

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 30 maggio 2016, presso la sede di MANAGER ITALIA Bari, via Amendola, 172/a-172/c,

tra

PUGLIA SVILUPPO S.P.A.	Rappresentata dall'Amministratore Unico, Avv. Sabino Persichella
FEDERMANAGER PUGLIA	Rappresentata dal Presidente, Ing. Vincenzo Marucci
Dirigente Dott. Raffaele Bagnardi Dirigente Dott. Andrea A. Vernaleone	- OMISSIS -

È stato stipulato il presente accordo, avente per oggetto la regolamentazione delle modalità di calcolo e di corresponsione della retribuzione variabile al personale inquadrato con qualifica di "dirigente".

Ai lavoratori destinatari della presente intesa viene applicato un programma di incentivazione che, a fronte del raggiungimento di determinati parametri di performance, oltre alla normale retribuzione di fatto riconosciuta dal CCNL e dai contratti di lavoro individuali, può far maturare il diritto al riconoscimento di somme la cui corresponsione è incerta e il cui ammontare non è determinabile a priori, essendo vincolate a indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e, più in generale, ad elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

Tutto ciò premesso, si conviene quanto segue:

Art. 1 - SISTEMA MBO DIRIGENTI

Il sistema MBO prevede la corresponsione di un riconoscimento economico ai dirigenti, correlato al raggiungimento di obiettivi di natura quantitativa ed alla valutazione della capacità del singolo di svolgere l'incarico assegnato.

Riconoscimento Economico

L'ammontare del premio individuale è calcolato in percentuale sulla retribuzione annua lorda (RAL) del dirigente, calcolata al mese di assegnazione.

Il sistema prevede 2 valori percentuali in funzione dei livelli organizzativi ricoperti:

- 20% della retribuzione annua lorda per il Direttore Generale;
- 15% della retribuzione annua lorda per i Dirigenti di Area

Il costo degli incentivi è previsto nel budget 2016.

Il dirigente che rassegna le dimissioni nel corso dei primi nove mesi dell'anno, non avrà diritto a percepire il premio. Se le dimissioni sono rassegnate nel corso dei mesi successivi, percepirà un premio rapportato al raggiungimento effettivo degli obiettivi stessi alla data delle dimissioni medesime.

Nulla è dovuto invece in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa o giustificato motivo.

L'ammontare complessivo del MBO è ripartito su più obiettivi opportunamente pesati:

- Raggiungimento degli obiettivi fissati nel budget della società max 60 punti
- Valutazione della capacità di svolgimento dell'incarico max 40 punti



RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI FISSATI NEL BUDGET DELLA SOCIETA'

L'attribuzione del punteggio viene effettuata sulla base dell'indice di conto economico (i.e.) determinato secondo il seguente rapporto:

i.e. = MOL consuntivo

MOL a budget (1)

Il punteggio viene attribuito in base alla seguente scala di valori:

I.E.	PUNTEGGIO
$i.e. > 0 = 0,9$	60
$0,9 < i.e. < 0 = 0,7$	$60 * (1 - 0,5 * (1 - i.e.))$
$0,7 < i.e. < 0 = 0,5$	$60 * i.e.$
$0,5 < i.e. < 0 = 0,4$	$60 * i.e. * (1 - 1,5 * (1 - i.e.))$
$0,4 < i.e.$	0

(1) il MOL a budget è quello dell'ultimo forecast approvato dall'AU nel 2016.

La valutazione della capacità di svolgimento dell'incarico dirigenziale sarà eseguita sulla base dei seguenti indicatori di performance:

A) Organizzazione e Gestione interna

max 18 punti di cui

1. Competenza tecnica (capacità di acquisire, aggiornare, mantenere nel tempo e applicare l'insieme delle conoscenze specifiche richieste)	max 5 punti
2. Gestione delle Risorse Umane (capacità di motivare, indirizzare ed utilizzare al meglio le risorse umane assegnate, nel rispetto degli obiettivi concordati)	max 5 punti
3. Gestione economica ed organizzativa (capacità di usare le risorse disponibili con criteri di economicità, ottimizzando il rapporto tempi/costi/qualità)	max 5 punti
4. Flessibilità (capacità di adattarsi alle situazioni mutevoli dell'organizzazione e delle relazioni di lavoro, mantenendo la coerenza degli obiettivi)	max 3 punti

B) Analisi e Programmazione

max 7 punti di cui

1. Propositività (capacità di proporre idee, progetti e attività, motivandone la validità e i vantaggi)	max 2 punti
2. Autonomia e capacità decisionale (capacità di agire strategicamente per ottimizzare e pianificare risorse ed attività, individuando in autonomia le soluzioni migliori; capacità di assumere decisioni tra più opzioni valutando i rischi ed opportunità anche in condizioni di incertezza)	max 3 punti
3. Orientamento alla qualità interna (capacità di implementare processi di sviluppo della qualità organizzativa e di attivarsi per il miglioramento del servizio fornito)	max 2 punti

Handwritten signature and date: 2/8

C) Coordinamento e Direzione

max 15 punti di cui

1. Leadership organizzativa (capacità di portare le risorse umane assegnate a condividere e far propri obiettivi, progetti e mete, nonché valori e comportamenti)	max 5 punti
2. Orientamento al risultato (capacità di perseguire risultati impegnativi e sfidanti e di portare a compimento quanto assegnato)	max 5 punti
3. Innovazione (capacità di approccio ai problemi secondo nuove prospettive e di stimolare e mettere in atto soluzioni innovative)	max 5 punti

La fase di valutazione sarà eseguita congiuntamente tra l'Amministratore Unico ed il valutato, previa predisposizione da parte di quest'ultimo di una sintetica relazione contenente l'attività svolta ed i risultati conseguiti per ciascuno dei 10 fattori di valutazione.

Il risultato della valutazione sarà riportato in una apposita scheda. Ai fini della predisposizione della relazione, a titolo esclusivamente indicativo, si suggerisce che nella stessa siano trattati i seguenti aspetti:

A. 1) Competenza tecnica.

- Formazione e autoaggiornamento, abilità linguistica, abilità informatiche.

A. 2) Gestione delle Risorse Umane

- Capacità di rilevazione dei fabbisogni formativi della propria Area e conseguente promozione della partecipazione dei propri collaboratori ad attività formative
- Definizione dei processi di Performance Management nell'ambito della propria Area
- Capacità di attivazione di specifici canali di comunicazione interna alla propria Area

A. 3) Gestione economica ed organizzativa

- Redazione nei termini previsti del budget di Area
- Elaborazione dell'analisi delle attività svolte dalla propria Area, in termini di costi di funzionamento generati
- Rispetto delle previsioni contenute nel budget assegnato

A. 4) Flessibilità

- Capacità di gestire situazioni aventi carattere di imprevedibilità e/o eccezionalità, sia sotto il profilo organizzativo che della ridefinizione di obiettivi e procedure (problem solving)

B. 1) Propositività

- Capacità di adottare specifiche iniziative finalizzate allo sviluppo delle attività dell'Area di competenza

B. 2) Autonomia e capacità decisionale

- Capacità di agire in contesti operativi caratterizzati da incertezza, sul piano normativo, organizzativo, finanziario, procedurale, ecc.
- Capacità di assumere, in autonomia, decisioni tra più opzioni, valutando rischi ed opportunità

B. 3) Orientamento alla qualità interna

- Iniziative attuate in funzione della promozione dell'automotivazione dei collaboratori
- Rispetto delle procedure adottate nell'ambito del modello 231/01

C. 1) Leadership organizzativa

- Promozione di occasioni periodiche di confronto con i collaboratori sul raccordo tra le attività dell'Area e gli indirizzi strategici della Società
- Utilizzando le tipologie proposte il dirigente indicherà in quale stile di leadership si riconosce maggiormente:
 - Orientata al risultato/pragmatica
 - Orientata alla relazione/collaborativa
 - Orientata alla direzione ed all'esercizio del comando/assertiva
 - Empatica orientata al sostegno e all'inclusione/partecipativa

C. 2) Orientamento al risultato

- Definizione di obiettivi, programmi e attività per i propri collaboratori
- Ricorso all'utilizzo di crono programmi
- Monitoraggio trimestrale del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati
- Periodico coinvolgimento dei collaboratori sul grado di conseguimento degli obiettivi programmati

C. 3) Innovazione

- Attivazione di iniziative per l'implementazione di metodi idonei a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione
- Attivazione di iniziative e procedure volte a monitorare il grado di soddisfazione degli utenti interni della Società
- Offerta di nuovi servizi nell'ambito dell'attività di competenza dell'Area

Art. 2 – Carattere dei premi e modalità di erogazione

La retribuzione variabile ha natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intende pertanto esclusa dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di Legge e di contratto.
L'erogazione è effettuata con cadenza annuale, nel mese di Giugno, unitamente alla retribuzione mensile.

Art. 3 – Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2016. Decorsa tale data, si intenderà rinnovato con durata annuale se non disdetto da una delle Parti almeno un mese prima di ogni scadenza annuale, con raccomandata con avviso di ricevimento.

Con la sottoscrizione del presente documento, le Parti hanno inteso attuare quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale dalle normative vigenti in tema di contrattazione di secondo livello, anche ai fini degli sgravi contributivi dei premi individuati nel presente accordo.

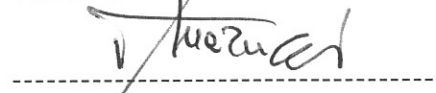
Bari, 30 maggio 2016

Letto, confermato e sottoscritto.

per Puglia Sviluppo S.p.A.
Sabino Persichella



per **Federmanager Bari**
Vincenzo Marucci



Ai fini del D.Lgs. 196/03 (T.U. "privacy"), si informa che i dati raccolti saranno trattati da Federmanager Puglia, titolare del trattamento, esclusivamente per le finalità connesse con l'espletamento della vertenza in oggetto, a tutela dei diritti soggettivi e/o interessi legittimi, ovvero per ogni altra situazione che si dovesse verificare in sede giudiziaria o stragiudiziale per gli stessi fini. Il conferimento dei dati personali non è obbligatorio ma il loro mancato conferimento comporta l'impossibilità di espletare il tentativo di conciliazione.

