



**CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO DEL PERSONALE DIRIGENTE DI AEROPORTI DI PUGLIA
S.p.A.
2023 – 2025**

Premessa

Fermo restando che ai Dirigenti in servizio presso Aeroporti di Puglia si applica il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Dirigenti delle imprese produttrici di beni e servizi, di cui al testo dell'Accordo sul rinnovo del CCNL firmato il 30 luglio 2019 tra Confindustria e Federmanager.

In coerenza con l'esigenza di applicare un modello retributivo maggiormente rispondente alle caratteristiche richieste alla figura del dirigente ed alle nuove sfide, Aeroporti di Puglia ha deciso di attivare sistemi retributivi incentivanti, nei confronti di ciascun dirigente, collegati al raggiungimento di obiettivi con conseguente introduzione di trattamenti economici aggiuntivi. Aeroporti di Puglia s.p.a. conferma la volontà di consolidare un modello di relazioni industriali rispondente alla specificità della figura dirigenziale e sottolinea la valenza strategica del ruolo manageriale quale fattore di accrescimento competitivo nonché di crescita attenta ai valori dell'etica e della responsabilità sociale dell'impresa;

Aeroporti di Puglia S.p.A. intende rafforzare il livello di contrattazione integrativa aziendale al fine di migliorare gli standard di produttività, redditività, qualità, efficienza, nell'ambito di un mercato in costante evoluzione e di valorizzare l'apporto dei Dirigenti dipendenti al raggiungimento di tali obiettivi;

A tal fine Aeroporti di Puglia S.p.A. si impegna a favorire, contemporaneamente alla firma del presente Accordo, la nascita di una Rappresentanza Sindacale Aziendale dei Dirigenti

Tutto innanzi premesso, l'anno 2023 il giorno 27 del mese di Ottobre presso la sede legale di Aeroporti di Puglia S.p.A., si sono incontrati i Sigg:

- In rappresentanza di AdP S.p.a.: Dott. Antonio Maria Vasile
- In rappresentanza dei Dirigenti aziendali: Dott. Giuseppe Costadura
- Federmanager: Dott. Giuseppe Anzelmo



Con l'obiettivo di definire, per il periodo 2023-2025, i criteri di applicazione della retribuzione variabile (MBO - premio di risultato) e forme di sostegno al reddito dei dirigenti mediante azioni di welfare, contribuzione per previdenza integrativa e progetto di formazione manageriale dedicati ai dirigenti;

Viene, pertanto, concordato quanto segue:

Art. 1

Decorrenza e durata della contrattazione

Con decorrenza dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2025 (con approvazione del Bilancio 2025) al personale con la qualifica di Dirigente presso Aeroporti di Puglia si applica il presente Accordo.

Il presente accordo si rinnova tacitamente alla sua scadenza salva espressa disdetta da comunicare almeno 30 giorni prima.

Le parti, comunque, si incontreranno prima della scadenza pattuita per rivalutare le condizioni di prosecuzione e/o di rinegoziazione dei termini dell'accordo.

Sino alla sottoscrizione del nuovo accordo, continuerà a trovare applicazione la presente contrattazione.

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente accordo, resta fermo il disposto di cui all'art. 27 CCNL vigente dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi

Ove intervenga il rinnovo del CCNL, nel corso del 2024 verranno applicate le condizioni di miglior favore nei confronti dei dirigenti rispetto a quanto previsto dal presente accordo.

Art. 2

Trattamento Economico Parte Variabile: Premio di risultato (PdR)

Agli aventi diritto di cui all'art. 1) Aeroporti di Puglia riconoscerà un premio di risultato per ogni singolo anno del periodo 2023-2024-2025, pari a 1/12 della media annua della R.A.L. (Retribuzione Annuale Lorda) riconosciuta al Dirigente nell'anno precedente a quello di erogazione.

L'ammontare di detto premio di risultato varierà in modalità direttamente proporzionale alla variazione % del Margine Operativo Lordo desumibile dal Conto Economico redatto secondo le normative vigenti e certificato da Società di revisione, per cui detto premio sarà incrementato o ridotto nella stessa % di variazione del MOL rispetto all'anno precedente.



Per sua natura il presente premio di risultato è considerato retribuzione variabile e, pertanto, non consolidabile ed è concesso al raggiungimento di risultati aziendali.

Per i Dirigenti assunti, i cessati e di nuova nomina nel corso dell'anno di riferimento, l'importo del premio di risultato è suddiviso in quote mensili tenendo conto della data di assunzione, di cessazione o di nomina.

Le parti si danno atto che il premio così calcolato è comprensivo di tutti gli istituti di legge e di contratto (ivi compresi quelli a liquidazione indiretta o differita) ed è escluso dal computo del TFR.

L'erogazione dell'importo lordo annuo del periodo di riferimento verrà effettuata con la retribuzione del mese successivo all'approvazione del bilancio societario.

Nella fase di liquidazione, sarà consegnato, allegato al cedolino paga, un prospetto analitico che esplicherà la determinazione del premio calcolato.

L'importo del PdR così calcolato deve tener conto dell'obiettivo del rafforzamento e miglioramento del Welfare Aziendale, quale strumento integrativo rispetto ai tradizionali interventi di retribuzione ed incentivazione, creando valore non solo nel breve ma nel medio e lungo periodo, aumentando il benessere e migliorando il clima aziendale, consolidando il senso di appartenenza e la condivisione di obiettivi, agevolando la contrattazione collettiva ponendo le basi per relazioni industriali efficienti.

L'importo risultante dall'applicazione del calcolo del Premio di risultato potrà essere erogato, per i Dirigenti aventi diritto in base alla normativa fiscale vigente al momento dell'erogazione, in tutto o in parte, sottoforma monetaria ovvero in servizi di Welfare aziendale di cui al successivo art. 5. Per i Dirigenti non aventi diritto il premio di risultato sarà erogato esclusivamente in forma monetaria.

Per l'anno 2023, in via del tutto eccezionale, il PdR verrà determinato prendendo a riferimento la RAL dell'anno in corso e senza tener conto della variazione della % del MOL e corrisposto a tutti i Dirigenti aventi diritto in forma monetaria entro il mese successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo. Conseguentemente, non sussistendo i presupposti normativi per l'applicazione della tassazione agevolata ovvero per la fruizione dei servizi di welfare aziendale, anche ai Dirigenti con un reddito 2022 non superiore ad € 80.000,00 verrà applicata la tassazione ordinaria.

Art. 3

Premio di Anzianità



3



Verrà corrisposto un premio, pari ad una mensilità pari alla retribuzione, al raggiungimento del 25esimo anno di anzianità aziendale complessiva e a due mensilità al raggiungimento del 30esimo anno di anzianità aziendale.

Art. 4

Ulteriori riconoscimenti

La Società riconosce ai Dirigenti:

- buono pasto pari a 8 euro per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro, a decorrere dal mese successivo a quello di sottoscrizione dell'accordo.
- sussidio annuale pari a € 1.000,00 lordi in favore dei Dirigenti con figli diversamente abili, che verrà erogato nel mese di gennaio di ogni anno, a partire dal gennaio 2024, previa esibizione all'Ufficio del Personale della certificazione attestante la disabilità.
- assegnazione di borse di studio di € 1.000,00 per merito ai figli dei Dirigenti che abbiano conseguito nell'anno il diploma con votazione pari almeno a 80/100 e di € 2.000,00 per coloro che abbiano conseguito nell'anno la laurea magistrale con votazione pari almeno a 100/110, previa esibizione di idonea certificazione;
- istituzione della banca ore etica, mediante la quale ciascun Dirigente potrà donare, su base volontaria, una parte dei giorni ferie a favore di uno o più colleghi individuati in via riservata, che ne avessero necessità per gravi motivi. Aeroporti di Puglia, parimenti, attribuirà al lavoratore beneficiario il corrispondente numero complessivo di giornate di ferie.

Art. 5

Servizi di Welfare Aziendale

I Dirigenti aventi diritto potranno convertire il PdR in servizi di welfare aziendale utilizzabili mediante adeguata Piattaforma telematica, come di seguito indicati:

- **Istruzione:** spese sostenute per asili nido pubblici o privati, scuole di ogni ordine e grado pubbliche o private paritarie (che consentano l'acquisizione di un titolo di studio riconosciuto), università e master nonché delle spese per corsi di lingua, esami di certificazione linguistica, libri scolastici, ludoteche, centri estivi ed invernali.
- **Assistenza a familiari anziani e non autosufficienti:** spese per addetti all'assistenza personale nei casi di non autosufficienza, spese per servizi di interpretariato dai soggetti ritenuti sordi, ecc.,



EA

- **Salute:** spese mediche come ad esempio visite, check-up, area oculistica, odontoiatrica, fisioterapica, ecc.;
- **Buoni acquisto (Ticket Compliments):** buoni per acquistare beni in natura come spesa e shopping;
- **Previdenza:** versamento di una somma integrativa alla quota che il dipendente già versa annualmente al suo Fondo Pensione complementare;
- **Ricreazione, cultura, tempo libero, benessere:** pacchetti viaggio, attività sportive, ricreative/educative, di formazione individuale e votate al benessere;
- **Trasporto:** spese sostenute per l'acquisto di abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale, interregionale.

Art. 5

Formazione

Nel comune interesse di promuovere il costante aggiornamento culturale e professionale delle risorse dirigenziali, si riconosce il valore essenziale della formazione continua quale fattore determinante per l'accrescimento delle competenze professionali dei dirigenti e per la valorizzazione del capitale umano, affermando l'utilità dell'investimento strategico in iniziative formative dei propri dirigenti.

Le parti considerano la formazione professionale come strumento decisivo per le prospettive di sviluppo aziendale e professionale dei Dirigenti.

L'Azienda si attiverà per organizzare corsi di formazione adeguati all'obiettivo di sviluppo delle competenze.

A tale scopo l'Azienda si impegna a garantire annualmente la formazione dei propri Dirigenti, in particolare alla copertura finanziaria di corsi di lingua inglese, da usufruire da parte del dirigente anche mediante voucher e lezioni singole.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di accedere ai fondi interprofessionali di formazione continua garantendo la massima collaborazione per il perfezionamento delle procedure di accesso alle predette risorse finanziarie.

Art. 6

Trattamento di infortunio e malattia da causa di servizio

Con le modalità previste dall'art. 12 del CCNL di riferimento, come modificato al comma 5, dall'Accordo siglato in Roma tra Confindustria e Federmanager del 30 luglio 2019, la Società



garantisce le coperture assicurative previste per il tramite di primarie compagnie di assicurazione.

Art 7

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

Si richiama quanto previsto all'art. 15 del CCNL di riferimento.

Art. 8

Assistenza sanitaria integrativa

AdP si impegna a sottoscrivere ed a farsi carico del costo di una polizza sanitaria collettiva aziendale integrativa di quanto previsto dal CCNL Dirigenti Industriali vigente, per il Dirigente ed i propri familiari, per la copertura delle spese sanitarie sostenute e non interamente rimborsate dal FASI.

Art. 9

Previdenza Integrativa: Previdai

Si richiama integralmente quanto riportato all'art. 18 del CCNL di riferimento, come modificato dall'Accordo siglato tra Confindustria e Federmanager del 30 luglio 2019.

In attuazione delle disposizioni in materia di previdenza complementare per i dirigenti di aziende industriali gestita dal Previdai, introdotte dall'accordo 30 luglio 2019 di rinnovo del c.c.l.n. per i dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, sottoscritto tra Federmanager e Confindustria, con decorrenza dal 1 gennaio 2024, per tutti i dirigenti iscritti al Previdai - o che vi aderiranno - con versamento anche della quota a proprio carico, Aeroporti di Puglia si fa carico di una quota pari al 7% della contribuzione dovuta dal Dirigente stesso, rimanendo, pertanto, a carico del dirigente un contributo minimo nella misura del 1%.

È facoltà del Dirigente avente diritto aumentare a proprio carico la contribuzione suddetta, nell'ambito dei servizi welfare.

Art. 10

Rinvio

Per tutto quanto non previsto o non diversamente disciplinato dalla presente contrattazione, si fa rinvio al vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi vigente al momento della sottoscrizione del presente accordo.



Bari, li 27 ottobre 2023

Aeroporti di Puglia SpA

RSR



Federmanager Puglia

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "J...".

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "G...".

A handwritten signature in blue ink, appearing to be "G...".