



ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO 2024

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

Oggi 15 maggio 2024, in presenza e da remoto, 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
- Con l'assistenza per collaborazione e supporto nella trattativa, come individuata dai datori di lavoro, di Eleonora Zerbinati - Ufficio Risorse Umane del Consorzio
- Rappresentante Sindacale Aziendali del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Monica Fichera, e Rappresentante Sindacale Aziendale di AlmaLaurea Srl, Giovanna Pezzi, assistite dalla OO. SS nella persona di Francesco Devicienti della Filcams CGIL Bologna
- Rappresentante Sindacale Aziendale del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Dudko Malgorzata Maria, assistita dalla OO. SS nelle persone di Aldo Giammella e Fabio Leo della UILTuCS Bologna ed Emilia

congiuntamente anche per brevità definite le "Parti"

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 e richiamata nella Circolare 7 marzo 2024 n. 5/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 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 duemilaquattrocento/00), suddiviso al 25% per ognuno degli indicatori (come da *Allegato A* al presente accordo), da liquidare in due rate uguali rispettivamente entro il 15 settembre e il 15 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 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 essere legato a incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

INDICATORI

- A) Nuove adesioni, da parte degli Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...), al complesso delle indagini (*valutazioni per numero di nuove adesioni 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 o di candidature inviate*) (25%)
- D) Innovazioni tecnologiche finalizzate al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico Aziendale 2023-2025 di AlmaLaurea Srl (25%)

INDICATORE A

La costruzione percentuale si determina in base al numero di nuove adesioni alle indagini svolte per conto di Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...) tra quelle proposte dal Consorzio. Il numero di nuove adesioni viene determinato annualmente al momento della pubblicazione dei risultati, con il raggiungimento dei tassi minimi prestabiliti per la validità dell'indagine stessa:

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 riferimento al numero di CV scaricati dalle aziende o alle candidature inviate dagli utenti. Il raggiungimento di uno dei due sotto-indicatori rappresenta la totalità dell'importo attribuito all'indicatore generale e viene erogato secondo il seguente prospetto:

- **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

L'indicatore fa riferimento agli obiettivi legati all'innovazione tecnologica utile ad un miglioramento dell'organizzazione aziendale e della propria produttività.

Il raggiungimento dell'obiettivo (100%) prevede l'introduzione e il funzionamento a regime di almeno una innovazione tecnologica, aggiuntiva rispetto ai servizi attivi nell'anno precedente fra quelle elencate nell'*Allegato B* del presente accordo, per ciascun anno di validità. L'innovazione tecnologica è quindi aggiuntiva e incrementale rispetto a quelle già introdotti negli anni precedenti.

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 duemilaquattrocento/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 A) 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 multipli di 10.

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 avverranno 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 alle 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. Al di sotto di tale limite la 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, alla genitorialità obbligatoria, ossia congedo obbligatorio madre e congedo obbligatorio di paternità, permesso Legge 104, infortuni (uguale o superiore ai 60 giorni) e malattie gravi (uguale o superiore ai 60 giorni) saranno considerati giornate non lavorate e non saranno utili alla maturazione di ciascun rateo mensile se superiori ai 15 giorni di calendario.

Nel calcolo delle giornate lavorate i giorni di assenza sopra richiamati (genitorialità obbligatoria, infortuni o malattie gravi uguali o superiori ai 60 gg) saranno conteggiati ai fini delle giornate utili considerando le giornate lavorative ed escludendo il sabato, la domenica o festivi.

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 AlmaLaurea 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 2024 ed erogato nell'anno 2025 e convertito in welfare dovrà inderogabilmente essere fruito entro il 31 dicembre del secondo anno cui il premio si riferisce (PDR2024 erogato nell'anno 2025 dovrà essere fruito entro il 31 dicembre 2026). Ove la normativa vigente lo consenta, è fatta salva la possibilità di rendere disponibile nell'anno successivo 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, ove la normativa lo consenta.

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

Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea

UILTUCS Bologna e ER

AlmaLaurea Srl

RSA



ALLEGATO A: VALORE MASSIMO DI CIASCUNO DEGLI INDICATORI DI PRODUTTIVITÀ

Indicatore	Descrizione	Valore in € (lordi)	Livello di raggiungimento	Valore in € (lordi) per ogni livello di raggiungimento
A	Nuove adesioni da parte degli Atenei consorziati alle indagini	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	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)	600	100% se aumento lato Placement e Srl	600
			50% se aumento lato Placement o Srl	300
			0	
C	Incremento dell'utilizzo dei servizi di recruiting online offerti (ANNUNCI DI LAVORO)	600	100% se aumento lato Placement e Srl	600
			50% se aumento lato Placement o Srl	300
D	Introduzione Innovazione Tecnologica AlmaLaurea Srl	600	100% se introduzione e funzionamento a regime di almeno una innovazione tecnologica	600



ALLEGATO B: INNOVAZIONI TECNOLOGICHE

Engagement Studentesse e Studenti, Laureate e Laureati

Potenziare le modalità di contatto con gli studenti e laureati, rendendo più accessibile l'utilizzo della piattaforma.

- Miglioramento della User Experience degli Studenti e Laureati in particolare in riferimento alle procedure di registrazione, creazione e aggiornamento del curriculum vitae. Questo prevede una riscrittura completa delle componenti applicative più datate che necessitano anche e soprattutto di un adeguamento tecnologico. Attività da avviare nel primo semestre 2024 e completare entro il 2025.
- Potenziamento del sistema di assistenza agli utenti anche attraverso la sperimentazione di chatbot basati su IA generativa. Messa a punto di una prima versione entro il 2024 dedicata alle funzionalità di base del sistema (registrazione, accesso ai servizi, ...), possibile estensione ad altre funzionalità (compilazione del CV, orientamento, ...) e raffinamento dell'assistente negli anni successivi.
- Revisione e potenziamento dei sistemi di matching tra profili/cv e posizioni, anche tramite utilizzo di IA. In una prima fase è necessario ridefinire i meccanismi per renderli utilizzabili su tutta la piattaforma (es. notifiche automatiche), da portare a termine entro il 2024. Nel periodo successivo si potrà investire sul potenziamento dei sistemi stessi.
- Potenziamento dei sistemi di promozione e notifica delle opportunità di lavoro e degli eventi. Consolidamento dell'estensione su altri canali oltre alla email (notifiche su App), introduzione di meccanismi automatizzati di promozione e notifica. Una prima versione può essere realizzata (primo semestre 2025) a seguito della fase 1 dello sviluppo precedente.

Ridurre il Mismatch tra offerta e domanda di lavoro

Automatizzare i processi di intermediazione, introducendo nuovi strumenti per facilitare le imprese all'utilizzo dei servizi valorizzando al meglio il patrimonio di dati offerti dal Sistema.

- Sperimentazione dell'utilizzo di strumenti basati su IA per il matching tra posizioni e offerta formativa o singoli curriculum vitae, con l'obiettivo di valorizzare il contenuto dei diversi percorsi di studio attraverso il potenziamento della banca dati AlmaLaurea e la collaborazione con gli Atenei. La sperimentazione verrà avviata nel 2024 e sviluppata nell'arco dell'intero triennio, con l'obiettivo di realizzare strumenti inizialmente dedicati all'esplorazione dell'offerta formativa per poi arrivare all'esame dei singoli percorsi individuali (curriculum vitae).
- Unificazione del concetto di "profilo della posizione" come insieme di criteri espressi in linguaggio naturale o tramite selectori all'interno dell'intera piattaforma. Questo consentirà di rendere questo oggetto utilizzabile contemporaneamente su tutti i contesti operativi (ricerca in banca dati, offerte di lavoro, eventi). Attività da avviare nel 2025 e completare entro il triennio.
- Introduzione di sistemi automatizzati (*chatbot*) basati anche su IA generativa, per l'assistenza agli utenti "impresa". Una prima sperimentazione sarà condotta nel 2024, mirata a fornire supporto di base (registrazione, accreditamento, utilizzo dei servizi, ...) per valutare e realizzare nei due anni successivi l'estensione a funzionalità avanzate (es. predisposizione di un'offerta di lavoro, definizione dei criteri di ricerca in banca dati).
- Introduzione di strumenti di "orientamento" per le imprese mirati a guidarle nell'esplorazione dell'offerta formativa degli Atenei per un più efficace utilizzo dei servizi (es. individuazione delle classi di laurea per un'offerta di lavoro o una ricerca in banca dati). Questi strumenti potranno basarsi su quanto già disponibile a studenti e laureati (AlmaOrientati, AlmaJob), riadattati alla diversa tipologia di utenti. L'avvio di queste attività possiamo prevederlo nel 2025 alla luce dei risultati della sperimentazione sull'applicazione della IA al *matching*.
- Rendere la piattaforma interoperabile con altre piattaforme ATS (*Applicant Tracking System*) in uso soprattutto presso le grandi imprese. L'interoperabilità dovrà riguardare la possibilità di importare ✓



esportare annunci di lavoro ed esportare liste di candidati o curriculum vitae (es. risultato di una ricerca in banca dati, partecipanti ad un evento di recruiting). Da avviare nel 2025 e completare entro il triennio.

Sviluppo gestionale e organizzativo

- Completamento della Digitalizzazione processi e loro integrazione: Contabilità e Controllo di Gestione.
- Implementazione di nuove funzionalità del software CRM: introdurre nuove modalità di raccolta dati con finalità di analisi e previsione e automatizzare ulteriori azioni di marketing verso le imprese.
- Sperimentazione di AI generativa per l'Employee experience per il monitoraggio timesheet e distribuzione carichi di lavoro e semplificare la comunicazione interna (Suite di software completa per la gestione delle Risorse Umane).
- Se richiesti dalla normativa per il mantenimento delle autorizzazioni o accreditamenti regionali: Certificazioni di Qualità: ISO9000, di Genere, ESG.