

ACCORDO AZIENDALE PRODUTTIVITA' ANNO 2015

Sono presenti alla riunione tenutasi presso la sede di Ipark s.r.l., per l'Azienda il Direttore Giulio Bertinato e per la parte sindacale i signori:

FP CGIL – Segreteria Provinciale - Giancarlo Puggioni

Fisascat CISL – Segreteria Provinciale – Paolo Marchetti

UILTuCS UIL – Segreteria Provinciale – Luca Marino

Le RSA

La riunione odierna prosegue e conclude il confronto in merito all'applicazione del salario di produttività relativi all'anno 2015, che ha già impegnato le parti negli incontri del 4.12.2014 e 16.01.2015.

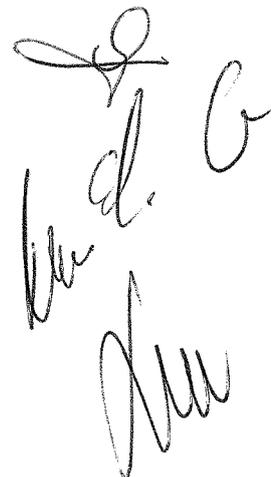
I rappresentanti dei lavoratori hanno preso atto della volontà espressa dalla direzione di Ipark s.r.l., dopo un triennio di applicazione, di sospendere per l'anno 2015 l'utilizzo della scheda di valutazione definita con il precedente accordo aziendale del 12 luglio 2012, al fine di rivedere l'intero processo di valutazione delle prestazioni lavorative, prevedendo la riprogettazione della scheda attraverso un'ampia partecipazione dei dipendenti ed offrendo sia ai valutatori sia al personale oggetto di valutazione uno specifico sostegno di carattere formativo.

Le parti convengono che un simile processo necessiterà di un tempo significativo per il suo sviluppo e che pertanto vanno trovate, per l'anno in corso, modalità di calcolo della quota individuale della produttività che prescindano da aspetti valutativi, ma utilizzino criteri oggettivi e numerici, legati prevalentemente ai tassi di presenza/assenza.

Dopo approfondito confronto, comprensivo della elaborazione di modelli matematici volti a simulare l'applicazione di parametri differenti, le parti concordano che la produttività 2015, a favore dei dipendenti di Ipark s.r.l., sarà calcolata applicando i seguenti criteri:

- La base di calcolo per le l'attribuzione del premio di produttività sarà formata escludendo dal computo delle assenze quelle derivanti da: ferie, permessi, festività, permessi di allattamento, giornate coperte da flessibilità maturata, giornata di recupero per festività non goduta, permessi sindacali, assemblee sindacali, astensione obbligatoria pre e post partum, infortunio, malattie oncologiche e per le fattispecie ricomprese nella L. 104/92;
- Una quota pari all'80% del premio viene assegnato in via preliminare in relazione ai tassi percentuali di assenza individuali, secondo la seguente tabella di corrispondenze:

fascia	intervallo	prod. corrisposta
1°	< 2%	100%
2°	< 4%	95%
3°	< 6%	90%
4°	< 9%	80%
5°	< 15	70%
6°	< 20	60%
7°	< 30	50%
8°	> 30	0%



- Una quota pari al 20% del premio viene assegnata in via preliminare in relazione ai tassi di assenza collettivi o di gruppo, secondo la seguente tabella di corrispondenze:

fascia	intervallo	prod. corrisposta
1°	< 2,5 %	100%
2°	< 5 %	90%
3°	< 7,5 %	75%
4°	< 10 %	60%
5°	< 15 %	45%
6°	< 20 %	30%
7°	> 20 %	15%

Per "gruppi" si intendono i seguenti raggruppamenti di lavoratori, omogenei per profilo e funzione:

coordinatori servizi Parco Città
 coordinatore Centro Diurno VRB
 operatori socio sanitari Parco Città
 operatori socio sanitari Centro Diurno VRB
 infermieri Parco Città
 assistente sociale
 educatori Parco Città
 educatore Centro Diurno VRB
 fisioterapista
 addetti amministrazione
 addetti alla reception

Anna d.
G

- Eventuali provvedimenti disciplinari, adottati nel corso dell'anno, porteranno ad una riduzione del premio individuale secondo la seguente progressione:

numero provvedimenti	detraz. prod.
1° procedimento	-10%
2° procedimento	-20%
3° procedimento	-30%
4° procedimento	-100%

Anna d.
Kew

Le parti concordano che il budget stanziato verrà integralmente distribuito, senza produzione di economie per l'azienda, con riattribuzione delle somme decurtate a favore dei lavoratori che rientreranno nella fascia di assenza individuale inferiore al 2%.

L'azienda si impegna a finanziare il fondo per la produttività 2015 con una somma pari a 16.000 € e ad erogare i premi individuali unitamente allo stipendio di maggio 2016.

L'azienda si impegna, infine, ad informare nel corso del 2015 le organizzazioni dei lavoratori sull'andamento della ri-progettazione attualmente in corso degli strumenti di valutazione delle performance lavorative, che si prevede di introdurre ai fini dell'erogazione del salario di produttività dell'anno 2016.

Vicenza, 12 febbraio 2015

FP CGIL - *Papini Carlo*

Fisascat CISL - *Alb. Vitt.*

UILTuCS UIL - *Anna Maria*

ipark s.r.l. - *[Signature]*

Le RSA

Roma
Parenti
Mimier' Manna