



5 GEN. 2012

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

ve

1. 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 aziendale complessivo; entro parametri generali predefiniti, la distribuzione ai singoli avviene in funzione del livello di conseguimento degli obiettivi a ciascuno annualmente attribuiti.

2. Livelli di responsabilità

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

- a. Responsabili di Servizio
- 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.

Handwritten initials and signature.

3. 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 Servizio 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 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 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.

Handwritten initials and signature.

Handwritten initials.

Handwritten initials and signature.

4. 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 servizio, la cui funzione ha valenza organigrammatica, gli obiettivi annuali sono assegnati dalla Direzione su proposta del 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 dalla Direzione su proposta del Responsabile di Servizio di riferimento. 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/servizio gli obiettivi annuali sono assegnati dalla Direzione su proposta del Responsabile di Progetto/Servizio, sentito anche il Responsabile di Servizio di riferimento. Detti obiettivi, di natura tecnica, sono correlati al piano di progetto approvato. Per gli addetti ai servizi gli obiettivi possono anche far riferimento a contributi specifici all'implementazione e allo sviluppo del servizio. 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 servizio) / di Servizio (con i responsabili di progetto/ufficio) / di Progetto (con le risorse di progetto). 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 Generale dell'assegnazione degli obiettivi annuali individuali da parte dei Direttori di Divisione, dei Responsabili di Servizio e dei Responsabili di Progetto.

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.

5. Valutazione del livello di conseguimento degli obiettivi

- Per i Responsabili di Servizio 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 dalla Direzione, su proposta del Direttore di Divisione di riferimento.
- Per i Responsabili di Progetto/Ufficio il premio riconoscibile è legato nella misura del 60% al rispetto della pianificazione di progetto e 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 Servizio competente alla Direzione. La motivazione fa riferimento anche ai parametri di rilevanza e complessità di cui al punto 3.
- 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 alla Direzione, d'intesa con il Responsabile di Servizio 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.

6. 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:

Ruolo aziendale	Importo lordo
Responsabili di Servizio	
Fascia unica	2 volte la retribuzione del livello
Responsabili di Progetto/Ufficio	
Fascia A	1,75 volte la retribuzione del livello
Fascia B	1,5 volte la retribuzione del livello
Fascia C	1,25 volte la retribuzione del livello
Componenti dei Gruppi di progetto	
Fascia unica	Una volta la retribuzione del 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.

7. 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 8.

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.

8. Modalità di calcolo del PdR effettivo globale

Fatto salvo quanto stabilito al precedente punto 7, 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:

- Si detrae dal costo del personale l'importo lordo (comprensivo di contributi aziendali) del premio di produzione eventualmente erogato nell'esercizio.
- Si assumono pari a zero il "saldo proventi ed oneri finanziari" ed il "saldo proventi ed oneri straordinari".
- 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**.

9. 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 6) moltiplicato per la percentuale di successo personale, di cui al punto 5.

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 dei servizi 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.

10. Verifica dell'Accordo

Entro il 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.

11. Allegato procedurale

L'Allegato "Procedura per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione dei risultati dei componenti dei gruppi di progetto/servizio" è parte integrante del presente accordo.

12. Disposizione transitoria

Per il periodo 1 luglio 2009 - 31 dicembre 2010 l'importo del PdR effettivo globale è stabilito in € 389.000, inclusi oneri aziendali (29,86% contributi INPS e 0,4% contributi INAIL a carico dell'azienda). Il PdR netto, pari ad € 298.634, sarà erogato come segue:

- Per un terzo (pari ad € 99.800) sarà erogato ai dipendenti in misura proporzionale alla retribuzione di livello (Paga base, Integrazione alla paga base e Integrazione aziendale), assumendo pari al 100% la percentuale di successo individuale;
- Per due terzi (pari ad € 198.834) sarà erogato ai dipendenti in misura proporzionale alla retribuzione di livello moltiplicata per il fattore di merito di cui alla tabella al precedente punto 6, sempre assumendo pari al 100% la percentuale di successo individuale.

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.

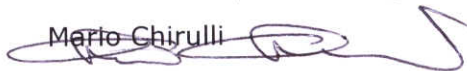
Valenzano, 13 dicembre 2011

La RSU

Rosa Angelini



Mario Chirulli



Giuseppe Cultrera



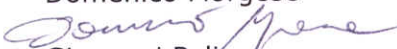
Ettore Foggetti



Nicola Lorusso



Domenico Morgese



Giovanni Poli



Per InnovaPuglia SpA



Luca Limogelli



Francesco Saponaro



Luciano Schiavoni

**Allegato all'accordo per la determinazione e l'erogazione del Premio di Risultato
per i dipendenti di InnovaPuglia SpA**

**Procedura per l'assegnazione degli obiettivi e la valutazione dei risultati dei
componenti dei gruppi di progetto/servizio**

Per i componenti dei gruppi di progetto/servizio gli obiettivi annuali sono assegnati dalla Direzione su proposta del Responsabile di Progetto/Servizio, sentito anche il Responsabile di Servizio di riferimento. Detti obiettivi, di natura tecnica, sono correlati al piano di progetto approvato. Per gli addetti ai servizi gli obiettivi possono anche far riferimento a contributi specifici all'implementazione e allo sviluppo del servizio.

L'assegnazione degli obiettivi annuali individuali viene effettuata previa Conferenza interna rispettivamente di Divisione (con i responsabili di servizio) / di Servizio (con i responsabili di progetto/ufficio) / di Progetto (con le risorse di progetto). 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 Generale dell'assegnazione degli obiettivi annuali individuali da parte dei Direttori di Divisione, dei Responsabili di Servizio e dei Responsabili di Progetto.

L'assegnazione dell'obiettivo individuale è oggetto, successivamente, di partecipazione al singolo da parte del responsabile diretto, con raccolta di eventuali osservazioni.

Dopo la conferenza di progetto, gli obiettivi individuali sono predisposti a cura del responsabile di progetto, codificati in un'apposita scheda-obiettivi, verificati con il responsabile di servizio e trasmessi alla Direzione a firma congiunta (Responsabile di progetto e Responsabile di servizio). Il Responsabile di progetto, nella formulazione degli obiettivi, è tenuto ad assicurare la più ampia condivisione possibile degli stessi, anche discutendone individualmente con i propri collaboratori.

La Direzione valida gli obiettivi e li assegna al dipendente con comunicazione scritta. Il dipendente controfirma la comunicazione, eventualmente riportando nella scheda-obiettivi proprie considerazioni.

In sede di valutazione la Direzione procede innanzitutto nella valutazione della performance di progetto. Tale valutazione viene comunicata al capo progetto e, rapportata al peso specifico che ha nelle valutazioni individuali (40%), è la stessa per tutti i dipendenti assegnati ad un dato progetto.

Il capo progetto procede alla valutazione dei risultati individuali, codificandoli nella relativa scheda-valutazioni, e determina la performance complessiva di ciascun collaboratore, verificandola con il proprio responsabile di servizio. La valutazione è trasmessa alla Direzione a firma congiunta. La Direzione valida le valutazioni e le partecipa al dipendente con comunicazione scritta. Il dipendente controfirma la comunicazione, eventualmente riportando nella scheda-valutazioni proprie considerazioni sulla valutazione ricevuta.

Nel caso in cui il dipendente abbia conseguito una percentuale di successo personale inferiore al 60%, la Direzione ne approfondisce le motivazioni, anche attraverso un confronto diretto con i responsabili che hanno prodotto la valutazione e con il dipendente interessato.









Scheda Obiettivi

Dipendente

Progetto (titolo e codice di commessa)
Responsabile di progetto
Responsabile di servizio

Obiettivi globali di progetto per l'esercizio in corso (come da pianificazione di progetto)

- a. Obiettivi economici: Valore della produzione, articolato in:
 - Contributo delle risorse interne (valore aggiunto di commessa)
 - Contributo dei costi esterni.
- b. Obiettivi tecnici
- c. Obiettivi di qualità

Obiettivi individuali

- a. Obiettivi tecnici
- b. Obiettivi di qualità

Annotazioni del dipendente

Scheda Valutazioni

Dipendente

Progetto (titolo e codice di commessa)
Responsabile di progetto
Responsabile di servizio

- a. Risultati economici: Valore della produzione, articolato in:
 - Contributo delle risorse interne (valore aggiunto di commessa)
 - Contributo dei costi esterni.
- b. Risultati tecnici
- c. Risultati di qualità

Performance di progetto

Risultati individuali

- a. Risultati tecnici
- b. Efficacia nell'interpretazione del ruolo

Performance individuale

Performance complessiva (percentuale di successo personale)

Annotazioni del dipendente

