



Prato, 10 gennaio 2012

Sono presenti:

Per Sori: il Direttore Operativo Enrico Cecchin
Per FP Cgil: Massimo Logli, Mirca Sarto
Per Fit Cisl: Alessandro Mazzoni, Alessandro Meoni

IPOTESI ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA'

Anno 2011

Viene riconosciuto un premio forfettario pari ad €. 27.000 a favore dei 49 dipendenti Sori con esclusione del personale Asm.

I criteri di distribuzione del premio restano quelli applicati per l'anno 2010

Accordo triennale 2012 – 2014

2012	fondo produttività	minimo €.	20.000	massimo	€.	32.000
2013	fondo produttività	minimo €.	20.500	massimo	€.	37.000
2014	fondo produttività	minimo €.	21.000	massimo	€.	40.000

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

1. variazione in diminuzione del rapporto fra costo del lavoro complessivo e valore della produzione complessiva dell'azienda rispetto all'anno precedente
2. raggiungimento di un obiettivo organizzativo aziendale concordato fra le parti.

Modalità di applicazione

1. il valore del rapporto fra costo del lavoro complessivo e valore della produzione complessiva viene rilevato sulla base delle risultanze del bilancio consuntivo approvato per l'anno 2011
2. l'intervallo fra minimo e massimo è diviso in centesimi di punto
3. il criterio di cui al n.1 incide al massimo per 50 centesimi di punto
4. l'oscillazione in diminuzione è calcolata come segue:
 - a) la diminuzione del rapporto di cui alla lett. a) è calcolata in proporzione al massimo raggiungibile ed espressa in centesimi
 - b) gli obiettivi di riduzione annuali sono i seguenti:

2012	2% rispetto al valore del rapporto 2011
2013	4% rispetto al valore del rapporto 2011
2014	6% rispetto al valore del rapporto 2011
 - c) il raggiungimento parziale dell'obiettivo per ciascun anno è calcolato proporzionalmente rispetto al valore massimo di cui al punto precedente

5. L'obiettivo organizzativo da raggiungere è concordato fra le parti entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello a cui si riferisce il premio
6. Vengono previste due verifiche intermedie (aprile settembre di ciascun anno) del grado di raggiungimento dell'obiettivo durante le quali è possibile ridefinire ed aggiornare l'obiettivo da raggiungere
7. 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 (0-50)

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.

Obiettivo organizzativo 2012

Le parti concordano sul seguente obiettivo:

conclusione positiva del processo di riorganizzazione aziendale con i seguenti obiettivi intermedi:

- completa funzionalità del front office in modalità multi disciplinare
- gestione delle attività di riscossione coattiva delle nuove entrate affidate; conclusione delle attività di riscossione coattiva per le entrate già affidate
- gestione congiunta delle attività di accertamento ed amministrative per tutte le entrate gestite dall'azienda

Nelle fasi di verifica previste dall'accordo al punto 6 sarà anche possibile definire l'estensione degli obiettivi suddetti sugli anni successivi

Restano in vigore gli accordi già applicati in materia di indennità di trasferta

Il presente accordo potrà essere rivisto nella parte relativa ai valori economici di riferimento a causa dell'applicazione delle nuove norme in materia di entrate derivanti dall'applicazione del federalismo fiscale.