

Accordo su introduzione del Premio aziendale per il triennio 2017-2019

Integrazione all' Accordo del 3 febbraio 2017

Il giorno 13 dicembre 2017 in Firenze

Tra

FRUENDO S.r.l.

e

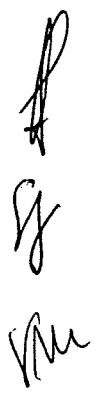
le Organizzazioni Sindacali: FABI, FIRST-CISL, FISAC-CGIL, SINFUB, UILCA-UIL, UNISIN

Premesso che:

- le Parti hanno siglato il giorno 3 febbraio 2017 a Firenze l'ipotesi di Accordo relativo al CIA di Fruendo con validità fino al 31/12/2019 ("Accordo")
- Tale Accordo è stato approvato dalle Assemblee dei lavoratori con 81,5% di voti favorevoli, 7,9% contrari e 9,4% astenuti e 1,2% non votanti, come da comunicazione ricevuta dall'Azienda il 20 febbraio 2017 ed approvato dal C.d.A. dell'Azienda in data 27 febbraio 2017;
- Al punto 4 dell'Accordo, in conformità alle Linee Guida del Piano Industriale, Fruendo ha confermato che l'incremento di produttività e di capacità produttiva costituisce la base per il consolidamento e lo sviluppo dell'Azienda e mette al centro dell'attenzione il miglior rapporto tra qualità ed efficienza dei servizi offerti ai clienti;
- Lo stesso Accordo prevedeva inoltre che le Parti concordavano che il raggiungimento di tali risultati costituisce obiettivo comune essenziale per la continuità e lo sviluppo aziendale in un mercato sempre più competitivo. Conseguentemente l'Azienda si rendeva disponibile all'introduzione di un Premio Variabile di Risultato, che fosse principalmente basato sul miglioramento della produttività con apposita procedura, da avviarsi entro il mese di aprile 2017;
- A causa della priorità data consensualmente dalle Parti alla firma dell'Accordo per l'apertura del Fondo di Solidarietà Straordinaria, la procedura relativa all'introduzione di un Premio Variabile di Risultato è stata avviata successivamente alla firma degli accordi relativi all'Apertura del Fondo;
- Obiettivo primario del Premio Variabile di Risultato è l'aumento della produttività nonché della qualità dei servizi offerti. A tal proposito le Parti riconoscono che l'incremento di produttività si declina ed esprime in vari modi ed in particolare è da intendersi anche come:



vigna



- ✓ rapporto fra volumi gestiti/fatturato e risorse impiegate con riferimento sia alle nuove attività che alle attività gestite sulle attuali commesse
 - ✓ obiettivi di qualità nello svolgimento delle attività per evitare sia dispendiosi ricicli di lavorazione che l'applicazione di penali
- Le Parti riconoscono che l'incremento di produttività/capacità produttiva nonché della qualità dei servizi offerti, come sopra declinato, costituisce elemento fondamentale per garantire nel tempo la continuità delle commesse, e per l'avvio di nuove attività attraverso il miglior rapporto tra qualità ed efficienza. Le Parti concordano conseguentemente che anche la misurazione della produttività aziendale è fattore essenziale al raggiungimento dei predetti obiettivi aziendali.
 - Le OO.SS., pur riconoscendo il carattere fondamentale dell'incremento di produttività/capacità produttiva quale elemento chiave per il mantenimento delle attuali linee di servizio e per l'acquisizione di nuove attività, hanno tuttavia manifestato la necessità, funzionale al raggiungimento di tali risultati, di definire un quadro di regole volte a dare maggiore sicurezza ai lavoratori e chiarezza sulla definizione degli obiettivi sottostanti al Premio Variabile di Risultato
 - Si conviene che le premesse inserite nell'Accordo del 3 febbraio del 2017 sono premesse anche del presente Accordo.

le Parti convengono quanto di seguito

1. Le premesse fanno parte integrante del presente Accordo.
2. E' istituito un Premio di Risultato Variabile, per il triennio 2017-2019, che prevede l'erogazione di un importo al raggiungimento di determinati target.
3. L'importo massimo del premio eventualmente erogabile per ciascun anno di riferimento, al raggiungimento del 100% dei target definiti sarà pari ad Euro 300,00 (trecento/00) lordi complessivi. L'importo da erogare sarà determinato secondo un meccanismo di calcolo che sarà esplicitato nell'allegato tecnico sotto citato e che sarà definito in base alle linee guida stipulate nel presente Accordo. Qualora nell'ambito di vigenza del presente Accordo intervenissero rilevanti variazioni nei fatturati aziendali che dovessero incidere in maniera significativa sui risultati di bilancio rispetto a quanto illustrato nelle Linee Guida del Piano Industriale, Le Parti si impegnano a incontrarsi nuovamente per verificare la validità di quanto definito con il presente Accordo.
4. Il suddetto importo sarà erogato nel mese di maggio dell'anno solare successivo all'anno di riferimento, sulla base del raggiungimento dei target definiti.
5. Per gli anni 2018 e 2019 il premio sarà determinato sulla base della percentuale di raggiungimento sui seguenti parametri:
 - Produttività da intendersi come rapporto tra fatturato e numero di addetti impiegati così come risultante dal bilancio aziendale
 - Qualità da intendersi come rispetto dei Livelli di Servizio contrattualizzati con i Clienti
6. Il peso dei rispettivi parametri per la determinazione del Premio è il seguente:

Produttività = 50%







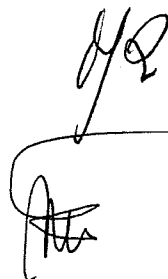
Qualità = 50%

Le parti sottoscriveranno un allegato tecnico che prevederà la definizione degli indicatori specifici, dei target individuati e delle relative percentuali di raggiungimento in base alle quali sarà determinato l'importo da erogare.

Tale importo sarà poi riproporzionato individualmente sulla base di un indice di presenza al lavoro che sarà anch'esso definito nell'ambito del suddetto allegato tecnico e che prevederà la definizione della casistiche di assenza significative ai fini della determinazione individuale del premio.

Gli importi relativi al Premio di Risultato saranno erogati individualmente, in base ai rispettivi raggiungimenti, ai lavoratori che avranno ottenuto una valutazione positiva (*almeno "in linea con le aspettative"*) nell'anno di riferimento e che saranno in forza alla data di erogazione del Premio stesso.

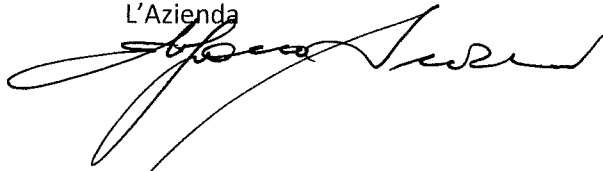
7. Le parti si impegnano a perfezionare entro il mese di marzo 2018 il suddetto allegato tecnico.
8. I Target previsti nell'allegato tecnico saranno poi aggiornati entro il mese di marzo 2019 anche in considerazione dei volumi servizi/fatturati attesi nell'anno di riferimento e delle modifiche che potessero nel tempo intervenire sugli SLA contrattualizzati con i Clienti, nonché delle evoluzioni tecniche che possano avere significativi impatti sui processi aziendali.
9. Il premio relativo all'anno di riferimento 2017 sarà erogato in funzione del positivo conseguimento degli obiettivi di riorganizzazione comunicati alle Organizzazioni Sindacali con lettera del 11 luglio 2017 così come ridefiniti a valle del consolidamento delle adesioni al Fondo di Solidarietà di settore. A tal fine le Parti definiscono fin d'ora di incontrarsi entro il mese di gennaio 2018 per confermare il raggiungimento di tali obiettivi. L'importo del Premio di Risultato sarà erogato individualmente ai lavoratori che avranno ottenuto una valutazione positiva (*almeno "in linea con le aspettative"*) per l'anno 2017 e che saranno in forza alla data di erogazione del Premio stesso.
10. Il Premio di Risultato sarà erogato a fronte di un risultato di bilancio positivo. Solo per l'anno 2017, tenuto conto degli oneri straordinari derivanti dal Fondo di Solidarietà, il Premio di Risultato sarà erogato indipendentemente dai risultati di bilancio.
11. L'azienda tenuto conto delle esigenze manifestate dalle Organizzazioni Sindacali, ed anche al fine del maggiore coinvolgimento dei lavoratori che permetta di realizzare gli obiettivi espressi nel Piano Industriale:
 - a. si impegna a informare in anticipo le Organizzazioni Sindacali di ogni variazione alle regole ed ai target individuati (es. modifiche dei processi, rivisitazione degli SLA contrattualizzati);
 - b. si impegna a informare ogni quadrimestre le Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente accordo circa l'andamento dei parametri tecnici del Premio di Risultato;
 - c. dichiara che sono previsti investimenti per il miglioramento dei processi e la loro parziale automazione che potrebbero rendere necessaria la rivisitazione dei target;



Le Parti, con il presente Accordo, si danno atto di aver esperito la procedura prevista dal punto 4.2 dell'Accordo del 3 febbraio 2017.

Letto, confermato e sottoscritto.

L'Azienda



Stefano Gianfelli
Alessandro
Pilone Hilber

Le Organizzazioni Sindacali

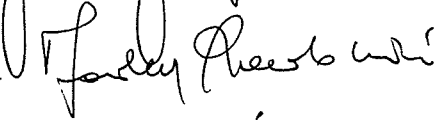
FABI



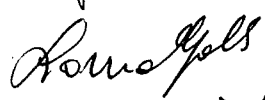
FIRST-CISL



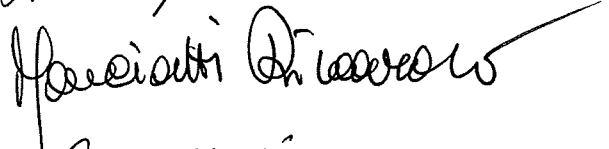
FISAC-CGIL



SINFUB



UILCA-UIL



UNISIN

