

Prato, 19 dicembre 2020

Sono presenti:

Per Sori: Alessandro Michelozzi – Presidente di So.ri. spa

Per Fit Cisl: Alessandro Mazzoni, Francesco Fanelli, Luana Racaniello

IPOTESI ACCORDO SULLA PRODUTTIVITA'

Accordo biennale 2019 - 2020

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 2019-2020 sarà pari ad un massimo di € 50.000 annui 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. Equivalenza del monte ore straordinari lavorati rispetto al totale erogato nell'anno 2017
2. raggiungimento degli obiettivi annuali di emissione di accertamenti stabiliti dai comuni soci come previsto nei contratti di servizio
3. aumento delle percentuali di riscossione delle entrate gestite dall'azienda rispetto per l'anno 2019 alle percentuali conseguite nell'anno 2017, per l'anno 2020 a quelle conseguite nell'anno 2019
4. partecipazione alla formazione aziendale

Modalità di applicazione di ciascun criterio

1. l'intervallo fra minimo e massimo del premio è diviso in centesimi di punto; ciascun criterio sopra indicato incide per un massimo di 25 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.
3. In riferimento al criterio 1, non saranno considerate nel calcolo del monte ore straordinari, le ore destinate ad attività relative ad affidatari diversi da Prato, Montemurlo e Carmignano.

[Handwritten signatures and initials]

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 (sono escluse dal calcolo le ore per lavoro supplementare e le ore di straordinario; 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.

