

VERBALE DI RIUNIONE SINDACALE DEL 30 DICEMBRE 2019

ND

Prosecuzione della procedura di raffreddamento avviata in data 4 novembre 2019, a seguito dello stato di agitazione proclamato dalle OO.SS in data 28 ottobre 2019 (L. 146/90 e s. m. i.)

€

BOZZA DI ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO, per l'introduzione di un nuovo sistema incentivante e premiale, ai sensi dell'art. 3 del CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi. Periodo di validità: 1 gennaio 2020 – 31 dicembre 2022

Luogo: sede direzionale Napoli Servizi Spa, Sede Centro Direzionale, IS. C1, Sala Formazione, 33° piano

Data: 30 dicembre 2019

Ora inizio: 12:00

Ora fine: 13:00

si riuniscono

per la parte aziendale: Dott. Salvatore Palma (Amministratore Unico)
Dott. Ciro Turiello (Direttore Generale)
Dott. R. Tarallo (Responsabile Area Risorse Umane e Organizzazione)

per la parte sindacale: CGIL – FILCAMS: A. Cacace, R. Rosa
CISL – FISASCAT: P. Contemi, A. Fariello, F. Riccio
UIL – UIL Trasporti: F. Gigli, C. Esposito, G. Palmieri
FIADEL: C. Iorio, G. Alessio
SLL: R. Severino, P. Visconti, V. Sarli
UGL: D. Di Meo, G. Cirillo
USB: E. Ambrosino, M. Di Donato

Segretario verbalizzante: E. Del Guacchio (Responsabile UOS Relazioni Industriali)

Ordine del giorno: Confronto sulla contrattazione aziendale di secondo livello e procedura di raffreddamento

Comunicazioni aziendali

Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature and the text "USB E.A.".

Handwritten mark or signature at the bottom left corner.

Handwritten signature at the bottom right corner.



Comunicazioni di parte aziendale

In premessa, la società ha informato le Organizzazioni Sindacali che l'Assemblea dei Soci, tenutasi in data 17 dicembre 2019, ha approvato il bilancio di esercizio 2017. 

Conseguentemente la società darà tempestivamente seguito agli adempimenti finalizzati alla erogazione ai dipendenti del relativo premio di risultato; erogazione che avverrà con le tempistiche già sancite nei precedenti verbali di incontro.

Esaurite le comunicazioni, la parte aziendale, entrando nel merito dei punti posti all'ordine del giorno - e richiamando e sviluppando i contenuti delle proposte formulate nel corso delle riunioni del 7 giugno, 13 giugno, 25 giugno, 15 luglio, 25 settembre, 12 novembre, 20 novembre, 3 dicembre, 11 dicembre e 12 dicembre 2019 - ha definito una proposta conclusiva di accordo, tesa a conseguire un positivo punto di incontro tra le divergenti posizioni assunte dalle parti nel corso della trattativa. 

La società ha illustrato, in primo luogo, le compatibilità generali, di carattere economico-finanziario, che caratterizzano la proposta. 

La principale di queste compatibilità è costituita dal rispetto dei limiti di spesa del personale inerenti il salario accessorio, assumendo a riferimento i risultati di gestione rilevati nell'esercizio 2017, come sanciti dal bilancio approvato dall'Assemblea dei Soci in data 17 dicembre 2019.

In tale ambito, la società ha comunicato che ai fini della definizione della trattativa in corso, le azioni da assumere, di profilo incentivante e premiale, dovranno essere connesse al conseguimento dei risultati attesi e saranno finanziate mediante la costituzione di un apposito fondo, previsto nel budget annuale 2020 ed in quelli successivi, ammontante annualmente ad euro 1.315.000, costo azienda.

Tale fondo finanzia, per il triennio 2020-2022, le azioni della contrattazione aziendale di profilo incentivante e premiale e si sommerà, ai fini della definizione dell'importo complessivo del salario accessorio, agli altri istituti accessori vigenti in attuazione delle previsioni del CCNL. Il tutto nel rispetto del limite generale di spesa rilevato per l'anno 2017 ed ammontante a circa 2.868.000 euro, costo azienda.

L'impianto della proposta delle Società si fonda sulla istituzione di un unico istituto incentivante e premiale all'interno del quale - al fine di incentivare e premiare il conseguimento dei livelli di produttività attesi, e dei loro incrementi auspicati - saranno assorbiti una serie di istituti precedentemente presenti nel modello retributivo dei dipendenti; tra questi: la ex indennità di lavanderia, il premio di risultato ex art. 3 del CCNL, altri elementi premiali minori ed alcuni istituti incentivanti non più direttamente gravanti sul salario accessorio.

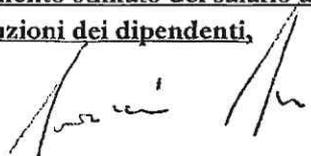
In ragione delle ben note problematiche di esigibilità sorte in relazione alla fruizione, da parte dei dipendenti, dei predetti istituti (spesso dovuti a cause estranee alle dinamiche produttive) la società ritiene che il predetto nuovo istituto incentivante e premiale, debba essere articolato in 2 sezioni variabili: una ad esigibilità mensile, tesa ad incentivare il contributo individuale dei dipendenti al conseguimento dei volumi produttivi attesi ed un'altra ad esigibilità annuale, subordinata al conseguimento di risultati gestionali positivi (in termini di equilibrio di bilancio e di incremento della produttività complessiva) e tesa a premiare aspetti qualitativi della prestazione, il corretto comportamento del dipendente ed il corretto sviluppo delle procedure interne volte al monitoraggio delle commesse, alla rendicontazione delle prestazioni ed all'incasso dei relativi corrispettivi. 



Assunto tutto quanto sopra, dopo lunga e complessa trattativa nel corso della quale sono stati visionati ed analizzati i dati consolidati e di andamento stimato del salario accessorio, nel periodo 2017-2022 ed il relativo impatto sulle complessive retribuzioni dei dipendenti,





USB
EA.

le parti hanno raggiunto il seguente ACCORDO:

1) a decorrere dal giorno 1 gennaio 2020, gli accordi sindacali di secondo livello, sottoscritti in data 20 aprile 2016, cesseranno ogni loro effetto legale, giuridico e contrattuale, in relazione alla vigenza di tutti gli istituti retributivi previsti al loro interno;

2) a decorrere dal giorno 1 gennaio 2020, e fino alla scadenza dei nuovi accordi qui assunti, gli accordi aziendali attualmente sospesi in materia di riconoscimento dell'indennità di lavaggio indumenti cesseranno ogni loro effetto ed i relativi emolumenti, come riquantificati in relazione ai criteri più volte richiamati nei verbali delle riunioni citate in premessa, saranno ritenuti assorbiti, per accordo tra le parti, all'interno del nuovo istituto incentivante e premiale, istituito con la sottoscrizione del presente accordo.

3) istituire, a decorrere dal giorno 1 gennaio 2020, con validità fino al giorno 31 dicembre 2022, un nuovo istituto retributivo, in adesione alle previsioni dell'art. 3 del CCNL, denominato **retribuzione di risultato**.

Il predetto istituto afferirà al **fondo "premierità ed incentivi da contrattazione aziendale"** del salario accessorio. Esso sarà articolato su due sezioni variabili, denominate A e B - la prima ad erogazione su base mensile, la seconda ad erogazione su base annuale - e si fonderà sui importi incentivanti e premiali, come di seguito definiti in relazione a specifici parametri produttivi:

Sezione A)

parametro produttivo di riferimento: n. di ore di lavoro individuali ordinarie funzionali:

- allo sviluppo dei livelli di ricavi da vendite e prestazioni pianificati all'interno del budget aziendale annuale e necessari al conseguimento degli equilibri del rapporto tra costi e ricavi, oltre che all'incremento del rapporto ricavi da vendite e prestazioni/ULA rilevato nell'esercizio 2017.
- contenimento dei tassi di assenza, rilevati nell'anno 2017, mediante l'incentivo al conseguimento di 1649 ore annue di lavoro ordinarie per gli operai e 1585 per gli impiegati, costituendo tali parametri una delle precondizioni essenziali per lo sviluppo dei positivi rapporti di cui al punto precedente.

In relazione alla parte A saranno pertanto erogati mensilmente ai dipendenti i seguenti incentivi:

3. 1) Operai:

- incentivo di 0,21 euro/ora (con frazioni orarie calcolate in percentuale) fino ad un massimo di 1649 ore ordinarie annuali, certificate dal cartellino personale delle presenze.

WBBEA

3.2) impiegati – eccetto Quadri, Responsabili delle UOC e beneficiari di istituti retributivi quali ITEA e ITDS:

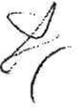
- incentivo 0,685 euro/ora (più frazioni calcolate in percentuale) fino ad un massimo di 1585 ore ordinarie annuali, certificate dal cartellino personale delle presenze.

Gli emolumenti di cui ai punti 3.1 e 3.2 saranno accordati con la quota di retribuzione "differita" del mese di riferimento, previa verifica e certificazione dei parametri orari indicati.

Gli eventuali ulteriori incrementi prestazionali rispetto ai parametri sopra fissati, saranno "premiati" mediante le azioni di cui alla successiva sezione B.

Sezione B

4) L'importo complessivo premiale della parte B, di natura variabile, sarà definito mediante l'applicazione della seguente formula:

 1.315.000 euro (costo azienda) - importi effettivamente erogati (costo azienda) in applicazione della Sezione A del premio. 

 5) L'erogazione della quota di cui alla Sezione B del premio sarà subordinata:

- alla circostanza che il bilancio societario di esercizio riferito all'annualità di riferimento, risulti in equilibrio
- al conseguimento degli obiettivi di ricavi per vendite e prestazioni di cui alla Sezione A dell'istituto incentivante e premiale.

6) I parametri generali di riferimento per la ripartizione dell'importo premiale, saranno tendenzialmente determinati:

- dal conseguimento di livelli prestazionali orari incrementali rispetto a quelli fissati quali obiettivi per impiegati ed operai alla sez. A dell'istituto incentivante e premiale;
 - dal conseguimento, nei vari comparti di riferimento, degli obiettivi prestazionali qualitativi, sanciti dal contratto di servizi e dai disciplinari tecnici di settore: in primo luogo in termini di assenza di disservizi e di assenza di applicazioni di penali da parte del Committente;
 - dallo scrupoloso rispetto dei tempi di rendicontazione – tecnica ed economica – delle attività aziendali interne finalizzate alla emanazione delle relative fatturazioni e dei conseguenti incassi;
 - dallo scrupoloso rispetto di parametri comportamentali individuali sanciti dal CCNL.
- 

7) La definizione di tutti i predetti aspetti della Sezione B del premio, in ragione della loro subordinazione alla piena entrata a regime delle dinamiche organizzative ed operative dettate dal nuovo contratto di servizi, sarà demandata alla sottoscrizione di un accordo integrativo, da definirsi tra le parti entro il 31 marzo 2020.

8) Il predetto accordo integrativo avrà anch'esso validità effettiva dall'1 gennaio 2020 al 31 dicembre 2022. L'accordo dovrà essere conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività ed innovazione, di cui all'art. 1, commi 182-189, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, del DM 25 marzo 2016 e successive modifiche.

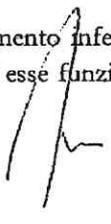
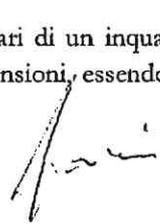
L'istituto premiale derivante dall'accordo dovrà dunque avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei particolari trattamenti contributivi e previdenziali previsti dalla norma di Legge.

Le parti, quali ulteriori punti di accordo, si danno reciprocamente atto di quanto segue:

9) le azioni di cui ai punti 3.1 e 3.2 vanno a determinare un importo massimo incidente (costo azienda) sul salario accessorio dalla nuova contrattazione aziendale pari ad 1.315.000 euro, a fronte di un impatto riduttivo (rispetto all'esercizio 2017) delle elisioni di cui ai punti 1 e 2 (e di altri istituti nel frattempo non più gravanti sul salario accessorio) pari ad euro 1.570.088, così determinando una riduzione complessiva del costo del salario accessorio derivante dalla nuova contrattazione aziendale, stimata in euro 255.000 (costo azienda).

10) in conseguenza di quanto riportato al punto 9, sarà ricondotto alla sezione "altre voci" del salario accessorio – quella cioè essenzialmente riferita al campo di applicazione di istituti di natura diversa da quelli di cui al fondo e previsti dal CCNL o dai disciplinari – l'importo di 227.000 euro, costo azienda, finalizzato alla erogazione di una indennità di 44 euro lordi mensili (per 14 mensilità) ai lavoratori che, in attuazione delle previsioni del nuovo contratto di servizi e relativi disciplinari, nei comparti scuole e cimiteri, saranno deputati allo svolgimento di mansioni miste, non specificamente previste, nel loro tutt'uno organico, all'interno delle declaratorie del CCNL.

La predetta indennità sarà accordata esclusivamente ai dipendenti titolari di un inquadramento inferiore al 4° livello operai e fino alla data di effettivo svolgimento delle predette mansioni, essendo ad esse funzionalmente connesso.



USBEA



11) in relazione all'applicazione del disciplinare di riferimento per le nuove attività di facchinaggio, sarà accordata, per ogni giornata di intervento, una indennità ex art. 24 del CCNL, che sarà assoggettata, ai fini della sua erogazione mensile, alle stesse dinamiche di certificazione delle attività attualmente svolte dai conduttori di veicoli speciali, quali PLE e BOBCAT.

In ragione della sua natura e delle sue motivazioni, l'elemento retributivo di cui al presente punto 11 sarà anch'esso imputato alla sezione "altre voci" nello schema di classificazione del salario accessorio.

12) i dipendenti interessati dall'attuazione delle azioni di cui ai punti 3.1 e 3.2 saranno tenuti alla scrupolosa osservanza, nel rispetto delle previsioni del CCNL, della pianificazione delle ferie maturate e di quelle accantonate, come definita dalla Società in funzione dello sviluppo delle attività operative. Sul punto viene sancita la inderogabilità degli obblighi di smaltimento, per ragioni di riposo psico-fisico, previsti dal CCNL nel periodo estivo.

13) a valere sugli emolumenti di cui al punto 3.1 del presente accordo, la società, in attuazione di quanto dichiarato in materia di erogazione di ex indennità di lavanderia, nell'ambito dei verbali più volte citati, accantonerà, a titolo cautelativo, l'importo di euro 2 mensili netti sui relativi istituti.

14) Le parti si danno infine atto che, in relazione ai dati visionati ed analizzati nel corso della complessa trattativa, l'attuazione del presente accordo comporta, nel suo complesso, una stima di riduzione di base del salario accessorio 2020, rispetto al dato rilevato nell'esercizio 2017, pari ad euro 17.000 annui (costo azienda), incrementata, per le annualità 2021 e 2022, di circa l'1% per ciascuna annualità, per effetto delle dinamiche di dimensionamento dell'organico dell'azienda.

15) A decorrere dalla data di stipula del presente accordo, la Società darà piena ed affettiva esecuzione alle azioni operative ed organizzative, tese all'attuazione del nuovo contratto di servizi e dei relativi disciplinari tecnici.

Approfondimenti congiunti da compiere relativamente alle problematiche organizzative ed economiche del comparto PIS/PIU

La società, nel corso della trattativa, ha illustrato la nuova organizzazione del comparto PIS/PIU derivante dall'applicazione del nuovo disciplinare, che prevede la stabile separazione funzionale tra le attività svolte presso le municipalità (in turno lunedì-sabato, 7:00-14:00) e quelle a supporto della protezione civile (in turno h24). La società ha altresì illustrato la conseguente proposta di articolazione del sistema premiale di comparto, tesa ad incentivare economicamente il conseguimento del relativo numero di interventi "cd equivalenti" da parte degli addetti ai servizi presso le municipalità. La società ha proposto conseguentemente di destinare a tale misura un budget complessivo a valere sulla sezione altre voci del salario accessorio pari a 93.000 euro, al quale sommare gli ulteriori incentivi di cui alla sezione B del fondo "premierità ed incentivi da contrattazione aziendale".

La controparte sindacale non ha condiviso la predetta proposta, ritenendo, in primo luogo, che debbano essere introdotte modifiche all'organizzazione del servizio, tali da non determinare la rigida separazione delle attività, adottando altresì, ai fini del conseguimento della massima produttività, diversi sistemi organizzativi, quali: la turnazione con riposto a scalare, con l'eventuale ricorso alla reperibilità; la rotazione periodica, su base trimestrale di tutti gli addetti in ambedue le attività; ciò in ragione della medesima qualificazione professionale della quale risultano titolari tutti gli operai addetti al comparto.

Per quanto attiene alle premierità di comparto, la parte sindacale, pur cogliendo in positivo l'avvio del riconoscimento dei premi di cui dell'art. 1.1.5. del disciplinare tecnico di comparto, non ha condiviso l'impostazione aziendale, sia in relazione alla entità complessiva delle risorse messe in campo, sia per quanto attiene all'indirizzo di destinare tali premierità esclusivamente ai lavoratori operanti in turno lunedì-sabato, 7:00-14:00, ritenendo che il sistema debba essere invece esteso a tutti gli addetti al comparto.

USB E.A.

In ogni caso, le parti, verificata la complessità della situazione ed al fine di valorizzare al massimo il positivo clima di confronto, sfociato in un accordo su tutti gli altri punti in discussione, pur restando ferme sulle proprie reciproche posizioni, hanno inteso accordarsi un termine per ulteriori approfondimenti della questione. Hanno pertanto concordato di tenere entro il 31 gennaio 2020, alcune riunioni tecniche volte ad esaminare, in maniera congiunta, la possibile adozione di una condivisa, e meno rigida, modalità attuativa delle previsioni del nuovo disciplinare del comparto PIS/PIU.

Congiuntamente a quanto sopra, saranno affrontate, nell'ambito del complessivo schema delle compatibilità economiche riportate nelle premesse di cui all'accordo, le questioni legate al sistema premiale di comparto PIS/PIU, partendo dalle previsioni del disciplinare e dandosi atto che le decisioni concordate avranno in ogni caso decorrenza a partire dall'1 gennaio 2020.

Del che è accordo.

Il presente Accordo, siglato in bozza, ai sensi delle previsioni della Delibera di G.M. n. 820/2016, sarà trasferito agli uffici comunali preposti all'esercizio della funzione del controllo analogo ed assumerà effettiva vigenza solo all'esito della relativa validazione da parte dei predetti uffici.

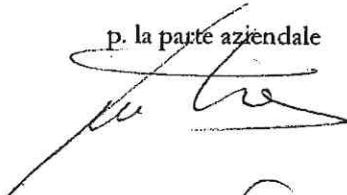
La presente bozza di accordo sarà altresì trasferita ai competenti Assessorati ed alla Direzione Generale del Comune di Napoli, per opportuna conoscenza.

All'esito delle valutazioni formulate dagli uffici del Comune di Napoli in attuazione delle previsioni di cui alla citata Delibera di G.M. n. 820/2016, l'accordo sarà trasferito alla Commissione di Garanzia per gli scioperi nei servizi pubblici essenziali ed alla Prefettura di Napoli, per opportuna conoscenza, in relazione alla risoluzione della procedura di raffreddamento citata in epigrafe.

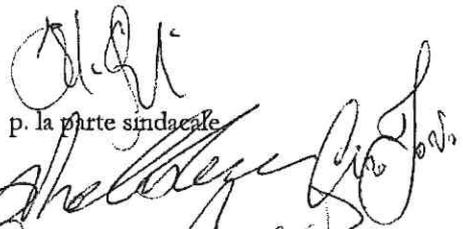
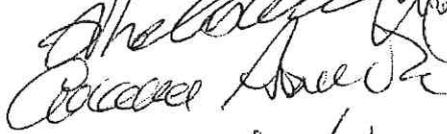
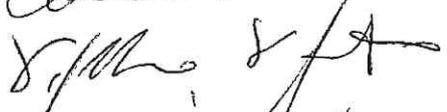
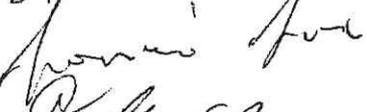
Napoli, 30 dicembre 2019

L.C.S.

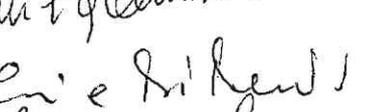
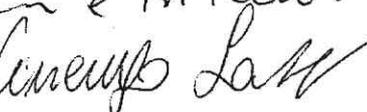
p. la parte aziendale




p. la parte sindacale



S.v. 

APPENDICE

Dichiarazioni conclusive di parte sindacale:

Le OO.SS. ritengono che l'importo del Fondo incentivante e premiale debba poter essere annualmente incrementato, in relazione ai risultati ed in questa direzione opereranno nel corso del confronto con la società, nell'ambito del monitoraggio sui risultati annuali;

le OO.SS. con riferimento alle premialità del comparto PIS/PIU, legate ai disciplinari, tra l'altro, ritengono che tale sistema dovrebbe trovare analogia applicazione in tutti gli altri disciplinari di comparto: ciò al fine di rendere uniformi le politiche premiali.

Le organizzazioni richiamano la società al rispetto degli accordi già definiti in relazione al riconoscimento degli arretrati della indennità di lavaggio degli indumenti, riferiti alle annualità 2018 e 2019.

Per quanto attiene all'accordo di cui al punto 10, le OO.SS. ritengono che l'inquadramento di riferimento degli addetti alle mansioni miste debba essere il 4° livello operai.

Esaurita positivamente la trattativa di cui al presente verbale di accordo, e richiamando tutto il lungo percorso di confronto, le OO.SS. ritengono, infine, che vada immediatamente attivato un'ulteriore fase di confronto, finalizzata ad affrontare le problematiche che non hanno ancora trovato definizione, tra le quali il riconoscimento del profilo impiegatizio di talune attività di custodia, il superiore inquadramento professionale per gli operatori OSA e la ricostruzione di un unico modello retributivo per il personale impiegatizio, in ordine al principio della eguaglianza retributiva a parità di mansioni.

Dichiarazioni conclusive di parte aziendale.

In relazione all'andamento del costo del salario accessorio nel triennio di riferimento ed alla relativa dotazione del fondo, la società ribadisce il principio dell'obbligo del rispetto dei limiti di contenimento dei costi, entro gli importi di cui alla stessa voce rilevata nell'anno 2017.

Sul punto del riconoscimento degli arretrati della ex indennità di lavaggio indumenti, la Società ritiene che, in considerazione dei contenuti dei precedenti verbali di riunione, la questione possa essere approfondita nell'ambito del tavolo di confronto previsto per il comparto PIS/PIU, nei tempi sopra stabiliti.

Sul punto dell'inquadramento degli addetti alle mansioni miste, la società, ribadendo che agli addetti a tali mansioni (che non ne siano già in possesso) sarà accordato, all'atto dell'assegnazione, il 3° livello operai e richiamandosi al punto di accordo sopra siglato, ritiene che la vicenda vada ricondotta al più generale tema del monitoraggio degli inquadramenti, di cui ai precedenti verbali richiamati in premessa. In ogni caso la discussione di merito non potrà avere avvio prima della completa attuazione degli accordi in materia di inquadramento, sottoscritti nel mese di dicembre 2017, che proseguirà con le tempistiche previste a partire da gennaio 2020.

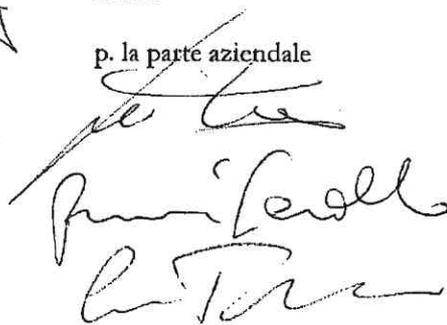
La società, in ogni caso, concluso l'iter attuativo del presente accordo, inviterà le OO.SS. al confronto su tutti i temi residuali affrontati nel corso della lunga trattativa e che, al momento, necessitano di ulteriori approfondimenti.

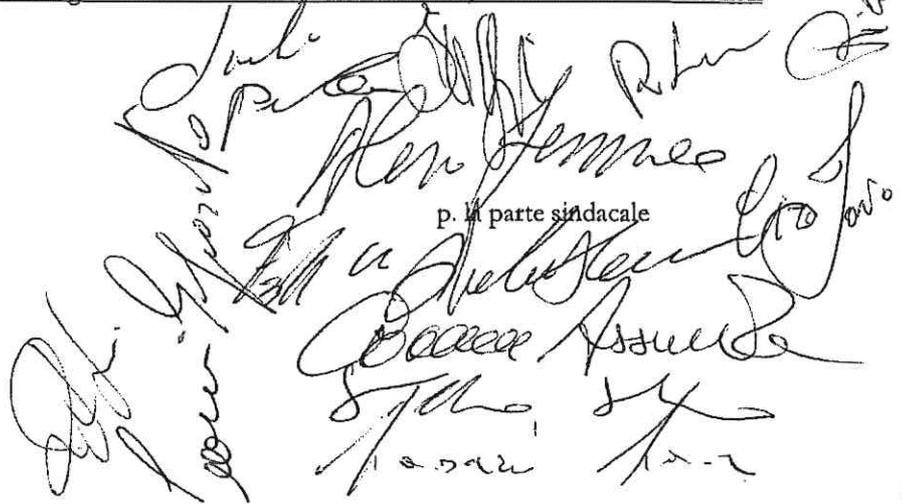
Napoli, 30 dicembre 2019

L.C.S.

p. la parte aziendale

p. la parte sindacale

2.v. Emma De Gennaro




Luigi Ciarra e Paolo S. in O.S.S. Vincenzo
Piero Marone