

ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO 2026

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

Oggi 6 maggio 2026, 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
- Rappresentante Sindacale Aziendali del Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea, Monica Fichera, assistita 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 Emilia Romagna

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" e succ. modifiche,

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 – 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 una unica soluzione entro il mese di maggio unitamente alla retribuzione del mese di aprile, dell'anno successivo a quello di riferimento per il calcolo del premio. Con riferimento al quarto indicatore, il relativo raggiungimento sarà inizialmente valutato sulla base del dato di preconsuntivo e successivamente validato in sede di approvazione del bilancio.

INDICATORI

- A) Nuove attivazioni, da parte degli Atenei o altre istituzioni formative (istituzioni AFAM, ITS, ...), alla partecipazione 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 (*valutazione basata sul numero di CV scaricati e/o di candidature inviate*) (25%)
- D) Fatturato 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 6 o più attivazioni
75% a fronte di 5 o più attivazioni
50% a fronte di almeno 3 attivazioni
25% a fronte di almeno 2 attivazioni

Il calcolo del numero di attivazioni è effettuato su base incrementale rispetto al totale dei servizi attivi nell'anno 2026, al netto delle dismissioni. A tal fine, si assume quale base di riferimento il numero di servizi attivi al 31/12/2025, pari a 357.

Le eventuali dismissioni intervenute nel corso del 2026 comportano un corrispondente incremento del numero di attivazioni richieste ai fini del raggiungimento delle soglie sopra indicate. A titolo esemplificativo, in caso di dismissione di 5 servizi nel corso del 2026, il raggiungimento del 100% richiede 11 attivazioni complessive.

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 all'anno precedente, 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 all'anno precedente, 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 di determina in riferimento all'incremento di fatturato di AlmaLaurea s.r.l. secondo la seguente progressione percentuale:

100% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 6%;
70% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 4%;
30% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 2%.

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 una unica rata unitamente alla mensilità di aprile dell'anno successivo a quello cui si riferisce il premio. Ciò previa verifica della situazione finanziaria del Consorzio. Se questa non consentirà la liquidazione nel mese sopra indicato, 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 e in somministrazione nel rispetto delle clausole di seguito esposte. Nel caso in cui un lavoratore cambi tipologia di contratto durante l'anno, il calcolo delle giornate lavorate sarà di tipo cumulativo (somma delle giornate per singolo contratto).

È sempre escluso dall'erogazione del premio il personale licenziato per giusta causa.

Solo per i 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.

L'erogazione del premio è vincolata all'effettuazione di almeno 200 giornate lavorative annue.

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 al conteggio delle 200 giornate lavorative annue.

Nel calcolo delle giornate lavorate i giorni di assenza sopra richiamati (ferie, 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.

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, 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".

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 2026 ed erogato nell'anno 2027 e convertito in welfare dovrà inderogabilmente essere fruito entro il 31 dicembre del secondo anno cui il premio si riferisce (PDR2026 erogato nell'anno 2027 dovrà essere fruito entro il 31 dicembre 2028). 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 e successive modifiche.

Filcams CGIL Bologna



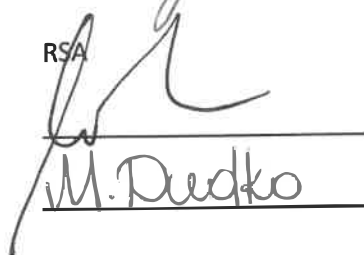
Consorzio Interuniversitario AlmaLaurea



UILTuCS ER



RSA


 M. Dredko

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 6 o più adesioni	600
			75% se almeno 5 adesioni	450
			50% se almeno 3 adesioni	300
			25% se almeno 2 adesioni	150
C	Incremento dell'utilizzo dei servizi di recruiting online offerti (BANCHE DATI) 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
			O	
			100% se aumento lato Placement e Srl	600
			50% se aumento lato Placement o Srl	300

D	Incremento di fatturato di AlmaLaurea srl	600	100% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 6%	600
			70% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 4%	420
			30% con una crescita di fatturato, rispetto al 2025, del 2%	180

