

Contratto integrativo dirigenti della SOSE – Soluzioni per il Sistema Economico Spa

Il presente accordo rappresenta il consolidamento e l'integrazione dei provvedimenti e interventi a favore del personale dirigente della SOSE Spa, già riconosciuti e applicati, anche rispetto a quanto definito nel CCNL tra Federmanager e Confindustria, con le successive premesse.

Le parti convengono quanto segue:

1. per il personale dirigente attualmente in forza, il trattamento economico e normativo (già riconosciuto da contratti o accordi individuali e collettivi, nonché da regolamenti aziendali ed anche in via di fatto) è quello alla data del 01/01/2022;
2. tale trattamento è costituito anche dagli istituti, voci ed emolumenti di cui all'allegato elenco che in tal modo definiscono i livelli ed i diritti acquisiti dai dirigenti alla data del presente accordo.

Le parti altresì convengono che dal computo del Trattamento di Fine Rapporto, nonché dal calcolo di tutti gli istituti diretti ed indiretti di legge e di contratto aventi natura economica, sono esclusi i vantaggi economici derivanti dai trattamenti di seguito indicati e ciò ancorché gli stessi, in tutto o in parte, costituiscano base imponibile fiscale/contributiva in virtù di norme di legge:

- premi per polizze assicurative stipulate dall'azienda ed aventi come beneficiari il dirigente o suoi familiari a copertura di rischi di natura extraprofessionale;
- contributi pagati dall'azienda in favore del dirigente ad associazioni che erogano a quest'ultimo e/o a suoi familiari prestazioni sanitarie integrative e/o sostitutive di quelle erogate dal SSN;
- contributi pagati dall'azienda in favore del dirigente a fondi pensione complementare finalizzati alla erogazione di una rendita o alla liquidazione di un capitale in favore di questi e/o di suoi familiari;
- eventuali fringe benefit su accordi successivi al presente accordo.

Gli istituti retributivi che riguardano i dirigenti Sose sono regolati, oltre che dal CCNL per i dirigenti tra Federmanager e Confindustria per gli anni 2019-2023, da accordi tra la direzione aziendale Sose e i dirigenti Sose.

Roma lì 3 maggio 2022

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale SOSE S.p.A.

Dr. Stefano Antonio Sernia (firmato digitalmente)

RSA SOSE

Dr. Emanuele Schirru (firmato digitalmente)

Istituti	Descrizione
Assicurazione vita	<p>Il capitale assicurato e le caratteristiche della polizza sono stabiliti dal CCNL applicato ai dirigenti SOSE.</p> <p>La polizza è stipulata da Sose a proprio carico come contraente e beneficiaria e con impegno di liquidazione agli eredi di una indennità netta pari al capitale assicurato.</p>
Infortuni professionali ed extraprofessionali	<p>La polizza è stipulata da Sose con beneficiario ciascun dirigente. Il massimale corrisponde a 5 volte la retribuzione annua per caso morte e a 6 volte la retribuzione annua per invalidità permanente, sino al limite definito annualmente dall'assicurazione.</p>
Coperture assicurative di tipo professionale per responsabilità civile per fatti connessi all'esecuzione delle proprie funzioni	<p>L'azienda garantisce una copertura globale per responsabilità civile, esclusa la colpa grave. La tutela legale è a carico della Sose per tutti i procedimenti civili. Sono comprese le spese peritali e arbitrati.</p>
Assistenza sanitaria integrativa rispetto a quella fornita dal SSN	<p>L'assistenza sanitaria integrativa al SSN è definita dal CCNL è regolamentata attraverso l'adesione al FASI. La contribuzione annuale dovuta per ogni dirigente iscritto è stabilita dal regolamento del Fondo, sia per quanto di competenza aziendale, sia per quanto di competenza del dirigente. La contribuzione a carico del dirigente e la contribuzione dovuta dall'azienda, nonché la periodicità dei versamenti, sono stabilite dal regolamento FASI.</p> <p>Per quanto riguarda la parte senza la copertura FASI, l'azienda si impegna a stipulare annualmente un contratto di servizio di assistenza sanitaria integrativa e tale contribuzione è interamente a carico aziendale.</p>
Previdenza integrativa	<p>La previdenza pensionistica integrativa è regolamentata attraverso l'adesione al fondo Previndai. La contribuzione annuale dovuta per ogni dirigente iscritto è stabilita dal regolamento del Fondo, sia per quanto di competenza aziendale, sia per quanto di competenza del dirigente. La contribuzione a carico aziendale, oltre a quella dovuta, è pari a un ulteriore 4% della retribuzione utile.</p> <p>La contribuzione dovuta dall'azienda è stabilita in un importo minimo annuo di euro 4.800 per ogni dirigente iscritto al Previndai. La periodicità dei versamenti è definita dal regolamento Previndai.</p>
Premi di incentivazione	<p>L'assegnazione di incentivi è collegata al raggiungimento di obiettivi assegnati annualmente e correlati alla retribuzione annua, secondo il criterio definito tra le parti.</p> <p>L'incentivo individuale sarà compreso tra il 10% e il 20% della Retribuzione Annuale Lorda del dirigente.</p> <p>Resta inteso che non saranno erogati gli incentivi in caso di risultato d'esercizio negativo (<i>Perdita</i>) nell'anno di riferimento.</p>

	<p>Gli obiettivi dovranno essere formalmente comunicati ai dirigenti dall'Amministratore Delegato o dal Direttore Generale entro il 31 marzo di ciascun anno.</p> <p>Gli incentivi sono da erogarsi dopo l'approvazione del bilancio d'esercizio.</p> <p>Per i criteri di assegnazione e valutazione degli obiettivi si rimanda all'Allegato n.1 a questo documento</p>
Ferie e festività	<p>La Sose riconosce al dirigente 35 giorni di ferie annui con esclusione dal conteggio dei giorni goduti nei giorni festivi (sabato, domenica e giorni festivi infrasettimanali). Ne consegue che sono da considerare giorni di ferie solo i giorni goduti dal lunedì al venerdì. Le festività cadenti di sabato e di domenica sono riconosciute come "festività non goduta" e retribuite con le competenze mensili.</p>
Trasferte e missioni	<p>La Sose riconosce al dirigente una indennità di trasferta pari a 85,00 euro al giorno. I rimborsi spesa sono a piè di lista e nei limiti della ragionevolezza.</p>
Check-up medico	<p>La Sose concede al dirigente un servizio di check-up medico secondo la convenzione tra l'azienda Sose e istituti sanitari, stipulata annualmente.</p>
Dispositivi mobili	<p>L'utilizzo dei dispositivi mobili è assegnato dalla Sose ad uso promiscuo (lavorativo e personale).</p> <p>Per il dispositivo mobile di fonia, il contributo del dirigente è di euro 6 al mese.</p>

Allegato n.1

Criteri di assegnazione e valutazione degli obiettivi dei dirigenti a partire dall'anno 2022-23

La quantificazione economica dell'incentivo individuale deve tenere conto del ruolo organizzativo e delle responsabilità.

Ad ogni dirigente dovranno essere assegnati almeno tre obiettivi.

La descrizione degli obiettivi individuali deve essere sintetica e, nel contempo, esaustiva.

Ad ogni obiettivo saranno associati un peso % in relazione al grado di rilevanza che si intende attribuire e degli indicatori numerici, quantità e/o tempo, che dovranno indicare il livello di raggiungimento del risultato.

Gli obiettivi dovranno essere valutati su un criterio quantitativo (indicatori quantitativi) e/o temporale (rispetto dei tempi) e/o qualitativo (indicatori qualitativi).

Gli indicatori per la misurazione e valutazione degli obiettivi dovranno essere definitivi al momento di assegnazione degli stessi.

In sede di valutazione ad ogni obiettivo viene attribuito un valore da 1 a 4, dove 4 è il valore massimo, secondo il seguente criterio:

Punteggio	Valutazione
1	L'obiettivo non è stato raggiunto.
2	L'obiettivo è stato raggiunto parzialmente. Nella maggior parte dei casi sono stati rispettate le quantità, la qualità e i tempi di realizzazione sino al 71% del raggiungimento dell'obiettivo.
3	L'obiettivo è stato raggiunto nella sua quasi totalità. Le quantità, la qualità e i tempi di realizzazione sono stati rispettati sino al 91% del raggiungimento dell'obiettivo.
4	L'obiettivo è stato raggiunto nella sua totalità. Le quantità e la qualità sono state rispettate e secondo i tempi prestabiliti o in anticipo, sino al 100% del raggiungimento dell'obiettivo.

Il singolo valore attribuito a ciascun obiettivo viene moltiplicato per il peso % corrispondente ottenendo così un punteggio.

La somma dei punteggi di tutti gli obiettivi fornisce il punteggio medio ponderato con i pesi % degli obiettivi stessi.

Il punteggio totale ponderato viene diviso 4 e moltiplicato 100, ottenendo una % di raggiungimento degli obiettivi.

Gli incentivi verranno erogati secondo le seguenti fasce, rispetto alla percentuale di obiettivo raggiunta:

- punteggio maggiore o uguale a 91% e minore uguale a 100% = 100% dell'incentivo;
- punteggio maggiore o uguale a 71% e minore di 91% = 80% dell'incentivo;
- punteggio maggiore o uguale a 41% e minore di 71% = 60% dell'incentivo;
- punteggio al di sotto del 41% = nessun incentivo.