

## Contratto integrativo aziendale

Il giorno 9 del mese di Dicembre 2015 alle ore 13.00 presso gli Uffici di Ancona Via Senigallia 18 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, Paolo Pingi

Per la RSU: Mirco Sturari, Lorenzo Lillini, Romina Duranti.

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

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

premesse

- che la Società ha acquisito o sta acquisendo dal Comune di Ancona alcuni incarichi di natura straordinaria (servizio Pedibus, controllo assicurazioni auto, censimento passi carrai) che richiedono un particolare sforzo organizzativo e di produttività per il loro compimento, senza che l'attività ordinaria svolta dalla Società possa subire rallentamenti di sorta;
- 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 il presente accordo è stato approvato dall'assemblea dei soci della Società con delibera del 2 Dicembre 2015.

CIÒ PREMESSO SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

### 1) CLAUSOLA GENERALE

La premessa forma parte integrante, sostanziale ed inscindibile del presente contratto integrativo aziendale.

### 2) PREMIO DI RISULTATO (PDR)

Limitatamente al periodo 01/01/2016 – 31/12/2016 è previsto un PDR onnicomprensivo che, a livello individuale, è regolato dal presente accordo.

2.1) Il PDR è basato su di un meccanismo ON/OFF legato al risultato di bilancio conseguito (risultato di esercizio uguale o maggiore del risultato di Budget 2016), che, in caso negativo, azzerava il premio nella sua interezza, salvo il caso in cui il risultato Operativo conseguito sia uguale o superiore a quello del Budget 2016; in tale ipotesi il PDR verrà erogato nella misura del 50%.

2.2) Gli obiettivi COLLETTIVI del PDR sono così determinati:



#### AUSILIARI E CAPISQUADRA:

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 previsto nel Budget approvato per l'anno 2016; qualora il fatturato fosse pari o superiore al 97,5%, ma inferiore al 100% del Budget, il premio spettante sarà pari a lordi € 200,00 (€ duecento/00); qualora il fatturato fosse pari o superiore al 95%, ma inferiore al 97,5% del Budget, il premio spettante sarà pari a lordi € 100,00 (€ cento/00).

#### CASSIERI E CAPOCASSIERE:

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 previsto nel Budget approvato per l'anno 2016; qualora il fatturato fosse pari o superiore al 97,5%, ma inferiore al 100% del Budget, il premio spettante sarà pari a lordi € 200,00 (€ duecento/00); qualora il fatturato fosse pari o superiore al 95%, ma inferiore al 97,5% del Budget, il premio spettante sarà pari a lordi € 100,00 (€ cento/00).

#### CASSIERI/AUSILIARI:

Considerata la particolare natura flessibile del lavoro di tali dipendenti, tenuto conto della oggettiva difficoltà nel quantificare con precisione la afferenza reale all'una o all'altra categoria, il premio, nelle misure sopraindicate, sarà determinato avendo a riferimento, per il 50%, la performance della categoria Ausiliari, e per il 50% la performance della categoria Cassieri.

#### IMPIEGATI:

Il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) nel caso in cui il totale delle spese, a consuntivo sostenute dall'azienda, per le voci di costo "sotto il monitoraggio" di tutti i dipendenti impiegati, sia inferiore o uguale al totale delle medesime spese approvato a Budget per l'anno 2016. Qualora lo sfioramento non sia superiore al 10% (per motivi giustificati), verrà erogato un premio di lordi € 200,00 (€ duecento/00). Qualora lo sfioramento sia superiore al 10%, ma non sia superiore al 15% (per motivi giustificati), verrà erogato un premio di lordi € 100,00 (€ cento/00).

### 2.3) Gli obiettivi INDIVIDUALI del PDR sono così determinati

#### AUSILIARI

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.

A consuntivo verrà determinata la media delle segnalazioni pro capite e sarà premiato con lordi € 600,00 (€ seicento/00) il dipendente che, con le proprie segnalazioni, si è attestato ad oltre il 25% sopra la media; verrà premiato con lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) il dipendente che, con le proprie segnalazioni, si è attestato tra il 10% ed il 25% sopra la media; il premio sarà di lordi € 200,00 (€ duecento/00) se il numero delle segnalazioni sarà compreso tra +10% e -10% della media; nessun premio per chi sta sotto la media di oltre il 10%.

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

Nel caso dei capisquadra, il numero delle segnalazioni si considera effettuato nel 95% dell'orario di lavoro, ed andrà riparametrato assumendo a riferimento il full time equivalente.

Nel caso di personale "CASSIERE/AUSILIARIO", verificata quale delle due attività ha occupato più del 50% del lavoro prestato, il numero delle segnalazioni effettuate durante l'attività prevalente, verrà rapportato al tempo di lavoro prestato e riparametrato a 100%.

#### CASSIERI

Progetto "Promuoviamo la qualità del servizio e dei nostri parcheggi, la sicurezza e la fruibilità degli stessi"

Sarà erogato un PDR sulla base delle seguenti SEGNALAZIONI :

Scarsa pulizia dei locali;

Verifica e controllo delle soste a cavallo delle righe che occupano due spazi;

Verifica e controllo dei posti handicap per evitare occupazioni non autorizzate;

Controllo periodico dei contatori acqua per evidenziare in direzione eventuali perdite;

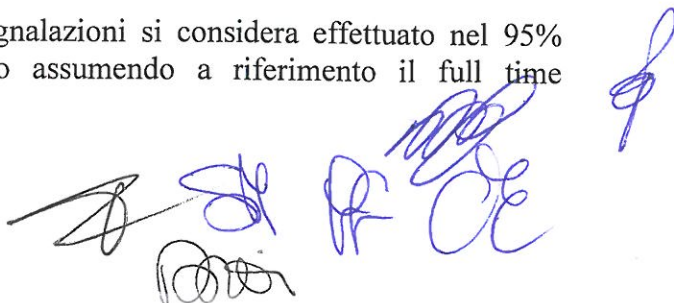
Verifica e controllo a vista di eventuali furti e vandalismi ai danni del materiale di prevenzione incendi (estintori, manichette, vetri safe-crash etc.);

Segnalazioni generiche indicanti anomalie e pericoli nella gestione corrente del parcheggio (es. intonaci pericolanti, pilette intasate, infiltrazioni d'acqua, occupazioni abusive da parte di clochard, gruppi illuminanti non funzionanti etc.).

A consuntivo verrà determinata la media delle segnalazioni pro capite e sarà premiato con lordi € 600,00 (€ seicento/00) il dipendente che, con le proprie segnalazioni, si è attestato ad oltre il 25% sopra la media; verrà premiato con lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) il dipendente che, con le proprie segnalazioni, si è attestato tra il 10% ed il 25% sopra la media; il premio sarà di lordi € 200,00 (€ duecento/00) se il numero delle segnalazioni sarà compreso tra +10% e -10% della media; nessun premio per chi sta sotto la media di oltre il 10%.

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

Nel caso del capocassiere, il numero delle segnalazioni si considera effettuato nel 95% dell'orario di lavoro, ed andrà riparametrato assumendo a riferimento il full time equivalente.



## IMPIEGATI

Un premio di lordi € 400,00 (€ quattrocento/00) sarà corrisposto qualora la quantità di ore aggiuntive liquidate, eccedenti il normale orario di lavoro, non sia superiore al 70% delle medesime ore liquidate nell'anno 2015.

Se le ore liquidate sono superiori al 70%, ma inferiori al 95% delle ore liquidate nel 2015, il premio sarà di lordi € 200,00 (€ duecento/00); per totali di ore aggiuntive superiori al 95%, non si darà corso a nessuna erogazione del premio

Inoltre ulteriori lordi € 200,00 € (duecento/00) saranno corrisposti qualora al 31 dicembre 2016 le ore totali di : Ferie non godute + permessi non goduti + riposi banca ore da godere, non superi il totale di 80 ore. Qualora al 31 dicembre 2016, le ore totali di: Ferie non godute, permessi non goduti e riposi banca ore da godere, superi il totale di 80 ore, ma non il totale di 90, verrà erogato un premio di lordi € 100,00 (€ cento/00).

### 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 "lavorabili" dell'anno 2016 pari a 2047 (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 01/01/2016 al 31/12/2016; 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 2017.

#### 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

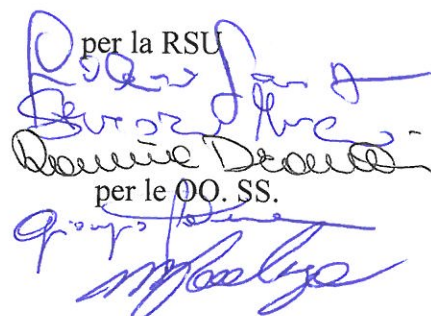
Il presente accordo ha efficacia limitatamente al periodo dal 1/1/2016 al 31/12/2016 senza possibilità di tacita proroga.

Conseguentemente, alla data del 31/12/2016, 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, se prevista dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto..

per la Società  


per la RSU  
  
per le OO. SS.  
