

Accordo sul premio di produttività dell'anno 2014

Premessa

La contrattazione di II livello con contenuto economico (premio di risultato) è consentita per l'istituzione di un premio calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi aventi come obiettivo incrementi di produttività, efficienza, qualità, redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della complessiva competitività dell'azienda.

Obiettivo primario dell'azienda è quello di premiare l'apporto del lavoratore, collegato alla presenza sul luogo del lavoro per l'incremento della capacità produttiva generale, necessaria alla realizzazione del piano industriale 2013-2015 che vede come elemento fondante la reinternalizzazione di servizi in precedenza affidati all'esterno.

Per questo motivo l'azienda, al fine di valorizzare le competenze e le capacità acquisite dalla sua costituzione ad oggi, intende istituire un sistema premiante che incentivi la presenza dei lavoratori per questo strettamente oggettivo, e prevalente su criteri soggettivi, anche avuto riguardo all'odierna variabilità degli incarichi affidati e l'interscambio dei lavoratori fra i servizi svolti.

Trattandosi di un meccanismo utilizzato per la prima volta, l'azienda si impegna, congiuntamente alla RSU, a monitorare gli effetti del metodo in questione al fine di rimuovere o ridurre criticità che dovessero emergere. In futuro l'azienda valuterà la possibilità di introdurre parametri soggettivi con criteri da concordarsi con la RSU, consapevole dell'attuale difficoltà di introdurre elementi premianti in relazione ad obiettivi da prefissare, attesa la natura in-house della società.

Calcolo del premio di produttività

- Il premio partirà da 0,00 euro fino a raggiungere il tetto massimo di 1.000,00 euro annui, dal calcolo della somma massima erogabile saranno detratti i giorni di assenza o importo percentuale per le seguenti casistiche:
 - Malattie.
 - Sospensione dal servizio per provvedimenti disciplinari e/o altro.
 - Mancato rispetto dell'orario di lavoro.
 - Aspettative.
 - Congedi parentali.

- **Calcolo del valore giornaliero:**
 - Rapporto ai giorni effettivi lavorativi di calendario (esempio per mancata presenza di un giorno $\text{€ } 1.000/270 \times 1 = \text{€ } 3,70$)

- **Calcolo giorni per la malattia:**
 - Da 4 a 20 giorni 100%
 - Da 21 a 40 giorni 70%
 - Da 40 a 60 giorni 50%
 - Oltre 30%

- **Calcolo riduzione % per sospensione dal servizio:**
 - Decurtazione del 30% dell'importo massimo del premio per sanzioni annue comprese fra 1 e 3 giorni lavorativi
 - Decurtazione del 50% dell'importo massimo del premio per sanzioni annue comprese fra 4 e 6 giorni lavorativi
 - Decurtazione del 100% dell'importo massimo del premio per sanzioni annue oltre i 7 giorni lavorativi.

- **Calcolo % per rispetto orario di lavoro:**
 - Decurtazione del 5% dell'importo massimo del premio per ritardi in ingresso oltre i 5, al di fuori della programmata flessibilità oraria di ingresso non preventivamente richiesti e/o autorizzati.
 - Decurtazione del 10% dell'importo massimo del premio per ritardi in ingresso oltre i 10, al di fuori della programmata flessibilità oraria di ingresso non preventivamente richiesti e/o autorizzati

- **Calcolo giorni per aspettative, congedi parentali,:**
 - Giorni interi al 100%

L'azienda si impegna infine a reinvestire la parte del premio non assegnato nella misura del 50% fra coloro i quali avranno diritto all'erogazione del 100% del premio massimo individuale e la restante parte del 50% in corsi di formazione e accrescimento professionale.

L'azienda prospetta la possibilità di introdurre, in alcuni periodi dell'anno sulla base di specifiche necessità organizzative, orari lavorativi basati su turnazioni così come previsto dall'art. 22 del CCNL.

Il lavoro straordinario richiesto dall'azienda al personale dipendente, potrà essere da questi inserito nella propria banca ore fino ad un massimo di 70 ore annue con la possibilità di recupero entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

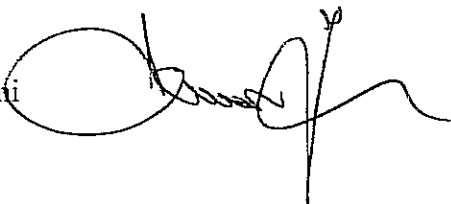
Le organizzazioni sindacali fanno presente che l'accordo della produttività sopra riportato è stato ratificato dalla maggioranza dei lavoratori della società nel corso dell'assemblea tenuta il 31 gennaio scorso.

La Fontina, 6 febbraio 2014

Le parti:

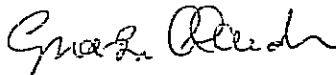
L'Azienda

Dott. Antonio Facchini

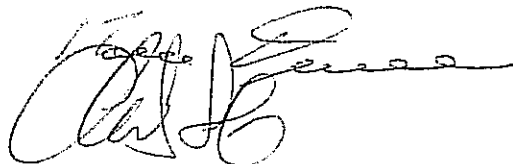


La RSU

Sig. Claudio Grossi



Sig. Marco Paganucci



Sig. Ilo Arrighi

CGIL Provinciale

(Funzione Pubblica)

Sig. Marco Menicucci

