

Per Leggere - Biblioteche Sud Ovest Milano

Fondazione di partecipazione

Sede legale: Piazza Marconi - 20081 Abbiategrasso (Milano)

Sede operativa: Via Alzaia Naviglio Grande 14 - 20081 Abbiategrasso (Milano)

Telefono 0294694796 C.F. 05326650966

VERBALE DI ACCORDO

PREMIO DI RISULTATO – ANNO 2022

Artt.7 Lett. D e 64 CCNL Federculture

Milano, 21 Febbraio 2022

Tra

Fondazione Per Leggere – Biblioteche Sud Ovest Milano, con sede legale in Abbiategrasso, P.zza Marconi 1, rappresentata dal legale rappresentante, Gianfranco Accomando, il quale dichiara di agire per conto della Fondazione suddetta, che egli rappresenta (Cod. Fiscale 05326650966)

L'R.S.A. Sig.ra Anna Costanzo

F.P. CGIL Ticino Olona, rappresentata dal dott. Roberto Nania

Visti

- l'art. 1, commi 182, 186, 187, 188, 189, 190, 191 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, l'art. 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, l'art. 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151

Premesso

- che con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, del 25 marzo 2016 è stata data attuazione ai contenuti di cui ai citati commi dell'art. 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, in materia di agevolazioni fiscali per importi erogati a titolo di premi di risultato di ammontare variabile a seguito di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione previsti nei contratti aziendali o territoriali di cui all'art. 51 del decreto legislativo n. 81 del 2015; con la circolare n.28/E del 15 giugno 2016, l'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è intervenuta su quanto disposto dal Decreto del 25 marzo 2016, in tema di agevolazioni fiscali di cui all'articolo 1, commi 182, 189 e 190 della legge n. 208 del 2015; la legge n. 232 dell'11 dicembre 2016 e il D.L. del 24 aprile 2017 n. 50 hanno introdotto ulteriori modifiche al quadro prefigurato;

- che, in relazione a quanto sopra, le parti hanno concordato di istituire, per tutto il personale non dirigente della Fondazione Per Leggere – Biblioteche Sud Ovest Milano, un premio annuo variabile, denominato premio di risultato, direttamente collegato ai predetti incrementi, come disciplinato dall'art. 64 del citato CCNL;

- che, per tale operazione, le parti si sono attenute ai seguenti principi:

- a) individuazione di fattori chiari e definiti;
- b) coinvolgimento diretto e positivo di tutto il personale dipendente;
- c) determinazione di obiettivi raggiungibili;
- d) identificazione nell'anno solare dell'unità di tempo della relazione;



- e) semplicità di controllo dell'andamento dei risultati delle rilevazioni;
- f) notorietà degli importi del premio di risultato conseguibile

Tutto ciò premesso è stato concordato quanto segue:

1. Premessa

La premessa forma parte integrante ed inscindibile del presente accordo.

2. Istituzione del premio di risultato

Viene istituito a favore di tutti i lavoratori di cui in premessa, un premio di risultato annuo, finalizzato al miglioramento della competitività aziendale, correlato ai risultati dell'andamento economico della Fondazione Per Leggere ed agli incrementi di efficienza e qualità, con i parametri, le misure e le modalità stabilite nei successivi punti del presente accordo.

3. Finalità del premio

- o Coinvolgere e far partecipare tutti i lavoratori al miglioramento continuo della Fondazione Per Leggere attraverso la realizzazione di obiettivi e programmi di efficienza, produttività e qualità. Tali programmi possono essere di carattere aziendale, di area e di gruppo e anche diretti per le mansioni superiori
- o Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dalla Fondazione Per Leggere attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento economico conseguito grazie alla realizzazione degli obiettivi e dei programmi suddetti.

4. Parametri di riferimento

Il premio di risultato è calcolato sulla base:

- A. del grado di raggiungimento degli obiettivi strategici e di sviluppo individuati dal CdA
- B. del grado di raggiungimento degli obiettivi di redditività aziendale stabiliti dal CdA
- C. del grado di soddisfazione dell'utenza esterna

5. Definizioni

Per *obiettivo* si intende "un risultato di lavoro atteso, definito, misurabile e riferito ad un determinato periodo di tempo". Gli obiettivi assegnati devono essere misurabili attraverso degli indicatori di risultato.

6. Ammontare del premio di risultato

L'ammontare complessivo del premio di risultato viene espresso come percentuale della retribuzione lorda annua di ciascun lavoratore. Per l'anno 2022 tale percentuale non potrà superare l'8% (ottopercento).

Il limite dell'8% (ottopercento) può essere elevato fino ad massimo del 9% (novepercento) nel caso in cui, nel corso dell'anno di riferimento, il personale sia stato coinvolto in attività di natura straordinaria rispetto alle mansioni tradizionalmente svolte per l'Ente, attività avente carattere di eccezionalità e non ripetibilità nel tempo, che dovrà essere giustificato per iscritto.

Ai fini dell'individuazione degli importi da erogare, per *retribuzione lorda annua* si intende la retribuzione comprensiva degli oneri di legge definita contrattualmente per ciascun lavoratore, escluse le somme accessorie dovute per festività, lavoro straordinario, supplementare, ecc.

Il premio di risultato che, in base a quanto sopra previsto, verrà erogato a ciascun dipendente, è da intendersi già comprensivo della incidenza sugli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti (13esima, 14esima, festività e ferie), e non avrà alcun riflesso sul TFR.



7. Destinatari

Sono destinatari del premio di risultato tutti i dipendenti che risulteranno assunti nel corso del 2022 anche solamente per parte dell'anno.

8. Valutazione dei risultati

L'ammontare effettivo del premio risultante a ciascun lavoratore viene calcolato a seguito di valutazione dei risultati conseguiti, che sono stati determinati dal CDA tenendo conto sia delle priorità aziendali generali, sia dei progetti assegnati a singoli dipendenti, con le seguenti modalità, differenziate come segue:

1A – Collaborazione con istituzioni “extra FPL”

Dipendenti amministrativi e coordinamento FPL alla data del presente accordo

Fino al 50% dell'ammontare complessivo del premio in relazione agli obiettivi di redditività aziendale di cui alla scheda 1A, con la scalatura indicata nella scheda stessa.

1B – MIGLIORAMENTO PERFORMANCE DEL CATALOGO

Dipendenti del centro di catalogazione e della biblioteca centrale alla data del presente accordo.

Fino al 50% dell'ammontare complessivo del premio in relazione agli obiettivi di redditività aziendale di cui alla scheda 1B, con la scalatura indicata nella scheda stessa.

B - SODDISFAZIONE DELLE BIBLIOTECHE E DEGLI UTENTI

Tutti i dipendenti FPL alla data del presente accordo

Fino al 25% dell'ammontare complessivo del premio in relazione al livello di soddisfazione delle biblioteche dei comuni fondatori, secondo le modalità illustrate nell' allegata scheda B.

C – COMUNICAZIONE FPL E BIBLIOTECHE”

Tutti i dipendenti FPL alla data del presente accordo

Fino al 25% dell'ammontare complessivo del premio in relazione al raggiungimento degli obiettivi di cui alla scheda C, con la scalatura indicata nella scheda stessa.

Le parti concordano che, qualora il parziale o totale non raggiungimento di uno o più obiettivi non possa essere imputato a cause dipendenti dalla volontà, dalla disponibilità o dall'operato del dipendente o dei dipendenti ai quali il conseguimento di detti obiettivi sono affidati, la corrispondente parte di premio potrà comunque essere successivamente erogata, a seguito di valutazione effettuata dal CdA, qualora il bilancio consuntivo 2021 non presenti un passivo.

9. Modalità di erogazione del premio di risultato

Il premio di risultato, eventualmente spettante in base a quanto stabilito al precedente punto 7, verrà corrisposto, al personale avente diritto in forza alla data di erogazione, in unica soluzione, entro il primo quadrimestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per i rapporti di lavoro instaurati nel corso dell'anno di riferimento di risultato verrà corrisposto, al personale interessato, in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno, nell'anno medesimo, i mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i rapporti di lavoro risolti nel corso dell'anno di riferimento, il premio di risultato, verrà corrisposto in misura pari a tanti dodicesimi quanti risulteranno i mesi di servizio prestati, considerando come mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Ai lavoratori in periodo di prova il premio di risultato, per i dodicesimi spettanti, verrà erogata solo in caso di conferma in servizio.

Non sono utili ai fini della maturazione del premio di risultato i periodi senza retribuzione per aspettativa, congedo straordinario l. 104/92. A tal proposito verranno considerati come mesi interi, al fine della maturazione dei ratei, i mesi in cui risultino almeno 88 ore non rientranti nella casistica appena sopra descritta.

10. Verifiche e informazioni

In appositi incontri a livello aziendale, da tenersi con periodicità quadrimestrale, Direzione e rappresentante dei lavoratori verificheranno l'andamento del parametro utilizzato per la determinazione del premio di risultato.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per la Fondazione Per Leggere – Biblioteche Sud Ovest Milano

Il Presidente

Per i lavoratori
L'R.S.A.

Per F.P. CGIL Ticino – Olona
Il Segretario

SCHEDA PROGETTO 1A

Titolo del progetto: **Collaborazione con istituzioni "extra FPL"**

Peso complessivo del progetto: **50%**

DESCRIZIONE SINTETICA	Fondazione Per Leggere ha avviato nel 2021 alcune interlocuzioni con diverse istituzioni e sistemi bibliotecari del territorio e non, stipulando forme di accordo e collaborazione. Si intende, per il 2022, concretizzare tali accordi rendendoli operativi, stringendo così più ampie forme di collaborazione nell'ambito dei servizi di pubblica lettura, migliorando quindi anche i servizi resi ai comuni soci, alle biblioteche della rete e ai cittadini del territorio.
RISULTATO ATTESO	Realizzazione delle attività proposte negli accordi di collaborazione già siglati e proposta di incontri con nuove istituzioni in ambito bibliotecario per la definizione di nuove collaborazioni.
GRUPPO DI PROGETTO	Staff amministrativo, contabile, di segreteria e coordinamento FPL
TEMPISTICA	31.12.2022

Fasi

N.	Descrizione attività
1	Realizzazione dell'attività dei Corsi nel Cassetto presso la sede di Vigevano, con l'organizzazione di almeno 40 corsi durante l'anno e l'attivazione di almeno 15 corsi, realizzazione attività di comunicazione e promozione degli stessi.
2	Definizione e realizzazione di un piano di formazione condiviso con il Comune di Novara, per aumentare le occasioni formative dei bibliotecari della rete.
3	Incontro e presentazione delle attività della Fondazione con almeno 2 nuove istituzioni.
4	Definizione di almeno 1 accordo con una delle istituzioni incontrate.

Dimensioni target obiettivo e relativi pesi:

1. Fasi 1-2 → 25%
2. Fasi 3-4 → 25%



SCHEDA PROGETTO 1BTitolo del progetto: **MIGLIORAMENTO PERFORMANCE DEL CATALOGO**Peso complessivo del progetto: **50%**

DESCRIZIONE SINTETICA	Fondazione Per Leggere possiede un vasto patrimonio documentario disponibile gratuitamente per tutti i cittadini del territorio; esso è composto da libri, dvd e altre tipologie di supporti: un patrimonio documentario coerente per dimensioni e diversificazione. Si rende necessario aumentare la performance del catalogo, ovvero l'usabilità da parte dei cittadini e dei bibliotecari, per garantire una migliore esperienza di fruizione.
RISULTATO ATTESO	Sistemazione di voci di authority file (autori e/o soggetti) non coerenti e obsolete. Inserimento delle copertine associate a esemplari pregressi ma posteriori al 2015 e a nuovi esemplari privi di codice EAN Sistemazione delle prenotazioni classificate "non evadibili" poiché associate a notizie o esemplari divenuti "non disponibili".
GRUPPO DI PROGETTO	Staff centro di catalogazione e della biblioteca centrale
TEMPISTICA	31.12.2022

Fasi

N.	Descrizione attività
1	Sistemazione di almeno n°2.000 voci di authority file non coerenti e/o obsolete dopo aver stimato la presenza di circa n°15.000 notizie da sistemare.
2	Inserimento di almeno n°750 copertine su documenti reputati di reale utilità dopo aver verificato la presenza di n° 2115 copertine assenti.
3	Controllo di almeno n°500 prenotazioni "non evadibili" dopo aver verificato la presenza di n°1.000 prenotazioni non evadibili attuali; ricerca a catalogo di notizie simili o affini, e spostamento su di esse delle prenotazioni; comunicazione agli utenti di avvenuta cancellazione della prenotazione nel caso non esistano notizie ritenute idonee per soddisfare le prenotazioni non evadibili

Dimensioni target obiettivo e relativi pesi:

1. Fasi 1 → 25%
2. Fasi 2-3 → 25%



SCHEDA PROGETTO BTitolo del progetto: **SODDISFAZIONE DELLE BIBLIOTECHE E DEGLI UTENTI**Peso complessivo del progetto: **25%**

DESCRIZIONE SINTETICA	Il questionario annuale di "soddisfazione delle Biblioteche" è lo strumento principale per misurare il gradimento dell'attività svolta da Fondazione per Leggere nei confronti delle biblioteche del sistema, l'efficacia dei servizi erogati e l'attività dello staff dell'ente. Si intende avviare lo studio e la definizione di un nuovo questionario da somministrare in via sperimentale agli utenti, che misuri l'impatto qualitativo dei servizi erogati dalla Fondazione ai propri utenti.
RISULTATO ATTESO	Per calcolare il raggiungimento dell'obiettivo, ai livelli di gradimento con cui sono strutturate le domande del questionario viene associato il seguente punteggio: 1- per niente soddisfatto; 2- poco soddisfatto; 3- abbastanza soddisfatto; 4 - soddisfatto; 5- molto soddisfatto. L'obiettivo è strutturato secondo due soglie. La prima soglia misura il tasso di risposta dei bibliotecari che deve superare il punteggio di 3,90. La seconda considera il superamento del 60% dei compilatori, parametrati sui 141 bibliotecari attivi sull'anno precedente. Si provvederà alla definizione di un questionario, anche in base ad attività di benchmark con altri sistemi bibliotecari, da somministrare agli utilizzatori del servizio per avere la compilazione di almeno 1.000 questionari.
GRUPPO DI PROGETTO	Tutti i dipendenti FPL
TEMPISTICA	31.12.2022

Dimensione target obiettivo e relativo peso:

1. Superamento del livello di gradimento pari a 3,90 e superamento del tasso di risposta pari al 65% dei bibliotecari → 12,5%
2. Definizione del questionario per gli utenti e compilazione di almeno 1.000 questionari → 12,5%



SCHEMA PROGETTO C

Titolo del progetto: **COMUNICAZIONE FPL E BIBLIOTECHE**

Peso complessivo del progetto: 25%

DESCRIZIONE SINTETICA	Fondazione Per Leggere, a 15 anni dalla sua nascita, ha consolidato e rafforzato i servizi di pubblica lettura ai soci ed erogati ai cittadini del territorio. È riconosciuta oggi, a livello nazionale, come uno dei sistemi bibliotecari con performance qualitative e quantitative più ampie. Tuttavia, nel corso di discussioni avvenute in seno agli organi di amministrazione e con i bibliotecari, è emersa la necessità di proporre un miglioramento sotto l'aspetto comunicativo. Si intendono pertanto proporre delle attività che mirino a migliorare le strategie comunicative della Fondazione, delle biblioteche, creando un miglior coordinamento tra la rete.
RISULTATO ATTESO	Creazione di un progetto comunicativo da condividere con i bibliotecari e definizione delle azioni da svolgere nel 2022
GRUPPO DI PROGETTO	Tutti i dipendenti FPL
TEMPISTICA	31.12.2022

Fasi

N.	Descrizione attività
1	Definizione del "progetto comunicazione Fondazione Per Leggere 2022" con il concorso dei bibliotecari
2	Realizzazione dell'80% delle azioni previste da tale progetto, sul 2022

Dimensioni target obiettivo e relativi pesi:

1. Fase 1 → 25%
2. Fase 2 → 25%

