

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DEL GIORNO 18 GENNAIO 2018

In data 18 gennaio 2018, alle ore 13,30, presso la sede della SO.RE.SA. S.p.A. si sono incontrati:

Per la So.Re.Sa. SpA:

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

Per Manageritalia

- il R.S.A. Manageritalia dott. Alberto Genovese.

OGGETTO: Contratto Integrativo Aziendale per i Dirigenti della SO.RE.SA. S.p.A. – Triennio 2018/2020 - Parte Normativa e Parte Economica.

Il presente incontro segue quello avuto in data 18 gennaio 2018 alle ore 10,30 con le OO.SS. per il personale non dirigente.

PREMESSO CHE

In tale incontro è stato sottoscritto un accordo relativo al Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.) tra i quali anche quello relativo al Premio di produzione, al F.I.C.T. (Fondo Integrativo Conto Terzi) e al Welfare Aziendale per il personale dipendente ed in organico di SORESA.

E' intenzione di SORESA estendere tale accordo anche al personale dirigente e ai responsabili di direzione e ai dirigenti comandati e/o distaccati dal SSR e dalla Regione Campania.

TANTO PREMESSO

Le parti concordano che le modifiche e/o integrazioni sono state inserite nel C.I.A. e sono ricomprese nel documento denominato Contrattazione Integrativa Aziendale (C.I.A.) come allegato al presente verbale esteso anche al personale Dirigente, ai Responsabili di Direzione e ai Dirigenti comandati e/o distaccati dal SSR della Regione Campania.

Per Manageritalia



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





Contrattazione Integrativa Aziendale per il Personale Dirigente di

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

Triennio 2018 – 2020

Parte Normativa

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

Three handwritten signatures or initials are located in the bottom right corner of the page. They appear to be in black ink and are somewhat stylized.

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 Dirigente di So.Re.Sa. S.p.A.

Triennio 2018 – 2020

Parte Economica



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

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.

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 capitario e con cadenza trimestrale.

Il 65% del FICT accantonato verrà distribuito tra i Dirigenti con mansioni di Direttore e ai responsabili di Direzione.

Il 25% del FICT accantonato verrà distribuito tra i Dirigenti Full Time.

A ciascun dirigente F.T. verrà comunque corrisposto un importo massimo pari al 38,46% della somma annuale spettante ai dirigenti con mansioni di direttore.

Il 10% del FICT accantonato verrà distribuito tra i Dirigenti Part Time.

A ciascun dirigente P.T. verrà comunque corrisposto un importo massimo pari al 15,38% della somma annuale spettante ai dirigenti con mansioni di direttore.

Nel caso in cui dovessero risultare delle somme residue, le stesse saranno suddivise in parti uguali tra i tutti i dirigenti in organico per almeno 10 mesi durante l'anno di riferimento.

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.