

## Accordo in materia di premio di risultato 2020

Il giorno 7 del mese di Febbraio alle ore 10.30 presso gli Uffici di Ancona Via Mamiani 76, si è tenuto un incontro tra la M. & P. Mobilità & Parcheggi Spa (di seguito "Società"), la RSU della predetta Società e le rispettive OO.SS. FISASCAT/CISL e FILCAMS/CGIL.

Sono presenti:

Per la Società: Erminio Copparo.

Per la RSU: Mirco Sturari, Stefano Carloni, Marco Santarelli

Per le OO.SS.: Paterna Giorgio, Paialunga Marco.

All'esito della discussione, le parti hanno convenuto e stipulato quanto segue:  
premessso

- che le parti riconoscono la necessità di improntare sempre più le relazioni al rispetto delle reciproche posizioni ed alla condivisione di obiettivi di produttività ed efficienza aziendale;
- che con il presente accordo le parti intendono definire, un meccanismo di "premio di risultato" (di seguito anche "PDR") variabile direttamente correlato al raggiungimento di obiettivi condivisi ed all'andamento economico e produttivo dell'impresa;
- che il PDR, ai sensi della normativa vigente, ha come presupposto il conseguimento di obiettivi individuali e collettivi finalizzati al miglioramento della performance aziendale;
- che il presente accordo aziendale esplica efficacia limitatamente al periodo di durata dell'accordo, con esclusione di qualsivoglia ipotesi di ultrattività dello stesso e con esclusione di qualsivoglia forma di consolidamento del PDR nel trattamento economico individuale;
- che le parti ritengono che il lavoro straordinario o supplementare debba avere carattere di eccezionalità e pertanto dichiarano che è intento comune quello di favorire, anche con strumenti di contrattazione, ogni istituto che possa incidere su una migliore organizzazione del lavoro che consenta di svolgere tutte le attività aziendali nell'ambito dell'orario di lavoro ordinario;
- che il presente accordo è stato approvato dall'assemblea dei soci della Società con delibera del 4 Febbraio 2020;

CIÒ PREMESSO SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

### 1) CLAUSOLA GENERALE

La premessa forma parte integrante, sostanziale ed inscindibile del presente accordo.

### 2) PREMIO DI RISULTATO (PDR).

Limitatamente al periodo 01/01/2020 – 31/12/2020 è previsto un PDR onnicomprensivo che, a livello individuale, è regolato dal presente accordo.

#### 2.1)

Il PDR è preliminarmente basato sul verificarsi della condizione, di tipo ON/OFF, che lo stesso sia autofinanziato. Pertanto si procederà al pagamento in relazione al risultato di bilancio conseguito (risultato di esercizio uguale o maggiore del risultato di Budget 2020), che, se negativo, azzerà il premio nella sua interezza ancorché siano stati conseguiti totalmente o parzialmente gli obiettivi individuati nel presente contratto.

Nel caso in cui non si verifichi la condizione di risultato di bilancio di cui sopra (risultato di esercizio uguale o maggiore del risultato di Budget 2020), ma il risultato Operativo conseguito sia comunque uguale o superiore a quello del Budget 2020, il PDR verrà erogato nella misura del 50%,

fermo restando che, essendo richiesto per lo stesso l'autofinanziamento, non si procederà neppure in questo caso all'erogazione del PDR in ipotesi di risultato negativo di bilancio, ancorché siano stati conseguiti totalmente o parzialmente gli obiettivi individuati nel presente contratto. Nel caso in cui l'importo relativo all'erogazione del PDR dovesse determinare risultanze negative di bilancio, lo stesso PDR verrà erogato, in misura proporzionale tra tutti i lavoratori interessati, per la sola parte tale da consentire di determinare il pareggio di bilancio.

2.2) Gli obiettivi COLLETTIVI del PDR sono così determinati:

**AUSILIARI, ADDETTI "SQUADRA MANUTENZIONE E SERVIZI" E CAPOSQUADRA:**  
il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) in caso di raggiungimento di un fatturato rinveniente dalla gestione della sosta a raso e del parcheggio Umberto I, pari o superiore al fatturato realizzato nell'anno 2019.

**OPERATORI DI CONTROL ROOM:**  
il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) in caso di raggiungimento di un fatturato rinveniente dalla gestione della sosta in struttura, Parcheggi Traiano, Archi, Cialdini, Torrioni e Scosciacavalli, pari o superiore al fatturato realizzato nell'anno 2019.

**IMPIEGATI E QUADRI:**  
Il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) ) in caso di raggiungimento di un totale di Ricavi aziendali rinvenienti dalla gestione della sosta e dal settore impianti termici pari o superiore ai Ricavi realizzati nell'anno 2019.

Qualora si verificano nel corso dell'anno eventi straordinari, atmosferici e non, che influenzino in modo significativo e negativo i ricavi dell'azienda, le parti concordano che verrà convocata una riunione per valutare l'incidenza di tali accadimenti e verificare le conseguenze sul raggiungimento degli obiettivi collettivi sopra indicati.

2.3) Gli obiettivi INDIVIDUALI del PDR sono così determinati

**AUSILIARI**

**2.3.1) Progetto "Promuoviamo la legalità ed il decoro della nostra città"**

Sarà erogato un PDR sulla base delle SEGNALAZIONI per:

verifica validità permessi ed eventuali falsificazioni;  
verifica validità e corretto uso permessi portatori handicap ed eventuali falsificazioni;  
controllo dell'assicurazione auto;  
passo carrabile occupato;  
rifiuti abbandonati;  
problemi di taglio siepi, alberi, rami ecc;  
ticket parcometri falsi;  
semafori non funzionanti;  
segnaletica orizzontale o verticale con problemi, o mancante  
motorini o biciclette abbandonate.

Sarà premiato con lordi € 300,00 (€ trecento/00) il dipendente che avrà effettuato un quantitativo annuo di segnalazioni superiore alla media delle segnalazioni procapite dell'anno 2019.

Nel caso del lavoratore con orario part time, il numero delle segnalazioni effettuate andrà riparametrato assumendo a riferimento il full time equivalente.

Si specifica che, prima di procedere alla conta delle segnalazioni effettuate, una commissione composta da due rappresentanti dell'azienda e due rappresentanti della RSU, dovrà valutare la congruità e la validità delle segnalazioni effettuate, escludendo, se del caso, quelle non ritenute valide o incoerenti con il fine dell'attività svolta.

**2.3.2) Un premio di risultato di lordi 150 (centocinquanta/00) euro sarà legato al progetto “i care” - Qualità ed immagine: Postura, cortesia, eleganza....in una parola: l'immagine dipende dal personale.**

Attraverso l'utilizzo di un servizio specializzato realizzato da terzi (mystery man), verranno monitorati, a sorpresa, almeno due volte nel corso del 2020: l'abbigliamento, la pulizia e la cortesia del personale dei nostri parcheggi. Le conformità all'ordine di servizio specifico già emanato dall'azienda, saranno annotate per ogni singolo dipendente.

Il premio sarà corrisposto ai dipendenti che avranno un totale di conformità superiore alla media del risultato di conformità dell'anno 2019.

La media del risultato 2019 sarà calcolata come media semplice relativa a tutto il personale: Cassieri + Ausiliari.

**2.3.3) Inoltre sarà erogato un premio di lordi 150 (centocinquanta/00) euro** qualora al 31 dicembre 2020 le ore totali residue di : Ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere, non superi la media pro capite del totale di ore residue di ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere rilevata al 31 dicembre 2019. La media al 31 dicembre 2019 è calcolata per tutto il personale Ausiliario, Cassieri e Caposquadra e sarà pertanto una media unica sia per il personale Ausiliario che per il personale di cassa.

Nel caso del lavoratore con orario part time, l'obiettivo andrà riparametrato alle ore dell'orario di lavoro prestato.

Il Caposquadra avrà come obiettivi individuali solamente quanto indicato al punto 2.3.1 (valore 300 euro) ed al punto 2.3.3 (valore 150 euro), al quale aggiungere un ulteriore premio di produttività legato all'utilizzo di strumenti software che aumenti il rendimento e l'efficienza delle attività di analisi dei dati e delle informazioni, con successiva proposta di gestione, in merito di utilizzo delle risorse del personale ausiliario. La frequentazione di un corso ed il contemporaneo superamento di un esame tecnico nell'utilizzo del software Excel costituirà elemento necessario e sufficiente per la maturazione ed il diritto alla percezione di un ulteriore premio di 150 (centocinquanta) euro.

Relativamente al primo obiettivo il numero delle segnalazioni da parte del Caposquadra, valevoli per l'obiettivo 2.3.1, si considera effettuato nell'80% dell'orario di lavoro, ed andrà pertanto riparametrato assumendo a riferimento il full time equivalente.

ADDETTI ALLA “SQUADRA MANUTENZIONE E SERVIZI” e OPERATORI DI CONTROL ROOM.

**Sarà erogato un premio di lordi 300 (trecento/00) euro** al superamento di due prove di attività inerenti le mansioni assegnate. Le prove saranno fissate dall'azienda: la prima alla conclusione del corso specifico organizzato all'avvio della Control Room, la seconda dopo alcuni mesi dall'avvio e comunque entro il 30 settembre 2020 e potrà avere ad oggetto tutte le mansioni assegnate al singolo dipendente, comprese quelle inerenti la manutenzione dei parcometri, delle strutture aziendali e le attività di gestione degli incassi. La valutazione sarà espressa in punteggi da 1 a 10. L'obiettivo si



considererà raggiunto qualora il dipendente abbia raggiunto, grazie alla somma delle valutazioni delle due prove, un risultato pari o superiore a 14/20.

Un'ulteriore somma pari a lordi 150,00 (centocinquanta/00) euro sarà erogata qualora per tutto l'anno 2020, le riparazioni dei parcometri segnalati in avaria dagli Ausiliari o dal sistema gestionale Parkfolio, avvenga, in media, in un lasso di tempo medio inferiore a quello misurato nell'anno 2019.

Inoltre sarà erogato un premio di lordi 150 (centocinquanta/00) euro qualora al 31 dicembre 2020 le ore totali residue di : Ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere, non superi la media pro capite del totale di ore residue di ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere rilevata al 31 dicembre 2019. La media al 31 dicembre 2019 è calcolata per tutto il personale Ausiliario, Cassieri e Caposquadra e sarà pertanto una media unica sia per il personale Ausiliario che per il personale di cassa.

Nel caso del lavoratore con orario part time, l'obiettivo andrà riparametrato alle ore dell'orario di lavoro prestato.

## IMPIEGATI E QUADRI

Un premio di lordi € 200,00 € (duecento/00) sarà corrisposto qualora al 31 dicembre 2020 le ore totali residue di: Ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere, non superi la media pro capite del totale di ore residue di ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere rilevata al 31 dicembre 2019. La media al 31 dicembre 2019 è calcolata per tutto il personale impiegato e quadri.

Nel caso del lavoratore con orario part time, l'obiettivo andrà riparametrato alle ore dell'orario di lavoro prestato.

**Inoltre un'ulteriore quota di premio** sarà corrisposto qualora siano stati raggiunti gli obiettivi o realizzati i nuovi progetti di aumento della produttività, miglioramento qualitativo e di servizio a responsabilità individuale, appresso indicati:

**Responsabile Area Produzione:** implementare il progetto per la riduzione dei costi di gestione delle attuali schede elettroniche di pagamento per la sosta su strada. Il progetto, che prevede l'integrale cambiamento del sistema attualmente in uso, dovrà consentire un risparmio nella gestione per almeno per un periodo di 4 anni ed il fornitore andrà individuato tramite apposita procedura di gara. Premio 200 (duecento euro)

Utilizzare in autonomia e indipendenza il software per la gestione delle procedure di gara in autonomia: dall'inserimento del capitolato alla pubblicazione della gara, dall'inserimento dei fornitori alla chiusura della procedura, secondo la PROCEDURA ACQUISTI versione 2.0 del 7 gennaio 2020, entro il 30 giugno 2020. Premio 200 (duecento) euro

**Contabile:** curare e gestire da un punto di vista amministrativo e procedurale tutte le iniziative di tirocini formativi e di alternanza scuola lavoro messe in atto dall'azienda. L'obiettivo è costituito dal reperimento, da qualsiasi fonte, privata o pubblica, di contributi e/o incentivazioni a fondo perduto a favore dell'azienda per l'attuazione di tali iniziative. Premio 200,00 (duecento) euro

Attraverso una indagine di mercato, valutare almeno ulteriori due sistemi software gestionali per i servizi cimiteriali e le lampade votive, in comparazione con il sistema in uso per i cimiteri di Ancona da parte dell'attuale gestore (Anconambiente): la comparazione dovrà produrre un

documento attraverso il quale individuare il sistema più performante e completo per una eventuale futura adozione. Premio 200,00 (duecento) euro.

Addetti allo sportello aziendale: gli attuali tre impiegati saranno impegnati in un progetto di miglioramento qualitativo e di immagine, naturale evoluzione del progetto iCare. Attraverso l'utilizzo di un servizio specializzato realizzato da terzi (mystery man), verranno monitorati almeno due volte nel corso del 2019: l'abbigliamento, la pulizia, la cortesia e la cura delle esigenze del cliente. Le conformità all'ordine di servizio specifico emanato dall'azienda, saranno annotate per ogni singolo dipendente. Il predetto premio di lordi 200 (duecento/00) euro sarà corrisposto agli addetti allo sportello aziendale che avranno un totale di conformità uguale o superiore alla media del risultato di conformità dell'anno 2019.

Aumentare la produttività delle attività del Front Office (abbonamenti, gestioni permessi e assistenza impianti termici) attraverso l'utilizzo efficace di strumenti software quali Excel. L'obiettivo si considererà raggiunto al superamento di una prova di esame sull'utilizzo del software Excel da effettuarsi al termine di uno specifico corso di formazione. Premio 200,00 (duecento) euro

Responsabile struttura Operativa Manutenzione: utilizzare in autonomia e indipendenza il software per la gestione delle procedure di gara in autonomia: dall'inserimento del capitolato alla pubblicazione della gara, dall'inserimento dei fornitori alla chiusura della procedura, secondo la PROCEDURA ACQUISTI versione 2.0 del 7 gennaio 2020, entro il 30 giugno 2020. Premio 200,00 (duecento) euro

Predisporre la procedura per il monitoraggio dello stato dei Parcheggi, individuando modalità delle visite, calendario, lista attrezzature, caratteristiche impianti ed ogni altra struttura all'interno dei parcheggi in gestione. Premio 200,00 (duecento) euro

Quadro aziendale: in vista delle necessità connesse alla crescita dell'azienda, acquisire idonea formazione in materia di gare ed appalti, con riferimento a quanto previsto dal codice degli appalti per le forniture di beni e servizi "soprasoglia". Il dipendente interessato dovrà redarre una tesina che tratti la suddetta materia avendo a riferimento le caratteristiche della M&P, con un focus particolare sulle direttive Anac e con un particolare approfondimento riguardo a tutti gli aspetti collegati. L'obiettivo dovrà intendersi conseguito se la discussione della tesina con un esperto della materia avrà dato esito positivo. Premio 400,00 (quattrocento) euro

Addetto Ufficio Procedure acquisti ed Audit interno: aumentare la produttività del servizio Audit attraverso l'utilizzo efficace di strumenti software quali Excel. L'obiettivo si considererà raggiunto al superamento di una prova di esame sull'utilizzo del software Excel da effettuarsi al termine di uno specifico corso di formazione. Premio 200,00 (duecento) euro

Avviare un sistema di controllo di gestione orientato alla misurazione della performance dei parcheggi in struttura, specificamente orientato alla verifica delle saturazioni degli stessi nei diversi periodi della giornata. Premio 200,00 (duecento) euro

Impiegato addetto gestione ispezioni:

Aumentare la produttività delle attività della gestione delle Ispezioni attraverso l'utilizzo efficace di strumenti software quali Excel. L'obiettivo si considererà raggiunto al superamento di una prova di esame sull'utilizzo del software Excel da effettuarsi al termine di uno specifico corso di formazione. Premio 200,00 (duecento) euro





Raggiungimento, al termine dell'anno 2020, di un totale delle Ispezioni agli impianti del territorio gestito da M&P (Comune di Ancona e Provincia di Ancona, escluso Jesi e Senigallia) pari o superiore al 3,5% degli Impianti attivi alla medesima data. Premio 200,00 (duecento)euro

Addetto normativa Curmit e rapporti con gli enti:

Attuare con i comportamenti il principio di "flessibilità" aziendale per rispondere in modo efficace e rapido alle diverse esigenze aziendali, standard o impreviste, sviluppando, quando richiesto, una interazione con gli altri settori. Scopo dell'attività è rispondere internamente (sulla base delle competenze acquisite o da acquisirsi in corso d'opera) ad esigenze che diversamente richiederebbero l'affidamento di incarichi o commesse esterni con benefici economici, gestionali e organizzativi per la M&P. Premio 200,00 (duecento)euro

Migliorare la produttività del Settore Impianti Termici, elaborando un progetto per la Caerificazione di qualità del Settore stesso. L'Obiettivo si considererà raggiunto se entro il 31-12-2020 l'addetto presenterà, dopo un'attenta e dettagliata fase di analisi e studio del mercato, delle diverse possibilità operative e dell'impatto sulla produttività di M&P, un progetto "cantierabile" per l'avvio del processo di certificazione di qualità del Settore Impianti Termici. Premio 200,00 (duecento)euro

### 3) CORRETTORE PER PRESENZE

Al totale del PDR raggiunto singolarmente da ogni dipendente con le modalità previste al punto 2), sarà poi applicato un correttivo legato alla presenza al lavoro del dipendente stesso, secondo il seguente meccanismo:

Concorrono a formare il totale delle "mancate presenze", tutte le assenze dal lavoro, esclusi infortuni sul lavoro, assemblee sindacali, permessi sindacali, riposi per recupero banca ore, ferie e ROL.

Il totale delle "mancate presenze" sarà rapportato al totale delle ore "laborabili" dell'anno 2020 pari a n. 2020 ore, da riproporzionarsi per il part-time).

Le decurtazioni del PDR saranno effettuate sulla base della seguente tabella:

| <b>Mancate presenze</b>                      | <b>Decurtazione del premio raggiunto</b> | <b>quote spettanti nella ripartizione</b> |
|--|--|---|
| minori dell'1%                               | 0%                                       | 2   |
| Maggiori di 1% ma inferiori a 5%             | 0%                                       | 1   |
| Maggiori o uguali a 5 % ma inferiori a 10%   | 10%                                      |   |
| Maggiori o uguali a 10% ma inferiori a 20%   | 15%                                      |   |
| Maggiori o uguali a 20% ma inferiori a 30%   | 20%                                      |   |
| Maggiori o uguali a 30 % ma inferiori a 40%  | 30%                                      |   |
| Maggiori o uguali a 40 % ma inferiori al 50% | 40%                                      |   |
| Maggiori o uguali a 50%                      | 100%                                     |   |

Il totale delle decurtazioni (che poi verrà redistribuito in quote) che scaturirà dal meccanismo, sarà ripartito tra quei dipendenti che si trovano nelle prime due classi: a chi si trova nella prima classe verrà assegnato un valore lordo pari a n. 2 quote, a chi si trova nella seconda classe, un valore lordo pari a n. 1 quota.

4) Il PDR deve intendersi onnicomprensivo e riassorbibile di quanto possa essere demandato alla contrattazione aziendale, provinciale, regionale da leggi, accordi interconfederali, contrattazioni nazionali o qualsiasi altra fonte normativa e/o contrattuale che intervengano nel corso di vigenza del presente accordo ad istituire premi aventi analoghe caratteristiche.

#### 5) BENEFICIARI

Beneficeranno del PDR tutti i dipendenti della Società assunti a tempo indeterminato.

In caso di part time l'importo del PDR sarà proporzionalmente ridotto in relazione all'orario di lavoro svolto.

#### 6) EROGAZIONE

Agli aventi diritto, la quota di PDR di cui all'art. 2 del presente accordo sarà corrisposto con le seguenti modalità:

Il PDR matura con riferimento al periodo intercorrente dal 01/01/2020 al 31/12/2020; una volta superato positivamente il meccanismo on/off di cui al punto 2.1 e determinata l'entità del premio lordo con le modalità sub punto 2, il PDR sarà riproporzionato in relazione all'orario di lavoro identificato nell'ambito del contratto individuale ed al periodo di lavoro desumibile dalla lettera di assunzione (maturazione per dodicesimi) e sarà collegato alla presenza effettiva sul luogo di lavoro da parte dei dipendenti, come stabilito sub punto 3. La corresponsione del PDR avverrà con la retribuzione del mese di maggio 2021.

#### 7) INCIDENZA SU ALTRI ISTITUTI

Resta espressamente inteso tra le parti, ai sensi dell'art. 2120 c.c. così come modificato dalla L. 297/82, che le somme erogate a titolo di PDR non entrano a far parte della base di calcolo del TFR. Allo stesso modo, per la particolare natura di quest'erogazione, il PDR non entrerà nel computo di qualsiasi istituto contrattuale diretto e/o indiretto (ferie, permessi, festività, straordinario, indennità di malattia, infortunio, maternità, XIII e XIV mensilità, ecc.).

#### 8) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha efficacia limitatamente al periodo dal 1/1/2020 al 31/12/2020 senza possibilità di tacita proroga.

Conseguentemente, alla data del 31/12/2020, il presente accordo cesserà di avere efficacia senza necessità di alcuna disdetta, essendo esclusa la ultrattività dello stesso, come pure la possibilità di tacita proroga ed essendo esclusa qualsivoglia forma di consolidamento del PDR nel trattamento economico individuale.

Le parti riconoscono che il premio come sopra definito ha caratteristiche idonee per consentire il particolare trattamento di eventuale esenzione contributiva ed eventuale agevolazione fiscale di cui all'art. 1, commi 182 a 190, L. 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di Stabilità 2016), così come modificato dall'art.1, commi 160, L. 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di Bilancio 2017), dall'art. 55 D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla L. 21 giugno 2017, n. 96 e dall'art. 1, commi 28 e 161, L. 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), dal D.M. del 25 marzo 2016, oltre a quanto stabilito nella Circolare n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E/2018 dell' Agenzia delle Entrate. Le parti si danno atto che, qualora prevalessero interpretazioni diverse delle norme relative alla detassazione o qualora l'Agenzia delle Entrate od altro organo deputato dovesse recuperare le somme detassate alla Società in quanto sostituto d'imposta, i lavoratori dovranno restituire tali somme alla Società stessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel frattempo intervenuta.

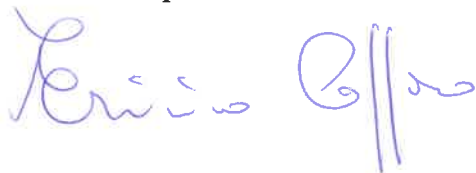
#### 9) DEPOSITO



Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189 legge 208/2015, copia del presente accordo e dell'autodichiarazione di conformità del contratto ad opera del legale rappresentante verrà effettuato entro i 30 gg dalla sottoscrizione dello stesso con modalità telematiche.

Letto, confermato e sottoscritto..

per la Società



per la RSU



per le OO. SS.