

## Verbale di incontro sindacale del giorno 5 dicembre 2023

Il giorno 5 dicembre 2023, h.10.00, presso So.Re.Sa. - Centro Direzionale - Isola G3 – 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. Varie ed eventuali.

### Per la So.Re.Sa. SpA:

- il Direttore Generale: ing. Alessandro di Bello;
- il Direttore Organizzazione e RR.UU.: dott. Virgilio Barbati;
- 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, dopo il saluto ai presenti, prende la parola il Direttore Generale che illustra sinteticamente gli ottimi risultati raggiunti dalla Società nell'ultimo anno.

Soresa, infatti, si è distinta a livello nazionale nel settore dei pagamenti dei Farmaci, nell'espletamento delle procedure di gara e nell'evoluzione tecnologica.

Nel corso dell'anno è stato approvato con DGRC n. 271/2022 il nuovo Piano Industriale 2023 – 2025 con l'affidamento di nuove attività in ambito tecnologico, digitale, di edilizia sanitaria e di raccordo con la DG Salute per la raccolta del fabbisogno del personale per tutto il SSR.

Nel prossimo triennio ciò comporterà anche un notevole incremento della pianta organica che, a regime, dovrebbe occupare circa n. 250 unità.

Per questo motivo, sempre durante il 2023, Soresa ha spostato i suoi uffici dall'Isola F9 all'Isola G3 per sopperire alla mancanza di spazi necessari ai fini dell'allocazione del nuovo personale.

Nel corso dell'anno, infatti, si è passati da circa 100 unità alle attuali 158.

Sempre durante il 2023 notevoli sforzi sono stati fatti anche nel campo della Formazione del Personale.

E' stato realizzato e completato, infatti, un progetto formativo, denominato "Digital Skills for So.Re.Sa. Employees", strutturato su un modello di apprendimento "per competenze", individuate nell'ambito del quadro di riferimento costituito dal modello europeo DigComp 2.1, sviluppato dal Joint Research Center della Commissione Europea finanziato dal Fondo Nuove Competenze.

Il progetto formativo, che ha interessato tutto il personale So.Re.Sa. in forza al 30.04.2023, è stato portato a termine da circa il 95% delle risorse, con un riscontro molto positivo come risulta dalle statistiche di gradimento.

Il percorso si è concluso con sessioni di esami per il rilascio della Certificazione Internazionale eiPass 7 moduli, positivamente superato da tutti i partecipanti con una media del 95.5%, a dimostrazione dell'efficacia della formazione ricevuta.

1

Nel brevissimo periodo, inoltre, il medesimo corso sarà avviato anche per il personale entrato in servizio a partire dal 1 maggio 2023 per un numero complessivo di circa 70 unità così da allineare le competenze digitali di tutto il personale dipendente.

Inoltre, il 17 novembre u.s. è stato approvato, in C.d.A., il Piano della Formazione Triennale del Personale di Soresa che comporterà un incremento del patrimonio delle competenze aziendali con un investimento di circa € 700.000.

Continua, il Direttore Generale, e comunica, altresì, ai convenuti che è intenzione della Società avviare anche un Piano delle Progressioni verticali per tutto il personale.

A tal riguardo, la DORU sta avviando uno studio di fattibilità economico-finanziario per valutarne l'impatto sulla Società nel prossimo biennio.

E' intenzione della Società dare inizio al Piano delle Progressioni a partire dal primo trimestre 2024, considerando che nel corso del 2022 sono state attuate circa n. 70 progressioni di carriera che hanno coinvolto circa il 70% del personale occupato.

A tal fine si sta valutando anche l'ipotesi di aggiornare il Regolamento per le progressioni di carriera interne per il personale non dirigente e il Regolamento di Organizzazione Aziendale nell'ottica dell'individuazione di alcuni profili più sensibili dal punto di vista delle responsabilità nel ruolo.

Interviene a questo punto il Direttore DORU comunicando che in data 6 novembre u.s. si è tenuto un incontro sindacale con le RSA aziendali dove si sono discusse alcune tematiche rappresentate nel verbale allegato.

In particolare, le OO.SS. hanno auspicato *"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"*.

Le OO.SS. dichiarano che, nel ricordare che il rinnovo del CCNL Nazionale è attualmente in discussione propongono di procedere ai fini della contrattazione di II livello alla sottoscrizione di un accordo ponte rinviando così la definizione di un accordo complessivo sulla scorta delle novità eventualmente intervenute.

In merito agli argomenti discussi nella riunione del 6 novembre:

- di valutare se vi siano le condizioni normative per un aumento dei buoni pasto dagli attuali 7 euro a 8 euro;
- sulla rimodulazione dell'orario di lavoro ricordano che ad oggi il CCNL consenta la riduzione dell'orario di lavoro a 38 settimanali con le modalità di cui all'art. 133 lettera c) del CCNL. Pertanto, tale possibilità è demandata agli accordi tra la Società e le Rsa aziendali. Eventuali modifiche che tengano conto delle attuali tendenze del modo del lavoro (smart, flessibilità in entrata e uscita, etc.) dovranno essere oggetto di approfondita trattativa, fermo restando le intese già in essere su tali tematiche;
- la possibilità a partire dal 1 gennaio 2024 di versare all'Ente Bilaterale EBITER Campania previsto dal CCNL attualmente in vigore.

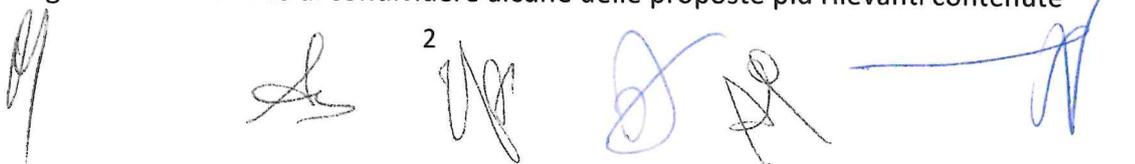
Si invita l'Azienda, inoltre, ad avere un confronto costante e periodico sulle scelte più significative della vita aziendale.

Inoltre, si pone l'attenzione sulla figura del RUP soprattutto in relazione alle modifiche normative introdotte dal nuovo codice degli appalti.

Su questo punto le OO.SS. rappresentano la necessità che le funzioni di RUP siano svolte esclusivamente dal personale avente le caratteristiche e inquadramenti professionali adeguati così come previsti dal nuovo Codice e dall'ANAC.

Con l'occasione si raccomanda che l'Azienda si impegni a prospettare delle soluzioni in merito al nuovo art. 45 del nuovo codice degli appalti a seguito di apposito interpello del MEF.

Alla luce di quanto esposto, pertanto, si concorda di costituire un gruppo di lavoro composto dal DORU e/o suoi delegati e le RSA al fine di condividere alcune delle proposte più rilevanti contenute



2

nel presente Accordo e nel Verbale di incontro sindacale del 6 novembre u.s. le cui risultanze saranno verbalizzate e condivise con le OO.SS. regionali.

Si concorda che il gruppo di lavoro dovrà terminare i lavori entro il 31 gennaio p.v.

A questo punto prende la parola il Direttore Generale che procede alla lettura della bozza di contratto integrativo aziendale – parte economica – Triennio 2024-2026 che si allega al presente verbale.

Dopo attenta discussione e 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.

La riunione termina alle ore 12:25.

Del che è verbale.

Il Direttore Organizzazione e  
RRUU  
(dott. Virgilio Barbati)

[Redacted signature]

Filcams CGIL:  
Ugo Buonanno

[Redacted signature]

Fisascat Cisl:  
Pietro Contemi

[Redacted signature]

Uiltucs – Uil:  
Giuseppe Silvestro

[Redacted signature]

Il Direttore Generale  
(ing. Alessandro Di Bello)

[Redacted signature]

Giuseppina Porfido

[Redacted signature]

Annalisa Iovieno

[Redacted signature]

Vincenzo Vigilante

[Redacted signature]

Contratto Integrativo Aziendale (C.I.A.)

Piano Triennale delle Performance per il personale dipendente di SORESA – triennio 2024 - 2026  
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 30% individuato quale obiettivo generale della Società;
- la restante quota del 70% per le Direzioni e i singoli dipendenti.

Valutazione della performance  
Generale della società  
Pari al 30% del premio

Società	Valutazione della performance generale della società	Quota premio 30%
	➤ 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

Generale della società  
Pari al 70% del premio

La somma corrispondente al 70% 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.

Direzione	Valutazione della performance generale della società	Quota premio 70%
	➤ 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.

Modalità di erogazione del premio

Entro il 15 dicembre 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.

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, 05/12/2023

Il Direttore Generale  
(ing. Alessandro Di Bello)

