

Verbale di incontro sindacale del giorno 7 dicembre 2021

Il giorno 7 dicembre 2021, h.10.00, presso So.Re.Sa. - Centro Direzionale - Isola F9 – Palazzo Esedra – si è tenuto l’incontro sindacale con le organizzazioni sindacali per discutere sul seguente Ordine del Giorno:

1. Accordo integrativo di II livello per il triennio 2021-2023;
2. Definizione agenda incontri tematici con la Direzione Generale;
3. Varie ed eventuali.

Per la So.Re.Sa. SpA:

- il Direttore Generale: ing. Alessandro di Bello;
- il Direttore Organizzazione e RR.UU.: dott. Virgilio Barbatì;
- dott.ssa Michela Nardone in qualità di segretario verbalizzante;

Per le Organizzazioni Sindacali:

- Filcams CGIL: Ugo Buonanno;
- Fisascat Cisl: Pietro Contemi;
- Uiltucs – Uil: Giuseppe Silvestro

Per le RR.SS.AA.:

- le dott.sse Giuseppina Porfido per la Filcams CGIL;
- la dott.ssa Annalisa Iovieno per la Fisascat Cisl;
- l’avv. Vincenzo Vigilante per la Uiltucs - Uil.

Alle ore 10:15 prende la parola il Direttore Generale che saluta i partecipanti e comunica che, come noto, il suo ingresso in azienda è avvenuto solo il 15 novembre u.s. Tuttavia, è consapevole della imminente scadenza della Contrattazione integrativa con i dipendenti che, qualora non rinnovata nella sua parte economica, determinerebbe un danno economico dovuto alla mancata fruizione del regime fiscale agevolato connesso. Ritiene, inoltre, che tale urgenza debba essere temperata dalla fissazione, nel minor tempo possibile, di un’agenda di incontri per la discussione di tutti gli argomenti che fanno parte dell’aspetto normativo della contrattazione integrativa.

Prendono la parola i segretari regionali della Fisascat Cisl, Pietro Contemi e della Uiltucs – Uil, Giuseppe Silvestro i quali, nell’augurare un buon lavoro al nuovo Direttore Generale, auspicano un rinnovato impegno delle attività sindacali e una maggiore condivisione dei percorsi da seguire e degli obiettivi da raggiungere per il miglioramento del benessere dei lavoratori nell’azienda. In particolare, i segretari regionali auspicano il recupero di buone pratiche sindacali, la programmazione di una serie di appuntamenti su particolari tematiche, esprimendo, nel contempo, parere favorevole all’eventuale anticipazione della definizione di un accordo integrativo per il triennio 2021-2023 relativamente alla sola parte economica.

Prende la parola il Direttore Generale che comunica l'avvio di una fase di riconfigurazione del Piano Industriale in essere per dare risposta alla volontà del Socio Unico Regione Campania di ridefinire e ampliare il campo di azione assegnato a So.Re.Sa. e per adeguare la realtà organizzativa a tali modifiche.

In tale prospettiva, sono in corso le analisi del fabbisogno generale del personale, in termini di progressioni di carriera e di nuovo reclutamento. Degli esiti di tali attività si intende dare conoscenza e condivisione alle OO.SS. prima dell'adozione delle azioni conseguenti.

Prende la parola l'RSA aziendale UIL, Vincenzo Vigilante che si associa al benvenuto espresso al del Direttore Generale, nonché all'auspicio di un ritrovato equilibrio nelle relazioni sindacali. A tal proposito, espone alcuni temi e/o criticità emerse nel recente periodo:

- Individuazione, all'interno del CCNL di riferimento, di strumenti che consentano la valorizzazione delle singole professionalità;
- Prosecuzione dei percorsi formativi a favore dei dipendenti con una maggiore attinenza tra questi ultimi e le attività svolte;
- Preliminare valorizzazione delle risorse interne rispetto all'inserimento di nuove risorse;
- Regolamentazione degli incentivi di cui all'art. 113 del Codice degli Appalti che preveda il coinvolgimento del numero massimo di dipendenti;
- Regolamentazione dello smart working in modalità ordinaria;
- Previsione di una contribuzione da parte dell'azienda alla copertura assicurativa per il ruolo di RUP;
- Aumento della percentuale di premio erogato dall'azienda dall'attuale 10% a due aliquote: 23% per i livelli III e IV e 20% per i restanti livelli;
- Previsione di un Fondo aziendale nel quale far confluire, oltre al contributo attualmente erogato dal MEF ai soggetti aggregatori, anche altre voci di ricavo derivante dall'attività ordinaria di So.Re.Sa. (quali, a titolo di esempio, penali applicate su contratti e convenzioni);
- Adeguamento, nel più breve tempo possibile, dei dipendenti inquadrato al IV livello alle attività effettivamente svolte.

Prendono la parola le RSA CGIL Giuseppina Porfido e CISL Annalisa Iovieno, che condividono quanto espresso dall'RSA UIL e riconoscono l'avvio di una nuova fase dialogante.

Intervengono i segretari regionali Contemi e Silvestro che concordano con quanto espresso dalle RSA aziendali.

Prende la parola il Direttore Generale che:

- Concorda su quanto espresso dalle OO.SS. in merito alla CCNL di riferimento;
- Propone di concordare un'agenda per la discussione, in maniera approfondita, dei singoli punti espressi in precedenza;
- Comunica che è in corso di valutazione l'opportunità di procedere alle previste progressioni di carriera in maniera congiunta a quelle che emergeranno dalle attività di aggiornamento del Piano Industriale. Comunica altresì che, nel frattempo, la procedura in corso per la selezione di n. 4 Quadri della Direzione Acquisti è sospesa.

A questo punto, il Direttore Generale dà la parola al Direttore delle RRUU che procede alla lettura della bozza di contratto integrativo aziendale – parte economica – Triennio 2021-2023.

Dopo attenta discussione e, accogliendo alcuni suggerimenti delle OO.SS., il documento proposto, che si allega al presente verbale e ne diventa integrante e sostanziale, viene approvato dalle parti.

Il Direttore Generale comunica che, a breve, si terrà un CdA di So.Re.Sa. in cui il presente accordo verrà posto all'ordine del giorno per la ratifica, previo parere favorevole del Collegio Sindacale.

Successivamente, le OO.SS. saranno contattate per la predisposizione del calendario degli incontri per la discussione dei punti come emersi nel corso della presente riunione.

La riunione termina alle ore 12:15.

Del che è verbale.

Il Direttore Organizzazione e
RRUU
(dott. Virgilio Barbati)

Il Direttore Generale
(ing. Alessandro Di Bello)

Filcams CGIL:

Ugo Buonanno

Giuseppina Porfido

Fisascat Cisl:

Pietro Contemi

Annalisa Iovieno

Uiltucs – Uil:

Giuseppe Silvestro

Vincenzo Vigilante



Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.)

Piano Triennale delle Performance per il personale dipendente di SORESA – triennio 2021 - 2023 con esclusione del personale con qualifica di dirigente Parte Economica

Il Piano delle Performance annuale viene proposto dal Direttore Generale e approvato dal C.d.A. di SORESA entro il 28 febbraio di ogni anno.

Con tale piano si articolano gli obiettivi di gestione per ciascuna Direzione, compresa la Direzione Generale, con l'individuazione delle attività, delle azioni da intraprendere, dei tempi, del responsabile del procedimento e dei risultati attesi.

Gli obiettivi una volta approvati dal C.d.A. vengono consegnati dal Direttore Generale ai Dirigenti entro il 15 marzo di ciascun anno.

Gli obiettivi, una volta individuati, saranno suddivisi in:

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

L'ammontare del premio annuo, inoltre, sarà suddiviso nelle seguenti quote:

- una quota del 40% individuato quale obiettivo generale della Società;
- la restante quota del 60% per le Direzioni e i singoli dipendenti.

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



**Valutazione della Performance
Generale della Società
pari al 40% del Premio**

	Valutazione della Performance Generale della Società	Quota premio 40%
Società	> 80%	100%
	> 50% - 80%	60%
	>20% – 50%	20%

La cifra derivante da tale risultato sarà suddivisa in parti uguali tra tutti gli aventi diritto quale “obiettivo della Società nel suo complesso” o anche “obiettivo di solidarietà”.

**Valutazione della Performance
delle singole Direzioni e dei dipendenti
pari al 60% del Premio**

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

	Valutazione della Performance rispetto al Target temporale o quantitativo	Quota premio 60%
Direzione	> 80%	100%
	> 50% - 80%	60%
	>20% – 50%	20%

Partecipa alla distribuzione del premio di risultato il personale dipendente in base ai risultati effettivamente raggiunti individualmente che saranno valutati dal Direttore competente.

A tal fine, la Società si doterà, nel più breve tempo possibile, di un sistema di misurazione delle performance individuali. Nelle more di tale adozione, per l’anno 2021, il premio sarà erogato secondo la seguente tabella:

	Valutazione della Performance rispetto al Target temporale o quantitativo	Quota premio 60%
Dipendente	Alta	100%
	Media	60%
	Bassa	20%

Modalità di erogazione del premio

Entro il 15 novembre di ogni anno è prevista l'erogazione di un acconto pari al 60% degli obiettivi prefissati.

Il saldo, invece, sarà corrisposto, previa verifica della percentuale di obiettivo raggiunta da ogni singola Direzione e da ogni singolo dipendente, ad approvazione del bilancio d'esercizio.

Qualora lo stesso non venisse approvato entro il 30 giugno dell'anno successivo sarà disposto, entro la stessa data, un ulteriore acconto del 20%.

La percentuale di premio, per ciascun dipendente è calcolata nella misura del 20% della retribuzione annua lorda (RAL) percepita (intesa come elementi della retribuzione e scatti di anzianità) e in proporzione al rapporto di lavoro in essere con SORESA.

Il premio, come sopra indicato, sarà composto da due parti:

- Welfare Aziendale, nella misura minima del 35%;
- la restante parte sarà corrisposta come "premio di produzione" in busta paga.

Per l'anno 2021 il "premio di produzione" sarà erogato unicamente in busta paga.

Personale in regime di Comando e/o Distacco dal S.S.N. e da altri Enti/Società Private a controllo pubblico

Il presente accordo ha validità anche per il personale non dirigenziale in regime di Comando e/o Distacco da altri Enti/Società Private a controllo pubblico, tranne che per la parte percentuale di premio destinata eventualmente a Welfare che, invece, sarà erogata per intero quale premio di risultato aziendale.

Napoli, lì _____ 2021

Il Direttore Generale
(ing. Alessandro Di Bello)