welfare saranno in percentuale pari a 25, 50, 75 o 100%.

Le modalità operative per consentire tale opzione, nonché il termine entro cui effettuare la scelta, saranno comunicate dall'Ufficio Risorse Umane dopo la consuntivazione dei risultati e in conformità alle disposizioni amministrative in materia.

La determinazione e la liquidazione del premio avverrà in due rate di pari importo unitamente alle mensilità di agosto e di ottobre dell'anno successivo a quello cui si riferisce il premio. Ciò previa verifica della situazione finanziaria del Consorzio e di AlmaLaurea Srl. Se questa non consentirà la liquidazione nei mesi sopra indicati, il pagamento sarà effettuato nel primo mese utile successivo.

Partecipano all'erogazione del premio tutti i lavoratori con contratto a tempo indeterminato (compreso il contratto di apprendistato) e a tempo determinato, nel rispetto delle clausole di seguito esposte, che abbiano prestato servizio nell'anno di competenza del premio (1 gennaio - 31 dicembre) e che risultino ancora in servizio attivo alla data di pagamento dello stesso. Convenzionalmente vengono assunte, come date di servizio attivo, le date del 31 agosto e del 31 ottobre, dell'anno successivo a quello di competenza del premio.

Il premio di risultato non sarà erogato ai lavoratori che dovessero risolvere il rapporto di lavoro prima delle date definite. Restano altresì esclusi i dipendenti dimissionari alla date definite. È sempre escluso dall'erogazione del premio il personale licenziato per giusta causa.

A parziale deroga di quanto sopra, ai lavoratori che risolvano il rapporto di lavoro per la maturazione dei requisiti pensionistici, oppure per causa ad essi non imputabili (es. inabilità allo svolgimento della mansione) il premio sarà erogato in proporzione al periodo di attività svolto nell'anno di riferimento con erogazione in 12mi, calcolati secondo i parametri del CCNL, adottato dal Consorzio e da AlmaLaurea Srl.

L'erogazione completa del premio è vincolata all'effettuazione di almeno 200 giornate lavorative annue, compreso il periodo feriale, al di sotto di tale limite quota sarà parametrata al periodo effettivamente lavorato usando i parametri sotto indicati.

I periodi e le singole giornate intere di assenza registrati nell'arco dell'anno di riferimento, diversi dalla causale correlata alle ferie, saranno considerati giornate non lavorate e non saranno utili alla maturazione di ciascun rateo mensile se superiori ai 15 giorni di calendario.

In caso di nuove assunzioni, ivi compresi i contratti a tempo determinato, nel corso dell'anno cui si riferisce il computo del premio, la quota dello stesso sarà parametrata in 12mi rispetto ai mesi di effettivo servizio, calcolati secondo i parametri del CCNL, adottato dal Consorzio e da AlmaLaurea Srl. Verranno computate come mese intero le sole frazioni di mese superiori ai 15 giorni.

Per il personale assunto in part-time orizzontale il valore dell'importo del premio sarà riproporzionato in base alla percentuale di part-time annuo.



Per il personale in part-time verticale, il valore delle 200 giornate lavorative annue sarà riproporzionato in base alla percentuale del part-time annuo e il valore dell'importo del premio sarà altresì riproporzionato in base alla percentuale di part-time.

Nel solo caso di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, in forza nell'anno di riferimento per la maturazione del premio in liquidazione, ma il cui rapporto alla data di liquidazione del premio o della quota del premio sia giunto a naturale scadenza, si procederà alla liquidazione nel rispetto dei parametri enunciati, ma con la sola formula "100% cash".

L'eventuale quota imputabile a personale non più in forza oppure dimissionario al momento della liquidazione, ma in forza nell'anno di riferimento per la maturazione del premio in liquidazione confluirà, per tutti i lavoratori dipendenti aventi diritto, in un conto dedicato all'erogazione di servizi di welfare aziendale. Per i soli dipendenti con contratto di lavoro a tempo determinato aventi diritto, ma il cui rapporto sia giunto a naturale scadenza, si procederà alla monetizzazione. Si rammenta che la quota sarà ripartita, nel rispetto dei criteri definiti, tra i soli lavoratori dipendenti aventi diritto.

A tal fine, in caso di cessazione nel corso dell'anno cui si riferisce il computo del premio, la quota dello stesso sarà parametrata in 12mi rispetto ai mesi di effettivo servizio, calcolati secondo i parametri del CCNL adottato dal Consorzio e da AlmaLaurca Srl, purché siano stati prestati almeno sei mesi di servizio nell'anno di competenza del premio.

Nel caso di esercizio della scelta di trasformazione del premio in welfare, il dipendente potrà fruire dei flexible benefits utilizzando esclusivamente il portale web messo appositamente a disposizione e predisposto nelle modalità e con le possibilità previste dal portale stesso.

Il valore della quota del premio di risultato convertita in servizi di welfare dovrà essere utilizzata dal dipendente entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di erogazione.

Nel rispetto della validità dell'accordo, l'eventuale PDR relativo all'anno 2020 ed erogato nell'anno 2021 e convertito in welfare dovrà inderogabilmente essere fruito entro il 31 dicembre 2022. Ove la normativa vigente lo consenta, è fatta salva la possibilità di rendere disponibile nell'anno successivo (2023) la quota di welfare eventualmente non utilizzata.

In caso di cessazione a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro, dalla data di effettiva cessazione del rapporto, i dipendenti non potranno più avere accesso e/o utilizzare il portale con il quale viene gestito il credito welfare. Pertanto, eventuali residui presenti sul conto welfare e non ancora fruiti dovranno essere fruiti entro la data di cessazione del rapporto di lavoro, salvo essere monetizzati unitamente alle competenze di fine rapporto.



Le parti hanno inteso definire l'importo del premio di risultato omnicomprensivo. Pertanto lo stesso, erogato in forma monetaria e/o di credito welfare, non avrà alcuna incidenza su qualsivoglia istituto retributivo, sia esso diretto, indiretto e differito, presente e futuro, da qualunque fonte, contrattuale o legislativa, previsto e/o disciplinato, e ciò anche ai fini del TFR e ai sensi e per gli effetti dell'art. 2120, co.2, del Codice Civile.

Le parti si danno atto che il Premio sopra definito rispetta le condizioni della legge 28 dicembre 2015 n. 208 così da permettere l'applicazione delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente.

Filcams CGIL Bologna

*Francesco Di...*

UILTuCS Bologna de ER

*F...*

RSA

*En. B...*  
*Luca...*  
*Roberto...*  
*...*

Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

*...*

AlmaLaurea Srl

*...*

*...*

*pa*



**ALLEGATO A: ELENCO DELLE AREE DI ATTIVITÀ DI  
ALMALAUREA SRL IN PORTAFOGLIO NELL'ANNO 2019**

Alert Master + Etichette  
Company Profile formazione  
Consultazione Curricula su abbonamento  
Bachecca annunci  
Alert Lavoro  
Company Profile Aziende  
Servizi di assistenza tecnica per atenei  
Evento AL Lavoro  
Evento HFDday - Aziende  
Recruiting Day aziendale  
Pre Screening  
Selezione

### ALLEGATO B: VALORE MASSIMO DI CIASCUNO DEGLI INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ

Indicatore	Descrizione	Peso	Valore in € (lordi)	Livello di raggiungimento	Valore in € (lordi) per ogni livello di raggiungimento
A	Nuove adesioni da parte degli Atenei consorziati alle indagini	0,25	600	100% se 3 o più adesioni	600
				60% se almeno 2 adesioni	360
B	Attivazione, da parte degli Atenei consorziati, di nuovi servizi e moduli opzionali	0,25	600	100% se 3 o più adesioni	600
				50% se almeno 2 adesioni	300
C	Incremento dell'utilizzo dei servizi di recruiting online offerti (BANCHE DATI)	0,25	600	100% se aumento lato Placement e Srl	300
				50% se aumento lato Placement o Srl	150
	Incremento dell'utilizzo dei servizi di recruiting online offerti (ANNUNCI DI LAVORO)			100% se aumento lato Placement e Srl	300
				50% se aumento lato Placement o Srl	150
D	Introduzione di innovazioni di servizi di Almalaurea SRL	0,25	600	100% 1 nuova tipologia di servizi (20+ imprese e 1.000+ più studenti/laureati (registrati/candidati)	600
				75% 1 nuova tipologia di servizi (10+ imprese e 500+ studenti/laureati (registrati o candidati)	450
				50% 1 nuova tipologia di servizi (5+ imprese e 100+ studenti/laureati (registrati o candidati)	300
				25% 1 nuova tipologia di servizio (-5 imprese e - 100 studenti/laureati (registrati o candidati)	150



