

Verbale di incontro sindacale del giorno 18 gennaio 2018

Il giorno 18 gennaio 2018, alle h. 10:30, presso So.Re.Sa. - Centro Direzionale- F9- 5 piano – si è tenuto l'incontro sindacale con le Organizzazioni Sindacali per discutere sul seguente ordine del giorno:

1. Contratto Integrativo Aziendale per i Dipendenti So.Re.Sa. S.p.A. (C.I.A.);
2. Varie ed eventuali.

Per la So.Re.Sa. SpA:

- il Direttore Generale, dott. Gianluca Postiglione
- il Direttore del Personale e degli AA.GG. dott. Virgilio Barbati

Per le organizzazioni sindacali:

- Filcams CGIL: Maria Vitolo
- Fisascat CISL: Pietro contemi
- UILTuCS UIL: Segretario Giuseppe Silvestro

Per le RR.SS.AA.:

- Giuseppina Porfido e Clelia Di Sevo in qualità di RSA della Filcams CGIL;
- Enzo Vigilante e Loredana Buonaiuto in qualità di delegati della UILTuCS UIL.

Alle ore 10,30 inizia la riunione e prende la parola il dott. Barbati che illustra il contenuto dei capitoli di cui al verbale del 29 novembre 2017.

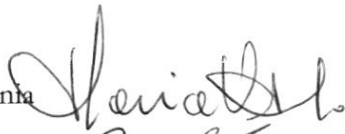
Preliminarmente il dott. Barbati comunica che per opportunità illustrativa e di contenuti i capitoli n. 1, n.6 e n. 8 di cui al verbale del 29 novembre 2017 vengono riuniti nel capitolo n.1.

Le parti concordano di non comprendere nel presente accordo i punti n. 7 e n. 8 in quanto si rinvia alle normative nazionali e ai regolamenti aziendali in materia.

Per quanto concerne gli altri punti gli stessi dopo ampia discussione vengono approvati.

L'Accordo Integrativo Aziendale così come approvato viene allegato al presente verbale e ne diventa parte integrante.

Filcams CGIL Campania



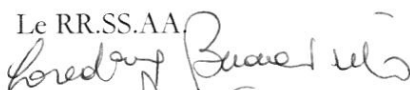
Fisascat CISL Campania



UILTuCS UIL Campania



Le RR.SS.AA.





So.Re.Sa. S.p.A.



Contrattazione Integrativa Aziendale per il Personale dipendente di

So.Re.Sa. S.p.A.

Triennio 2018 – 2020

Parte Normativa

A collection of handwritten signatures in black ink, including a large stylized signature on the left, a signature in the center, and a signature on the right.

www.soresa.it

SO.RE.SA. S.p.a. con unico Socio
Sede legale: Centro Direzionale Isola F9 80143 Napoli
Tel. 081 21 28 174 - Fax 081 75 00 012

Capitale sociale Euro 500.000,00 Interamente versati - Codice Fiscale, Partita I.V.A. e iscrizione al Registro delle Imprese di Napoli 04786681215

A handwritten signature in the bottom left corner.A handwritten signature in the bottom center.A handwritten signature in the bottom right.A handwritten signature in the bottom right corner.

Capitolo 1

Informativa sull'organizzazione del lavoro, in riferimento ai piani di sviluppo, a programmi di innovazione e/o riorganizzazione e/o ristrutturazione che abbiano valenza di carattere generale ed economico sull'andamento della Società e sull'andamento dei risultati relativi al salario variabile.

Le parti concordano che almeno una volta l'anno SORESA informi le OO.SS. circa l'organizzazione del lavoro con riferimento, in particolare, ai piani di sviluppo, ai programmi di innovazione, di riorganizzazione e/o ristrutturazione che interessino la Società su base annuale e triennale.

Tale informativa, che sarà data entro il 30 giugno di ogni anno, comprenderà anche lo stato di salute della Società con particolare riferimento all'andamento economico della stessa e sull'andamento dei risultati relativi al salario variabile. In particolare le OO.SS. saranno informate circa la percentuale di risultato ottenuta dalla Società nel suo insieme e da ciascuna singola Direzione.

Capitolo 2

Politiche formative e dello sviluppo professionale del personale.

Le Parti confermano la centralità della formazione come strumento essenziale per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze professionali.

L'offerta formativa è improntata alla interdisciplinarietà, alla personalizzazione e all'auto-sviluppo. La diffusa conoscibilità delle opportunità formative (attraverso appositi strumenti divulgativi) e la tempestiva programmazione delle attività sono a cura dell'azienda secondo una pianificazione annuale e triennale, integrabile con eventuali specifici interventi in caso di mutamenti normativi e/o di indirizzo su nuove attività.

Le attività formative sono progettate e realizzate per offrire a tutti i dipendenti pari opportunità di crescita e aggiornamento continuo secondo criteri di trasparenza.

La Società si farà carico, nella vigenza del presente accordo e nei limiti del budget prestabiliti, di sostenere le spese per i corsi e per i costi connessi.

SORESA intende, nel breve termine, ampliare il più possibile l'offerta formativa finalizzata al miglioramento dei profili presenti in azienda, in tal senso, si farà promotrice di convenzioni con le Università della Regione Campania per la partecipazione del personale a Corsi, Master, etc.

Capitolo 3

Mansionario aziendale e sua applicazione. Individuazione e conseguente regolamentazione delle specifiche funzioni assegnate ai dipendenti.

Le parti concordano che nel breve periodo l'Azienda proporrà alle OO.SS. un mansionario più aderente alle nuove funzioni assegnate a SORESA.

Capitolo 4

Interventi in materia di tutele legali e assicurative.

Le Parti danno atto che, per la complessità delle attività di SORESA, ai dipendenti che sono impegnati nelle cosiddette aree di rischio, come individuate dal Modello ex L.231/01 e dal PTCT, si applicherà quanto previsto all'art. 23 del CCNL per i Dirigenti di Aziende del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi.

Capitolo 5

Welfare Aziendale.

La Società unitamente alle OO.SS. è impegnata nella definizione e realizzazione di una politica di Welfare innovativa.

In particolare si è inteso intervenire in politiche di mobilità casa-lavoro, ampliamento delle possibilità di intervento degli strumenti di sanità e previdenza integrativa contrattuali, integrazione alla formazione aziendale del personale e nelle ulteriori prestazioni previste dalla normativa in materia.

Inoltre le parti concordano di definire e condividere un protocollo improntato sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro attraverso strumenti che possano garantire forme di solidarietà tra dipendenti.

Capitolo 6

Incontri periodici

Le parti concordano di incontrarsi almeno due volte l'anno, oltre le date stabilite nei precedenti capitoli, al fine di monitorare l'andamento del presente accordo.

Le date previste per i seguenti incontri vengono fissate entro il 30 giugno e il 30 dicembre di ogni anno.

Capitolo 7

Personale comandato e distaccato da altri Enti

SORESA al fine di evitare disparità di trattamento per tutto il personale in organico estende le previsioni del presente accordo anche al personale comandato e distaccato da altri Enti.

Le parti concordano di verificare entro e non oltre il 30 novembre di ogni anno le previsioni di cui al capoverso precedente.

Capitolo 8

Decorrenza e Durata

Il presente Accordo decorrerà dal 1/1/2018 e avrà durata fino a tutto il 31/12/2020.

Capitolo 9

Deposito

Il suddetto CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (C.I.A.) sarà depositato nelle modalità previste dalla Legge presso la sede Istituzionale competente.



Contrattazione Integrativa Aziendale

per il Personale dipendente di So.Re.Sa. S.p.A.

Triennio 2018 – 2020

Parte Economica



4 / 7



Capitolo 1

Piano Triennale delle Performance 2018 – 2020

Viene proposto dal Direttore Generale nella misura di n.2 o 3 obiettivi per ciascuna Direzione, con l'individuazione delle attività, delle azioni da intraprendere, dei tempi, del responsabile del procedimento e dei risultati attesi. Tali obiettivi, una volta individuati, saranno suddivisi in:

Tipo Obiettivo	Target
Temporale	Secondo una data prefissata
Quantitativo	Secondo un valore assoluto o percentuale

Parteciperà alla distribuzione del premio di risultato il personale dipendente in proporzione all'effettiva presenza nell'anno di riferimento secondo le modalità di seguito indicate:

- da 0 a 70% percepirà il premio proporzionalmente all'effettiva presenza in servizio (esclusi i permessi, le ferie e i ROL);
- dal 70% + 1 al 100% della presenza = 100% del premio.

Alla fine di ciascun anno, potrà essere prevista l'erogazione di un acconto pari al 60% degli obiettivi prefissati.

E' auspicabile adottare un'ulteriore griglia, inoltre, con l'indicazione del risultato in termini percentuali rispetto agli obiettivi prefissati ed ottenuto:

- dalla Società nel suo complesso;
- dalle singole Direzioni;
- dai singoli dipendenti.

Quali quote di premialità si prevedono: una quota del 40% del Fondo annuale deliberato per la Società nel suo complesso e il restante 60% per le Direzioni e i singoli dipendenti.

Modalità di erogazione del premio anni 2018 – 2020

Erogazione premialità della "Società nel suo complesso" pari al 40% del Fondo

	Valutazione della Performance	Quota fondo 40%
Società	> 80%	100%
	> 51% - 80%	60%
	0 – 51%	20%

La cifra derivante da tale risultato sarà suddivisa in parti uguali tra tutti i dipendenti di SORESA quale "obiettivo della Società nel suo complesso" o anche "obiettivo di solidarietà".

Erogazione premialità delle singole Direzioni e dei dipendenti pari al 60% del Fondo




5 / 7






La somma corrispondente al 60% del fondo verrà suddivisa per ogni singola Direzione in percentuale ai dipendenti in essa allocati e sarà distribuita secondo la seguente griglia di valutazione:

	Valutazione della Performance rispetto al Target temporale o quantitativo	Quota fondo 40%
Responsabile di Direzione o Dipendente/Team	Alta	100%
	Media	60%
	Bassa	20%

La percentuale di premio, per ciascun dipendente, è stata calcolata in un massimo del 10% della retribuzione lorda, come di seguito specificato:

Livello	10% della retribuzione lorda
Quadro	€ 3.800,00
I livello	€ 2.900,00
II livello	€ 2.600,00
III livello	€ 2.300,00
IV livello	€ 2.100,00
V livello	€ 2.000,00

La partecipazione al premio di produzione del 10% deve essere considerata anche per il personale comandato e distaccato con qualifica non dirigenziale.

Per i dipendenti con qualifica dirigenziale è stata prevista, invece, una cifra del premio che nella misura massima raggiunga il 20% della retribuzione lorda percepita. Stessa percentuale viene riconosciuta anche al personale dirigente comandato e distaccato.

Resta inteso che la partecipazione al premio di produzione per il personale comandato e distaccato sarà proporzionale ai giorni di presenza stabiliti in sede di determina o delibera aziendale di autorizzazione.

Capitolo 2

Fondo Integrativo Conto Terzi 2018 -2020








Le procedure per il rinnovo saranno convenute nel testo del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE, comunque in conformità con le norme generali previste dal CCNL applicato.

Entro il 31 ottobre di ogni anno SO.RE.SA. S.p.A. delibera circa la percentuale del costituito F.I.C.T. da destinare complessivamente ai dipendenti, che sarà determinata in una misura compresa tra il 30% e il 100% di quanto accantonato.

Tali risorse potranno essere incrementate, per l'intera durata dell'Accordo, nella misura massima del 50% di quanto stabilito per l'anno di esercizio 2015.

Le somme così determinate saranno destinate per il 70% al personale dipendente. Tale percentuale è da intendersi comunque comprensiva di quanto l'Azienda dovrà destinare al personale comandato e distaccato.

Resta inteso che la partecipazione al FICT per i dipendenti in comando e in distacco sarà proporzionale ai giorni di presenza stabiliti in sede di determina o delibera aziendale di assegnazione.



L'85% dei proventi così come esplicitati al punto precedente sarà destinata ad un riconoscimento legato alla qualità della prestazione collettiva in riferimento ai servizi resi dall'azienda, che sarà erogato con metodo capitaro e con cadenza trimestrale.

Con l'impegno di definire forme più strutturate per la misurazione degli elementi qualitativi delle prestazioni, le parti concordano che i livelli di qualità necessari per l'erogazione del suddetto riconoscimento saranno valutati da una Commissione Paritetica formata da n° 3 rappresentanti dell'azienda e da n° 1 RSA per ciascuna delle tre OO.SS. stipulanti il presente accordo. Tale Commissione si riunirà almeno 1 volta nel corso dell'anno.

Capitolo 3 Welfare Contrattuale Aziendale

Per l'intera durata del presente Accordo, le parti concordano di destinare la rimanente parte, pari al 15% della quota di F.I.C.T. destinata ai lavoratori, ad iniziative di Welfare Contrattuale Aziendale.

In particolare si è inteso intervenire in politiche di mobilità casa-lavoro, ampliamento delle possibilità di intervento degli strumenti di sanità e previdenza integrativa contrattuali, integrazione alla formazione aziendale del personale e nelle ulteriori prestazioni previste dalla normativa in materia.



Lorenzo Baccetti
