



Napoli Servizi

DISPOSIZIONE ORGANIZZATIVA n. 26 del 29 marzo 2016

Istituzione di due nuovi istituti retributivi da riconoscersi a taluni impiegati e denominati **“indennità temporanea di specializzazione”** ed **“indennità temporanea di efficientamento amministrativo”**.
Disciplina delle modalità di attribuzione e revoca della predette nuove indennità.

L'Amministratore Unico,

premesse:

- ✓ che con Determina dell'Amministratore Unico n. 47/2015 è stato approvato il nuovo organigramma aziendale;
- ✓ che con Determina dell'Amministratore Unico n. 48/2015 è stato approvato il nuovo modello retributivo dei Quadri aziendali;
- ✓ che con Disposizione Organizzativa n. 73/2015 è stata disciplinato il nuovo modello retributivo dei responsabili delle UOC, con disciplina e modalità di revoca della relativa indennità temporanea di posizione;
- ✓ che le premesse, le motivazioni e gli obiettivi posti alla base dell'adozione del succitato modello retributivo vanno estesi, per uniformità, ai modelli retributivi di tutti gli impiegati che per lo svolgimento delle loro mansioni hanno acquisito e/o posseggono capacità polifunzionali e/o intersettoriali che consentono una maggiore produttività dei singoli;
- ✓ che la Società ha ritenuto di revocare ogni forma di superminimo individuale e collettiva sulla scorta degli arresti giurisprudenziali, nonché delle indicazioni del Comune di Napoli, nella sua qualità di socio della compagine;
- ✓ che le figure impiegatizie che andranno a percepire le indennità in oggetto risultano essere quelle effettivamente titolari dei requisiti appresso indicati;
- ✓ che la scelta delle unità impiegatizie alle quali attribuire tali istituti è stata anche asseverata, per quanto di propria competenza, dal visto di approvazione dei Quadri Delegati e/o del Dirigente che sovrintendono ciascuna UOC o Settore di riferimento in cui prestano servizio gli impiegati;
- ✓ che queste indennità sono strettamente connesse alle mansioni effettivamente ricoperte e congiuntamente alla attuale organizzazione del lavoro e della produzione;
- ✓ che proprio la nuova organizzazione aziendale, tarata su 23 linee produttive differenti che richiedono sforzi superiori rispetto alla media impiegatizia e in ragioni di competenze **da un lato polifunzionali**, e **dall'altro lato intersettoriali**, che rendono necessaria la creazione di due voci retributive differenti e autonome (per titolo, causa e oggetto) che consentano alla società di contribuire a realizzare il suo scopo, oltre che il regolare svolgimento delle attività di interesse pubblico;
- ✓ che l'istituto della **indennità temporanea di specializzazione** viene introdotto al fine di compensare il grado di specializzazione intersettoriale complessivamente (e non analiticamente) richiesto nell'esercizio degli incarichi affidati agli Impiegati, come anche le responsabilità consequenziali e l'esperienza maturata (sia nel settore che integralmente considerata). Questo per via del fatto che l'Impiegato riesce, sulla base



delle indicazioni ricevute, a governare i servizi a valle garantendo il flusso informativo e la verifica della avvenuta realizzazione;

- ✓ che l'istituto della "**indennità temporanea di efficientamento amministrativo**" viene introdotto al fine di compensare l'Impiegato per la polifunzionalità richiesta nell'esercizio delle sue mansioni (essendo i servizi svolti tra di loro differenti e disomogenei), nonché per compensare l'eventuale interruzione di periodi di riposo e/o ferie, notturno, festivo, straordinario (nei limiti di 150 ore annue). Questo per via del fatto che l'Impiegato interloquisce con diversi settori produttivi, circostanza questa che richiede la conoscenza dei differenti elementi della filiera;
- ✓ che le due voci, pur facendo parte della retribuzione fissa degli Impiegati individuati come aventi diritto perché in possesso dei requisiti, sono tutti temporanei e variabili, risultando strettamente connessi alla posizione effettivamente ricoperta nell'ambito dell'attuale organizzazione aziendale;
- ✓ che dunque al variare di questi presupposti (organizzazione del lavoro e della produzione, mansioni effettivamente ricoperte, requisiti e/o abilitazioni professionali di ciascun percettore), le stesse verranno revocate e/o potranno subire una decurtazione unilateralmente determinata dall'azienda;
- ✓ che occorre pertanto disciplinare e dettagliare, così come è avvenuto per i Quadri aziendali e per i responsabili delle UOC, le eventuali fattispecie di riduzione o/o revoca del predetto istituto.

Considerato:

- ✓ che in data 3.02.2016 sono state sottoscritte con taluni impiegati delle specifiche lettere di impegno in relazione all'argomento, nell'ambito delle quali si è proceduto a disciplinare transitoriamente la struttura retributiva degli stessi Impiegati, nelle more della introduzione dei nuovi istituti retributivi di cui alla presente Disposizione;
- ✓ che, pertanto, in ragione del ricorrere delle circostanze che ne giustificano l'erogazione, gli Impiegati ad oggi interessati all'applicazione della presente Disposizione, e conseguentemente beneficiari dei relativi due nuovi istituti retributivi, sono, allo stato, quelli che hanno sottoscritto le succitate lettere di impegno e che risultano titolari dei requisiti di cui al successivo punto 5 del dispositivo della presente determina, così come indicati a seguito della valutazione e determinazione dei Quadri Delegati, del Dirigente e dell'P.A.U.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, **l'Amministratore Unico DISPONE** quanto segue:

1. a decorrere dal 1° aprile 2016 vengono introdotte definitivamente nella struttura retributiva di taluni impiegati - individuati con le modalità e le motivazioni di cui alle premesse e titolari dei requisiti di cui al successivo punto 5- due nuovi istituti retributivi, come di seguito denominati:
 - A) indennità temporanea di specializzazione;
 - B) indennità temporanea di efficientamento amministrativo.
2. Le predette indennità saranno revocabili e/o riducibili al ricorrere delle circostanze di seguito indicate:
 - A. rinuncia o dimissioni volontarie dall'incarico da parte del dipendente interessato, ovvero sia ancora modifica dell'organizzazione del lavoro e della produzione;
 - B. mancato conseguimento di almeno il 50% degli obiettivi formalmente attribuiti in base a specifiche procedure aziendali, e valutati su base annuale;
 - C. sanzioni disciplinari formalmente irrogate al dipendente ai sensi del CCNL, all'esito della procedura ivi prevista, che configurino violazioni contrattuali in termini di negligenza o colpa grave nell'esecuzione dei compiti affidati, dolosa violazione degli indirizzi impartiti dall'azienda o, comunque, assunzione di comportamenti di qualsiasi tipo atti a ledere il rapporto di leale e corretta collaborazione con la società.
 - D. Assenza dal lavoro che, per qualsiasi motivo, risulti superiore a 3 mesi senza interruzioni.

Ricorrendo i casi di cui ai punti B, C e D la società potrà anche procedere, qualora ne ricorrano gli estremi, ad una revoca temporanea dell'indennità, o ad una riduzione temporanea del suo importo.



3. Immediatamente dopo l'entrata in vigore della presente Disposizione dovrà procedersi, nei tempi tecnici, alla sottoscrizione degli atti di conciliazione di cui alle citate lettere di impegno sottoscritte in data 3.02.2016 con taluni impiegati.
4. La sottoscrizione dei verbali di conciliazione di cui al punto 3 porrà termine al regime retributivo provvisorio istituito mediante la sottoscrizione delle più volte citate lettere di impegno.
5. Stabilire che per il beneficio delle indennità di cui al punto 1 il dipendente dovrà possedere i seguenti requisiti operativi, organizzativi e professionali:
 - ✓ inquadramento impiegatizio;
 - ✓ certificazione, da parte del Quadro Delegato responsabile di Area di diretta afferenza, della natura specialistica e/o intersettoriale delle attività svolte in adesione a specifiche e concrete attività di pertinenza;
 - ✓ certificazione, da parte del Quadro Delegato responsabile di Area di diretta afferenza, del possesso dei requisiti tecnico-professionali e della adeguata esperienza allo svolgimento delle attività *de quo* e che lo svolgimento delle stesse, dato atto dell'inquadramento professionale, richiedano il *surplus* di impegno qualitativo e quantitativo di cui alle premesse;
 - ✓ verifica della esistenza di coperture finanziarie a copertura dell'incremento retributivo prospettato e/o solo preventivato in funzione delle esigenze produttive che si sono generate;

La presente Disposizione annulla e sostituisce i contenuti di ogni precedente atto aziendale che dovessero risultare, integralmente o parzialmente, in contrasto con essa.

La presente Determina viene notificata a tutti i Dirigenti della società, ai Responsabili di Area ai Quadri aziendali ed ai Responsabili delle U.O.C per gli adempimenti di competenza oltre che per opportuna conoscenza.

Napoli, 29 marzo 2016

L'Amministratore Unico

dott. Domenico Allouca

