

## **Accordo per la determinazione e l'erogazione del Premio di Risultato per i dipendenti di InnovaPuglia SpA**

Tra

Innovapuglia spa rappresentata da

La Presidente del CdA Dott.ssa A. R. Piccinni e i Consiglieri Avv. O. Sisto e Avv.ssa P. Lusi

Il Direttore Generale Ing. Francesco Surico

Il Direttore Affari Generali Dott. Alfredo Cuomo

La responsabile dell'ufficio Relazioni Industriali e Welfare Dott.ssa Rossella Depalo

E

La delegazione sindacale composta da Mario Chirulli, Nuccio Dimundo, Domenico Morgese, Beppe Di Vietri, Stefano Scalise

Nel seguito le Parti

### **PREMESSO CHE**

- È intenzione di InnovaPuglia SpA e delle organizzazioni sindacali sostenere politiche aziendali di carattere incentivante per lo sviluppo dei risultati aziendali e per il conseguimento più in generale di incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti.
- Il presente accordo annulla e sostituisce il precedente del 13 dicembre 2011 al fine di tener conto del mutato contesto aziendale in coerenza con l'ampliamento degli affidamenti regionali in convenzione e della diversa organizzazione del lavoro.
- Nell'ambito della contrattazione aziendale le Parti definiscono il sistema degli obiettivi e degli indicatori di incremento della produttività, qualità, redditività aziendale ed i relativi parametri di riferimento e misurazione.
- La legge 28 dicembre 2015 n.208 e ss.mm.ii., all'articolo 1 comma 182, stabilisce un regime di tassazione agevolata, consistente nell'applicazione di un'imposta sostitutiva pari al 10% (ridotta al 5% per l'anno 2023) dei premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili sulla base dei criteri definiti con il Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, articolo 2 comma 2.
- Ai fini dell'applicazione della misura agevolativa, l'erogazione delle somme deve avvenire in esecuzione di accordi aziendali o territoriali, di cui all'articolo 51 del D. Lgs. 81/2015.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

## **1. Le premesse formano parte integrale e sostanziale del presente accordo**

## **2. Inquadramento generale dell'istituto salariale**

Il Premio di Risultato istituito in InnovaPuglia è un istituto salariale che, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL del comparto metalmeccanico, mira a produrre incrementi di produttività e di efficacia e qualità delle attività svolte dalla società.

La misura globale del premio è stabilita annualmente dalla società in funzione del risultato d'esercizio complessivo collegato con gli obiettivi aziendali stabiliti annualmente dal Comitato di Direzione. Tali obiettivi sono illustrati al punto 14 al presente accordo denominato "Obiettivi aziendali annuali" il cui contenuto sarà sottoposto periodicamente a revisione per la definizione dei traguardi incrementali da conseguire; entro parametri generali predefiniti, la distribuzione ai singoli avviene in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi a ciascuno annualmente attribuiti.

## **3. Livelli di responsabilità**

Ai fini dell'attribuzione e dell'erogazione del PdR il personale è diviso per livelli di responsabilità:

- a. Responsabili di Sezione
- b. Responsabili di Progetto/Ufficio
- c. Componenti dei gruppi di progetto/ufficio

Le responsabilità di uffici e servizi tecnici interni sono assimilate alle responsabilità di progetto, con le specificità del caso.

Contratti di affidamento unitari, ma di particolare complessità, possono essere articolati, per esigenze organizzative, in più progetti, eventualmente afferenti anche a strutture organizzative aziendali differenti, ciascuno con un proprio responsabile.

## **4. Articolazione delle responsabilità di progetto/ufficio in fasce di rilevanza**

Per le responsabilità di progetto/ufficio è prevista un'ulteriore articolazione in tre fasce (A, B e C dalla più alta alla più bassa), in relazione alla rilevanza e complessità del compito.

L'attribuzione della fascia di rilevanza è stabilita dal Direttore di Divisione competente, su proposta motivata del Responsabile di Sezione a cui afferisce il progetto/ufficio.

La motivazione farà riferimento ai seguenti parametri:

- a. Rilevanza economica (importo al netto di IVA rapportato alla durata in mesi)
- b. Valore aggiunto stimato in sede di pianificazione (rapportato alla durata in mesi)
- c. Rilevanza strategica per la società (es. ai fini di apertura di nuovi ambiti di intervento o di introduzione di nuove linee tecnologiche)
- d. Complessità gestionale verso l'interno (impegno di risorse umane della società — inclusi i collaboratori - rapportato alla durata in mesi)
- e. Complessità gestionale verso terzi affidatari (volume delle attività affidate a terzi, rapportato alla durata in mesi)
- f. Complessità relazionale verso il committente (numerosità e livello degli interlocutori istituzionali)

g. Altri fattori di complessità specificamente motivati.

L'attribuzione del grado di rilevanza e complessità alla responsabilità del capo progetto/ufficio segue la formalizzazione dell'incarico e la predisposizione del piano di progetto da parte del capo progetto stesso. Tale attribuzione di grado è oggetto di comunicazione formale al capo progetto/ufficio da parte della Direzione. In ogni caso, il complesso delle attribuzioni di cui sopra è oggetto di armonizzazione in sede di Comitato di Direzione, prima del loro consolidamento.

La Direzione favorirà l'allargamento al più ampio numero possibile di dipendenti delle opportunità di assumere una responsabilità di progetto, anche limitando il più possibile l'assunzione di più incarichi di responsabilità da parte di uno stesso soggetto.

## **5. Modalità di attribuzione degli obiettivi annuali**

Gli obiettivi annuali sono assegnati dalla Direzione ai singoli dipendenti nell'ambito della pianificazione generale delle attività della società, secondo le seguenti linee generali:

- a. per i responsabili di Sezione, la cui funzione ha valenza organigrammatica, gli obiettivi annuali sono assegnati dal Direttore di Divisione di riferimento. Detti obiettivi possono essere di carattere sia generale che puntuale, connessi con le strategie aziendali nell'area di riferimento e con l'implementazione e lo sviluppo della funzione;
- b. per i responsabili di progetto/ufficio, gli obiettivi annuali sono assegnati dal Direttore di Divisione di riferimento su proposta del Responsabile di Sezione di riferimento. Per quanto riguarda i responsabili di progetto gli obiettivi assegnati coincidono con quelli tecnici ed economici definiti nel piano di progetto predisposto annualmente dal responsabile di progetto e approvato dalla Direzione;
- c. per i componenti dei gruppi di progetto/ufficio gli obiettivi annuali sono assegnati dal Direttore di Divisione di riferimento su proposta del Responsabile di Progetto/Ufficio, sentito anche il Responsabile di Sezione di riferimento. Detti obiettivi, di natura tecnica, sono correlati al piano di progetto approvato. Per gli addetti agli uffici gli obiettivi possono anche far riferimento a contributi specifici all'implementazione e allo sviluppo dell'ufficio. L'attribuzione dei compiti è contestuale alla formalizzazione dell'incarico al dipendente da parte della Direzione (formalizzazione che a sua volta segue l'approvazione del piano di progetto predisposto dal capo progetto).

L'assegnazione degli obiettivi annuali individuali secondo i criteri generali di cui alle precedenti lettere a., b., e c. viene effettuata previa Conferenza interna rispettivamente di Divisione (con i responsabili di sezione) / di Sezione (con i responsabili di progetto/ufficio) / di Progetto/ufficio (con le risorse di progetto/ufficio). Nelle Conferenze vengono condivisi gli obiettivi generali dell'ambito organizzativo in questione e le modalità con cui tradurli negli obiettivi individuali. Gli esiti delle Conferenze costituiscono elementi essenziali e necessari per la proposizione al Direttore di Divisione dell'assegnazione degli obiettivi annuali individuali da parte dei Direttori di Divisione stessi, dei Responsabili di Sezione e dei Responsabili di Progetto/Ufficio.

L'assegnazione dell'obiettivo individuale è oggetto, successivamente, di partecipazione al singolo da parte del responsabile diretto. Tale partecipazione ha come finalità la condivisione degli obiettivi individuali al fine di rendere più efficace il sistema premiante.

## **6. Valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi**

- Per i Responsabili di Sezione il premio riconoscibile è legato ad una valutazione complessiva e contestuale dell'interpretazione del ruolo e del rispetto degli obiettivi stabiliti. La valutazione è espressa dal Direttore di Divisione di riferimento.
- Per i Responsabili di Progetto/Ufficio il premio riconoscibile è legato:
  - a. nella misura del 60% al rispetto della pianificazione di progetto
  - b. nella misura del 40% all'efficacia mostrata nell'interpretazione del ruolo, con particolare riferimento alla capacità di risoluzione di problemi, di gestione armonica e di crescita del gruppo di progetto, di cura della soddisfazione del committente.

La valutazione del livello di conseguimento dei predetti obiettivi è oggetto di proposta motivata del Responsabile di Sezione competente al Direttore di Divisione di riferimento. La motivazione fa riferimento anche ai parametri di rilevanza e complessità di cui al punto 4.

- Per i Componenti dei gruppi di progetto/ufficio il premio riconoscibile è legato:
  - a. nella misura del 40% al risultato globale del progetto;
  - b. nella misura del 40% al rispetto dei compiti specifici stabiliti nell'ambito della pianificazione di progetto;
  - c. nella misura del 20% all'efficacia mostrata nell'interpretazione del ruolo, con particolare riferimento all'accuratezza della prestazione, alla flessibilità operativa, alla relazionalità espressa verso il gruppo di progetto, le altre funzioni aziendali e verso l'esterno.

La valutazione del livello di conseguimento dei predetti obiettivi è oggetto di proposta motivata del Responsabile di Progetto/Ufficio al Direttore di Divisione di riferimento, d'intesa con il Responsabile di Sezione di riferimento.

Indipendentemente dal livello di responsabilità, la valutazione finale individuale è espressa come grado di conseguimento, in percentuale, del complesso degli obiettivi assegnati (**Percentuale di successo**).

Le Parti convengono che per la determinazione del PdR per i dipendenti in Assegnazione Temporanea, il premio riconoscibile sarà erogato coerentemente a quanto stabilito al punto 2 comma 6 dell'accordo sulle Assegnazioni Temporanee del 22 luglio 2011, detraendo l'eventuale premio individuale erogato dall'amministrazione assegnataria.

Le Parti si danno reciprocamente atto che l'applicazione del regime fiscale agevolato è subordinato al riscontro, da parte della Direzione aziendale, dei requisiti dettati dalla normativa fiscale pro tempore vigente.

## **7. Importo massimo del PdR**

L'importo globale del PdR, annualmente ricalcolato sulla base delle retribuzioni in atto al 31 dicembre dell'esercizio precedente, non può superare il valore come sotto calcolato (**PdR**

**nominale massimo**). Allo scopo si assume la seguente tabella di riferimento:

<b>Ruolo aziendale</b>	<b>Importo lordo</b>
Responsabili di sezione	
Fascia unica	2 volte la retribuzione di livello
Responsabili di Progetto/Ufficio	
Fascia A	1,75 volte la retribuzione di livello
Fascia B	1,50 volte la retribuzione di livello
Fascia C	1,25 volte la retribuzione di livello
Componenti dei Gruppi di Progetto/Ufficio	
Fascia unica	Una volta la retribuzione di livello

Nota: Per retribuzione del livello si intende la somma delle voci stipendiali mensili Paga base, Integrazione alla paga base e Integrazione aziendale corrispondenti ad un dato livello retributivo.

Gli importi in questione, moltiplicati per il numero di dipendenti associati, ed incrementati dei corrispondenti oneri aziendali, costituiscono il monte salariale massimo nominale disponibile per il PdR. In caso di responsabilità ricoperte solo per una parte dell'esercizio, gli importi sono corrispondentemente ridotti.

#### **8. Criteri generali di erogazione e di compatibilità economica del PdR**

Entro il limite di importo di cui al punto precedente, il PdR effettivo globale viene stabilito dal CdA in sede di approvazione del bilancio annuale di esercizio ed è erogato con la mensilità di giugno dell'esercizio corrente. La competenza economica è quella dell'esercizio corrente.

L'attribuzione è subordinata a vincoli di coerenza con i risultati dell'esercizio precedente e di compatibilità con l'andamento economico di quello corrente.

Al fine di salvaguardare l'impegno profuso dai dipendenti e la validità stessa dell'istituto, in caso di perdita risultante dal conto economico dell'esercizio precedente il premio di risultato è attribuito in misura ridotta esclusivamente nel caso in cui tale perdita sia contenuta nei limiti del 10% del capitale sociale. Detta misura ridotta sarà garantita nel limite massimo del 50% del PdR in linea di principio spettante sulla base delle elaborazioni di cui al successivo punto 9.

Il PdR non è attribuito nel caso in cui risulti incompatibile con l'andamento economico dell'esercizio in corso e con l'obbligo del mantenimento di almeno i 2/3 del capitale sociale.

#### **9. Determinazione del valore del PdR effettivo globale**

Fatto salvo quanto stabilito al precedente punto 8, l'ammontare complessivo effettivo del PdR è stabilito, in sede di chiusura del bilancio di esercizio, in base ai risultati della sola gestione caratteristica (conto economico al netto dei proventi ed oneri finanziari e dei proventi ed oneri straordinari). Allo scopo si opera una simulazione sul conto economico stesso secondo la seguente procedura:

- a. Si detrae dal costo del personale l'importo lordo (comprensivo di contributi aziendali) del premio di produzione eventualmente erogato nell'esercizio.

- b. Si assumono pari a zero il “saldo proventi ed oneri finanziari” ed il “saldo proventi ed oneri straordinari”.
- c. Si rielaborano le imposte sul reddito e si determina il nuovo risultato finale di esercizio (c.d. Utile ai fini PdR).

Il **PdR effettivo globale** da corrispondere (comprensivo di oneri aziendali) è pari al minore tra il **PdR nominale massimo** (incrementato dei corrispondenti oneri aziendali) e l’Utile ai fini PdR.

## **10. Modalità di calcolo del PdR individuale**

Al singolo dipendente è attribuito innanzitutto un PdR nominale individuale pari al PdR nominale massimo della fascia di appartenenza (tabella del precedente punto 7) moltiplicato per la percentuale di successo personale, di cui al punto 6.

La sommatoria di tutti i PdR nominali individuali del personale della società, incrementati dei corrispondenti oneri aziendali, costituisce il PdR nominale globale.

Al fine di rendere trasparente il calcolo del PdR nominale globale, l’azienda fornisce alla RSU, relativamente all’esercizio di competenza del PdR, l’elenco delle sezioni e dei progetti con relativa classificazione, durata e nominativi del responsabile e delle risorse. Il PdR individuale da corrispondere effettivamente al dipendente è calcolato come segue:

$$\text{PdR effettivo individuale} = \text{PdR nominale individuale} * (\text{PdR effettivo globale}) / (\text{PdR nominale globale})$$

Il trattamento fiscale del PdR segue la normativa vigente nell’anno di erogazione, anche relativamente ai benefici applicabili.

## **11. Verifica dell’Accordo**

Ogni 6 mesi, a cominciare dal primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per verificare le condizioni di applicabilità del presente accordo.

Inoltre, entro i trenta giorni successivi all’attribuzione dei PdR individuali, le parti si incontreranno per verificare le modalità di applicazione dell’accordo stesso, al fine di verificarne la compatibilità con l’entrata in vigore di future normative nazionali/ regionali in materia di contenimento della spesa del personale.

## **12. Allegato procedurale**

L’Allegato “procedura per l’assegnazione degli obiettivi e la valutazione dei risultati dei componenti dei gruppi di progetto/ufficio già contenuto nel precedente accordo sul PDR” è parte integrante del presente accordo.

## **13. Obiettivi aziendali annuali**

Di seguito vengono elencati gli obiettivi aziendali da conseguire nell’anno 2023:

- 1) Numero di progetti lavorati durante l’anno rispetto al personale dedicato
- 2) Numero gare indette rispetto a numero gare assegnate

- 3) Numero gare aggiudicate rispetto a numero gare assegnate
- 4) Numero di ore di straordinario effettuato dal personale dipendente
- 5) Percentuale di dipendenti che ha completato la formazione obbligatoria in tema di sicurezza
- 6) Percentuale di ore di ferie fruito dai dipendenti rispetto alle ore di ferie maturate

Sulla base dei predetti obiettivi, nella tabella che segue sono evidenziati il risultato per l'anno 2022 e la previsione per il 2023:

	<b>Obiettivo aziendale</b>	<b>Esito 2021</b>	<b>Esito 2022</b>	<b>Previsione 2023</b>	<b>Risultato 2023</b>	<b>%</b>	<b>Peso</b>	<b>Punteggio</b>
1	Numero di progetti lavorati durante l'anno/ personale dedicato	0,68 (rapporto tra 126 progetti e 186 dipendenti coinvolti nelle attività di progetto)	0,71 (rapporto tra 133 progetti e 187 dipendenti coinvolti nelle attività di progetto)	> di 0,70			1,25	
2	Numero di gare indette/ numero gare assegnate	0,9	0,6	> di 0,75			1,25	
3	Numero di gare aggiudicate/ numero gare assegnate	0,78	0,76	> di 0,77			1,25	
4	Numero di ore di straordinario effettuato dal personale dipendente	2266,52	339,82	< di 1.300 ore			1,25	
5	Percentuale di dipendenti che ha completato la formazione obbligatoria in tema di sicurezza	94%	98 %	> 96%			1,25	
6	Percentuale di ore di ferie fruito rispetto alle ore di ferie maturate	50,48% 68.331,99 ferie totali precedenti + maturazione) 34.492,83 (ore ferie godute)	58,92% 66.522,98 (ferie totali precedenti + maturazione) 39.195,00 (ore ferie godute)	> di 54,7%			1,25	

**Gli obiettivi aziendali si intendono complessivamente raggiunti se la somma dei punteggi, ottenuti come prodotto fra la % di raggiungimento degli obiettivi e i pesi relativi ai medesimi obiettivi, è pari ad almeno 4 su 7,5.**

**Annualmente, sarà onere dell'Azienda fornire tempestiva comunicazione alle OO.SS. in merito ad eventuali eventi straordinari che dovessero imporre la rideterminazione degli obiettivi aziendali annuali.**

**Considerata la tipologia della natura della società *in-house* InnovaPuglia, il cui fatturato è esclusivamente determinato dal suo socio/cliente unico Regione Puglia, le parti, al fine della determinazione del raggiungimento degli obiettivi aziendali, convengono di poter revisionare o eliminare dalle valutazioni per il loro raggiungimento gli indicatori i cui obiettivi potrebbero non essere stati “centrati” nell’anno di riferimento ad effetto di eventi/decisioni non riconducibili a scelte operate direttamente da InnovaPuglia bensì dal suo socio/cliente unico.**

### **Dichiarazioni a verbale**

La Direzione dichiara che non sarà erogato il PdR nei casi di mancata contribuzione al risultato aziendale nel periodo di riferimento.

La RSU ritiene che, al fine di attribuire alla società il massimo dell’efficienza, dovrà essere risolto in via preventiva ogni eventuale caso di disagio lavorativo e che eventuali casi di mancata contribuzione al risultato aziendale siano responsabilità della Direzione.

La società provvederà al deposito telematico entro i termini di legge del presente accordo per godere dei benefici previsti dalla normativa vigente.

Valenzano, 24 maggio 2023

Il Consiglio di Amministrazione

La Direzione

La RSU