

Verbale di Accordo

Il giorno 29/05/2013, presso la sede di Genova Parcheggio S.p.A. si sono incontrate:

In rappresentanza dell' Azienda :

i signori Claudio Gavazzi (Amministratore Delegato) e Ferraresi Sonia (Dirigente)

per le OO.SS. rappresentate:

FILT-CGIL

I signori Andrea Gamba, Monteforte Michele

FIT CISL

Il signor Giuseppe Sgotti

RSA

I signori Danilo Pestarino, Franco Pingitore, Marco Priano e Emanuela Zollo

Per discutere sul seguente ordine del giorno:

- 1) Detassazione
- 2) Decontribuzione

Vengono invitati a partecipare alla riunione la signora Alessandra Palmas (Responsabile Ufficio Paghe) e il Dottor Carlo Cavalleri (Consulente del Lavoro della Società)

premessò che

a) per quanto concerne la detassazione,

- l'art. 1, comma 47, della legge n. 220 del 2010, in attuazione dell'art. 53, 10 comma, del D.L. n. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, ha dettato, per il periodo d'imposta 2011, e nuove disposizioni in materia di "imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività";

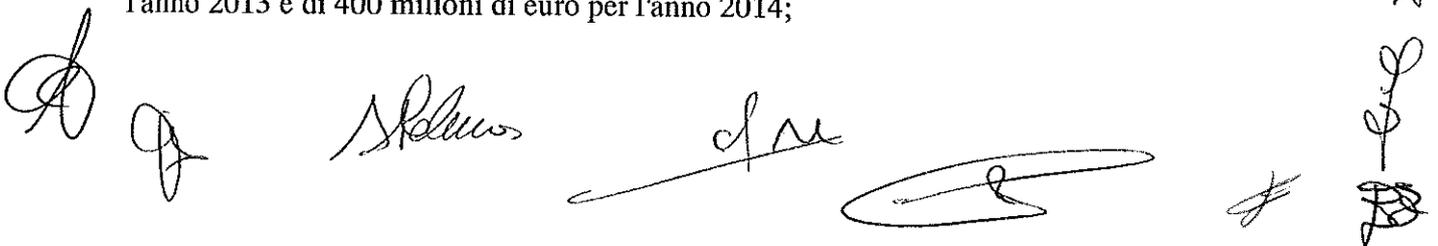
- con le circolari n. 3/E del 14 febbraio 2011 e n. 19/E del 10 maggio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito indicazioni sul nuovo quadro normativo, precisando tra l'altro che le somme corrisposte a titolo di incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferibili all'andamento economico o agli utili d'impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, sono assoggettabili al beneficio fiscale "solo a condizione che siano erogate sulla base di accordi o contratti collettivi territoriali o aziendali anche preesistenti alla entrata in vigore della novella legislativa purché in corso di efficacia";

- con verbale di accordo sottoscritto in data 15 marzo 2011 dall'associazione territoriale di Confindustria e dalle associazioni territoriali di CGIL, CISL e UIL, in applicazione dell'accordo dell'8 marzo 2011 sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL e UIL nazionali, sono state recepite le disposizioni di tutti i contratti collettivi di lavoro applicati presso le imprese aderenti, riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione ai risultati riferiti all'andamento economico o agli utili di impresa o ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale (quali, a mero titolo esemplificativo, il trattamento economico per il lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e domenicale) erogati nell'anno 2011 nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa applicabile e delle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, specificando che dette agevolazioni fiscali si applicheranno a tutti i dipendenti dell'impresa anche se occupati presso sedi o stabilimenti situati in altre Province;

- l'art. 33, comma 12 della Legge n. 183/2011, in attuazione del Decreto Legge 6 luglio 2011, n. 98 convertito, con modificazioni, dalla Legge 15 luglio 2011, n. 111, ha prorogato, per il periodo di imposta 2012, le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'art. 2, comma 1, lettera c) del Decreto legge 27 maggio 2008, n. 93 convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 126/2008.

- l'art.1 della L. n.228/12 (Legge di stabilità 2013) ha previsto ai co.481 e 482 che:

- per la proroga, nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2013, di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro, è introdotta una speciale agevolazione;
- l'agevolazione trova applicazione nel limite massimo di onere di 950 milioni di euro per l'anno 2013 e di 400 milioni di euro per l'anno 2014;



The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there are four distinct signatures. On the right side, there is a large, stylized signature at the top, followed by a vertical column of smaller signatures and initials, including one that appears to be 'L. L.' and another that looks like 'L. L.' with a checkmark below it.

- con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (c.d. DPCM), di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nel rispetto dell'onere massimo fissato al secondo periodo, sono stabilite le modalità di attuazione della detassazione;
- il Ministero del Lavoro con la circolare n° 15 del 03 aprile 2013 è andato a delineare l'oggetto e la misura dell'agevolazione.

b) Per quanto concerne la decontribuzione,

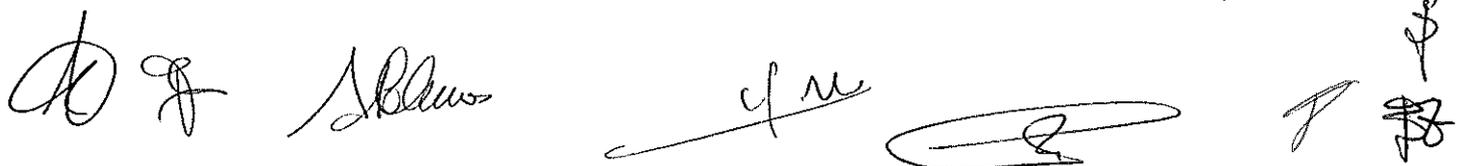
- articolo 4 comma 28 e 29 della Legge 92/2012 ha reso definitivo il regime di sgravio contributivo previsto dall'articolo 1 comma 67 e 68 della Legge 247/2007 relative alle erogazioni previste dalla contrattazione collettiva di secondo livello a titolo di premio di produttività, essendo stato eliminato dalla norma il riferimento al carattere sperimentale di tale misura agevolativa;

- le parti ritengono dover meglio precisare gli effetti scaturenti in ambito aziendale dall'applicazione delle richiamate nuove disposizioni normative e regolamentari e da quanto convenuto nelle suddette intese già intercorse;

si conviene quanto segue

1. Le parti si danno atto che, sia per gli istituti regolati dal CCNL AUTONOLEGGIO (quali, a mero titolo esemplificativo, il trattamento economico per il lavoro supplementare, straordinario, in turni, notturno, festivo e domenicale), sia per quelli ulteriori introdotti (quale, a mero titolo esemplificativo l'incentivo di produzione), la volontà delle parti è quella di erogare le somme connesse a tali istituti in quanto correlate ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o utili d'impresa o comunque ad ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale;

2. Tali istituti, così come disciplinati e che qui si intendono integralmente recepiti, confermiamo che sono stati e che saranno, anche per l'anno 2013, utilizzati per le finalità di cui al precedente punto 1 e pertanto, in linea con le indicazioni delle citate circolari nn. 3/E e 19/E del 2011 e l'art. 33, comma 12 della Legge n. 183/2011 e, saranno inclusi nella loro totalità (essendo stati alcuni dei medesimi già oggetto del regime agevolativo valevole fino al 31 dicembre 2011) nel beneficio dell'imposta sostitutiva del 10%. Come il DPCM 23 marzo 2012 (pubblicato sulla G.U. n. 125 del 30 maggio 2012) aveva fissato l'importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva (2.500,00



euro lordi) nonché il limite massimo di reddito annuo oltre il quale il lavoratore dipendente non potrà usufruire dell'agevolazione (30.000,00 euro lordi). Il DPCM 22 gennaio 2013 (pubblicato sulla G.U. n. 75 del 29.03.2013) ha fissato l'importo massimo assoggettabile ad imposta sostitutiva (2.500,00 euro lordi) nonché il limite massimo di reddito annuo oltre il quale il lavoratore dipendente non potrà usufruire dell'agevolazione (40.000,00 euro lordi) al quale occorre dunque far riferimento per applicare correttamente l'agevolazione, finanziata con 950 milioni di euro per l'anno 2013, 400 milioni per l'anno 2014 e 200 milioni per il 2015.

In via esemplificativa, si fa riferimento alle modifiche orientate alla gestione di turnazioni o giornate aggiuntive:

- **lavoro notturno:** importi erogati per le ore di prestazione ordinaria rese in orari notturni, anche se articolate in regimi di turnazione, nonché le eventuali maggiorazioni spettanti per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario notturno;

- **lavoro festivo:** importi erogati per le ore di prestazione ordinaria rese in orari festivi (festività nazionali e Santo Patrono), anche se articolate in regimi di turnazione, nonché le eventuali maggiorazioni spettanti per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate in orario festivo;

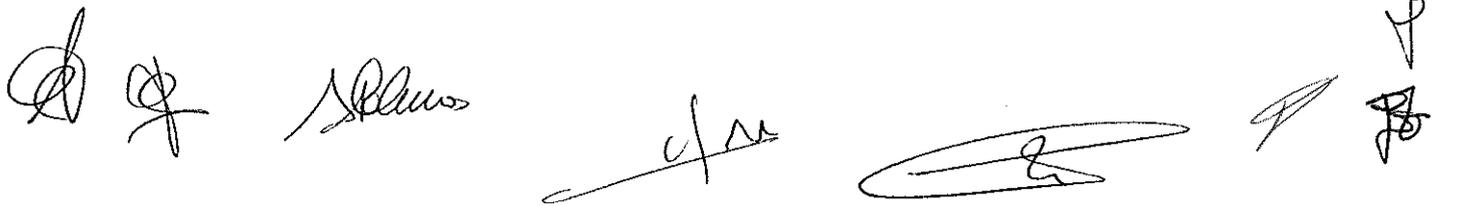
- **lavoro domenicale:** importi erogati per le ore di prestazione ordinaria rese la domenica, anche se articolate in regimi di turnazione, nonché le eventuali maggiorazioni spettanti per le ore di ordinario lavoro effettivamente prestate la domenica;

- **lavoro supplementare e straordinario:** compensi per prestazioni di lavoro supplementare e straordinario, a valere per la quota sia di retribuzione ordinaria che relativa alle maggiorazioni spettanti per le ore supplementari/straordinarie;

Le voci retributive evidenziate rientrano in un concetto di elasticità dell'orario di lavoro per dare, sul territorio cittadino, un servizio completo e sempre costante soprattutto relativamente alle esigenze della Città. Esempi tipici di queste esigenze sono le fiere, il periodo natalizio e il periodo estivo oltre agli eventi che si succedono durante l'anno (notte bianca, GOA).

Le somme sopra elencate rientreranno nel solo concetto di Detassazione sulla base di indici relativi alla tabella dei premi ed in particolare ai:

- coefficienti 1, 3, (All. 1 del Verbale di accordo 29/05/2013 PdRQ Ausiliari della Sosta);
- coefficienti 1, 3, (All. 1 del Verbale di accordo 29/05/2013 PdRQ Operatori della Sosta).



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several smaller signatures and initials on the right side.

Le voci che possono rientrare nel novero sia della detassazione che della decontribuzione nei limiti espressamente previsti dai riferimenti normativi sono indicati negli allegati sopra specificati:

- All. 1 del Verbale di accordo 29/05/2013 PdRQ Ausiliari della Sosta – **Allegato A** del presente accordo;
- All. 1 del Verbale di accordo 29/05/2013 PdRQ Operatori della Sosta – **Allegato B** del presente accordo.

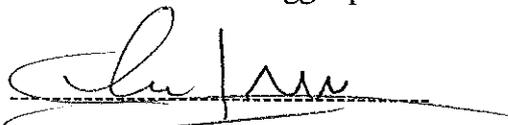
3. Sulla base di quanto sopra e con riferimento agli istituti concretamente applicati, l'azienda, in attuazione della disciplina normativa e degli accordi richiamati in premessa, effettuerà detto assoggettamento per l'intero anno 2013.

4. I lavoratori che non intendono avvalersi di tale agevolazione e/o che ritengono tale tassazione penalizzante rispetto alla tassazione ordinaria, dovranno fare richiesta scritta all'azienda di non applicare l'aliquota sostitutiva del 10%. Tale richiesta dovrà pervenire all'azienda quanto prima possibile e comunque non oltre il 31/12/2013, affinché sia possibile procedere al conguaglio della tassazione richiesta. Nel caso il lavoratore non faccia pervenire all'azienda tale richiesta entro il 31/12/2013, potrà comunque richiedere la modifica della tassazione in fase di dichiarazione dei redditi (modello 730 o modello UNICO).

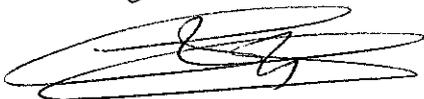
*Letto, approvato, sottoscritto*

*Genova, 29/05/2013*

Per la Genova Parcheggio Spa



Roberto Vaccari

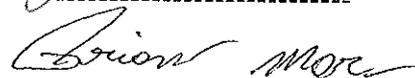
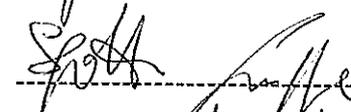
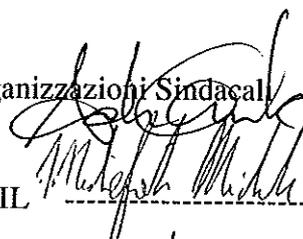


Per le organizzazioni Sindacali

FILT-CGIL

FIT-CISL

Per le RSA



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29/05/2013, presso la sede di Genova Parcheggi S.p.A. si sono incontrate:

In rappresentanza dell' Azienda :

i signori Claudio Gavazzi (Amministratore Delegato) e Ferraresi Sonia (Dirigente)

per le OO.SS. rappresentate:

FILT-CGIL

I signori Andrea Gamba, Monteforte Michele

FIT CISL

Il signor Giuseppe Sgotti

RSA

I signori Danilo Pestarino, Franco Pingitore, Marco Priano e Emanuela Zollo

per dar seguito all'accordo fra le parti sottoscritto il 15 aprile 2009 e 28/04/2010.

### Considerazioni preliminari

Dopo approfondita discussione si concorda sull'istituzione di un premio di Risultato e Qualità riguardante il personale con mansione di ausiliario della sosta, riferito all'anno 2013, con i seguenti importi e modalità:

**Euro 300,00.-** per il primo semestre di riferimento (Gennaio 13 – Giugno 13) da corrispondersi entro il 10 Settembre dell'anno preso in esame;

**Euro 300,00.-** per il secondo semestre di riferimento (Luglio 13 – Dicembre 13) da corrispondersi entro il 10 Febbraio dell'anno successivo all'anno preso in esame;

**Euro 400,00.-** annuali (Gennaio 13 – Dicembre 13) sulla base della sommatoria delle percentuali acquisite nei due semestri da corrispondersi entro il 10 Aprile dell'anno successivo all'anno preso in esame.

Il PdRQ, in tutte le tre suddivisioni, si baserà sulla misura di 7 obiettivi chiave che vengono individuati da parte **GENOVA PARCHEGGI S.p.A.** nella tabella che si allega (All. 1). Il PdRQ potrà raggiungere l'importo globale di **Euro 1.100,00.-** a fronte di una performance del 100% dei target preventivati. Fermo restando i valori sopra previsti, in fase di consuntivo dell'anno in corso, da definirsi orientativamente nel mese di Febbraio dell'anno successivo e comunque a chiusura del bilancio, la Società **GENOVA PARCHEGGI S.p.A.**, la **RSA** e le **OO.SS.LL.**, si incontreranno al fine di verificare il corretto andamento aziendale rispetto alle previsioni.

1

Sonia Ferraresi

Il premio variabile verrà corrisposto e conguagliato, ai lavoratori in forza alla data di erogazione, prevista con la mensilità del mese di Marzo dell'anno successivo alla chiusura dell'esercizio interessato e comunque, ai lavoratori in forza da almeno sei mesi nell'anno di competenza e per i dodicesimi in cui siano risultati in forza nell'anno solare di competenza, non considerando le frazioni di mese inferiore a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiore a 15 giorni. Per i lavoratori part-time l'entità del premio sarà opportunamente proporzionata in base alle ore di lavoro svolte. In caso di assenze dal servizio per cause tipo: servizio militare, maternità facoltativa ed aspettativa non retribuita, essendo tali periodi non retribuiti da parte della azienda (fatto salvo la maturazione delle quote di accantonamento del TFR), il premio variabile si intende sospeso, come del resto tutti gli altri ratei ed accantonamenti; pertanto lo stesso, non verrà erogato per i dodicesimi interessati dagli eventi sopra esposti.

Le parti concordano di riconoscere, in aggiunta ai premi sopra indicati, un Premio di Incentivo che avrà come parametro le presenze. Si precisa che nel calcolo sopra citato si terrà conto presumendo la fruizione di metà delle Ferie, Ex-festività e R.o.l. per semestre.

Verrà erogato in 2 tranches semestrali, ovvero:

I semestre di riferimento (Gennaio 13 – Giugno 13) da corrispondersi entro il 10 Settembre dell'anno preso in esame;

II semestre di riferimento (Luglio 13 – Dicembre 13) da corrispondersi entro il 10 Febbraio dell'anno successivo all'anno preso in esame.

I premi sopra indicati non verranno conteggiati ai fini del trattamento economico di: ferie, festività, indennità di malattia, infortunio e in genere di tutti gli istituti differiti diretti e indiretti, in quanto le parti hanno già compreso le predette incidenze negli importi sopra fissati e definiti.

I premi sopra indicati, data la loro natura, non verranno conteggiati ai fini del calcolo del TFR.

Poiché il presente accordo rientra nel regime di decontribuzione previsto nei protocolli d'intesa tra le parti sociali e delle vigenti norme di legge in materia, lo stesso verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Genova oltre agli altri enti interessati.

Le parti firmatarie si impegnano entro la fine dell'anno a ridefinire i valori e parametri del presente accordo.

Letto, approvato, sottoscritto

Genova, 29/05/2013

Per la Genova Parcheggi Spa

Per le organizzazioni Sindacali

FILT-CGIL

FIT-CISL

Per le RSA

## Allegato 1.

### PARAMETRI DI VALUTAZIONE AZIENDALE

- 1) Coefficiente Raggiungimento obiettivi aziendali;
- 2) Coefficiente Rapporti disciplinari;
- 3) Coefficiente Rispetto degli indici di produttività;
- 4) Coefficiente Diligenza nelle prestazioni lavorative;
- 5) Coefficiente Disponibilità alle varie prestazioni lavorative;
- 6) Comportamento nei rapporti con l'utenza;
- 7) Coefficiente Assenze

### COEFFICIENTI DI ASSEGNAZIONE PUNTEGGI:

(I valori sotto indicati sono da applicare ad ogni semestre)

- 1) Raggiungimento obiettivi aziendali: 1,00;  
scostamento inferiore o uguale al 15%: 0,80;  
scostamento superiore al 15%: 0,50 fatte salve eventuali riduzioni derivanti da fattori extrasocietari incidenti sul Budget che è stato definito tenendo conto del rapporto Posti auto/Ricavi.  
In presenza di Bilancio in perdita l'intero Premio viene sospeso.
- 2) Assenza di Rapporti disciplinari: 1,00;  
provvedimenti disciplinari lievi : 0,50;  
provvedimenti comportanti la sospensione o in caso di recidiva: -1,00.
- 3) Rispetto degli indici di produttività: rispetto degli indici 1,00;  
scostamento entro il 20%: 0,80;  
scostamento oltre il 20%: 0,50;  
superamento degli indici di produttività del 15%: 1,50;  
superamento degli indici di produttività del 20%: 2,00.
- 4) Diligenza nelle prestazioni lavorative: diligente 1,00; poco diligente: 0,80.
- 5) Disponibilità alle varie prestazioni lavorative: 1,00; non disponibilità: 0,80.
- 6) Comportamento nei rapporti con l'utenza positivi: 1,00; non positivi 0,90; gravemente negativi 0,50.
- 7) Assenze per malattia:  
fino a gg. 10: 1,00;  
da gg. 11 a gg. 15 se in unico evento/periodo: 0,90;  
da gg. 11 a gg. 15 se frazionato in più eventi/periodi: 0,60;  
da gg. 16 a gg. 25 entro il massimo di due eventi/periodi: 0,50;  
da gg. 16 a gg. 25 se frazionato in più eventi/periodi: 0,00;  
oltre i parametri sopra indicati: 0,00.

(Per le malattie lunghe e/o infortuni superiori a 25 giorni, la Direzione aziendale e la RSA si incontreranno entro il mese successivo alla chiusura dell'esercizio per esaminare, ai fini della determinazione del Premio legato alla presenza, particolari situazioni individuali correlate allo stato di malattia o infortunio).

### REGOLA DI CORRESPONSIONE DEI "PdRQ" SEMESTRALI

La sommatoria dei punteggi acquisiti viene divisa per il numero di coefficienti utilizzati (7)

Con punteggio da 0,00 fino a 0,85 nessuna corresponsione;  
oltre 0,85 fino a 0,95 corresponsione in percentuale;  
oltre 0,95 fino a 1,00 corresponsione dell'intero valore.

### REGOLA DI CORRESPONSIONE DEL "SUPERPREMIO" ANNUALE, CHE E' LA SOMMATORIA DEI DUE PUNTEGGI SEMESTRALI DIVISO 2

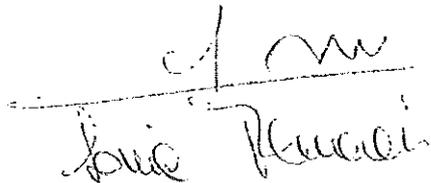
Con punteggio da 0,00 fino a 0,90 nessuna corresponsione;  
oltre 0,90 fino a 0,98 corresponsione in percentuale;  
oltre 0,98 fino a 1,00 corresponsione dell'intero valore;  
Intero valore annuale dei premi maggiorati con punteggio:  
di 1,00 premio finale maggiorato del 10% dell'intero valore annuale ( Euro 1.000,00 x 10%= Euro 1.100,00);  
oltre 1,00 fino a 1,10 premio finale maggiorato del 50% (Euro 1.000,00 x 50%= Euro 1.500,00);  
oltre 1,10 fino a 2,00 premio finale maggiorato del 100% (Euro 1.000,00 x 100%=Euro 2.000,00)

### REGOLA DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI INCENTIVO ALLA PRESENZA

	IMPORTO € SEMESTRALE
Presenza > 114 gg	150,00
Presente da 105 a 114 gg	130,00
Presenza da 95 a 104 gg	115,00
Presenza da 85 a 94 gg	100,00
Presenza da 75 a 84 gg	90,00
Presenza da 65 a 74 gg	70,00
Presenza da 55 a 64 gg	60,00
Presenza < 55 gg	30,00

Le OO. SS. e la RSA si riservano di sciogliere la riserva dopo l'approvazione, di quanto previsto dal presente accordo, da parte dei lavoratori.

GENOVA PARCHEGGI S.p.A.



RSA

OO.SS.LL.



## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 29/05/2013, presso la sede di Genova Parcheggio S.p.A. si sono incontrate:

In rappresentanza dell' Azienda :

i signori Claudio Gavazzi (Amministratore Delegato) e Ferraresi Sonia (Dirigente)

per le OO.SS. rappresentate:

FILT-CGIL

I signori Andrea Gamba, Monteforte Michele

FIT CISL

Il signor Giuseppe Sgotti

RSA

I signori Danilo Pestarino, Franco Pingitore, Marco Priano e Emanuela Zollo

per dar seguito all'accordo fra le parti sottoscritto il giorno 16/11/2006 e 28/04/2010.

Considerazioni preliminari

Dopo approfondita discussione si concorda sull'istituzione di un Premio di Risultato e Qualità riguardante il personale con mansione di Operatore della sosta, riferito all'anno 2013, con i seguenti importi e modalità:

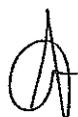
**Euro 250,00.-** per il primo semestre di riferimento (Gennaio 13 – Giugno 13) da corrispondersi entro il 10 Settembre dell'anno preso in esame;

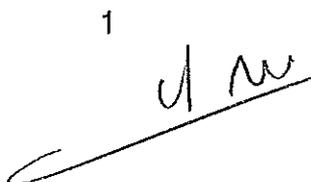
**Euro 250,00.-** per il secondo semestre di riferimento (Luglio 13 – Dicembre 13) da corrispondersi entro il 10 Febbraio dell'anno successivo all'anno preso in esame;

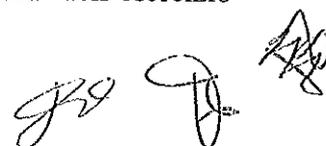
**Euro 400,00.-** annuali (Gennaio 13 – Dicembre 13) sulla base della sommatoria delle percentuali acquisite nei due semestri da corrispondersi entro il 10 Aprile dell'anno successivo all'anno preso in esame.

Il PdRQ, in tutte le tre suddivisioni, si baserà sulla misura di 7 obiettivi chiave che vengono individuati da parte di **GENOVA PARCHEGGI S.p.A.** nella tabella che si allega (All. 1). Il PdRQ potrà raggiungere l'importo globale di **Euro 990,00.-** a fronte di una performance del 100% dei target preventivati. Fermo restando i valori sopra previsti, in fase di consuntivo dell'anno in corso, da definirsi orientativamente nel mese di Febbraio dell'anno successivo e comunque a chiusura del bilancio, la Società **GENOVA PARCHEGGI S.p.A.**, la **RSA** e le **OO.SS.LL.**, si incontreranno al fine di verificare il corretto andamento aziendale rispetto alle previsioni.

Il premio variabile verrà corrisposto e conguagliato, ai lavoratori in forza alla data di erogazione, prevista con la mensilità del mese di Marzo dell'anno successivo alla chiusura dell'esercizio



1  







interessato e comunque, ai lavoratori in forza da almeno sei mesi nell'anno di competenza e per i dodicesimi in cui siano risultati in forza nell'anno solare di competenza, non considerando le frazioni di mese inferiore a 15 giorni e considerando come mese intero le frazioni pari o superiore a 15 giorni. Per i lavoratori part-time l'entità del premio sarà opportunamente proporzionata in base alle ore di lavoro svolte. In caso di assenze dal servizio per cause tipo: servizio militare, maternità facoltativa ed aspettativa non retribuita, essendo tali periodi non retribuiti da parte della azienda (fatto salvo la maturazione delle quote di accantonamento del TFR), il premio variabile si intende sospeso, come del resto tutti gli altri ratei ed accantonamenti; pertanto lo stesso, non verrà erogato per i dodicesimi interessati dagli eventi sopra esposti.

Le parti concordano di riconoscere, in aggiunta ai premi sopra indicati, un Premio di Incentivo che avrà come parametro le presenze. Si precisa che nel calcolo sopra citato si terrà conto presumendo la fruizione di metà delle Ferie, Ex-festività e R.o.l. per semestre.

Verrà erogato in 2 tranches semestrali, ovvero:

I semestre di riferimento (Gennaio 13 – Giugno 13) da corrispondersi entro il 10 Settembre dell'anno preso in esame;

Il semestre di riferimento (Luglio 13 – Dicembre 13) da corrispondersi entro il 10 Febbraio dell'anno successivo all'anno preso in esame.

I premi sopra indicati non verranno conteggiati ai fini del trattamento economico di: ferie, festività, indennità di malattia, infortunio e in genere di tutti gli istituti differiti diretti e indiretti, in quanto le parti hanno già compreso le predette incidenze negli importi sopra fissati e definiti.

I premi sopra indicati, data la loro natura, non verranno conteggiati ai fini del calcolo del TFR.

Poiché il presente accordo rientra nel regime di decontribuzione previsto nei protocolli d'intesa tra le parti sociali e delle vigenti norme di legge in materia, lo stesso verrà depositato presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Genova oltre agli altri enti interessati.

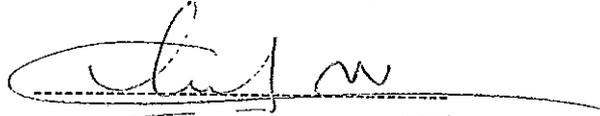
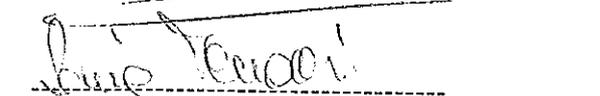
Le parti firmatarie si impegnano entro la fine dell'anno a ridefinire i valori e parametri del presente accordo.

Letto, approvato, sottoscritto

Genova, 29/05/2013

Per la Genova Parcheggio Spa

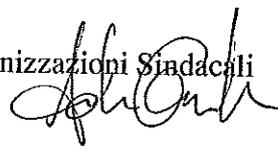
Per le organizzazioni Sindacali

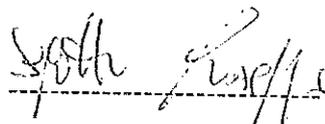
  
-----  
  
-----

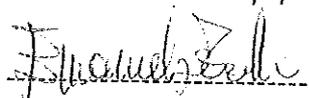
FILT-CGIL

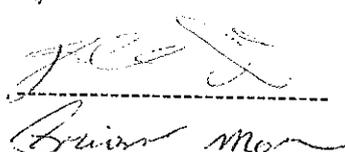
FIT-CISL

Per le RSA









## Allegato 1.

### PARAMETRI DI VALUTAZIONE AZIENDALE

- 1) Coefficiente Raggiungimento obiettivi aziendali;
- 2) Coefficiente Rapporti disciplinari;
- 3) Coefficiente Comportamento nei rapporti con l'utenza;
- 4) Coefficiente Diligenza nelle prestazioni lavorative;
- 5) Coefficiente Disponibilità alle varie prestazioni lavorative;
- 6) Corretto utilizzo delle attrezzature aziendali;
- 7) Coefficiente Assenze

### COEFFICIENTI DI ASSEGNAZIONE PUNTEGGI:

(I valori sotto indicati sono da applicare ad ogni semestre)

- 1) Raggiungimento obiettivi aziendali: 1,00;  
scostamento inferiore o uguale al 15%: 0,80;  
scostamento superiore al 15%: 0,50 fatte salve eventuali riduzioni derivanti da fattori extrasocietari incidenti sul Budget che è stato definito tenendo conto del rapporto Posti auto/Ricavi.  
In presenza di Bilancio in perdita l'intero Premio viene sospeso.
- 2) Assenza di Rapporti disciplinari: 1,00;  
provvedimenti disciplinari lievi : 0,50;  
provvedimenti comportanti la sospensione o in caso di recidiva: -1,00.
- 3) Rapporti con l'utenza: positivi 1,00; non positivi 0,90; gravemente negativi 0,50.
- 4) Diligenza nelle prestazioni lavorative: 1,00; poco diligente:0,80.
- 5) Disponibilità alle varie prestazioni lavorative: 1,00; non disponibilità 0,80.
- 6) Corretto utilizzo delle attrezzature aziendali: 1,00; non corretto 0,80.
- 7) Assenze per malattia:  
fino a gg. 10: 1,00;  
da gg. 11 a gg. 15 se in unico evento/periodo: 0,90;  
da gg. 11a gg. 15 se frazionato in più eventi/periodi: 0,60;  
da gg. 16 a gg. 25 entro il massimo di due eventi/periodi: 0,50;  
da gg. 16 a gg. 25 se frazionato in più eventi/periodi: 0,00;  
oltre i parametri sopra indicati: 0,00.  
(Per le malattie lunghe e/o infortuni superiori a 25 giorni, la Direzione aziendale e la RSA si incontreranno entro il mese successivo alla chiusura dell'esercizio per esaminare, ai fini della determinazione del Premio legato alla presenza, particolari situazioni individuali correlate allo stato di malattia o infortunio).

## REGOLA DI CORRESPONSIONE DEI "PdRQ" SEMESTRALI

La sommatoria dei punteggi acquisiti viene divisa per il numero di coefficienti utilizzati (7)

Con punteggio da 0,00 fino a 0,85 nessuna corresponsione;  
oltre 0,85 fino a 0,95 corresponsione in percentuale;  
oltre 0,95 fino a 1,00 corresponsione dell'intero valore.

## REGOLA DI CORRESPONSIONE DEL "SUPERPREMIO" ANNUALE, CHE E' LA SOMMATORIA DEI DUE PUNTEGGI SEMESTRALI DIVISO 2

Con punteggio da 0,00 fino a 0,90 nessuna corresponsione;  
oltre 0,90 fino a 0,98 corresponsione in percentuale;  
oltre 0,98 fino a 1,00 corresponsione dell'intero valore;  
Intero valore annuale dei premi maggiorati con punteggio:  
di 1,00 premio finale maggiorato del 10% dell'intero valore annuale ( Euro 900,00 x 10%= Euro 990,00).

## REGOLA DI CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI INCENTIVO ALLA PRESENZA

	IMPORTO € SEMESTRALE
Presenza > 114 gg	150,00
Presente da 105 a 114 gg	130,00
Presenza da 95 a 104 gg	115,00
Presenza da 85 a 94 gg	100,00
Presenza da 75 a 84 gg	90,00
Presenza da 65 a 74 gg	70,00
Presenza da 55 a 64 gg	60,00
Presenza < 55 gg	30,00

Le OO. SS. e la RSA si riservano di sciogliere la riserva dopo l'approvazione, di quanto previsto dal presente accordo, da parte dei lavoratori.

GENOVA PARCHEGGI S.p.A.

RSA

OO.SS.LL.

ACCORDO INTEGRATIVO TERRITORIALE/AZIENDALE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO.....

AUTONOLEGGIO

28 GIU 2013

GENOVA PARCHEGGI SpA

NELLA PERSONA DI Dr. Romano Ottavio Tess. Ord. CDL Gen. 676 del 28/7/95

AI SENSI L. 402/96  
L. 247/07  
DPCM 22/01/13

p. IL DIRETTORE

U.O. RELAZIONI SINDACALI E CONFLITTI DI LAVORO

Il Responsabile (Dot.ssa Daniela Simonetti Merola)



Handwritten signature of Daniela Simonetti Merola