

# ACCORDO AZIENDALE DI SECONDO LIVELLO



fra

Firenze Parcheggio S.p.A., rappresentata dal Presidente e Amministratore Delegato Dott. Carlo Bevilacqua, con la presenza della responsabile delle risorse umane Martina Vigoriti, del responsabile tecnico operativo Richard Cammarano, del servizio ai clienti Maurizio Mugnai, alla presenza dell'avv. Sofia Cecconi,

parte datoriale

e

le OO.SS. FILT CGIL – FIT CISL – UILT UIL rappresentate da Stefano Falcini, Leonardo Casci e Stefano Gonnelli per le RSA, nonché alla presenza dei rappresentanti delle segreterie provinciali Stefania Calò, Alessandro Cuzzola e Giulia Bencistà.

parte sindacale

entrambe congiuntamente Parti

In data 29 novembre 2021 e, successivamente in data 28 dicembre 2021 le Parti si sono incontrate per discutere un accordo correlato alla produttività a valere per tutti i dipendenti per l'anno 2021, in coerenza con l'organigramma e il percorso complessivo di gestione delle risorse umane.

**Premesso che**

A - L'accordo per l'erogazione del premio 2021 viene concordato alla fine dell'anno in corso per la situazione di emergenza dovuta alla pandemia Covid-19.

B - In tale situazione emergenziale non era ipotizzabile nel primo semestre dell'anno in corso la chiusura del bilancio in positivo, come da budget 2021 depositato in Comune e quindi l'ipotesi dell'erogazione di un premio, come da Delibera Comunale n. 2019/C/70.

C - Alla luce dell'andamento economico dell'azienda degli ultimi mesi, è oggi possibile ipotizzare, con un certo ottimismo, la remota possibilità di una chiusura del bilancio 2021 non in perdita.

Tanto premesso e considerato le parti sono addivenute al seguente

**Accordo**

- le premesse sono patto e costituiscono parte integrante del presente accordo;
- si pattuisce che il premio, al realizzarsi della condizione di chiusura del bilancio in positivo, potrà essere corrisposto con modalità retributiva e in forma di welfare aziendale, secondo le modalità previste nell'allegato A), che ne costituisce parte integrante;
- i lavoratori possono scegliere di aderire a parte del premio di produzione tramite welfare aziendale, per una quota fissa pari a 250€ del premio in buoni spesa nei maggiori supermercati del territorio della provincia di Firenze.

L'azienda si impegna in tal caso a garantire la quota in buoni spesa ai dipendenti che lo richiedano. Affinché il lavoratore possa usufruire del welfare dovrà farne richiesta all'azienda entro il 15 aprile 2022 nelle modalità che saranno indicate con successiva comunicazione. La mancata comunicazione implica tacito assenso alla liquidazione della somma in busta paga.

Per tutto quanto sopra, le Parti stabiliscono quanto segue:

- il lavoratore potrà richiedere che il premio sia parzialmente corrisposto in welfare. Qualora i dipendenti aderenti al sistema welfare per l'importo del premio di euro 250,00 siano almeno il 50% degli aventi diritto, l'ammontare complessivo del premio sarà di euro 42.000.
- Il valore dell'importo massimo del premio di produttività complessivo sarà invece di euro 40.000 qualora non venga raggiunta la soglia del 50% dei richiedenti il premio sotto forma di welfare.

Firenze,

31/12/2021

Le OO.SS. dei lavoratori

*[Signature]*  
 \_\_\_\_\_  
 Giovanni Stefano

Firenze Parcheggio S.p.A.

*[Signature]*  
 FIRENZE PARCHEGGI S.p.A.  
 L'Amministratore Delegato  
 (Dott. Carlo Bevilacqua)

FILT CGIL – FIT CISL – UILT UIL

## **All. A**

### **MODALITA' ATTRIBUZIONE PREMIO DI RISULTATO**

#### **PREMIO DI RISULTATO**

A causa della pandemia COVID-19, negli anni 2020 e 2021 non è stato possibile identificare dei criteri di valutazione fondati sulle performance e per quanto sopra riportato, solo per l'anno 2021, eccezionalmente, ha stabilito di utilizzare, per la valutazione dell'attribuzione del premio, esclusivamente criteri generali e non obiettivi di performance.

Si conviene che l'erogazione del premio di risultato sia subordinato alla chiusura del bilancio di esercizio in utile, anche in ottemperanza alla Delibera Consiliare del Comune di Firenze n.2019/C/70 del 23 dicembre 2019.

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, due tipi di criteri classificati in due livelli:

**parametro oggettivo:** bilancio di esercizio chiuso in utile al 31/12/2021;

**parametri soggettivi:** per tutte le risorse, che faranno riferimento ad assenteismo, mancate timbrature, procedimenti disciplinari.

Gonelli Stefano

FIRENZE PARCHEGGI S.p.A.  
L'Amministratore Delegato  
(Dott. Carlo Bevilacqua)

## IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

### Erogazione del PdR - Riduzione dei compensi

Il PdR sarà riproporzionato sulla base dell'effettivo periodo di attività lavorativa, ovvero detratti dal 365 giorni (ferie, ex-festività, ROL, licenza matrimoniale, riposi, lutto, donazione del sangue, congedo per nascita) e la riparametrazione dei parametri soggettivi in modo proporzionale ad essa.

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:

<b>1) registrazione presenze</b>	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%)
<b>2) assenze</b>	Il premio sarà corrisposto al 100% per assenze non superiori a 60 ore annuali, sarà ridotto delle percentuali sotto indicate quando le assenze superano i rispettivi valori: <i>N.B.: I seguenti parametri non tengono conto delle assenze per ferie, permessi sindacali, maternità, rol, ex-festività, congedi parentali, allattamento, 104</i>	
	fino a 60	(100%)
	da 61 a 70	(75%)
	Da 71 a 80	(50%)
	Da 81 a 100	25%
	Oltre 100	0%
<b>3) provvedimenti disciplinari</b>	Rimprovero orale: (100%)	
	Ogni Rimprovero scritto: (10% in meno)	
	Multa (100%)	
	Sospensione (0%)	

Le riduzioni sono cumulate.

La somma del premio non percepita viene ridistribuita tra gli altri dipendenti.

### RICORSO

  
Giovanni Stefanini

  
FIRENZE PARCHEGGI S.p.A.  
L'Amministratore Delegato  
(Dott. Carlo Bevilacqua)

Avverso alla valutazione ottenuta o alle modalità di erogazione del PdR ogni dipendente potrà ricorrere all'ufficio di gestione di risorse umane nella persona dell'avv. Martina Vigoriti con apposita istanza scritta, producendo memorie e richiedendo un eventuale colloquio anche con l'assistenza di un rappresentante sindacale.

**PERIODO DI VALIDITA'**

Il presente accordo avrà validità solo per l'anno 2021 e cesserà di produrre i propri effetti tra le parti col semplice spirare del termine, senza necessità di disdetta alcuna.



Guido Agnelli  
Goumel Stefan



FIRENZE PARCHEGGI S.p.A.  
L'Amministratore Delegato  
(Dott. Carlo Bevilacqua)

