

Giocella Stefanou

FIRENZE PARCHEGGI S.p.A.

Via Giorgio La Pira, 21
50121 Firenze
Tel. 055 27.20.11 r.a.
Fax 055 2720134
www.firenzeparcheggi.it



ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO

La Firenze Parcheggi S.p.A., rappresentata dall'Amministratore Delegato Dott. Carlo Bevilacqua, con la presenza della responsabile delle risorse umane Martina Vigoriti, del responsabile del servizio ai clienti Maurizio Mugnai e le OO.SS. FILT CGIL – FIT CISL – UILT UIL rappresentate da Simone Masini, Mauro Gambaiani e Giulia Bencistà per le segreterie territoriali e Mirko Contessa, Stefano Falcini e Stefano Gonnelli per le RSA, si sono incontrati in ordine ad un accordo correlato alla produttività a valere per tutti i dipendenti per l'anno 2019, in coerenza con l'organigramma e il percorso complessivo di gestione delle risorse umane, nonché delle cd. job description, job profile e job evaluation in essere.

Le parti si accordano affinché i lavoratori possano scegliere di aderire al premio di produzione tramite welfare.

Il lavoratore potrà scegliere di usufruire di una quota pari ad un massimo di 250€ del premio in buoni spesa nei maggiori supermercati del territorio della provincia di Firenze oppure del 100% in servizi welfare.

L'azienda si impegna a garantire la quota in buoni spesa ai dipendenti che lo richiedano, a prescindere dal numero minimo di adesioni al welfare, mentre solo con il raggiungimento di un numero minimo di dipendenti aderenti pari a 15 unità sarà attivata la piattaforma per l'accesso ai servizi.

Perché il lavoratore possa usufruire del welfare dovrà farne richiesta entro il 30 novembre 2019 all'azienda nelle modalità che saranno indicate con successivo ordine di servizio. La mancata comunicazione implica tacito assenso alla liquidazione della somma in busta paga.

Il valore dell'importo massimo del premio di produttività complessivo sarà di 40.000 Euro.

Laddove i dipendenti aderenti al sistema welfare per l'importo del premio di € 250,00 siano almeno 30, l'ammontare totale del premio sarà di € 42.000,00.

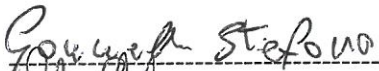


Per tutto quanto sopra, le parti convengono sui seguenti criteri.

Firenze, 17 luglio 2019

Le OO.SS. dei lavoratori

Firenze Parcheggi S.p.A.

FILT CGIL – FIT CISL – UILT UIL

MODALITA' ATTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO

(Sulla base del sistema di valutazione di performance management)

PREMIO DI RISULTATO

Le Parti, in base a quanto disposto dai vigenti CCNL, stabiliscono una erogazione di somme di denaro in sede aziendale in correlazione a programmi aventi come obiettivo il miglioramento della qualità del lavoro, che si traduce anche in aumento della redditività.

Le Parti convengono, dunque, ai sensi dei CCNL attualmente in vigore, sull'opportunità di procedere con l'attribuzione di un premio di risultato (di seguito PdR), in base al perseguimento di obiettivi identificati dalla Direzione aziendale,

Si conviene che l'erogazione del premio di risultato sia subordinato al bilancio di esercizio in attivo, in ottemperanza anche alla Delibera di Giunta del Comune di Firenze n.2017/C/00035.

Inoltre, il premio verrà riconosciuto in maniera proporzionale al periodo in cui il lavoratore è stato a tutti gli effetti un dipendente della Azienda.

OBIETTIVI E PARAMETRI

Sono previsti, per ciascuna posizione, degli obiettivi classificati in tre grandi livelli;

- **parametri aziendali**, riconducibili a risultati strategici rilevanti per la società definiti a livello di CDA/Amministratore Delegato (Bilancio di Esercizio in utile);
- comuni per tutte le risorse che faranno riferimento a parametri di assenteismo e/o mancate timbrature.
- **indicatori comportamentali**, validi per le singole risorse, tesi all'identificazione delle aree di miglioramento nelle quali il singolo dipendente opera.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Criteria e procedure per la valutazione del Premio

- Nel 2019 saranno considerati, oltre agli obiettivi legati all'attività, che incideranno per il 60% del premio, indicatori di tipo comportamentale per il restante 40% (ad esempio: disponibilità, comunicazione verbale, flessibilità, collaborazione e coordinamento con i colleghi, autonomia, ecc.). Gli indicatori sono sviluppati con numerazione dal 1 a 5. Al raggiungimento del valore 2 sarà corrisposto il 10% della quota di premio legata agli indicatori, al valore 3 sarà corrisposto il 30% della quota di premio legata agli indicatori, al raggiungimento del valore 4 e 5 sarà corrisposto il 100% della quota di premio legata agli indicatori.

Chi la effettua:

Goumeln Stefano

ab

Il titolare del processo di valutazione è la Direzione Aziendale (Amministratore Delegato) che allo scopo di salvaguardare il principio in base al quale occorre valutare conoscendo l'operato ed il lavoro del dipendente,



delega tale funzione ai Direttori d'area (Tecnico e Operativo e Amministrativo Legale e del Personale), i quali potranno concordare tale valutazione con il Responsabile dell'Area Servizi ai clienti, mantenendo la facoltà di intervento o avocazione sul procedimento.

Nello specifico, la valutazione nell'area tecnico operativa viene così svolta:

- Operatori di Front, Parcheggio e Centrale →Valutati dai Responsabili di Centrale, Responsabile dell'Area Clienti e D.T.O.;
- Operatori di manutenzione impianti di esazione →Valutati dal Responsabile Manutenzione Impianti di esazione;
- Operatori di casse →Valutati dal Responsabile dell'area clienti;
- Personale Servizi Generali e Area Servizi Tecnici →Valutato dal D.T.O.;
- Addetti ai Servizi ai clienti →Valutati Responsabile dell'Area Clienti e dal D.T.O.;
- Responsabile Area Clienti→Valutato dal D.T.O.

La valutazione nell'area Legale Amministrativa viene svolta per i componenti del settore direttamente dal D.A.P.

Come e quando si effettua

Al fine di poter effettuare una valutazione obbiettiva e condivisa, viene stabilito, dopo sei mesi dalla consegna della lettera di assegnazione degli obiettivi, e quindi entro il mese di settembre del 2018, un colloquio intermedio. Per quanto riguarda la valutazione finale, bisognerà attendere almeno il mese di febbraio 2020 al fine di poter avere tutti i dati necessari dal nuovo sistema di gestione delle presenze.

Erogazione del PdR - Riduzione dei compensi

I compensi per la produttività sono collegati all'effettivo svolgimento delle prestazioni, che costituisce la base indispensabile per la valutazione del premio. Conseguentemente, nella considerazione che le prestazioni utili per le valutazioni non potranno essere inferiori a sei mesi, nessun compenso per la produttività sarà erogato nei confronti del personale che non sia stato in servizio effettivo per almeno sei mesi. Per tutto il restante personale si dovrà operare una riduzione sull'importo del premio assegnato al singolo dipendente, secondo i seguenti criteri, con la seguente progressione:

1)	Mancata registrazione della presenza, rilevata dal sistema di registrazione delle presenze:	
	<i>N.B.: per i dipendenti che timbrano 4 volte al giorno i seguenti parametri della colonna di sinistra sono da considerarsi raddoppiati.</i>	
	fino a 10	(100%)
	da 11 a 15	(75%)
	16-20	(50%)
	Oltre 20	(0%)
2)	Il premio sarà corrisposto al 100% per assenze non superiori a 15 giorni, sarà ridotto delle percentuali sotto indicate quando le assenze superano i rispettivi valori: <i>N.B.: I seguenti parametri per malattia, sono validi per tutto il personale dipendente, salvo quelli inseriti nella cosiddetta fascia A da parte del medico competente.</i>	
	fino a 15 giorni	(100%)
	da 16 a 45	(75%)
	Oltre 45	(50%)
3)	Provvedimenti disciplinari:	

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

	Sospensione
	- 100%

RICORSO

Avverso alla valutazione ottenuta o alle modalità di erogazione del PdR ogni dipendente potrà ricorrere all'Amministratore Delegato con apposita istanza scritta, producendo memorie e richiedendo eventuale colloquio anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

Resta inteso che il dipendente che non sarà più in forza alla data dell'erogazione percepirà il premio in proporzione ai mesi lavorati nell'anno 2019.

PERIODO DI VALIDITA'

Il presente accordo avrà validità di un anno (2019) e cesserà di produrre effetti tra le parti col semplice spirare del termine, senza necessità di disdetta alcuna. Si fanno salve eventuali modifiche derivanti da normative di carattere nazionale.

