

Verbale di incontro

Alle ore 11:00 si costituisce il tavolo convocato per la giornata odierna 17 dicembre 2025.

Sono pertanto costituite le parti:

Azienda:	Direttrice Generale	Ing. Francesca Maciocia
	Q.D. Amm./Fin/CG/RU	Arch. Claudia Tomasino
O.S. FISASCAT-CISL:	Segreteria Provinciale	Sig. Pietro Contemi
	RSA	- Mauriello N.- Albano F. -Castellano G.
Segretario verbalizzante	Claudia Donadio	

Odg: Riorganizzazione delle attività presso asili nido e scuole comunali.

La società avvia la discussione, annunciando l'approvazione dello schema di contratto quinquennale, pubblicato oggi con delibera di GC n. 633 del 15/12/2025

La FISASCAT CISL, in persona del Sig. Contemi prende la parola per dichiarare quanto segue:

Ci sentiamo preliminarmente in dovere di sottolineare che la FISASCAT CISL è un soggetto firmatario del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

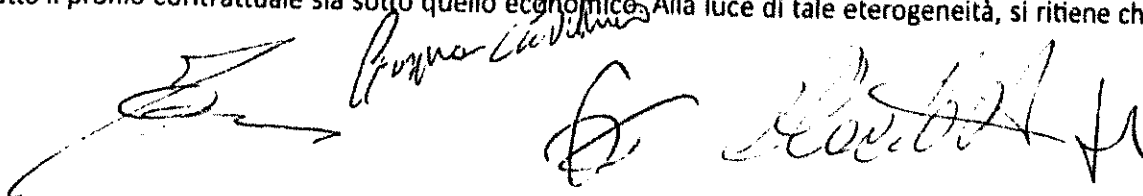
Va evidenziato che, se i sindacati firmatari del C.C.N.L. sono distribuiti su tavoli diversi, ma tutti fanno parte di un unico processo negoziale, un accordo non è pienamente valido finché non viene ratificato o armonizzato con gli altri soggetti titolari del C.C.N.L. di categoria.

La condotta assunta dall'azienda, che ha inteso firmare con una sola parte senza che fosse esaurita la procedura di contrattazione, ha inficiato tutto il processo negoziale; ciò impedisce alla FISASCAT CISL di sottoscrivere, in questa fase, un accordo determinato da un processo che ci ha impedito di esercitare oggettivamente le nostre prerogative in termini di rappresentanza.

Si impone quindi, da parte dell'azienda, l'assunzione di atti concludenti volti a sanare le predette anomalie procedurali, rendendo così praticabile una nostra eventuale adesione all'accordo. Tali atti si sostanziano nel cambiamento di alcuni punti dell'accordo e nel chiarimento di alcune clausole che appaiono poco comprensibili.

Nel merito esprimiamo le seguenti considerazioni: la FISASCAT CISL evidenzia che il verbale di incontro sottoscritto dalle altre O.O.S.S., pur risultando molto favorevole sotto il profilo economico, presenta elementi che lasciano spazio all'instaurazione di eventuali vertenze presso i tribunali competenti, simili a quelle che hanno visto, in passato, la società soccombere, con esborsi economici maggiori anche per il pagamento dei legali.

Si sottolinea inoltre che la platea dei lavoratori interessati al mansionario unico risulta eterogenea sia sotto il profilo contrattuale sia sotto quello economico. Alla luce di tale eterogeneità, si ritiene che il



verbale dovrebbe essere articolato e dettagliato, al fine di garantire una corretta ed equa applicazione nei confronti di tutti i lavoratori coinvolti.

I lavoratori devono essere adeguatamente informati e messi nelle condizioni di comprendere pienamente il contenuto, il merito e le implicazioni dell'accordo oggetto del verbale siglato precedentemente, al fine di una consapevole valutazione dello stesso.

Come detto, si rende necessario che la parte aziendale fornisca una serie di chiarimenti

Innanzitutto, chiediamo che ci venga fornito il quadro dei costi dell'accordo in relazione al costo azienda, al fine di valutarne l'effettiva sostenibilità.

Inoltre, poiché il percorso avviato impatta sulle politiche retributive dell'intera azienda, in quanto rappresenta un considerevole incremento retributivo per una parte del personale, chiediamo alla società di palesare quali interventi retributivi intenda assumere nei confronti degli altri operai, impiegati e quadri della società, per assicurare la necessaria equità retributiva.

Esprimiamo fortissimi dubbi circa la legittimità e la sostenibilità del punto dell'accordo che tratta delle conciliazioni.

Chiediamo di chiarire se i diritti garantiti ai lavoratori siano subordinati alla sottoscrizione di atti conciliativi. Qualora così fosse, palesiamo sin da ora il nostro più totale disaccordo. Nel contempo chiediamo preventivamente e formalmente le copie degli atti conciliativi che i lavoratori andranno a sottoscrivere per la valutazione nel merito degli stessi.

Questo *modus operandi*, purtroppo non nuovo, ha già determinato rilevanti profili vertenziali che hanno presentato all'azienda un conto salatissimo, non solo in termini economici ma anche di complessiva tenuta del rapporto con i lavoratori. Si tratterebbe, peraltro, di conciliazioni che andrebbero ad agire su posizioni che sono già state oggetto di un "giudicato" sfavorevole alla Napoli Servizi, dando così luogo a situazioni davvero paradossali.

Al fine di garantire trasparenza, equità di trattamento e piena tutela dei lavoratori coinvolti, poniamo i seguenti quesiti, ritenuti fondamentali prima di far procedere a qualsiasi valutazione o sottoscrizione ai lavoratori da noi rappresentati.

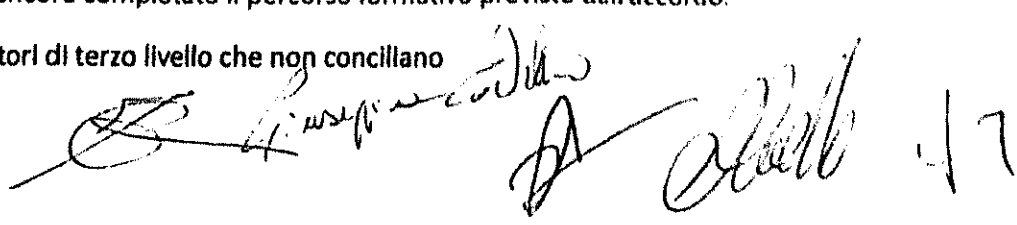
1. Sottoscrizione della conciliazione

Si chiede di chiarire se la conciliazione debba essere sottoscritta obbligatoriamente da tutti i lavoratori interessati, indipendentemente dal livello di inquadramento, oppure se siano previste differenziazioni per livello o mansione.

2. Corresponsione dell'indennità

Si richiede se tale riconoscimento avverrà, da subito, anche nei confronti dei lavoratori che non abbiano ancora completato il percorso formativo previsto dall'accordo.

3. Lavoratori di terzo livello che non concillano

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'P. Ruffino'. To its right is another signature, possibly 'A. ...'. Further right, there are initials 'AL' and a large '47'.

Si domanda quali conseguenze siano previste per i lavoratori inquadrati al terzo livello che decidessero di non aderire alla conciliazione, sia sotto il profilo economico sia sotto il profilo giuridico e professionale.

4. Lavoratori con giudizi favorevoli.

Si chiede di specificare se i lavoratori che abbiano già ottenuto sentenze o giudizi favorevoli siano comunque tenuti a sottoscrivere la conciliazione proposta, oppure se possano legittimamente mantenere gli effetti delle decisioni giudiziarie già conseguite.

La FISASCAT CISL ritiene che il chiarimento puntuale dei suddetti aspetti sia condizione imprescindibile per una valutazione consapevole della proposta e per la tutela dei diritti di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori interessati.

Per quanto concerne l'impegno della società a sottoscrivere una polizza assicurativa in favore dei dipendenti, la scrivente chiede di conoscere la copertura dei rischi cui essa è rivolta, anche al fine di valutarne l'opportunità di estenderla a tutto il personale.

Per quanto riguarda la necessità della società di ridistribuire il personale secondo la dimensione dei plessi e il numero dei bambini, chiediamo quali siano le dimensioni dei plessi e il numero dei bambini da prendere in esame.

In riferimento alla possibilità di traslare il personale proveniente da altre linee di produzione al comparto scuola, chiediamo che ciò avvenga anche in senso opposto, garantendo questa possibilità anche al personale scolastico che voglia uscire dal comparto scuola, avviando apposite procedure di mobilità.

Per quanto riguarda la richiesta di utilizzare il personale, quando le attività didattiche sono assenti, in progetti extra-didattici patrocinati dal Comune di Napoli, evidenziamo che il personale scolastico non ha competenze per svolgere progetti extra didattici. Infatti, il mansionario proposto e la formazione dichiarata non prevedono tali attività e competenze.

Nel merito, siamo disponibili ad avviare una trattativa sindacale affinché il personale che verrà utilizzato per attività extra scolastiche possa ricevere elementi economici aggiuntivi e formazione adeguata. Tali attività devono essere svolte da personale specifico.

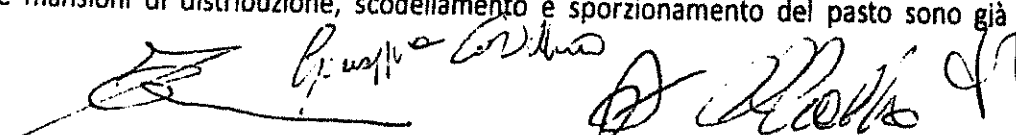
Pertanto, chiediamo in che modo la società intenda superare la problematica esposta.

La FISASCAT CISL, dopo un'attenta lettura del mansionario proposto, formula le seguenti richieste:

Punto 2.2: eliminazione delle mansioni di consumo dei pasti, sonno, pulizie e igiene personale dei bambini, poiché già previste nel mansionario degli educatori approvato con delibera del 29/01/2025 n. 23, recante il regolamento per la gestione dei servizi educativi 0-6 anni del Comune di Napoli.

Punto 3: applicazione solo ed esclusivamente dopo la formazione di tutto il personale.

Punto 4, lettera B: eliminazione integrale, in quanto le gare della refezione bandite dal Comune di Napoli prevedono che tali mansioni siano svolte dal personale delle società aggiudicatrici dell'appalto di refezione. Le mansioni di distribuzione, scodellamento e sporzionamento del pasto sono già



previste nel mansionario del personale refezionista e non devono essere sovrapposte. Per il supporto ai bambini non completamente autonomi, la mansione risulta sovrapposta a quella delle educatrici, diversamente, previa formazione, resta esclusivamente la somministrazione del pasto ai bambini con disabilità.

Punto 4, lettera C: eliminazione del periodo compreso tra le parole "nella cura dell'igiene personale aiutando i bambini ad acquisire..." e "...attività connesse".

Punto 5, lettera A: eliminazione delle mansioni di consumo dei pasti e sonno nei nidi di infanzia.

In conclusione, auspichiamo che la società, recuperando il dovuto senso di responsabilità, accetti le modifiche da noi proposte, che determinano le condizioni indispensabili per la firma dell'accordo.

In questo contesto, la FISASCAT CISL, come sempre, non farà mancare il proprio contributo alla crescita della società, nell'esclusivo interesse delle lavoratrici e dei lavoratori.

La Società riscontra per singoli punti:

1. Sottoscrizione della conciliazione

La società proporrà alle organizzazioni sindacali lo schema di conciliazione da proporre a tutti i lavoratori interessati, indipendentemente dal livello di inquadramento.

2. Corresponsione dell'indennità

Il riconoscimento verrà riconosciuto per step in funzione del percorso di formazione nei confronti dei lavoratori, che sarà "on the job" articolato nell'ambito di un piano formativo che le OO.SS. saranno chiamate ad approvare nei prossimi giorni.

3. Lavoratori che non conciliano

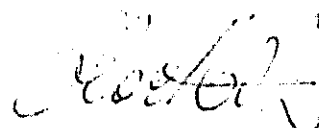
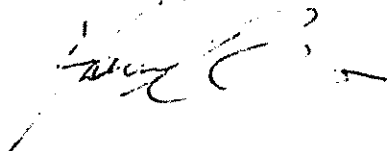
I lavoratori III e IV livello che decidessero di non aderire alla conciliazione non potranno assolvere al "mansionario unico" e pertanto si troveranno spazi lavorativi compatibili al livello contrattuale di inquadramento in essere.

4. Lavoratori con giudizi favorevoli

Il contenuto della conciliazione, che riguarderà prevalentemente l'accettazione del mansionario unico, sarà calibrato in funzione dei giudizi in corso, approfondendo le diverse e specifiche tematiche di rivendicazione giudiziale.

Per quanto concerne la polizza assicurativa, la Società specifica che la stessa è stata concessa solo ed esclusivamente per l'imboccamento dei bambini con disabilità (mansione prevista nel mansionario unico), a tutela delle lavoratrici e dei lavoratori che dovranno garantire la prestazione, seppur non riconducibile alla loro piena responsabilità perché non specialistica, a favore dei bambini piccoli e con disabilità.

Per quanto riguarda la dimensione dei plessi scolastici ed il numero dei bambini, la Società fornirà quanto richiesto entro questa settimana.



In riferimento alla messa a disposizione del personale proveniente da altre linee di produzione si conferma che, compatibilmente al fabbisogno ed ai livelli di inquadramento, nulla osta a prevedere la stessa operazione ai dipendenti che vorranno uscire dal comparto scuole.

Per quanto riguarda i progetti extra didattici, si specifica che si intendono eventuali attività ad affidarsi alla Napoli Servizi da parte del Comune di Napoli, da svolgere negli stessi plessi scolastici e nei periodi di pausa del calendario scolastico (ad esempio: mese di luglio). Si specifica che devono intendersi attività compatibili con quanto previsto dal mansionario unico.

Per quanto riguarda le richieste di modifica di alcuni punti del mansionario unico, la DG preliminarmente specifica quanto segue:

Negli ultimi tre mesi la società ha lavorato a stretto contatto con gli uffici comunali come riportato nei vari tavoli sindacali per il rinnovo del contratto di servizio, avvenuto con successo e con durata quinquennale. In questo periodo sono state verificate tutte le possibili implicazioni, sovrapposizioni, esposizioni che i servizi affidati comportano alla Società. Nel caso specifico del comparto scuola si è analizzata con particolare attenzione, tutto quanto proposto dal Comune di Napoli con particolare riferimento al regolamento approvato con delibera di G.C. del 29 gennaio 2025. La logica che accompagna il mansionario unico richiesto dal comune è caratterizzata dalla netta distinzione tra le mansioni affidate al personale educativo e le mansioni affidate al supporto materiale. Quest'ultimo affidato alla Napoli Servizi. Resta inteso che la piena attuazione del mansionario, preliminarmente studiato dai legali individuati dalla Società su materie giuslavoristiche, richiederà il piano formativo sopra indicato.

Ad ogni buon conto la Società farà un ulteriore approfondimento sui punti del mansionario unico e ne darà riscontro in tempi brevi.

Non essendoci altro la discussione termina alle ore 13,20.

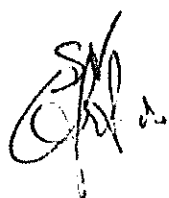
Del che è verbale.

Letto confermato e sottoscritto.

Napoli, 17 dicembre 2025

Per La Società


Claudio Ferraro



per la Fisascat Cisl
