

VERBALE DI ACCORDO

Premio di Risultato 2024

Il giorno 28/05/2024 presso la sede del C.F.P. Bassa Reggiana Soc. Cons. r.l. tra l'Amministratore Unico e Legale Rappresentante del CFP Bassa Reggiana Edvin Husovic, la Direttrice dott.ssa Stefania Mori, la Rappresentanza Sindacale Aziendale interna FLC CGIL Elisa Alessandri e CISL SCUOLA Giovanni Ziveri, in rappresentanza della CISL SCUOLA EMILIA CENTRALE l'incaricato regionale per la Formazione Professionale CISL SCUOLA EMILIA ROMAGNA Enrico Davolio, in rappresentanza della FLC CGIL Reggio Emilia l'incaricato Pino Oliverio, si stipula il seguente verbale di accordo.

PREMESSO CHE

- Ai sensi del vigente CCNL per la FORMAZIONE PROFESSIONALE 2024-2027 (Articolo 25 – comma E) il fondo incentivi è finalizzato a sviluppare processi innovativi, flessibili e interattivi;
- La contrattazione regionale e/o di ente ancora vigente individua la disponibilità finanziaria globale del fondo incentivi, di norma non inferiore al 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente, prendendo a riferimento l'andamento quali/quantitativo delle attività dell'Ente;
- Con il Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25 Marzo 2016, in applicazione dell'art. 1 commi 182-191 della Legge n. 208/2015, sono definiti i criteri di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, cui devono attenersi i contratti collettivi di secondo livello, ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% alle somme erogate con tali finalità a partire dall'anno 2016;
- Che, a partire dal 2017, la tassazione agevolata del 10% spetta ai dipendenti con imponibile fiscale di importo non superiore, nell'anno precedente, ad euro 80.000,00 e purché non abbiano percepito premi detassati di valore già superiore al massimo importo detassabile per anno pari ad euro 3.000,00;
- La legge di Bilancio 2024, conferma inoltre per il 2024, l'aliquota dell'imposta sostitutiva pari al 5% per i premi di produttività erogati dal datore di lavoro, qualora tali importi erogati e corrisposti in esecuzione a contratti aziendali o territoriali e in relazione ad incrementi di produttività, redditività, qualità e efficienza;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

A) PREMESSE E AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Le premesse costituiscono parte integrante ed imprescindibile del presente Accordo;
2. Le parti condividono l'obiettivo di ottenere i benefici e gli incentivi previsti dalle normative vigenti in relazione al regime di tassazione agevolata del premio di risultato, la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili, in particolare con riferimento all'art. 1 commi 182-191 della Legge 208/2015, al D.M. 25/03/2016 e s.m.i.;
3. Il presente Accordo individua gli indicatori di misurazione degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, che possono consistere nell'aumento della produzione o nei risparmi dei fattori produttivi ovvero nel miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi (**criterio dell'incrementalità**), il cui raggiungimento sia verificabile in modo obiettivo attraverso il riscontro di valori numerici appositamente individuati (**criterio della verificabilità**);

4. La condizione di incrementalità sarà realizzata allorquando i risultati della maggioranza assoluta degli indicatori del 2024, di cui al successivo punto C), saranno migliorativi rispetto al 2023;
5. La misurazione degli indicatori di cui al presente Accordo è da intendersi riferita alle prestazioni rese nel periodo compreso tra il **01 Gennaio e il 31 Dicembre 2024**;
6. **Il Premio di Risultato potrà essere erogato a condizione che il risultato della gestione caratteristica sia positivo.** Tale misurazione, che riguarda il valore indicato nel Bilancio CEE – Conto Economico – Differenza tra Valore e Costo della Produzione, potrà essere effettuata solo dopo l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2024, di norma entro il mese di maggio dell'anno successivo.

B) AMMONTARE COMPLESSIVO DEL PREMIO: CONDIZIONI DI EROGAZIONE

L'ammontare complessivo del premio sarà determinato solo dopo l'approvazione del Bilancio di Esercizio 2024, in base ai seguenti criteri:

- Differenza tra valore e costi della produzione: da € 0 a € 10.000 → 3% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente
- Differenza tra valore e costi della produzione: da € 10.000 a € 30.000 → 4% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente
- Differenza tra valore e costi della produzione > a € 30.000 → 5% dell'imponibile previdenziale annuo del personale dipendente

C) INDICATORI 2024: CONDIZIONI PER L'IMPOSIZIONE FISCALE PREVISTA DALLA NORMATIVA IN ESSERE

Si concorda che l'ente dispone l'erogazione del premio con l'imposizione fiscale agevolata al raggiungimento della maggioranza assoluta (almeno due per il presente accordo) dei sottoindicati indicatori:

n.	INDICATORE	RIFERIMENTI ANNO 2023
1	PRODUTTIVITA' Incremento del valore della produzione	€ 1.117.021
2	REDDITIVITA' Incremento del margine operativo lordo (valore della produzione – costi per materie prime, servizi, godimento di beni di terzi – costi per il personale)	€ 79.292,00 (7,10%)
3	QUALITA' Efficacia nell'innovazione e approccio a nuovi mercati: acquisizione di nuove aziende clienti	Acquisite 18 nuove aziende

Qualora la condizione suindicata non venga raggiunta, verrà garantita l'erogazione del premio come da punto B), ma all'imposizione fiscale ordinaria.

D) MODALITA' DI EROGAZIONE

1. Il premio verrà liquidato nella mensilità riferita al mese di Giugno 2025 (erogato nel mese di Luglio 2025);
2. Hanno diritto al premio tutti i lavoratori subordinati in servizio alla data di firma dell'Accordo di distribuzione (Maggio 2025);

3. Ai lavoratori part-time il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore del contratto;
4. Ai lavoratori assunti in corso d'anno il premio verrà corrisposto in proporzione alle mensilità lavorate;
5. Per quanto concerne i criteri di attribuzione individuale del Premio, si prevede una riduzione per **assenza** come segue:

% ASSENZA RISPETTO ALLE ORE LAVORABILI	% RIDUZIONE DEL PREMIO
Da 0 al 25%	Nessuna riduzione
Dal 26 al 32%	25%
Dal 33 al 39%	50%
Dal 40 al 49%	75%
Dal 50 al 100%	100%

Come assenze vengono considerate tutte le causali di assenza a qualsiasi titolo effettuate, ad esclusione di:

- ferie e permessi programmati (intendendosi per tali quelli maturati da CCNL e richiesti ed autorizzati preventivamente alla loro fruizione)
- infortunio per causa di servizio
- permessi per legge 104/1992
- permessi per lutto
- permessi sindacali
- permessi per donazione sangue e midollo osseo
- congedo matrimoniale
- congedo di maternità (astensione obbligatoria)
- ricoveri ospedalieri
- assenze previste da art. 50 comma 3 del CCNL FP

La Società provvederà al deposito telematico del presente Accordo, entro i termini di legge, al fine di godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Letto approvato e sottoscritto in data 28/05/2024

Per l'ente CFP Bassa Reggiana

L'Amministratore Unico

Edvin Husovic _____

Per l'ente CFP Bassa Reggiana

In conoscenza, la Direzione dell'ente

Stefania Mori _____

Per le OO.SS.

RSA FLC CGIL CFP Bassa Reggiana

Elisa Alessandri _____

RSA CISL SCUOLA CFP Bassa Reggiana

Giovanni Ziveri _____

FLC CGIL Reggio Emilia

Pino Oliverio _____

CISL Scuola Emilia Centrale

Enrico Davolio _____