

Accordo in materia di premio di risultato 2021

Il giorno 18 del mese di Gennaio 2021, alle ore 12.00, si è tenuto un incontro tra la M. & P. Mobilità & Parcheggio Spa (di seguito "Società"), la RSU della predetta Società e le rispettive OO.SS. FISASCAT/CISL e FILCAMS/CGIL.

Sono presenti collegati in videoconferenza:

Per la Società: Erminio Copparo.

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

Per le OO.SS.: Valentina Gennari FILCAMS/CGIL e Giuseppe Salcone FISASCAT/CISL

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

premessi

- 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 l'efficacia del presente accordo è subordinata all'approvazione da parte dell'assemblea dei soci della Società appositamente convocata per la discussione dello stesso;
- che la società si impegna a comunicare gli esiti della discussione e della delibera dell'Assemblea dei soci via PEC entro 15 giorni dallo svolgimento della stessa assemblea.

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 01/01/2021 – 31/12/2021 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 solo se in relazione al risultato di bilancio conseguito il risultato di esercizio sarà uguale o maggiore del risultato di Budget 2021, 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 2021), ma il risultato Operativo conseguito sia

comunque uguale o superiore a quello del Budget 2021, 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) l'Obiettivo COLLETTIVO del PDR è così determinato:

il premio per ciascun dipendente sarà pari a lordi € 300,00 (€ trecento/00) in caso di raggiungimento di un fatturato totale aziendale superiore di almeno il 15% del fatturato realizzato nell'anno 2020.

2.3) Gli obiettivi INDIVIDUALI/COLLETTIVI del PDR sono così determinati:

AUSILIARI," 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, superiore di almeno il 15% del fatturato realizzato nell'anno 2020.

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, superiore di almeno 15% del fatturato realizzato nell'anno 2020.

ADDETTI "SQUADRA MANUTENZIONE E SERVIZI:

Il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00)) in caso di raggiungimento di un totale di fatturato aziendale rinveniente dalla gestione della sosta (Parcheggi in struttura + sosta su strada) superiore di almeno il 15% del fatturato realizzato nell'anno 2020.

IMPIEGATI E QUADRI:

Il premio sarà pari a lordi € 400,00 (€ quattrocento/00)) in caso di raggiungimento di un totale di fatturato aziendale rinveniente dalla gestione della sosta e dal settore impianti termici superiore di almeno il 15% del fatturato realizzato nell'anno 2020.

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.

2.4) Gli obiettivi INDIVIDUALI del PDR sono così determinati:

il progetto "Premiamo il Meglio e Prima", naturale prosecuzione del percorso iCare dell'azienda, costituirà lo strumento per valutare il raggiungimento o meno del premio individuale da parte di ogni dipendente. La valutazione, riferita all'Area del Merito-scheda competenze distintive per ogni collaboratore, potrà dare origine ad un ulteriore premio individuale a seconda del risultato ottenuto nella Scheda di Valutazione Soggettiva:

punti 5 premio lordi € 300,00

punti 4 premio lordi € 200,00

VG

VG
Sum
h *z* *h* *e*

punti 3 premio lordi € 150,00
punti 2 nessun premio
punti 1 nessun premio.

Per il dipendente in distacco presso Anconambiente sono previsti i seguenti obiettivi e relativi premi:

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 lordi € 150,00 (centocinquanta).

Aggiornare l'indagine di mercato effettuata nel corso dell'anno 2020, valutando almeno due sistemi software gestionali per i servizi cimiteriali e le lampade votive (caratteristiche, completezza, modularità, ampliabilità, costi), 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 lordi € 150,00 (centocinquanta).

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, cassa integrazione.

Il totale delle "mancate presenze" sarà rapportato al totale delle ore "laborabili" dell'anno 2021 pari a n. 2033 Ore, da riproporzionarsi per il part-time).

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

	Decurtazione del premio raggiunto	quote spettanti nella ripartizione
Mancate presenze		
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 01/01/2021 al 31/12/2021; 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 2022.

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) DETASSAZIONE DEL PDR

Preso atto delle disposizioni del DM 25.03.2016 in materia di imposta sostitutiva del 10%, applicative di quanto previsto dall'art. 1 L. 208/2015 come modificato dalla L. 232/2016, si concorda nel ritenere il presente accordo ed il PDR conformi a quanto previsto dalla normativa in vigore. Per quanto precede le parti stabiliscono che si applicheranno (fatta salva l'espressa rinuncia del lavoratore) le agevolazioni in materia di detassazione nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge in quanto trattasi di premio di PDR di ammontare variabile la cui corresponsione è effettivamente legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base di criteri definiti con il decreto di cui al comma 188 della legge n. 208/2015 e successivo DM del 25 marzo 2016, oltre a quanto stabilito nelle circolari n. 28/E del 15 giugno 2016 e n. 5/E del 29/03/2018 dell'Agenzia delle Entrate, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che è successivamente intervenuta su quanto disposto dal DM 25 marzo 2016 in tema di agevolazioni fiscali di cui all'art. 1, commi 182, 189, 190 della legge 208/2015.

Tenuto conto dei chiarimenti forniti dall'Agenzia delle Entrate con la Circolare n. 5/E del 29.03.2018 – punto 4.2 - le parti concordano che, esclusivamente ai fini della detassazione dell'intero importo del premio, si debba prendere in considerazione il parametro del fatturato. In particolare il valore del fatturato del 2021 dovrà essere incrementale rispetto al fatturato realizzato nel 2020

Pertanto, si procederà ad applicare la tassazione agevolata sull'intero premio (fatta salva l'espressa rinuncia del lavoratore) nel caso in cui si verifichi un incremento del fatturato del 2021 rispetto all'entità del fatturato 2020.

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 all'azienda in quanto sostituto d'imposta, i lavoratori dovranno restituire tali somme all'azienda stessa anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro nel frattempo intervenuta.

9) DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha efficacia limitatamente al periodo dal 1/1/2021 al 31/12/2021 senza possibilità di tacita proroga.

Conseguentemente, alla data del 31/12/2021, 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.

9) DEPOSITO

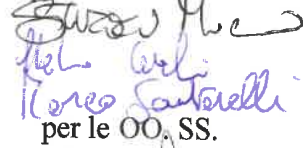
Ai fini dell'applicazione dell'imposta sostitutiva di cui all'art. 1, commi 182 e 189 legge 208/2015, copia del presente accordo e dell'autodichiarazione di conformità del contratto ad opera del legale rappresentante verrà effettuato entro i 30 gg dalla sottoscrizione dello stesso con modalità telematiche.

Letto, confermato e sottoscritto.

per la Società



per la RSU



per le OO. SS.

