

DETERMINA N. 48 del 16/11/2015

Oggetto: Nuovo modello retributivo dei Quadri aziendali e pesatura delle posizioni

L'AMMINISTRATORE UNICO

Assistito dal rag. Mario Baggio, quadro responsabile del Settore Affari Generali in qualità di segretario verbalizzante ha adottato la seguente delibera:

VISTO lo statuto della Napoli Servizi S.p.A;

VISTO il verbale dell'Assemblea Ordinaria dei Soci della Napoli Servizi S.p.A., con il quale il sottoscritto è stato nominato Amministratore Unico della Napoli Servizi S.p.A., giusto Decreto Sindacale n. 350 del 16.09.2014 del Sindaco del Comune di Napoli;

VISTO i poteri e le competenze attribuite all'Amministratore Unico dall'Assemblea dei Soci;

VISTO la sentenza n. 723/2015 della Sezione Giurisdizionale Campania della Corte dei Conti

VISTO gli indirizzi di cui alla Delibera Giunta Comunale n. 407/2015 del 23.6.2015

Vista la Determina dell'Amministratore Unico n. 47 / 2015 di approvazione del nuovo organigramma aziendale;

stante quanto sopra premesso, l'Amministratore Unico,

DETERMINA:

di approvare il Documento denominato " **Nuovo modello retributivo dei Quadri aziendale e pesatura delle posizioni** " allegato alla presente determina per formarne parte integrante.

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

La presente determina viene inviata all'Azionista Comune di Napoli in virtù delle previsioni del Controllo Analogico, al Collegio Sindacale per i controlli di rito, e sarà trascritta nell'apposito libro delle determinazioni dell'Amministratore Unico entro tre giorni dalla sua adozione.

Il Responsabile AA.GG.

Rag. Mario Baggio

L'Amministratore Unico

Dott. Domenico Allocca

sede legale e direzione

Centro Direzionale

Lib. Civ. 61 Pozzo di bere amm. re ut

80143 Napoli | Italy

pbx +39 081 19703197

fax +39 081 19703447

Capitale Sociale

20.009.960,00i.v.

CF/P. IVA 07577090637

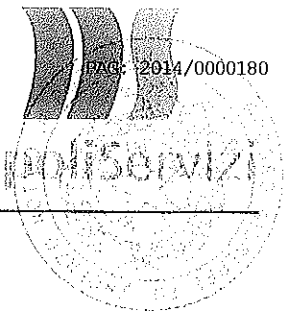
CCIAA 632275

Reg. Trib. NA 43342/00

C.F& P.I.: 07577090637

PAG: 2014/0000180

Napoli 50w/21



Nuovo modello retributivo dei Quadri aziendali e pesatura delle posizioni

Napoli, 16 novembre 2015



1. Premessa

Dal dicembre 1999 questa Azienda è stata impegnata nell'assolvimento dei servizi di pulizia del patrimonio immobiliare del Comune di Napoli. Successivamente a questa data e, in particolare dal luglio 2013, si è invece ritagliata il ruolo di gestore dell'intero patrimonio immobiliare del Comune.

Per farlo ha modificato sia la propria composizione societaria (a causa della modifica del suo profilo giuridico di *in house providing* a controllo analogo, fin dal novembre 2009), sia le attività svolte con l'implementazione di nuove linee produttive (attualmente 23) che hanno portato un incremento di fatturato attualmente pari a ca. 60 milioni di euro e ad occupare ca. 1500 dipendenti.

È pertanto d'obbligo una revisione del modello retributivo più confacente alla nuova veste giuridica aziendale - considerata a tutti gli effetti rientrante nel perimetro della Pubblica Amministrazione - ossia al suo adeguamento logico ed a norma di legge. In ultimo, l'adeguamento del modello retributivo aziendale si è reso necessario per correggere le storture del precedente modello sanzionato dalla recente sentenza della Corte dei Conti - Sezione giurisdizionale della Campania, n. 723/2015 del 13.07.2015.

In particolare, ciò che viene superato con questa azione è l'erogazione di un istituto definito superminimo *ad personam* che non legava la concessione del trattamento ad alcuna competenza, professionalità, mansione, responsabilità del lavoratore dipendente, esplicitandone il rapporto sinallagmatico obbligatorio e caratterizzante l'erogazione di pubblico denaro.

Ai fini della creazione del presente modello retributivo va altresì precisato che la variazione del profilo aziendale è stata radicale e velocissima. L'azienda ha dovuto adeguare il suo *core business* transitando in poco tempo dal settore delle lavorazioni intensive, quali i servizi di pulizia e igiene del patrimonio immobiliare dell'Ente, a quello della sua manutenzione, valorizzazione, gestione e dismissione (attività queste estremamente più qualificanti e complesse).

Il profittevole svolgimento di questi servizi ha comportato, sia in termini progettuali che pratici, uno sforzo notevole in capo all'Azienda poiché è stato necessario approntare una modifica alla sua organizzazione, visto che erano contestualmente moltiplicate responsabilità e competenze richieste, a fronte dell'impossibilità - causa vincoli esterni - di reclutare le figure professionali adeguate alle nuove esigenze.

Responsabilità e competenze che necessariamente si è cercato all'interno al fine di rispondere alle richieste di una produzione organica, coerente e profittevole.

La soluzione "endogena" richiede in capo ai Quadri un carico di responsabilità, funzioni e connessioni indefettibile per il raggiungimento degli obiettivi prefissati nel piano industriale (*Programma Pluriennale di Esercizio*).

L'azienda si è quindi trovata nella condizione di dover supplire all'assenza di un gruppo dirigente che consentisse - a parità di condizioni economiche e di organico - di poter governare i processi produttivi rapportandosi direttamente con il vertice societario ai fini della realizzazione della *mission* aziendale.

Come se non bastasse, con l'approvazione di questo modello retributivo l'Azienda risponde adeguatamente alle istanze esterne (vincoli di finanza pubblica) nonché a quelle connesse all'esigenza del controllo analogo e della trasparenza amministrativa degli atti compiuti, in un'ottica di efficienza ed efficacia tipica della Pubblica Amministrazione, che impone il raggiungimento degli obiettivi prefissati senza ulteriore dispendio di risorse.

Si è dunque tenuto in debito conto ai fini della creazione del presente modello della normativa vigente in materia, così come degli atti di indirizzo deliberati dal Comune di Napoli (tra cui quello di Giunta n. 407/15 del 23/06/15), con particolare riguardo al contenimento della dinamica retributiva e occupazionale in funzione ai servizi resi alla collettività secondo criteri di economicità ed efficienza.

Fatta questa premessa, va anche precisato che nell'ambito di questo complesso processo di riorganizzazione, la Società aveva già assunto la Determina n. 19/2015 dell'A.U. che ha preceduto lo spirito del presente atto.

Infatti, in discontinuità rispetto a quanto fatto in precedenza, e per le ragioni anzidette, si è proceduto ad attribuire ai Quadri, nel pieno rispetto del loro inquadramento normativo, due distinte prerogative:

- a) di governo dell'area produttiva o di struttura attribuita a ciascuno di loro;
- b) di governo di ogni settore produttivo presente.

Per la definizione di "settore" e "area" si potrà far riferimento alla descrizione contenuta nella Determinazione sopra citata e alla quale ci si riporta.



Ogni pattuizione differente non potrà che essere espressamente autorizzata dall'A.U. per motivate ragioni e formalizzata per iscritto con un separato accordo.

Le voci di cui sarà composta la retribuzione dei Quadri sono esclusivamente le seguenti:

- Retribuzione base
- Indennità di posizione
- Indennità di funzione

Nella retribuzione base entreranno a far parte tutte le voci fisse (parte alta del cedolino): *Paga base, Contingenza, Edr, Accordo integrativo, Scatti di anzianità.*

Oltre la paga base il Quadro percepirà voci distinte e tra loro autonome denominate rispettivamente "indennità di funzione" e "indennità di posizione" che andranno rispettivamente a compensare, nel primo caso la natura dell'incarico di Quadro effettivamente ricoperto all'interno dell'Azienda; nel secondo l'intrinseca complessità delle mansioni svolte e degli incarichi affidati.

I Quadri che sono transitati in Azienda attraverso atti di cessione o fusione manterranno il diritto alla percezione delle somme concesse a titolo di superminimo e/o delle altre voci (per esempio di armonizzazione a causa di passaggio contrattuale) che facevano parte della retribuzione antecedentemente al passaggio intervenuto a mente di quanto previsto dall'art. 2112 c.c.

Il valore complessivo di queste voci verrà traslato nelle voci indennità di posizione e funzione a compensazione (anche solo parziale) di quanto previsto in applicazione del presente modello retributivo. L'eventuale differenza maturata a favore del singolo Quadro verrà mantenuta sotto la voce "armonizzazione". È inoltre espressamente previsto che in caso di perdita da parte del Quadro dell'intera indennità di posizione questi manterrà il valore economico perduto a seguito della revoca dell'indennità con un corrispondente incremento della voce "armonizzazione". Questo al fine di garantire il meccanismo di cui all'art. 2112 c.c.

L'indennità di funzione è fissa e viene riconosciuta a mente di quanto previsto dall'art. 10 del CCNL di settore seguendone integralmente la disciplina contrattuale ai fini del computo su tutti gli istituti.

Modalità di computo e di erogazione della indennità di funzione.

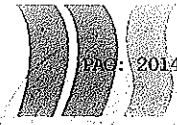
A mente di quanto previsto dal CCNL verrà erogata mensilmente al fine di ricompensare il Quadro per la natura dell'incarico ricoperto. Infatti, come si è già avuto modo di rappresentare in premessa, l'assenza delle figure dirigenziali che avrebbe funto da connessione tra vertice aziendale e apparato produttivo, comporta in capo al Quadro la copertura di un ruolo particolarmente complesso e ampio (se rapportato anche alle 23 linee di produzione attualmente presenti). Tanto più per via del fatto che gli elementi produttivi da connettere e irreggimentare sono tra di loro evidentemente disomogenei per tipologia, unità interessate, processi richiesti. Con il riconoscimento di questa voce il Quadro vedrà riconosciute tutte le prestazioni rese al di fuori del normale orario di lavoro (tra cui il lavoro straordinario, festivo, notturno, interruzione ferie, ecc.). L'indennità di funzione sarà quindi riconosciuta in misura orizzontale a tutti i Quadri e differenziata in termini economici solo in funzione dell'ampiezza dell'incarico ricoperto al quale consegue una differente consistenza economica della stessa, a seconda della natura di quadro delegato o di quadro settore.

Va specificato che i Quadri, restando titolari dell'incarico ricoperto durante i periodi di sospensione del lavoro (es. malattia, infortunio, ecc.), manterranno il diritto alla percezione dell'indennità, esattamente come le conseguenti responsabilità.

Detta voce, essendo espressamente prevista nel CCNL di settore, al suo articolo 10, recepisce a pieno lo spirito di questa norma. Ne consegue che in virtù della lettura del suo precedente articolo 9, costituirà clausola di miglior favore. Quanto infine all'operazione attraverso cui si è proceduto alla sua quantificazione, si reputa opportuno specificare il criterio logico utilizzato.

È stato infatti preso a riferimento il livello retributivo complessivamente riconosciuto a dipendenti che ricoprono mansioni analoghe (per responsabilità, complessità, numero di dipendenti).

L'indennità di posizione Questa voce della retribuzione è stata istituita al fine di compensare il grado di specializzazione complessivamente (e non analiticamente) richiesto nell'esercizio degli incarichi affidati, come anche le responsabilità consequenziali e l'esperienza maturata (sia nel settore che integralmente considerata). L'indennità di posizione sarà percepita solo a fronte dell'ottenimento o mantenimento del relativo incarico.



Modalità di computo e di erogazione della indennità di posizione.

Costituisce voce fissa della retribuzione e parzialmente variabile nel suo ammontare. Essa è revocabile così come appresso indicato ed incide sulle voci indirette della retribuzione.

Per la sua determinazione è stata effettuata una operazione di valorizzazione sia in combinato con l'incarico di Quadro Delegato o di Settore, sia in funzione del contenuto delle attribuzioni riconosciute a ciascun dipendente con le modalità meglio esplicitate ai successivi punti 3 e 4 ai quali si rinvia.

L'indennità viene erogata mensilmente nella misura dell'80% del suo ammontare complessivo.

Il restante 20% verrà erogato per il 50% entro il 30 giugno di ciascun anno a consuntivo della verifica del mantenimento di tutti gli incarichi in precedenza assegnati e del valore loro attribuito (cfr. punti 3 e 4) e per il restante 50% entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, sempre a consuntivo delle verifiche di cui sopra.

Laddove si dovesse verificare una compressione dei servizi, ovvero una differente taratura degli stessi a causa di sopraggiunte modifiche produttive ovvero di nuove disposizioni organizzative del lavoro, verrà decurtata la quota parte del 20% dell'indennità in misura proporzionale alla perdita di valore (cfr. punti 3 e 4).

In ogni caso il computo dell'indennità da erogare sarà effettuato moltiplicando il valore del singolo punto di pesatura per le voci rimaste in carico al singolo Quadro.

A mero titolo esemplificativo, se un Quadro dovesse perdere un incarico del valore di 3 punti rispetto agli X complessivamente riconosciutigli dalla sua posizione, questi avrà diritto per il periodo successivo alla perdita, a percepire una indennità valorizzata nella misura di X meno 3.

Perdita del diritto all'indennità di posizione.

L'indennità di posizione potrà essere parzialmente revocata ricorrendo i seguenti casi:

- revoca da parte dell'Azienda delle procure conferite in virtù del passaggio delle stesse ad altro soggetto (sia esso dipendente che soggetto esterno all'azienda). Ricorrendo tale circostanza l'indennità sarà ridotta di un valore corrispondente a quello delle procure sottratte nell'ambito della valutazione della pesatura di cui al successivo punto 4b.

L'indennità di posizione potrà essere anche integralmente revocata ricorrendo i seguenti casi:

- procedura valutativa che attesti in maniera documentata le non soddisfacenti performance professionali del Quadro nel periodo di riferimento di almeno un anno;
- irrogazione nei confronti del Quadro di sanzioni disciplinari applicate ai sensi del CCNL, per negligenza, colpa e ogni altro elemento attestante comportamenti assunti in violazione del contratto stesso nell'esercizio delle funzioni;
- sospensione della prestazione lavorativa (malattia, infortunio, ecc.) per un periodo superiore a 3 mesi di calendario.

Inoltre, il Quadro non avrà più diritto all'indennità in caso di passaggio a qualifica superiore, ovvero sia di demansionamento e/o di modifiche intervenute sulle mansioni ex art. 2103 c.c. (ovverossia, in caso di inapplicabilità di quell'istituto, delle previsioni di cui all'art. 52 D.lgs. n. 165/2001). Ciò, con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la modifica dell'inquadramento. Ciò vale anche laddove il Quadro dovesse ricoprire in azienda altri incarichi (es. Amministratore, Direttore Generale, ecc.).

3a. I requisiti professionali previsti per il conferimento dell'incarico di Quadro Responsabile di Area.

Obbligatori:

- Esperienza professionale nel ruolo specifico o nelle attività tecniche di riferimento - con preferenza per ruoli organizzativi fondati su responsabilità apicali - di almeno 5 anni.



- Laurea almeno quadriennale v.o. o specialistica o Magistrale nn. oo.;

Preferenziali:

- Esperienze dirigenziali extra aziendali di almeno 5 anni.

3b. Pesatura tendenziale degli incarichi attribuiti ai Quadri Responsabili di Area in ordine all'attuale organizzazione aziendale ed alle relative procedure.

Punteggio di pesatura (massimo 24)

a= basso; b= medio; c= elevato

a= 1 pt; b= 2 pt; c= 3 pt.

Area Tecnica Manutentiva

21

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	b	2
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	c	3
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	c	3
n. strutture direttive direttamente gestite	c	3
Procure conferite e responsabilità gestionali dirette verso i terzi	c	3
Budget gestito in maniera diretta o condivisa in percentuale sul totale	c	3
Responsabilità di redazione documenti strategici da convenzione	a	1
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	c	3

Area Risorse Umane

21

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	b	2
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	c	3
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	c	3
n. strutture direttive direttamente gestite	b	2
Procure conferite e responsabilità gestionali dirette verso i terzi	c	3
Budget gestito in maniera diretta o condivisa in percentuale sul totale	c	3
Responsabilità di redazione documenti strategici da convenzione	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	c	3

Area Tecnica Gestionale

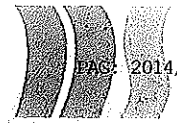
20

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	b	2
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	c	3
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	c	3
n. strutture direttive direttamente gestite	b	2
Procure conferite e responsabilità gestionali dirette verso i terzi	c	3
Budget gestito in maniera diretta o condivisa in percentuale sul totale	b	2
Responsabilità di redazione documenti strategici da convenzione	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	c	3

Area Programmazione, Pianificazione e Controllo

20

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	b	2
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	c	3
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	b	2
n. strutture direttive direttamente gestite	a	1
Procure conferite e responsabilità gestionali dirette verso i terzi	c	3
Budget gestito in maniera diretta o condivisa in percentuale sul totale	c	3
Responsabilità di redazione documenti strategici da convenzione	c	3
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	c	3



Area Amministrazione e Finanza

19

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	b	2
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	c	3
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	b	2
n. strutture direttive direttamente gestite	a	1
Procure conferite e responsabilità gestionali dirette verso i terzi	c	3
Budget gestito in maniera diretta o condivisa in percentuale sul totale	c	3
Responsabilità di redazione documenti strategici da convenzione	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	c	3

4a. Requisiti professionali previsti per il conferimento l'incarico di Quadro responsabile di Settore.

Obbligatorie:

Competenze tecniche di natura curriculare nell'ambito di riferimento maturate in base ad esperienze almeno quinquennali.

- Diploma di scuola secondaria superiore

Preferenziali:

- Laurea almeno quadriennale v.o, o specialistica o magistrale nn.oo.

4b. Pesatura tendenziale degli incarichi attribuiti ai Quadri Responsabili di Settore in ordine all'attuale organizzazione aziendale ed alle relative procedure.

Punteggio di pesatura (massimo 24)

a= basso; b= medio; c= elevato

a= 1 pt; b= 2 pt; c= 3 pt.

Settore Servizi Informativi

15

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	a	1
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	b	2
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	c	3
n. strutture direttive direttamente gestite	a	1
Specificità competenze professionali per il ruolo	c	3
Budget gestito in maniera diretta o indiretta	a	1
Responsabilità in termini di gestione dati	c	3
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	a	1

Settore Affari Generali

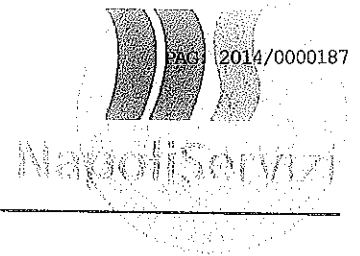
14

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	a	1
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	b	2
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	b	2
n. strutture direttive direttamente gestite	b	2
Specificità competenze professionali per il ruolo	b	2
Budget gestito in maniera diretta	a	1
Responsabilità in termini di gestione dati	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	b	2

Settore Approvvigionamenti e Gare d'Appalto

13

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	a	1
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	b	2
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	b	2
n. strutture direttive direttamente gestite	a	1



Specificità competenze professionali per il ruolo	b	2
Budget gestito in maniera diretta	a	1
Responsabilità in termini di gestione dati	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	b	2

Settore Dismissioni**12**

Strutture sovra ordinate nella organizzazione gerarchica	a	1
Strutture sovra ordinate nell'ambito organizzativo specifico	a	1
n. dipendenti afferenti in maniera diretta o su cui ha incidenza l'azione	a	1
n. strutture direttive direttamente gestite	b	2
Specificità competenze professionali per il ruolo	b	2
Budget gestito in maniera diretta	a	1
Responsabilità in termini di gestione dati	b	2
Responsabilità di contro firma atti di Responsabilità dell'AU	b	2

5. Nota esplicativa in ordine al sistema di valutazione della pesatura degli incarichi e delle posizioni.

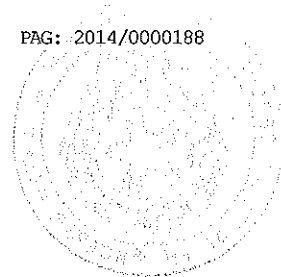
- Valore massimo conseguibile 3 punti per ciascun elemento di pesatura
 - Il valore attribuito corrisponde ad una percentuale del massimo tendenziale del valore riferito all'elemento.
 - I valori di riferimento dei massimi tendenziali sono stimati in base ai documenti organizzativi aziendali vigenti, agli atti formali approvati anche in ossequio a previsioni di legge, agli atti attuativi e di programmazione riferiti al rapporto da convenzione con il Comune di Napoli, alle procure speciali conferite, oltre che alle procedure aziendali vigenti elencate negli allegati alla Determina dell'AU n. 19/2015 e s.m.i.
 - I valori economici di riferimento sono quelli indicati formalmente nei documenti di pianificazione economica aziendale;
 - I valori relativi all'organico sono quelli estrapolati dal vigente documento distributivo del personale.
- Tabella di sintesi delle pesature, delle indennità e delle retribuzioni annuo lorde al netto degli scatti di anzianità

6. Decorrenza.

La decorrenza del presente modello retributivo decorrerà a far data dal giorno 1 gennaio 2016. Per l'anno 2016 si prenderanno a riferimento gli incarichi attribuiti a ciascun quadro in funzione della pianta organica approvata. Ogni altra forma di rimborso, benefit, e/o voce assimilabile che non sia contrattualmente prevista, ovvero sia espressamente autorizzata dall'A.U., non è più dovuta. L'indennità di posizione garantirà altresì l'azienda – ad oggi – relativamente al primo adeguamento contrattuale previsto in funzione del rinnovo dello stesso.

7. Considerazioni conclusive.

L'adozione del nuovo modello retributivo modifica radicalmente l'impianto adottato sino a oggi. Ne consegue che ogni differente accordo dovrà considerarsi risolto. Parimenti, il recepimento del presente modello, prevede la sottoscrizione di verbale di conciliazione in "modalità protetta" (innanzi D.P.L., Tribunale, ovvero OO.SS.), per suggerire anche la natura novativa rispetto alle obbligazioni sino a quel momento assunte.



AMM. I.R.A.T.A