

**ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO DI RISULTATO
E PER L'APPLICAZIONE DEL REGIME FISCALE AGEVOLATO**

ai sensi dell'art. 1, commi 182-191, della Legge n. 208/2015 e s.m.e.i., del D.M. 25 marzo 2016, dell'art. 1, comma 9, della Legge 30 dicembre 2025, n. 199 e s.m.e.i.

Addì 27 luglio 2026, presso la sede della Fondazione Cresci@Mo, sita in Modena, viale J. Barozzi 172, si sono incontrati:

- la Fondazione Cresci@mo, con sede legale in viale Jacopo Barozzi 172, Modena (MO), C.F./P.IVA 03466300369, rappresentata dalla dott.ssa Cinzia Cornia, in qualità di Presidente, e dalla dott.ssa Emanuela Ricci, in qualità di Direttore Generale;
- l'O.S. CGIL, rappresentata dalla dott.ssa Eleonora Verde;
- l'O.S. CISL, rappresentata dal dott. Alessandro Burgoni;
- l'O.S. UIL, rappresentata dalla dott.ssa Rosa Ciccone;
- l'O.S. SNALS, rappresentata dalla dott.ssa Alessia Gavioli.

PREMESSO CHE

- Fondazione Cresci@mo applica al personale dipendente il CCNL per le Scuole non Statali ANINSEI, sottoscritto da ANINSEI-Confindustria e dalla Federazione UIL Scuola RUA il 15 giugno 2024, nonché l'Accordo Integrativo Aziendale sottoscritto il 19 giugno 2025 con le OO.SS. CGIL, CISL, UIL e SNALS;
- la Fondazione gestisce servizi scolastici ed educativi rivolti alla fascia di età 0/6 anni e promuove la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici, riconoscendo la centralità del ruolo degli educatori, degli insegnanti e del personale di supporto;
- le Parti riconoscono l'importanza di politiche retributive collegate a parametri variabili, oggettivi e verificabili, connessi alla qualità dei servizi educativi, all'efficacia delle attività didattiche, all'innovazione metodologica e al miglioramento dell'organizzazione scolastica;
- le Parti intendono istituire un Premio di Risultato di natura variabile, eventuale e non consolidabile, subordinato al conseguimento di risultati incrementali, misurabili e verificabili rispetto a un congruo periodo precedente;
- i criteri individuali di presenza e valutazione professionale operano esclusivamente ai fini della graduazione dell'importo spettante al singolo dipendente, una volta verificato il conseguimento della condizione incrementale collettiva;
- le somme disciplinate dal presente Accordo potranno essere assoggettate al regime fiscale agevolato esclusivamente al ricorrere di tutti i presupposti di legge e previa effettuazione del deposito telematico previsto dalla normativa vigente;
- in data 8 giugno 2026 è stato sottoscritto tra la Fondazione e le OO.SS. l'Accordo aziendale disciplinante il *"Sistema di misurazione e valutazione delle performance individuali del personale dipendente di Fondazione Cresci@mo"*, che si intende parte integrante del presente Accordo;

TUTTO CIÒ PREMESSO

e

AS.

AB.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

1) Istituzione e ambito temporale del Premio di Risultato

È istituito, con riferimento all'anno scolastico 2026/2027, a favore del personale della Fondazione, un Premio di Risultato variabile, eventuale e non consolidabile, subordinato al conseguimento degli obiettivi individuati nel presente Accordo sulla base del Sistema di performance approvato in data 8 giugno 2026.

Con riferimento all'anno scolastico 2025/2026, il cui PdR era stato già introdotto dall'Accordo Integrativo Aziendale del 19 giugno 2025, il presente Accordo aggiorna i criteri e la disciplina di calcolo del Premio, sulla base del rinnovato Accordo dell'8 giugno 2026.

2) Destinatari e categorie omogenee

Ai fini dell'individuazione delle categorie omogenee dei destinatari del Premio, sono definiti i seguenti cluster:

- Area Prima: servizi amministrativi, tecnici e ausiliari (ATA);
- Area Seconda: servizi di istruzione, formazione ed educazione;
- Area Terza: servizi direttivi.

Sono individuati i seguenti profili professionali:

- Personale Amministrativo/ATA, livelli III e IV;
- Responsabile Amministrativo, livello V;
- Educatori di asilo nido e Insegnanti di scuola dell'infanzia, livello IV;
- Coordinatrici/Coordinatori Pedagogici, livello VIII A;
- Responsabile del Coordinamento Pedagogico, livello VIII B.

Hanno diritto alla maturazione e corresponsione del Premio i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio per almeno tre mesi e 1 giorno, e i lavoratori e le lavoratrici a tempo determinato che abbiano prestato servizio per almeno sette mesi e 1 giorno, anche non continuativi, nel periodo di riferimento.

Per il personale assunto o cessato in corso d'anno, il Premio è riproporzionato in dodicesimi ovvero, se maggiormente coerente con la misurazione, sulla base delle ore teoricamente lavorabili nel periodo di effettiva vigenza del rapporto. Il Premio, ove maturato, è riconosciuto anche al personale cessato prima della data di erogazione.

3) Condizione incrementale collettiva

L'erogazione del Premio è subordinata al conseguimento, nel periodo di riferimento, di almeno uno degli obiettivi incrementali collettivi sottoindicati, misurati mediante confronto con il corrispondente periodo dell'anno scolastico precedente. Il Premio non matura qualora nessuno degli obiettivi prescelti risulti conseguito, indipendentemente dalle valutazioni individuali.

- flessibilità: riduzione del ricorso a sostituzioni esterne, lavoro straordinario o variazioni emergenziali dei turni;
- qualità percepita delle attività: incremento dell'indice medio di soddisfazione delle famiglie, rilevato mediante questionario con metodologia e scala predeterminate;
- orientamento al risultato, progettazione pedagogica – educativa e attuazione progettuale: incremento della percentuale di progetti educativi e organizzativi completati entro i termini programmati;
- relazione con utenza interna ed esterna: riduzione dei reclami fondati o delle non conformità organizzative formalmente registrate, tempistiche di risposta;

- innovazione: incremento dei processi, servizi o progetti interessati dall'introduzione di strumenti digitali o metodologie educative innovative.

Prima della sottoscrizione, le Parti compileranno l'Allegato 1 indicando, per ciascun indicatore prescelto, il valore della baseline, il valore-obiettivo, la fonte dei dati, il responsabile della rilevazione e il periodo di osservazione. Gli indicatori privi di tali elementi non saranno utilizzabili ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato.

4) Importo e criteri individuali di ripartizione

L'importo massimo del Premio è pari a euro 1.200,00 annui lordi per ciascun dipendente full-time equivalent, salvo riproporzionamento in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale o di rapporto di durata inferiore al periodo di riferimento.

- quota individuale di partecipazione effettiva al conseguimento degli obiettivi collettivi, collegata alla presenza in servizio: euro 400,00;
- quota individuale qualitativa, collegata alla valutazione dei comportamenti organizzativi e professionali: euro 800,00.

I già menzionati parametri individuali operano esclusivamente dopo l'accertamento del raggiungimento della condizione incrementale collettiva e sono utilizzati per graduare l'importo spettante a ciascun lavoratore.

Per i rapporti a tempo parziale, l'importo è riproporzionato in base alla percentuale media di part-time applicata nel periodo di maturazione. In caso di variazione dell'orario durante l'anno, si considera la media ponderata delle percentuali applicate.

5) Presenza in servizio e assenze neutre

La quota di presenza è determinata sulla base del rapporto tra ore effettivamente lavorate e ore teoricamente lavorabili nel periodo di riferimento, secondo le fasce riportate nelle schede di valutazione allegate.

Non sono computati come assenza i permessi sindacali, le assemblee sindacali, le assenze per sciopero, le visite mediche ex art. 41 del D. Lgs. n. 81/2008, le ferie e i permessi fruiti su disposizione della Fondazione, la formazione obbligatoria, il congedo di maternità e paternità obbligatorio, l'interdizione anticipata o post partum, i permessi e congedi ex Legge n. 104/1992 e D. Lgs. n. 151/2001, le assenze per infortunio sul lavoro o malattia professionale, i permessi per donazione di sangue o midollo, i congedi per vittime di violenza, i permessi elettorali e ogni ulteriore assenza considerata neutra dalla legge o dalla contrattazione collettiva.

Le ulteriori assenze incidono esclusivamente in misura proporzionale sulla quota individuale di partecipazione e non determinano automaticamente la perdita dell'intero Premio.

6) Valutazione qualitativa e procedura di riesame

La valutazione qualitativa è effettuata dal responsabile individuato dalla Fondazione sulla base delle schede allegate. I punteggi inferiori a 6/10 devono essere sinteticamente motivati. La scheda è comunicata al lavoratore, che può formulare osservazioni scritte entro dieci giorni dalla ricezione. Il riesame è effettuato da un soggetto diverso dal valutatore originario.

Gli eventuali provvedimenti disciplinari rilevano esclusivamente ai fini della quota qualitativa e soltanto se definitivi nel periodo di riferimento. I provvedimenti revocati, annullati o impugnati nei termini non producono effetti sino alla definizione della contestazione.

7) Schede di valutazione per area professionale

Restano confermate, con le precisazioni introdotte dal presente Accordo, le schede di valutazione relative ai seguenti profili:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AB.' and several other illegible marks.

Tabella A - Personale Amministrativo/ATA, livelli III e IV

SCHEDA PRODUTTIVITA' - ATA

Scheda di valutazione della performance individuale di:

nome e cognome	
profilo professionale e livello inquadramento	
premio produttività massimo	1.200,00 €

Provvedimenti disciplinari	sì/no	
----------------------------	-------	--

La presenza di provvedimenti disciplinari azzerà il premio di produttività.

CRITERI QUANTITATIVI	quota produttività	% presenza	% produttività	importo
1. Presenza in servizio	400,00 €			

% presenza	% produttività
≤ 30 o < 3 mesi e 1 giorno	0%
31-40	40%
41-60	60%
61-80	80%
81-100	100%

CRITERI QUALITATIVI	peso sul totale	quota produttività	punteggio	% produttività	importo
	100%	800,00 €			
2. Qualità delle attività	20%	160,00 €			
3. Efficacia organizzativa ed affidabilità	20%	160,00 €			
4. Orientamento al risultato, iniziativa e flessibilità	20%	160,00 €			
5. Relazione con l'organizzazione e lavoro in team	20%	160,00 €			
6. Relazione con l'utenza interna ed esterna	20%	160,00 €			

scala valutazione	quota produttività
0	0%
3	30%
6	60%
7	70%
8	80%
9	95%
10	100%

[Handwritten signatures and initials: "E", "AB.", "K", "CH."]

Tabella B - Responsabile Amministrativo, livello V

SCHEDA PRODUTTIVITA' - RESPONSABILE AMMINISTRATIVO

Scheda di valutazione della performance individuale di:

nome e cognome	
profilo professionale e livello inquadramento	
premio produttività massimo	1.200,00 €

Provvedimenti disciplinari	sì/no	
----------------------------	-------	--

La presenza di provvedimenti disciplinari azzerà il premio di produttività

CRITERI QUANTITATIVI	quota produttività	% presenza	% produttività	importo
1. Presenza in servizio	400,00 €			

% presenza	% produttività
< 30 o < 3 mesi e 1 giorno	0%
31-40	40%
41-60	60%
61-80	80%
81-100	100%

CRITERI QUALITATIVI	peso sul totale	quota produttività	punteggio	% produttività	importo
	100%	800,00 €			
2. Organizzazione del proprio tempo-lavoro in funzione delle priorità ed obiettivi	20%	160,00 €			
3. Collaborazione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi generali della Fondazione	20%	160,00 €			
4. Capacità dimostrata nello svolgimento di attività di controllo organizzativo e gestionale sulle funzioni affidate, responsabilità e autonomia	20%	160,00 €			
5. Leadership nella gestione dei collaboratori e capacità nel proporre la loro valutazione	20%	160,00 €			
6. Capacità dimostrata nello svolgimento di attività relazionale esterna e interna	20%	160,00 €			

scala valutazione	quota produttività
0	0%
3	30%
6	60%
7	70%
8	80%
9	95%
10	100%

W AB.   5  

Tabella C - Educatori di asilo nido e Insegnanti di scuola dell'infanzia, livello IV

SCHEDA PRODUTTIVITA' - EDUCATRICI / INSEGNANTI

Scheda di valutazione della performance individuale di:

Nome e cognome	
Profilo professionale e livello inquadramento	
Premio produttività massima	1.200,00 €

Provvedimenti disciplinari	sì/no	
----------------------------	-------	--

La presenza di provvedimenti disciplinari azzerà il premio di produttività

CRITERI QUANTITATIVI	quota produttività	% presenza	% produttività	importo
1. Presenza in servizio	400,00 €			

% presenza	% produttività
< 30 o < 3 mesi e 1 giorno	0%
31-40	40%
41-60	60%
61-80	80%
81-100	100%

CRITERI QUALITATIVI	peso sul totale	quota produttività	punteggio	% produttività	importo
	100%	800,00 €			
2. Flessibilità	20%	160,00 €			
3. Relazione con l'utenza (famiglie e bambini)	20%	160,00 €			
4. Lavoro in team, distribuzione incarichi	20%	160,00 €			
5. Progettazione e qualità di esecuzione	20%	160,00 €			
6. Disponibilità a svolgere progetti complessi e ad assumere incarichi che esulano l'ordinarietà	20%	160,00 €			

scala valutazione	quota produttività
0	0%
3	30%
6	60%
7	70%
8	80%
9	95%
10	100%

[Handwritten signatures and initials: "P.", "AB.", "H."]

Tabella D - Coordinatrici/Coordinatori Pedagogici, livello VIII A

SCHEDA PRODUTTIVITA' - COORDINATRICI PEDAGOGICHE

Scheda di valutazione della performance individuale di:

Nome e cognome	
Profilo professionale e livello inquadramento	
Premio produttività massimo	1.200,00 €

Provvedimenti disciplinari	si/no	
----------------------------	-------	--

La presenza di provvedimenti disciplinari azzerà il premio di produttività

CRITERI QUANTITATIVI	quota produttività	% presenza	% produttività	importo
1. Presenza in servizio	400,00 €			

% presenza	% produttività
< 30 o < 3 mesi e 1 giorno	0%
31-40	40%
41-60	60%
61-80	80%
81-100	100%

CRITERI QUALITATIVI	peso sul totale	quota produttività	punteggio	% produttività	importo
	100%	800,00 €			
2. Flessibilità	20%	160,00 €			
3. Responsabilità/autonomia	20%	160,00 €			
4. Orientamento al risultato e capacità di problem solving	20%	160,00 €			
5. Relazione con l'organizzazione/utenza/direzione	20%	160,00 €			
6. Disponibilità per progetti aggiuntivi specifici	20%	160,00 €			

scala valutazione	quota produttività
0	0%
3	30%
6	60%
7	70%
8	80%
9	95%
10	100%

Tabella E - Responsabile del Coordinamento Pedagogico, livello VIII B

SCHEDA PRODUTTIVITA' - RESPONSABILE COORDINAMENTO PEDAGOGICO

Scheda di valutazione della performance individuale di:

nome e cognome	
profilo professionale e livello inquadramento	
premio produttività massimo	1.200,00 €

Provvedimenti disciplinari	si/no	
----------------------------	-------	--

La presenza di provvedimenti disciplinari azzerava il premio di produttività

CRITERI QUANTITATIVI	quota produttività	% presenza	% produttività	importo
1. Presenza in servizio	400,00 €		0%	- €

% presenza	% produttività
≤ 30 o < 3 mesi e 1 giorno	0
31-40	31
41-60	41
61-80	61
81-100	81

CRITERI QUALITATIVI	peso sul totale	quota produttività	punteggio	% produttività	importo
2. Organizzazione del proprio tempo-lavoro in funzione delle priorità ed obiettivi	100%	800,00 €			
3. Collaborazione e partecipazione al raggiungimento degli obiettivi generali della Fondazione	20%	160,00 €			
4. Capacità dimostrata nello svolgimento di attività di controllo organizzativo e gestionale sulle funzioni affidate, responsabilità e autonomia	20%	160,00 €			
5. Leadership nella gestione dei collaboratori e capacità nel proporre la loro valutazione	20%	160,00 €			
6. Capacità dimostrata nello svolgimento di attività relazionale esterna e interna	20%	160,00 €			

scala valutazione	quota produttività
0	0%
3	30%
6	60%
7	70%
8	80%
9	95%
10	100%

8) Erogazione e regime fiscale

Il Premio è erogato solo dopo la verifica e verbalizzazione del conseguimento della condizione incrementale collettiva. Con riferimento all'anno scolastico 2025/2026, il Premio sarà corrisposto in due soluzioni ad agosto 2026 e settembre 2026, successivamente alla consuntivazione dei risultati. Per l'anno Scolastico 2026/2027 il Premio andrà erogato entro il 31 agosto 2027, previa consuntivazione dei risultati di performance.

Ai premi erogati negli anni fiscali 2026 e 2027, ricorrendone tutti i presupposti di legge, si applica l'imposta sostitutiva dell'IRPEF e delle addizionali regionali e comunali nella misura dell'1%, entro il limite complessivo annuo di euro 5.000 lordi e nei confronti dei lavoratori in possesso del requisito reddituale previsto dalla normativa pro tempore vigente, salva espressa rinuncia del lavoratore.

9) Incidenza su TFR e altri istituti retributivi

In considerazione della natura variabile, eventuale e non consolidabile del Premio e ai sensi dell'art. 2120, secondo comma, c.c., le Parti convengono che le somme erogate in applicazione del presente Accordo sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto. Il Premio non produce effetti sugli istituti retributivi indiretti o differiti, salvo quanto inderogabilmente previsto dalla legge o dal CCNL applicato.

Il Premio non costituisce superminimo, non determina alcun diritto alla reiterazione negli anni successivi e non dà luogo alla formazione di usi aziendali.



10) Commissione paritetica di monitoraggio e verifica

È istituita una Commissione paritetica composta da rappresentanti della Fondazione e da delegati delle rappresentanze sindacali firmatarie. La Commissione si riunisce almeno una volta nel corso del periodo di maturazione e una volta al termine dello stesso.

- monitorare l'andamento degli indicatori incrementali collettivi e formulare eventuali proposte di miglioramento;
- esaminare il prospetto finale di consuntivazione, contenente baseline, valore finale, variazione, fonte dei dati ed esito;
- verificare la corretta applicazione generale dei criteri individuali, senza sostituirsi alla direzione nelle singole valutazioni;
- redigere e sottoscrivere il verbale conclusivo, ferma restando la responsabilità della Fondazione in ordine alla correttezza e veridicità dei dati utilizzati.

11) Deposito telematico

La Fondazione provvederà al deposito telematico del presente Accordo e della dichiarazione di conformità presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente, mediante la procedura ministeriale, entro trenta giorni dalla sottoscrizione e comunque nel rispetto dei termini previsti dalla normativa vigente.

12) Durata dell'Accordo

Il presente Accordo ha validità fino al 31 dicembre 2027. A tale data cesserà di avere effetto, salvo diverso accordo scritto tra le Parti.

13) Parti firmatarie

Le Parti attestano che il presente Accordo possiede i requisiti di cui all'art. 51 del D. Lgs. n. 81/2015 e dichiarano di avere adempiuto agli obblighi di informazione, consultazione e confronto previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva applicata.

ALLEGATO 1 - SCHEDA DEGLI INDICATORI INCREMENTALI

Indicatore prescelto	
Periodo di riferimento	
Periodo congruo di confronto	
Valore della baseline	
Valore-obiettivo	
Fonte dei dati e modalità di rilevazione	
Responsabile della rilevazione	
Valore finale rilevato	
Variazione registrata	
Esito	raggiunto / non raggiunto

Modena, li 27 luglio 2026

Letto, approvato e sottoscritto

Fondazione Cresci@mo

dott.ssa Cinzia Cornia

Cinzia Cornia

Fondazione Cresci@mo

dott.ssa Emanuela Ricci

Emanuela Ricci

O.S. CGIL

dott.ssa Eleonora Verde

Eleonora Verde

O.S. CISL

dott. Alessandro Burgoni

Alessandro Burgoni

O.S. UIL

dott.ssa Rosa Ciccone

Rosa Ciccone

O.S. SNALS

dott.ssa Alessia Gavioli

Alessia Gavioli