AlmaLaurea srl

ACCORDO PER IL PREMIO DI RISULTATO 2025

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

Oggi 16 aprile 2025, 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 CdI 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 CdI Matteo Naldi
- 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 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" 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 – 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 una unica soluzione entro il mese di marzo, unitamente alla retribuzione del mese di febbraio, dell'anno successivo a quello di riferimento per il calcolo del premio.

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 una unica rata unitamente alla mensilità di febbraio 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 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, nel rispetto delle clausole di seguito esposte.

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 e da AlmaLaurea Srl.

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 2025 ed erogato nell'anno 2026 e convertito in welfare dovrà inderogabilmente essere fruito entro il 31 dicembre del secondo anno cui il premio si riferisce (PDR2025 erogato nell'anno 2026 dovrà essere fruito entro il 31 dicembre 2027). 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) 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	Introduzione Innovazione Tecnologica AlmaLaurea Srl	600	100% se introduzione e funzionamento a regime di almeno una innovazione tecnologica	600

ALLEGATO B

Obiettivo: Innovazione applicata al sistema IA rivolta a migliorare nelle piattaforme l'offerta Placement

I progetti utili al raggiungimento degli obbiettivi e che hanno maggiore impatto sull'usabilità e sull'efficacia degli strumenti a disposizione di laureati, imprese e uffici placement nell'ambito dell'intermediazione sono in ordine di priorità:

Interventi in area imprese/placement
Integrazione assistente virtuale basato su intelligenza artificiale in assistenza all'utilizzo dei servizi.
Questo intervento ha lo scopo di potenziare a brevissimo l'uso degli strumenti in attesa delle revisioni previste che richiederanno tempi più lunghi. Viene studiata una più profonda integrazione dell'assistente virtuale nel sistema placement per guidare e supportare gli utenti nell'utilizzo dei servizi. Si tratta di interventi puntuali che integrano richieste di assistenza "contestualizzate" all'operazione in corso (es. supporto nella stesura di un'offerta di lavoro, supporto nella ricerca in banca dati). Impegno medio. Sviluppo interno. Rilasci progressivi a partire da aprile.

Interventi sul modulo eventi.
Nuove modalità di interazione (condivisione schermo) nella gestione di incontri virtuali attraverso il sistema di colloqui integrata. Questo intervento è necessario per adeguarsi a nuove specifiche tecniche della terza parte utilizzata e per potenziare il servizio di contest appena sviluppato su richiesta di Almalaurea srl. Impegno medio. Sviluppo interno. Rilascio a tre mesi (giugno).

Revisione del sistema di pubblicazione delle offerte di lavoro.
Aggiornamento della struttura dell'annuncio secondo le specifiche già concordate con Almalaurea srl. Integrazione di assistenti per la stesura dell'offerta di lavoro. Impegno medio. Sviluppo interno. Rilascio a quattro mesi (luglio) con possibilità di rilasci intermedi.

Automatizzazione invio "digest" offerte di lavoro.
Invio personalizzato automatico e periodico delle liste di annunci più idonei al profilo del laureato. Servizio configurabile dagli utenti. Impegno medio. Sviluppo interno. Rilascio a tre mesi dall'avvio

Revisione del sistema di ricerca in banca dati.
Ricerca CV basata su interazione con assistente. L'impostazione dei parametri è eseguita in modo automatico dal sistema sulla base della conversazione condotta con un assistente virtuale. Impegno medio. Sviluppo interno. Rilascio in tre mesi dall'avvio.

Migliorie modulo eventi.
Revisione grafica del modulo eventi mirata a migliorarne l'interfaccia UI/UX. Sviluppo di nuove funzionalità per i servizi già esistenti (Cancellazione appuntamento contest per laureati, incrocio agende colloqui/contest per le imprese). Sviluppo interno con supporto agenzia grafica. Impegno medio/alto. Rilascio in quattro mesi dall'avvio (da ottobre a gennaio 2026).