

Prato, 23 dicembre 2015 PROT. 505/2016

Sono presenti:

Per Sori: Enrico Cecchin Direttore Operativo
Per Fit Cisl: Alessandro Mazzoni, Francesco Fanelli

IPOTESI ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA'

Accordo biennale 2015 - 2016

L'accordo ha validità biennale ma può essere esteso, previo accordo fra le parti per un'ulteriore annualità alle medesime condizioni.

Il fondo di produttività aziendale per il biennio 2015 – 2016 sarà pari ad un massimo di €. 35.000 oltre agli oneri sociali previsti per legge; il valore minimo è pari a quello derivante dall'applicazione del contratto di lavoro che prevede la distribuzione di un premio di produzione in parti uguali in ragione di €. 150 a dipendente.

Il valore puntuale del premio per ciascun anno deriverà dall'applicazione dei seguenti criteri:

1.
 - a. anno 2015: equivalenza del monte ore straordinari lavorati rispetto al totale erogato nell'anno 2014
 - b. anno 2016 riduzione percentuale da concordare entro gennaio 2016 rispetto al totale erogato nell'anno 2015
2. partecipazione alla formazione aziendale
3. riduzione costi di consumo (carta, stampanti, toner)
4. ottimizzazione degli spazi aziendali
5. grado di soddisfazione degli utenti

Modalità di applicazione per l'anno 2015

1. l'intervallo fra minimo e massimo è diviso in centesimi di punto; ciascun criterio sopra indicato incide per un massimo di 20 centesimi di punto, da attribuire con criterio proporzionale rispetto alla percentuale di raggiungimento del risultato.
2. Entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento viene effettuata la verifica congiunta del grado di raggiungimento dell'obiettivo espresso in centesimi di punto.

Ripartizione del premio di produttività

Una parte del premio riconosciuto per ciascun anno viene distribuito in parti uguali in ragione di €.
150,00 a dipendente e versato con la retribuzione del mese di gennaio di ciascun anno.
50% del premio residuo viene ripartito sulla base del livello di inquadramento dei dipendenti
50% del premio residuo viene ripartito sulla base delle presenze effettive; le assenze per usufruire
dei congedi parentali sono considerate, ai soli fini della ripartizione, presenze effettive; le assenze
per infortunio sul lavoro sono considerate presenze in ragione del 50% del totale.




