

VERBALE DI ACCORDO ECONOMICO AZIENDALE

Oggi addì 31 luglio 2012, presso la sede di "Provincia di Livorno Sviluppo Srl.", in Livorno, p.za Del Municipio,4, si sono incontrate le seguenti parti:

la società "Provincia di Livorno Sviluppo Srl.", nella persona del proprio legale rappresentante Presidente pro-tempore Dott.ssa Maria Giovanna Lotti; le OO.SS. di categoria FILCAMS-CGIL, UILTUCS-UIL, di Livorno rispettivamente rappresentate dai Sigg. Franco Franceschini e Miriam Orlandi in virtù del mandato ricevuto dai lavoratori della suddetta società e le RSA di Provincia di Livorno Sviluppo nelle persone di Sara Calosci, Omar Franconi e Lisa INgrasci ;

Le parti premettono che:

- in data 03 maggio 2006 tra sindacati ed azienda è stato stipulato un accordo economico aziendale inerente la definizione di un premio annuale finalizzato a determinare un maggiore coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici nella realizzazione di obiettivi di sviluppo, efficienza e redditività dell'attività dell'impresa;
- tale accordo prevede che il premio compete a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato;
- all'atto della stipula del suddetto accordo l'organico della società era composto da 5 soggetti di cui: un dirigente, un quadro, un primo livello e due secondi livelli;
- la parametrizzazione e la quantificazione del premio era pertanto riferita solo ai livelli contrattuali in essere;
- a far data dall'esercizio 2011 Provincia di Livorno Sviluppo srl ha visto il riposizionamento della mission aziendale rispetto ai precedenti esercizi con la definizione di un nuovo assetto organizzativo coerente con gli obiettivi e le attività della società;
- conseguentemente a ciò, in data 4 aprile 2011, a seguito di esperimento di selezione pubblica, sono stati assunti al III livello del CCNL Commercio e Servizi, 12 ulteriori lavoratori/lavoratrici di cui 6 con contratto full time e 6 con contratto part time al 50%;
- a seguito di trattative sindacali, in data 18 giugno 2012 il sindacato e la sua rappresentanza hanno richiesto che l'accordo in essere fosse emendato prevedendo l'inserimento del parametro relativo ai premi al III livello CCNL e richiedendo altresì che tale premio sia calcolato dal 01 gennaio 2012 niente avendo a richiedere per l'esercizio 2011;
- le parti ritengono che il miglioramento della competitività aziendale sia elemento di qualificazione dell'azienda e del proprio personale;
- la società riconosce che il contributo professionale di ogni suo lavoratore è determinante per il raggiungimento degli obiettivi aziendali;
- la flessibilità, la mobilità interna, l'integrazione tra ogni persona e ruolo aziendale sono concordemente riconosciuti come fattori irrinunciabili di competitività;
- il riposizionamento della mission aziendale, le innovazioni normative e l'acquisizione di nuove commesse di lavoro in vista del nuovo periodo di programmazione dei fondi comunitari e dell'accresciuta concorrenza nazionale ed europea rendono necessaria ulteriore professionalità al fine di acquisire e gestire nuovi incarichi continuando a mantenere ed accrescere la competitività aziendale;
- in virtù delle norme vigenti applicabili alle società in house interamente partecipate da soggetti pubblici è necessario rispettare limiti e vincoli nel computo del trattamento economico complessivo del personale;
- in virtù dell'accordo di secondo livello sottoscritto nel 2006 il premio spetta a tutti i dipendenti a tempo indeterminato e pertanto si rende necessario quantificare quello relativo al III livello
- sempre in ossequio alla normativa vigente tale premio è stato calcolato con criteri di contenimento dei costi e pertanto i premi ad oggi erogabili che saranno base di partenza per ulteriori future negoziazioni sono, come da tabella:

Dirigenti	Quadri	Imp. 1° liv	Imp 2° liv	Imp 3° liv
8736,00	3868,64	2728,81	2152,70	1430,00

- per consentire l'applicazione generale dell'accordo, secondo quanto previsto dai sopra richiamati provvedimenti normativi, i soggetti interessati dal precedente accordo hanno convenuto ad un ridimensionamento dell'ammontare dei premi individuali sino ad oggi percepiti.

Tutto quanto sopra premesso - che diviene parte integrante e sostanziale del presente accordo aziendale di secondo livello - le parti concordano quanto segue:

viene integrato a decorrere dall'esercizio 2012 l'accordo di cui in premessa prevedendo un premio annuale finalizzato a determinare un maggiore coinvolgimento dei lavoratori/lavoratrici nella realizzazione di obiettivi di sviluppo, efficienza e redditività dell'attività dell'impresa. Tale premio sarà correlato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Il premio avrà la seguente configurazione:

- Esso sarà riferito ad ogni effetto all'anno di maturazione, mentre l'erogazione dello stesso avrà luogo l'anno successivo e sarà inserito nella busta paga con acconto mensile pari all'80% di un dodicesimo/mese e relativo saldo, previa verifica del raggiungimento dei risultati, entro la fine del mese successivo all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento. In caso di mancato raggiungimento del risultato (parziale od integrale) sarà effettuato il conguaglio delle spettanze con la busta paga del suddetto mese di verifica e, nel caso in cui il conguaglio necessitasse la ripetizione di una somma superiore ad euro 1.000,00 il conguaglio sarà effettuato fino ad euro 1.000,00 con il suddetto mese e per la residua parte nei tre mesi successivi fino ad integrale concorrenza della somma da ripetersi.
- Il parametro di definizione per individuare la spettanza e l'ammontare del premio riguarderanno:
 - i progetti predisposti e presentati dalla società in rapporto a quelli decisi dal consiglio di amministrazione, tenuto conto della effettiva capacità produttiva della struttura. Saranno esclusi dal computo eventuali progetti non predisposti o non presentati in relazione a cause non dipendenti dalla volontà della struttura produttiva della società;
 - il puntuale adempimento dei tempi di certificazione ed inserimento dati nel software amministrativi di riferimento;
 - lo sviluppo delle professionalità interne in rapporto ai processi di certificazione di qualità da realizzarsi, per la parte esterna dell'orario di lavoro, in ragione di un numero massimo di 20 ore annuali;
 - l'introduzione di innovazioni nella struttura produttiva sulla base degli obiettivi proposti annualmente dal consiglio di amministrazione;
 - il mancato verificarsi di risultato negativo di bilancio. In ogni caso l'erogazione del premio resta vincolata al risultato positivo di bilancio. In caso di mancato raggiungimento di tale obiettivo si provvederà al recupero delle somme già erogate con le modalità di cui al comma a).
- Il premio competerà a tutti i lavoratori/lavoratrici, nessuno escluso, in forza al 1 gennaio dell'anno di maturazione del premio. In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro in corso d'anno, il premio sarà riproporzionato in dodicesimi, intendendo per mese intero la frazione di mese superiore od inferiore a giorni quindici.
- Le parti hanno inteso qui consensualmente stabilire l'importo del premio spettante in ragione annua ed in termini complessivi ed omnicomprensivi di ogni propria eventuale incidenza; pertanto detto premio non avrà incidenza alcuna sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, sia diretti che indiretti di alcun genere fatto salvo che sul trattamento di fine rapporto.
- Entro il mese successivo dalla data di approvazione del bilancio, l'azienda, in apposito incontro di verifica comunicherà alle OO.SS. di Categoria l'ammontare del premio, in quanto sussista, ed i risultati delle variabili assunte a riferimento per la determinazione del premio stesso. In tale ambito le parti provvederanno a valutare e verificare le condizioni in essere e quant'altro necessario in ragione dell'attuazione del presente accordo. Le parti si danno atto che con cadenza trimestrale verranno effettuati incontri di monitoraggio.
- Il premio di risultato totale in relazione all'integrale raggiungimento degli obiettivi è così definito:

Dirigenti	Quadri	Imp. 1° liv	Imp 2° liv	Imp 3° liv
6990	2820	2000	1570	970

g) Gli importi di cui alla lettera f) sono ripartiti come da tabella seguente in ragione del peso attribuito a ciascuno dei punti di cui alla lettera b):

Punto	Condizione	Peso	Dirigenti	Quadri	Imp. I liv.	Imp. II liv.	Imp. III liv.
1	Integrale adempimento	30%	2097	846	600	471	291
2	Integrale adempimento	20%	1398	564	400	314	194
3	Adempimento per almeno 2/3	10%	699	282	200	157	97
4	Almeno una innovazione	20%	1398	564	400	314	194
5	Mancato verificarsi di risultato negativo di bilancio	20%	1398	564	400	314	194
Totali			6990	2820	2000	1570	970

h) gli importi di cui alla lettera f) sono riferiti all'orario di lavoro full-time e sono riproporzionati individualmente per i lavoratori con contratto part-time.

2) In via ulteriore, preso atto delle richieste delle OO.SS., le parti, al fine di assicurare un uniforme flusso di retribuzione, con riferimento alla liquidazione mensile dello stipendio, concordano – così come nel precedente accordo di cui in premessa - che la retribuzione terrà conto, sia in fase di liquidazione che di pagamento altresì dei ratei della tredicesima e della quattordicesima mensilità: in virtù di quanto espresso pertanto le mensilità aggiuntive saranno erogate in termini frazionati mensili durante tutto il decorso dell'annualità stipendiale.

Il presente accordo decorre dalla data della relativa stipula ed avrà durata e valenza per gli esercizi di bilancio 2012 e 2013.

Letto come sopra.

Per le OO.SS.

Per la RSA

Per l'Azienda

Livorno 31.07.2012