

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 2024

Artt.7 Lett. D e 64 CCNL Federculture

Milano, 03 Aprile 2024

Tra

Fondazione Per Leggere – Biblioteche Sud Ovest Milano, con sede legale in Abbiategrasso, P.zza Marconi 1, rappresentata dal legale rappresentante, Mazzoleni Marcello Angelo, 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 2024 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 2024 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:

A – PROGETTO PALAZZO STAMPA

Dipendenti amministrativi e coordinamento FPL alla data del presente accordo

Fino al 35% dell'ammontare complessivo del premio in relazione agli obiettivi di redditività aziendale di cui alla scheda A, 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 30% 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 – LINEA DI SVILUPPO FORMAZIONE

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 2024 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

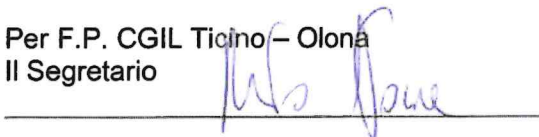
Il Presidente



Per i lavoratori
L'R.S.A.



Per F.P. CGIL Ticino – Olona
Il Segretario



SCHEMA PROGETTO A

Titolo del progetto: **PROGETTO PALAZZO STAMPA**

Peso complessivo del progetto: 35%

DESCRIZIONE SINTETICA	Fondazione Per Leggere, nel corso del 2023, ha avviato alcune attività propedeutiche alla realizzazione della gestione complessiva di Palazzo Cittadini Stampa. È stato presentato un progetto di massima al Comune di Abbiategrasso, contenente un piano temporale per la migliore definizione del progetto. Si ritiene indispensabile proseguire fattivamente con il progetto per definire le attività che porteranno alla piena gestione del complesso nel suo insieme.
RISULTATO ATTESO	Realizzazione e presentazione del progetto biblioteconomico e attività parallele (gestione spazi, servizi, ecc.) per la presentazione definitiva al Comune e l'avvio della progettualità.
GRUPPO DI PROGETTO	Tutti i dipendenti FPL
TEMPISTICA	31.12.2024

Fasi

N.	Descrizione attività
1	Realizzazione del progetto biblioteconomico comprendente la definizione degli spazi e i primi servizi da avviare nel piano superiore
2	Riorganizzazione degli spazi situati al piano terra, per una migliore gestione organizzativa delle attività inerenti all'intero progetto
3	Ridefinizione e potenziamento del progetto "Donatore di libri"

Dimensioni target obiettivo e relativi pesi:

1. Fase 1-2 → 17,5%
2. Fase 3 → 17,5%



SCHEMA PROGETTO BTitolo del progetto: **SODDISFAZIONE DELLE BIBLIOTECHE E DEGLI UTENTI****Peso complessivo del progetto: 30%**

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.
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 punteggio medio delle risposte dei bibliotecari che deve superare 4,10. La seconda misura il tasso di risposta al questionario rispetto ai bibliotecari attivi coinvolti, con una soglia minima del 70% rispetto ai 142 bibliotecari interessati.
GRUPPO DI PROGETTO	Tutti i dipendenti FPL
TEMPISTICA	31.12.2024

Dimensione target obiettivo e relativo peso:

1. Superare 4,10 come livello medio di gradimento → 15,00%
2. Superare il 70% di tasso di risposta al questionario → 15,00%



SCHEDA PROGETTO C

Titolo del progetto: **LINEA DI SVILUPPO FORMAZIONE**

Peso complessivo del progetto: 35%

DESCRIZIONE SINTETICA	Fondazione Per Leggere sta proseguendo a rafforzare i servizi di formazione per i bibliotecari della rete e, sempre di più, per i bibliotecari d'Italia definendo attività di formazione con alcuni Comuni extra sistema. Si ritiene ora necessario svolgere un ulteriore passo in avanti per sviluppare una linea aziendale che veda nella formazione uno dei primi pilastri per il futuro sostegno dell'ente e la sua centralità nell'ambito biblioteconomico.
RISULTATO ATTESO	Ridefinizione delle modalità e dei contenuti formativi e avvio di uno studio di fattibilità propedeutico per la realizzazione di una scuola di formazione in biblioteconomia.
GRUPPO DI PROGETTO	Tutti i dipendenti FPL
TEMPISTICA	31.12.2024

Fasi

N.	Descrizione attività
1	Avvio, consolidamento e affinamento della piattaforma dei Corsi nel Cassetto ristrutturata nel corso del 2023
2	Aggregazione e ridefinizione dei contenuti formativi nella nuova piattaforma di e-learning definita nel 2023
3	Ridefinizione interna del percorso formativo per i bibliotecari della rete e proposta di corsi svolti dallo staff della Fondazione
4	FPL FORMAZIONE: avvio dello studio di fattibilità per la realizzazione di una scuola di formazione per bibliotecari

Dimensioni target obiettivo e relativi pesi:

1. Fase 1-2 → 17,5%
2. Fase 3-4 → 17,5%

