VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29 ottobre 2025 si sono incontrati il rappresentante di AFOL Agenzia Metropolitana per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro (di seguito anche "*AFOL Met*"), Tommaso Di Rino, con le Rappresentanze Sindacali Unitarie, nella persona di Maria Balena, assistite dalle OO.SS. territoriali, nelle persone di Alexandra Bonfanti per FP CGIL Milano, Gianluca Maritato per UIL FPL Funzioni Locali, ***** per CISL FP,

per stabilire l'istituzione di un Premio di Partecipazione di ammontare variabile e non predeterminabile la cui corresponsione è legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione misurabili e verificabili sulla base di criteri da ultimo definiti con il Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 in attuazione dell'art. 1, commi 182 e ss. della legge n. 208/2015 (cd. "Legge di stabilità 2016"), come modificata dall'art. 1, commi 160 e ss. della legge n. 232/2016 (cd. "Legge di bilancio 2017") e relativi interventi esplicativi dell'Agenzia delle Entrate (Circ. n. 28/E/2016, Circ. n. 5/E/2018, Risol. n. 78/E/2018)

Premesso che

a) il premio di partecipazione rappresenta in generale uno degli strumenti, condivisi dalle parti contrattuali, finalizzato al miglioramento della produttività e della competitività delle imprese;
b) il suddetto premio di partecipazione, per espressa previsione normativa, deve avere natura di retribuzione variabile, determinata in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi pianificati e concordati, differenziato in modo da tener conto delle posizioni di lavoro e delle diverse modalità di resa della prestazione da parte di ciascun lavoratore;
c) il CCNL del comparto funzioni locali disciplina i criteri per l'attribuzione e la corresponsione dei compensi per produttività;
d) in data 14 aprile 2025 il Consiglio di Amministrazione ha approvato un Piano di Performance che tenesse conto di due obiettivi macro-aziendali:
    i. incrementare il valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni, calcolato sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio;
    ii. prendere in carico un numero maggiore di cittadini ed essere utili ad un numero più ampio di potenziali datori di lavoro;
    iii. aumentare la capillarità dei servizi rivolti all'utenza avviando nuove sedi;
e) in relazione a quanto precede, AFOL Metropolitana ha deciso di definire i contenuti di un premio di partecipazione le cui caratteristiche ed elementi costitutivi sono stati congiuntamente condivisi con le parti sottoscrittrici del presente accordo, confermando al contempo che il premio sarà composto

i. da una quota il cui valore verrà determinato sulla base dell'apporto individuale di ciascuno alle performance aziendali e agli obiettivi in relazione a parametri oggettivamente misurabili e verificabile

e

ii. da una quota il cui valore verrà determinato sulla base dell'apporto individuale di ciascuno e in relazione a parametri di valutazione esclusivamente soggettivi i cui criteri sono stati analiticamente individuati nell'accordo quadro del 20 aprile 2015 cui espressamente le parti rinviano;

f) le somme erogate in ottemperanza al presente accordo – con la sola esclusione della quota di premio di cui al punto e) II delle premesse del presente accordo - verranno trattate dal punto di vista fiscale in conformità a quanto richiesto dalla Legge n. 208/2015 e dal Decreto Ministeriale 25 marzo 2016 e relativi interventi esplicativi dell'Agenzia delle Entrate (Circ. n. 28/E/2016, Circ. n. 5/E/2018, Risol. n. 78/E/2018) - che permetta ai lavoratori, in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla vigente normativa in materia, di poter accedere al cd. "regime della tassazione agevolata" (aliquota IRPEF pari al 10%) sulle voci retributive erogate nell'ambito del presente accordo;

d) AFOL Metropolitana garantirà, qualora il lavoratore ne facesse richiesta, la conversione totale o parziale degli importi spettanti in beni e servizi ai sensi della normativa vigente attraverso l'insieme di prestazioni non monetarie a sostegno dei dipendenti (c.d. welfare aziendale) di cui all'Accordo del 13.02.2018 con il quale è stato introdotto il welfare aziendale;

Tutto ciò premesso, si è convenuto quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. gli obiettivi del premio sono finalizzati al raggiungimento dei risultati economici e di efficacia produttiva; alla limitazione del rischio corruttivo e lo sviluppo della cultura della legalità; allo sviluppo della collaborazione e del coordinamento interaziendale; al rispetto del principio di rotazione in materia di incarichi di consulenza e collaborazione;
3. nell'identificazione degli obiettivi le Parti si sono ispirate ai seguenti principi:
   - individuazioni di fattori chiari e definiti;
   - definizione dell'unità di tempo di rilevazione (1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno);
   - determinazione di obiettivi raggiungibili;
   - semplicità nel controllo dell'andamento e dei risultati;
   - impossibilità di determinare a priori l'ammontare del premio in maturazione;
   - verificabilità dell'incrementalità del risultato aziendale attraverso indicatori numerici e misurabili rispetto al periodo di rilevazione;
4. inoltre, il premio sarà determinato avendo a riferimento il combinato concorso di due distinti parametri di valutazione:

i. il conseguimento di uno specifico obiettivo di natura collettiva (performance aziendale);
ii. l'apporto individuale del singolo al conseguimento di obiettivi individuali e di comportamento (determinato per ciascun lavoratore sulla base di criteri definiti nel piano di performance, indipendentemente dalla categoria di inquadramento),

che determinerà l'entità del valore complessivo di premio che effettivamente verrà corrisposto a ciascun dipendente;

5. il premio di partecipazione sarà di durata annuale;
6. destinatari del presente premio dovranno intendersi tutti i lavoratori a tempo determinato e indeterminato che avranno lavorato almeno il 50% delle giornate lavorabili rispetto al periodo di riferimento per la maturazione del premio (dal 01 gennaio al 31 dicembre di ciascun anno). Verrà considerata utile ai fini della misurazione del valore che precede la giornata di effettiva presenza in servizio.
   I lavoratori titolari di rapporto di lavoro a tempo parziale avranno diritto al premio in misura proporzionale all'orario di lavoro settimanale svolto;
7. per quanto riguarda i lavoratori con contratto di lavoro in somministrazione, le Parti concordano che i valori del premio vengano comunicati alla società fornitrice per gli eventuali adempimenti di competenza;
8. il sistema di misurazione delle performance avrà come oggetto:
   - la performance aziendale;
   - la performance del Direttore Generale e dei dirigenti;
   - la performance dei titolari di posizione organizzativa;
   - la performance dei dipendenti;
9. il premio di partecipazione relativo alla performance aziendale nel suo complesso sarà legato al conseguimento di obiettivi su 3 indici di fattori:
   i. incrementare del 2% del valore dei ricavi delle vendite e delle prestazioni, calcolato sulla media dei ricavi dell'ultimo triennio;
   ii. efficacia produttiva per il tramite della realizzazione del pareggio di bilancio;
   iii. miglioramento della qualità dei prodotti e dei processi aziendali per il tramite dell'efficientamento delle procedure, da valutare rispetto a:
      - predisposizione di un cruscotto per conoscere le caratteristiche degli utenti CPI, l'impatto occupazionale dei corsi erogati e dei tirocini promossi;
      - aumento della capillarità dei servizi offerti all'utenza attraverso l'apertura di nuove sedi o linee produttive;
      - aumento dell'efficacia dei servizi di incrocio domanda-offerta di lavoro.

10. a tal fine, l'incrementalità del risultato aziendale sarà misurata con riferimento alla Relazione Performance 2024 approvata dal Consiglio di Amministrazione di Afol Metropolitana nella seduta del 05 maggio 2024;
11. in relazione agli ulteriori parametri individuali di definizione del valore del premio di cui al Piano di Performance del 14 aprile 2025 (c.d. comportamenti organizzativi), le Parti concordano che questi saranno oggetto esclusivamente di valutazioni correlate alle performance di ciascun lavoratore, come definite nell'accordo quadro sottoscritto in data 20 aprile 2015, e che il riconoscimento del raggiungimento di ciascun obiettivo verrà formalizzato a fronte del monitoraggio effettuato da AFOL Metropolitana e dai diretti responsabili dei lavoratori sulla base di criteri di valutazione soggettiva connessi ai comportamenti organizzativi ed individuali;
12. inoltre, in attuazione di quanto previsto dall'art. 1 della Legge 297/1982, le Parti concordano che l'intero importo del premio di partecipazione sia escluso dalla base di computo del TFR;
13. l'entità variabile del premio di partecipazione da erogare a ciascun dipendente avente diritto verrà quindi determinata a consuntivo, quale somma dei valori di premio legati ai singoli obiettivi raggiunti e la relativa quantificazione avverrà entro il mese di giugno di ogni anno, dopo la chiusura del bilancio;
14. il 25%, 50%, 75% o 100% dell'importo del premio di partecipazione nella quota di cui al punto e).i delle premesse potrà essere convertito in un insieme di prestazioni non monetarie a sostegno dei dipendenti (c.d. welfare aziendale) ai sensi del Regolamento di Welfare Aziendale di cui al Verbale di intesa del 13.02.2018;
15. ai fini degli eventuali benefici fiscali e/o previdenziali sulle componenti accessorie della retribuzione, le Parti, per quanto di loro pertinenza e salvo verifiche ed approfondimenti, convengono che i succitati interventi, di cui al presente accordo, sono in linea con le normative vigenti e gli accordi nazionali in atto, in quanto connessi ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, utili al miglioramento della competitività aziendale;
16. sarà cura di AFOL Metropolitana provvedere al deposito telematico del presente verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 14 del D.Lgs. n. 151 del 2015, del Decreto Interministeriale del 25 marzo del 2016 e delle previsioni di cui all'art. 1, comma 189, Legge n. 208/2015, entro 30 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo.

Letto, confermato e sottoscritto

Milano, 29 ottobre 2025

Per Agenzia Metropolitana per la Formazione, l'Orientamento e il Lavoro

Tommaso Di Rino .....

Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria

Maria Balena .....

Per le Organizzazioni Sindacali

FP CGIL Milano .....

CISL FP .....

UIL FPL Funzioni Locali .....

UIL FPL MILANO
SEGRETERIA
Gianluca Maritato