

## Piano delle Performance 2017 – 2019

Premesso che So.Re.Sa., per il triennio 2014 – 2016, si è dotata di un piano delle performance per il perseguimento di una politica di valorizzazione e coinvolgimento delle risorse umane orientata al miglioramento continuo delle prestazioni aziendali.

In questi anni vi è stato un continuo evolversi della normativa regionale e nazionale che ha richiesto la progettazione e l'implementazione di nuove e più complesse attività. A questo proposito si rammentino la L.R. n.16 dell'8 agosto 2015, la D.G.R.C. n. 163/2016 e la D.G.R.C. n. 10/2017 recanti ampliamento dei poteri della Società in materia di committenza regionale, estensione del raggio d'azione alle altre partecipate e agli Enti Locali, assegnazione di alcune delle funzioni che erano in capo, in precedenza, alla disciolta ARSAN e estensione delle funzioni di supporto alla piattaforma unica regionale SANIARP. Modifiche peraltro recepite nello Statuto aziendale, approvato con assemblea straordinaria del 17 febbraio 2017.

A tali nuove attività So.Re.Sa. ha provveduto con le risorse esistenti grazie ad una migliore allocazione delle stesse, un miglioramento dei processi produttivi ed un impegno maggiore da parte di tutti i dipendenti, collaboratori e personale in comando.

Un ulteriore, importante, traguardo raggiunto nel corso del triennio è stato l'avvio di un solido confronto con le OO.SS. per stabilire un percorso condiviso che conduca alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.).

In quest'ottica, nel corso del 2016, il Piano delle Performance precedente è stato integralmente recepito dalle parti divenendo parte integrante del più complessivo accordo di II livello attualmente in via di definizione.

Inoltre, nelle stesse sedi, sono state formalizzate delle proposte di cambiamento che, opportunamente recepite, sono state trasfuse nel presente Piano.

E' stato individuato, pertanto, uno strumento che consenta una rapida valutazione delle performance del personale So.Re.Sa. ispirato a criteri di efficienza, efficacia, misurabilità, imparzialità e meritocrazia che avesse come pietra angolare: la massima trasparenza.

[www.soresa.it](http://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

Il modello predisposto ricalca in estrema sintesi quello precedente che, come anticipato, è stato oggetto di valutazioni positive anche da parte delle OO.SS.

Esso prevede 3 livelli di misurazione: la Società nel suo complesso, le Direzioni e i singoli dipendenti.

Inoltre, definiti i cardini del modello, è necessario anche delineare il contesto normativo di riferimento che può sostanzialmente riassumersi in:

- CCNL Dirigenti Commercio, Terziario e Servizi;
- CCNL Dipendenti Terziario, Commercio e Servizi;
- Regolamento del personale dipendente e dirigente di So.Re.Sa.;
- Verbale di Accordo Sindacale del 09 novembre 2016.

Focus specifico va fatto sull'art. 10 comma 1 del CCNL Dirigenti e l'art. 10 comma 12 del CCNL dipendenti commercio e terziario che riconoscono la possibilità di erogazioni economiche legate ai risultati ottenuti in termini di incremento di produttività, di qualità nei servizi ed altri elementi migliorativi delle performance aziendali.

La struttura di So.Re.Sa., ripartita in Direzioni coordinate da una Direzione Generale, si traduce nella delineazione degli obiettivi in primis in macro obiettivi della Società nel suo complesso, illustrati nel piano della performance e da cui derivano le attività-obiettivo dei singoli dipendenti.

Tutte le attività della Società sono in relazione tra loro, in un ininterrotto scambio di flussi informativi per il raggiungimento delle mete prefissate, in un processo incessante di miglioramento continuo e taratura delle azioni alle mutevoli condizioni di contesto e delle visioni di crescita aziendale.

Il Piano individua pertanto attività e risultati attesi di carattere generale di So.Re.Sa. che si traducono in "attività obiettivo" dei singoli dipendenti e delle Direzioni.

Il punto di partenza del modello, a tal fine, è la mappatura delle attività e delle responsabilità proposte sulla base degli obiettivi generali della Società, indicate dal Direttore Generale al C.d.A. e, una volta deliberate, affidate alle singole Direzioni.

### **Piano della Performance annuale**

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:

<b>Tipo Obiettivo</b>	<b>Target</b>
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 2016 – 2019

#### Erogazione premialità della “Società nel suo complesso” pari al 40% del Fondo

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

La cifra derivante da tale risultato sarà suddivisa in parti uguali tra tutti i dipendenti di So.Re.Sa. 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

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%
<b>Responsabile di Direzione</b>  o <b>Dipendente/Team</b>	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:

<b>Livello</b>	<b>10% della retribuzione lorda</b>
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 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.

Napoli, li 21 febbraio 2017

Il Direttore Generale  
(Dott. Gianluca Postiglione)

