

NAPOLI SERVIZI S.P.A.

e

CGIL-FILCAMS – CISL FISASCAT – UIL TRASPORTI

FIADEL - SLL



BOZZA DI ACCORDO SINDACALE

***REVISIONE DEL MODELLO RETRIBUITIVO AZIENDALE ED INTRODUZIONE DI
ELEMENTI DELLA RETRIBUZIONE CONNESSI AL CONSEGUIMENTO DI
RISULTATI***

Sottoscritto in data 15 luglio 2014

Periodo di validità : 15 luglio 2014 - 14 luglio 2017

Il presente Accordo reca in allegato:

- A) Accordo sul premio di produttività aziendale
- B) Tabella di sintesi dell'impatto sulle retribuzioni

Verbale di Accordo

In data 15 luglio 2014 si sono riuniti presso la sede direzionale della Napoli Servizi S.p.A.

La Napoli Servizi S.p.A. rappresentata dal:

- Presidente del CDA Dott. Domenico Allocca
- Responsabile del Settore Risorse Umane: Dott. Rosario Tarallo

E

- La CGIL FILCAMS rappresentata da: Giovanni Nughes, R. Andreozzi, A. Cacace, G. Vittorio
- La CISL FISASCAT rappresentata da: Pietro Contemi, A. Fariello, F. Riccio, L. D'Alterio
- La UIL Trasporti rappresentata da: Fabio Gigli, Giosuè Maggio, G. Palmieri, C. Esposito, S. Belardo
- La FIADEL rappresentata da: Ciro Iorio, G. Chiarolanza, G. Nappi
- La SLL rappresentata da: Mario Cirella, Pasquale Visconti, R. Severino, C. Gargano

Premesso:

che gli accordi sindacali aziendali sono scaduti alla data del 31 dicembre 2013;

che le parti hanno manifestato la volontà di addivenire ad un loro rinnovo, nel rispetto delle previsioni della delibera di Giunta Municipale n. 149/2014 e degli indirizzi impartiti dall'azionista della Napoli Servizi, in base ai principi che regolano l'esercizio del controllo analogo;

che in data 13 gennaio 2014 sono state avviate le trattative finalizzate a quanto sopra;

che nell'ambito della lunga ed ampia discussione tenutasi l'azienda ha palesato la volontà di addivenire ad una complessiva revisione del modello retributivo dei dipendenti, che dovrà risultare sempre più orientato alla produttività del lavoro, nonché fondato su istituti pienamente aderenti alle previsioni del CCNL applicato in azienda, anche in relazione alla struttura della contrattazione;

che le Organizzazioni sindacali hanno condiviso tale impostazione ma hanno ribadito che la stessa debba fondarsi sulla tutela dei livelli retributivi conseguiti, anche alla luce dei notevoli tagli intervenuti negli ultimi anni sul salario accessorio; tanto per volontà dell'azienda, quanto per adesione a previsioni normative nazionali che hanno imposto principi di contenimento della spesa pubblica.

Considerato:

che l'azienda ha fornito, nel corso delle precedenti riunioni, la più ampia informazione circa le varie voci di costo dei singoli elementi che compongono l'attuale struttura retributiva dei dipendenti, nonché dei dati previsionali di budget aziendale riferiti all'anno 2014, contemperati con gli obiettivi gestionali assegnati dall'azionista;

che le Organizzazioni sindacali hanno consegnato all'azienda, nell'ambito del confronto, una piattaforma di misure da adottarsi, fondata su tre elementi fondamentali, e cioè: rivalutazione del ticket mensa, incremento del valore delle indennità di comparto ed istituzione di una Banca Ore;

che, allo stesso tempo, le organizzazioni Sindacali hanno ritenuto assolutamente non praticabile la pretesa riduzione del 30% del salario accessorio - indicata quale indirizzo generale per tutte le società partecipate del Comune di Napoli dalla delibera 149/2014 - atteso che tale elemento della retribuzione ha già subito, negli anni dal 2010 al 2013, una riduzione di analogo tenore; il tutto a fronte di un intervenuto notevole ampliamento delle attività aziendali, che dovrebbe al contrario indurre a considerare forme di incremento delle retribuzioni;

che l'azienda ha parzialmente condiviso la succitata impostazione, la quale è stata tra l'altro oggetto di un corposo e positivo confronto con l'azionista e con le stesse Organizzazioni Sindacali

Tutto ciò premesso e considerato, dopo lunga ed ampia discussione fondata sulle riunioni tenutesi in data 13 gennaio 2014, 28 marzo 2014, 8 aprile 2014, 19 giugno 2014, 2 luglio 2014, 9 luglio 2014, 11 luglio 2014, 14 luglio 2014 e 15 luglio 2014.

LE PARTI hanno stipulato il seguente Accordo Sindacale:

- a) A decorrere dal 1 luglio 2014 le indennità di comparto identificate con i codici busta paga 1902-1914-1923-1930-1944-1954-1960-1972 e 1990 sono abolite.
- b) A decorrere dalla stessa data è introdotto un premio variabile di risultato il cui valore, per l'anno 2014, va fissato nel 20,2% dell'incremento di Valore della Produzione Operativa, rilevato al 31.12.2014 rispetto allo stesso valore rilevato al 31.12.2013. Quanto sopra fino al valore della produzione 2014 atteso in budget e pari ad Euro 55.899.000 Alla predetta percentuale se ne assocerà una aggiuntiva che risulterà pari al 6% dell'eventuale incremento del succitato valore fino all'importo massimo di 1.000.000 di Euro. Tale valore della Produzione va inteso al netto delle variazioni di organico e delle eventuali acquisizioni di ramo di azienda che dovessero essere disposte dall'azionista nel periodo di vigenza dell'Accordo. Per gli anni successivi al 2014, per tutto il periodo di vigenza del presente accordo, le parti monitoreranno annualmente le condizioni produttive e reddituali connesse ai contenuti dell'accordo, attuando ogni eventuale variazione che dovesse rendersi necessaria; il tutto comunque in coerenza con lo spirito e gli scopi del presente Accordo che fissano al valore della Produzione 2013 la base per la valutazione degli incrementi produttivi.
Le modalità di quantificazione e di erogazione del premio, i parametri produttivi di riferimento, la disciplina delle annualità successive, sono riportate nell'apposito ACCORDO, **allegato A al presente Documento**, di cui forma parte integrante. Le premialità di cui al presente punto saranno destinate esclusivamente ai Dipendenti inquadrati nella categoria OPERAIO e al III, IV, V, VI e VII livello della categoria IMPIEGATO
- c) Viene confermata la natura non assorbibile dei superminimi erogati in virtù e per effetto di accordi sindacali. A partire dalla stessa data tale istituto andrà sempre riconosciuto come erogato ai sensi degli artt. 18 e 22 del CCNL

- d) Sono confermate nella loro vigenza e nel loro valore nominale le indennità aziendali attualmente riconosciute e sinteticamente identificate con i seguenti codici in busta paga: 0021 (sostituzioni temporanee), 0094 (reperibilità notturna), 1000 (lavanderia), 1003 (magazzino centrale), 1011(dormitori), 1015 (obitori), 1006(sportello paghe). Tali indennità assumeranno la qualifica di indennità di disagio riconosciuti ai sensi dell'art. 24 del CCNL
- e) In adesione alla proposta delle OO.SS. le parti si impegnano ad istituire, con decorrenza 1 gennaio 2015, la Banca Ore aziendale, i cui meccanismi di alimentazione e fruizione saranno regolamentati con successivi accordi integrativi da stipularsi entro la data di entrata in vigore.

4

In stretta connessione con i punti a,b,c,d,e - oggetto di accordo formale - la società formula e chiede di riportare nel testo dell'accordo la seguente DICHIARAZIONE DI INTENTI

A decorrere dal 1 luglio 2014, inoltre, la società comunica di essere intenzionata a pianificare, in ordine a previsioni contrattuali e di Legge, una serie di modifiche alla struttura aziendale ed alla struttura retributiva dei dipendenti; modifiche da portare a compimento entro l'anno 2014 e tese a strutturare più razionalmente i livelli dirigenziali e direttivi aziendali ed a delineare per tali funzioni, nel rispetto delle previsioni di legge, una struttura retributiva in linea generale connessa a risultati ed obiettivi ed in linea individuale commisurata ai livelli di responsabilità connessi alle funzioni svolte. Un ulteriore obiettivo legato a queste azioni è quello di addivenire ad una sostanziale riduzione degli assegni ad personam, mediante il loro assorbimento nella più elevata retribuzione base derivante dagli inquadramenti superiori e/o mediante la loro sostituzione, concordata laddove necessario, con specifiche indennità di funzione.

In dettaglio la società si propone di:

1. Promuovere un ampliamento del Settore dirigenziale mediante la nomina di 3 nuovi Dirigenti. Si ipotizza pertanto la istituzione della Direzione Risorse Umane, della Direzione Operativa e della Direzione Servizi Gestione Patrimonio.

Alle succitate nuove Direzioni saranno designati, a sostanziale parità di retribuzione, i tre attuali Quadri Responsabili dei Settori elevati a rango di Direzione, e cioè: Risorse Umane e Organizzazione, Produzione Servizi di Facility management e Produzione Servizi Gestione Patrimonio. Tali Quadri risultano dotati di adeguato ed attestato livello di esperienza, competenza e professionalità. La succitata decisione verrà sostanzialmente assunta a titolo di presa d'atto della retribuzione, delle mansioni, dei compiti e delle responsabilità attualmente in capo ai succitati Quadri, che di fatto già configurano ampiamente lo svolgimento di funzioni dirigenziali.

La sostanziale invarianza della retribuzione comporterà -- per effetto di quanto al punto C e in virtù dell'incremento della retribuzione base - la conseguente riduzione del Superminimo mensile attualmente riconosciuto ai tre Quadri che saranno designati alla nuova qualifica.

2. Contemporaneamente all'assunzione delle decisioni di cui al punto 1, la società si propone di qualificare gli attuali Quadri aziendali (eccetto quelli che saranno designati ai Settori elevati a rango dirigenziale in ossequio a quanto stabilito al punto 1) come Quadri "Responsabili di Settore" e di ridefinire la loro nuova struttura retributiva in linea di massima come segue:

- ✓ Retribuzione base;
- ✓ Superminimo individuale "assorbibile" pari al 70% del Superminimo mensile riconosciuto alla data 30.06.2014;
- ✓ Indennità di funzione mensile pari al 10% del Superminimo mensile riconosciuto alla data del 30.06.2014

- ✓ Premio di risultato annuale pari al 10% del Superminimo complessivamente riconosciuto nell'anno 2013.
3. Successivamente, con tempistica da stabilire, sarà progressivamente ampliato l'organico dei Quadri aziendali, mediante la istituzione della nuova figura di Quadro "Responsabile di U.O.", a cui saranno designati, a parità di retribuzione e con modalità da definire, dipendenti che risultano inquadrati al VII livello della categoria IMPIEGATI.

I nuovi Quadri saranno scelti, mediante procedure selettive interne (ad eccezione dei casi di acclarata specializzazione professionale specifica, in riferimento ai fabbisogni derivanti dall'istituzione delle nuove direzioni di cui al punto 1). Ciò avverrà in ordine a criteri di esperienza e specializzazione professionale, oltre che in base alla scolarizzazione (minimo diploma di scuola secondaria superiore) e alle competenze maturate nella loro attività di Responsabili di U.O. o di specialisti di Settore. L'innvarianza della retribuzione comporterà – per effetto di quanto al punto c e dell'incremento della retribuzione base - la conseguente riduzione del Superminimo attualmente riconosciuto ai settimi livelli che saranno designati alla nuova qualifica. I succitati passaggi avverranno comunque in ordine ad esigenze organizzative aziendali che saranno oggetto, ai sensi del CCNL, di consultazione sindacale.

Le scelte di cui ai punti 1 e 3 consentiranno all'azienda di dotarsi di una struttura direttiva maggiormente funzionale al considerevole ampliamento delle attività aziendali ed alla loro relativa maggiore complessità.

4. Per quanto attiene alle premialità dei Quadri e degli impiegati (esclusi dalle premialità di cui al punto B) esse saranno imputate ad un apposito Fondo annuale ed erogate, con criteri da individuare successivamente, in base ad un Piano annuale di obiettivi fissato entro il 31 marzo di ciascuna annualità e redatto, in linea di massima, in base allo schema tipo Allegato A al presente Documento di cui forma parte integrante. Per l'anno 2014 la società si propone di alimentare tale fondo con risorse pari a 50.000 Euro e di assicurare agli impiegati inquadrati al 7° livello una premialità individuale non inferiore a 250 euro lordi. Su questo versante la società convocherà le OO.SS entro il mese di settembre 2014 onde dare sostanza alle previsioni di cui al presente punto. In questo ambito l'azienda non riconoscerà premialità se non in base ad Accordi con le OO.SS.

La società inoltre - al fine di fornire riscontro ad una serie di sollecitazioni più volte pervenute da parte delle OO.SS nel corso della trattativa, sebbene riferite a questioni non strettamente attinenti alla stessa - si propone altresì:

5. di valutare la introduzione di eventuali ulteriori indennità di disagio per mansioni svolte dai dipendenti in considerazione del fatto che, alcune di tali indennità precedentemente già esistenti, furono assorbite nell'ambito delle indennità di comparto all'atto della istituzione di queste ultime. Tali valutazioni saranno dettatamente svolte di concerto con le OO.SS entro il 31 dicembre 2014 e dovranno essere oggetto di un eventuale accordo integrativo. I succitati nuovi istituti, in ogni caso, dovranno prevedere costi compatibili con il budget aziendale e non potranno comunque eccedere il 20% degli importi riportati alla voce "indennità di funzione livelli apicali o altre indennità di disagio" della tabella che segue denominata "elementi del salario accessorio".
6. In materia di attuazione delle previsioni della L. 135/2012 (cd. spending review) la società, nel ribadire la necessità di procedere al recupero delle somme di conguaglio individualmente comunicate ai dipendenti, si dichiara disponibile a compensare tali somme mediante due misure: scomputo delle stesse dall'istituto ROL non goduto per annualità pregresse fino ad integrale compensazione e, laddove tale misura non dovesse essere sufficiente, mediante un piano triennale di prestazioni lavorative aggiuntive (redatto nel rispetto delle previsioni contrattuali e di legge ed atto a soddisfare esigenze operative aziendali,) fino a compensazione degli importi. Sarà accordata ai lavoratori la facoltà di scegliere su quale delle due succitate misure far valere il conguaglio.

A partire dal 1 luglio 2014 la società, prendendo atto dell'intervenuta abrogazione della norma, provvederà al ripristino degli istituti contrattuali bloccati con la Disposizione Dirigenziale n. 61/2014

7. La società inoltre, sempre in materia di struttura retributiva delle funzioni apicali e delle figure specializzate, si propone di valutare la possibilità di affidare a propri dipendenti, che risultino dotati delle adeguate specializzazioni e qualificazioni professionali, incarichi professionali di natura tecnica connessi alla gestione del patrimonio immobiliare del Comune di Napoli; incarichi da remunerarsi, anche in misura aggiuntiva alla retribuzione, in base alle previsioni contrattuali e di Legge. Analogo discorso per quanto attiene alla partecipazione alle Commissioni di gara riferite a procedure di Appalto. Su ambedue questi aspetti la società è orientata ad adottare apposite Regolamentazioni.

Le organizzazioni sindacali prendono atto di tutti i punti della dichiarazione di intenti formulata dalla società e formulano a loro volta la seguente DICHIARAZIONE:

nel corso dell'anno 2014 dovrà essere valutata, sempre in ordine a criteri di produttività, la introduzione di meccanismi tesi a ristorare elementi di disagio lavorativo insiti nella attività dei lavoratori dei comparti PIS e Igiene Urbana, ciò soprattutto in ordine alle più gravose mansioni via via attribuite ai succitati dipendenti. Analoga valutazione andrà formulata in ordine ad ipotesi di avanzamento professionale dei dipendenti dei succitati comparti in virtù della maggiore complessità tecnica delle mansioni svolte.

La società si impegna a valutare di concerto con le OO.SS, nei tempi indicati, le predette situazioni. Il tutto dovrà avvenire comunque in un regime di sostenibilità con gli equilibri di bilancio e nel rispetto dei limiti di costo del lavoro e di salario accessorio imposti dall'azionista e dalla Legge. A tali eventuali azioni, saranno destinate, laddove ciò fosse possibile a partire dall'anno 2015, parte delle risorse derivanti dai benefici di decontribuzione del premio di cui al presente accordo.

In relazione a tutti i punti sopra citati le parti si danno atto che tutti gli importi indicati nel presente accordo, ivi compresi quelli riportati negli Allegati, sono da ritenersi quantificati quali "costo all'azienda".

Per quanto attiene alle indennità di cui al punto d), le parti si danno atto che resta immutato il principio della fruizione dei predetti istituti in relazione alle ore effettivamente lavorate, restando quindi in vigore tutti gli attuali meccanismi di erogazione, anche per quanto attiene al connesso beneficio del ticket mensa giornaliero.

In virtù di quanto sopra si riportano, sinteticamente, nella tabella che segue, i dati di impatto del presente accordo sul salario accessorio in rapporto all'anno precedente

Elementi del salario accessorio:

Istituto	2013	Previsione 2014	Differenze
Indennità e maggiorazioni CCNL	2.458.414.	2.458.414.	0
Indennità di comparto	613.014	385.636	-227.378
Indennità integrative (Una Tantum)	525.672	0	-525.672
Indennità di reddito	246.898	0	-246.898
Premio di produttività punto b	0	560.000 (ipotesi)	+560.000 (arrotondamento)
Premio risultato livelli apicali	0	50.000 (ipotesi dichiarazione intenti))	+50.000
Indennità di funzione livelli apicali o altre indennità di disagio	0	76.000 (ipotesi dichiarazione intenti)	+76.000
TOTALI	3.843.998	3.530.050	-313.948

Si riporta altresì, nella tabella che segue, l'evoluzione storica dei principali dati gestionali aziendali ai fini della verifica del rispetto degli indirizzi gestionali impartiti dall'azionista all'azienda.

Evoluzione storica dati (inclusa revisione del budget 2014)

Elemento	Anno 2010	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Anno 2014 (previsione)
Costo del lavoro	44.734.000	44.179.691	43.099.000	42.847.134	42.700.000*
Salario accessorio	5.355.000	5.305.301	4.076.356	3.843.998	3.530.050
N. medio dipendenti	1504	1482	1456	1431	1408
Fatturato	53.075.000	43.233.254	49.269.837	53.430.924	55.899.000

*dato subordinato alla completa attuazione delle misure di cui al presente accordo

Il presente Accordo riporta, quale Allegato B, una tabella di simulazione del suo impatto retributivo su tutte le categorie di dipendenti interessati alla sua applicazione

Le parti si danno atto che i dati economici di cui alle succitate tabelle, nonché quelli di performance riportati nell' Allegato A al presente Accordo costituiscono il Piano annuale degli Standards e degli Obiettivi 2014 che si ritiene, pertanto, formalmente condiviso dalle parti in ogni suo contenuto

Come si evince dai dati riportati in questa ultima tabella, la stipula del presente Accordo, con l'adozione del nuovo modello retributivo, sancirà che il salario accessorio aziendale, al netto delle riduzioni di personale, ha subito nel triennio 2010-2013 una riduzione di circa il 30%.

Il presente Accordo - **che ha validità dal 15 luglio 2014 al 14 luglio 2017, data alla quale cesserà i suoi effetti** - sarà sottoposto, ai sensi delle previsioni della delibera di G.M. n. 149/2014, alla formale presa d'atto dell'azionista, in ordine ai principi che disciplinano l'esercizio del controllo analogo. Pertanto, gli accordi con esso assunti acquisiranno vigenza impegnativa per l'azienda solo a seguito della succitata formale presa d'atto, alla quale si dovrà associare quella del CDA della società.

Le OO.SS, su questo versante, dichiarano impegnative le proprie firme a patto che la succitata presa d'atto avvenga per l'intero accordo nel suo complesso e per tutti i punti come sopra sottoscritti; ciò in considerazione dell'imprescindibile nesso funzionale che associa tutti gli elementi di quanto sopra concordato, oltre che per la ovvia esigenza di fornire razionalità al modello retributivo aziendale in coerenza con la struttura organizzativa. *Le OO.SS dichiarano che tale accordo è definitivamente validato e conclusione delle consultazioni sindacali Libera.*
In relazione a quanto sopra, l'azienda provvederà a fornire ogni tempestiva informazione alla controparte contrattuale.

Fino alla succitata presa d'atto da parte dell'azionista, pertanto, restano in vigore gli attuali accordi la cui efficacia, però, non potrà essere comunque prorogata, ai fini dell'erogazione delle retribuzioni, oltre la retribuzione riferita al mese di luglio 2014.

Napoli, 15 luglio 2014

L.C.S

Seguono firme

Munifreddo *Dario* *Moore* *St. Ai* *Stef. P.* *Int. P.*



ALLEGATO A

BOZZA DI ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO PER L'ISTITUZIONE DI UN
PREMIO VARIABILE DI RISULTATO AI SENSI DELL'ART. 3 DEL CCNL per il personale
dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi

Premio di risultato

Il 15 luglio 2014 a Napoli, presso la sede della Napoli Servizi S.p.A.

tra

Napoli Servizi S.p.A. , rappresentata da

- ✓ Il Presidente: Dott. Domenico Allocca
- ✓ Il Responsabile delle Risorse Umane: Dott. Rosario Tarallo



e

le organizzazioni sindacali

- ✓ CGIL – FILACAMS rappresentata da Giovanni Nughes, R. Andreozzi, A. Cacace, G. Vittorio
- ✓ CISL – FISASCAT rappresentata da Pietro Contemi, A. Fariello, F. Riccio, L. D'Alterio
- ✓ UIL - TRASPORTI rappresentata da F. Gigli, G. Maggio, G. Palmieri, C. Esposito, S. Belardo
 - ✓ FIADEL rappresentata da C. Iorio, G. Chiarolanza, G. Nappi
 - ✓ SLL rappresentata da M. Cirella, P. Visconti, R. Severino, C. Gargano

è stato stipulato il presente ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO

Premesso:

- che in data 15 luglio 2014, dopo una lunga trattativa, è stato sottoscritto tra le parti un accordo sindacale che ha portato ad una revisione del modello retributivo aziendale dei dipendenti della Napoli Servizi S.p.A.;
- che nell'ambito di tale accordo è stata prevista la istituzione, con apposito ulteriore accordo, di un premio variabile di risultato ai sensi dell'art. 3 del CCNL

tutto ciò premesso, le parti, valutando positivamente l'andamento delle attività aziendali, ritengono ricorrano le condizioni che rendono concretamente possibile determinare la istituzione del premio variabile di cui sopra, alle condizioni di seguito definite:

1) Quantificazione dell'importo del Premio

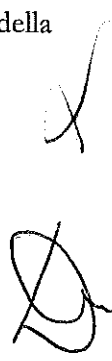
Il premio da riconoscere ammonterà complessivamente, per l'anno 2014, ad una percentuale pari al 20,2% degli incrementi del valore della produzione operativa rilevati al 31.12.2014 rispetto allo stesso valore rilevato al 31.12.2013. Quanto sopra fino al valore della produzione 2014 atteso in budget e pari ad Euro 55.899.000. Alla predetta percentuale se ne assocerà una aggiuntiva che risulterà pari al 6% dell'eventuale incremento del suddetto valore fino all'importo massimo di 1.000.000 di Euro. Tale valore della Produzione va inteso al netto delle variazioni di organico e delle eventuali acquisizioni di ramo di azienda che dovessero essere disposte dall'azionista nel periodo di vigenza dell'Accordo. Analogo principio di quantificazione sarà adottato per le annualità successive di vigenza dell'Accordo assumendo il valore della produzione operativa 2013 quale base di riferimento per la quantificazione percentuale dell'importo del premio.

2) Obiettivi aziendali preordinati al riconoscimento del Premio

Il Premio sarà corrisposto - in base ai livelli di conseguimento fissati al successivo punto 4 - relativamente ai seguenti risultati di produttività, rendimento, efficacia, efficienza e qualità, organizzati - in coerenza con i modelli di valutazioni delle performance attuati in azienda - attorno ai seguenti Obiettivi Generali, Settoriali ed Individuali:

Obiettivi Generali:

- rapporto ricavi dalla produzione anno in corso/ricavi dalla produzione anno precedente non inferiore a 1
- Il bilancio aziendale, nell'anno di riferimento, non dovrà evidenziare perdite di esercizio.
- N. medio di ore lavorate nell'anno dai dipendenti non inferiore a 1677 per gli operai ed a 1592 per gli impiegati
- Livello di soddisfazione del committente misurato attraverso i parametri del sistema della qualità aziendale non inferiore ai seguenti valori: LCGQ 005 Buona- 006 > 37 - 007 > 0,80



Obiettivi Settoriali

- **Settore Facility management** : mantenimento dei livelli produttivi 2013 nei comparti PIS, ausiliari scolastici e promotori culturali; incremento del 4% nel comparto pulizie; incremento del 5% nel comparto custodia; incremento del 40% nel comparto manutenzione edile. Gli incrementi si riferiscono agli indici ed ai rapporti ore/n. interventi di cui alle pgg da 10 a 15 del budget aziendale 2014 (allegato), da mantenersi di anno in anno con numero decrescente di addetti
- **Settore Attività di Supporto** : mantenimento – con un numero inferiore di addetti – dei livelli di produttività conseguiti nell'anno precedente a misurati in base alle pratiche degli adempimenti di autocertificazione previste dalla delibera di Giunta Municipale di Napoli n. 4981/2006
- **Settore Geo siti – anagrafica tecnica – patrimonio** : conseguimento dei livelli produttivi indicati a pg. 16 del budget aziendale 2014 (allegato), da incrementarsi di anno in anno in misura superiore rispetto all'eventuale incremento del numero di addetti.

Obiettivi individuali dei dipendenti

Impiegati

- n. di ore lavorate nell'anno non inferiore a 1592. In relazione a tale obiettivo si chiarisce che le ore indicate vanno ritenute al netto di eventuali obiettivi individuali di smaltimento istituti attribuiti ai dipendenti e che comportino lo smaltimento di istituti in numero superiore a 246,66 ore in un anno.
- Non aver ricevuto almeno 2 sanzioni disciplinari - formalmente elevate in base alle previsioni del Codice Disciplinare aziendale - delle quali almeno una abbia comportato sospensioni dal lavoro.

Operai

- n. di ore lavorate nell'anno non inferiore a 1677. In relazione a tale obiettivo si chiarisce che le ore indicate vanno ritenute al netto di eventuali obiettivi individuali di smaltimento istituti attribuiti ai dipendenti e che comportino lo smaltimento di istituti in numero superiore a 246,66 ore in un anno.
- Non aver ricevuto almeno 2 sanzioni disciplinari - formalmente elevate in base alle previsioni del Codice Disciplinare aziendale - delle quali almeno una abbia comportato sospensioni dal lavoro

3) Modalità di ripartizione del Premio

Il premio, negli importi sopra indicati, sarà erogato, per la quota del 20,2% di cui al punto 1 in base al principio della uguale ripartizione, a tutti i dipendenti dell'azienda che risultino inquadrati nella categoria OPERAIO ed IMPIEGATO di III-IV-V, VI e VII livello, con le modalità di riproporzionamento previste dall'art. 3 del CCNL e riferite alle giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente.

Per quanto attiene alla quota aggiuntiva del 6% di cui al punto 1, il premio sarà ripartito con le seguenti modalità:

il 41,4% ai comparti PIS e Pulizie Straordinarie (ivi comprese n.3 unità, specializzate nell'utilizzo di macchinari che risultano aggregate alla predetta squadra, sebbene nella stessa non formalmente incardinate)

il 34,8% al comparto Igiene Urbana (man. Verde, deratt,sanif, etc.)

Il 16,7 agli operai ex comparti (voce indennità) – A1+B2 – e – A1+B2+B4 –

Il 7,1% agli operai del Settore Manutenzione Edile

Anche questa ulteriore percentuale di premio sarà con le modalità di riproporzionamento previste dall'art. 3 del CCNL e riferite alle giornate effettivamente lavorate nell'anno precedente

4) Livelli di conseguimento degli Obiettivi ai fini dell'erogazione del Premio


L'importo, con le modalità di cui al punto.3, sarà erogato esclusivamente ai dipendenti che abbiano conseguito ambedue gli "Obiettivi Individuali" sopra indicati ed a condizione che risultino conseguiti, dall'azienda nel suo complesso, il 100% degli "Obiettivi Generali" ed almeno il 75% degli "Obiettivi Settoriali" (quindi almeno 2 su 3).

5) Elementi di verifica dei risultati

- Obiettivi Generali : dati ufficiali di bilancio e parziali di monitoraggio trimestrale budget, estrazione dati individuali dai sistemi euresys, schede LGCQ 005-006-007 del sistema aziendale della Qualità.
- Obiettivi settoriali dei Settori di Produzione Servizi : dati estratti dal sistema Gamma Enterprise.
- Obiettivi individuali dei dipendenti : dati estratti dal sistema Euresys e dal sistema disciplinare.

Le parti convengono inoltre che:

- il premio sarà erogato entro il 31 dicembre dell'annualità di competenza, mediante meccanismi di anticipazione tendenzialmente su base trimestrale.
- Per l'anno 2014 l'azienda procederà, entro il 15 settembre 2014, ad una anticipazione del 50% dell'importo stimato del premio ed entro il 30 novembre al saldo dell'ulteriore 50%. Ciò per quanto attiene alla quota del 20,2% di cui al punto 1. La eventuale quota incrementale del 6%, di cui sempre al predetto punto 1, sarà erogata in un'unica soluzione entro il 31.12.2014. Le succitate anticipazioni saranno erogate sulla base dei dati produttivi e reddituali parziali e delle relative proiezioni, da attuarsi di concerto con



le OO.SS. In caso di non conseguimento degli obiettivi al 31.12.2014, rilevata ad approvazione di bilancio, l'azienda recupererà gli importi anticipati a valere sulla prima retribuzione utile. Analogo meccanismo sarà adottato per le annualità successive.

- L'importo del premio di produttività sopra individuato rappresenta Elemento Distinto della Retribuzione. Tale importo risulta definito tra le parti in senso onnicomprensivo, dal momento che, in sede di quantificazione, si è tenuto conto di ogni incidenza. Tale somma è, pertanto, comprensiva di tutti gli istituti legali e contrattuali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, 13[^] mensilità, 14[^] mensilità. Inoltre le parti convengono che le somme riconosciute a titolo di premio di produttività siano escluse dalla base di calcolo del TFR.
- Al presente accordo sono applicabili le previsioni normative in termini di detassazione delle retribuzioni variabili, secondo quanto confermato dai contenuti del D.P.C.M 19 febbraio 2014 e dalle Circolari Ministeriali emanate in materia.

Le parti si danno inoltre atto che:

- il premio di risultato così definito, risultando coerente con le disposizioni del CCNL applicato in azienda, si configura come soggetto al regime contributivo delle erogazioni previste per i contratti di secondo livello, secondo quanto disposto dalle L. 92/2012 e 247/2007 e s.m.i.

Il presente accordo ha validità dal 15 luglio 2014 al 14 luglio 2017, data alla quale cesserà i suoi effetti.

Le parti si impegnano a valutare ogni anno, fino al 30.06.2017, le condizioni di attuazione del presente Accordo.

Napoli, 15 luglio 2014

LCS

Seguono firme

Per la Napoli Servizi S.p.A.

Manfredino
Gerardo Vittorio *Rodolfo* *Quattrone*

per la CGIL - FILCAMS

Alfonso *Concetta* *Amade*

per la CISL - FISASCAT

Stefano *T.M.U.*

per la UIL - TRASPORTI

Stefano *Stefano* *Stefano* *Stefano*

per la FLADEL

Stefano *Stefano* *Stefano*

per la SLL

Rosario
Seneca

Stefano *Stefano*

Stefano *Stefano*

Per la parte aziendale

per la parte sindacale

Shh



CF

Roberto Saverio

Delgado

with graft



Procuratore Ordinario

Giuseppe Amadeo

Lippi n' d'Amico

Paul C





Napoli Servizi

Luca

ALLEGATO B

Impatto economico dell'accordo per categorie e settori (stima soggetta ad approssimazione)

Totale dipendenti: 1352 (+ 43 impiegati di 7 Livello)

Categoria/Settore/cod. Indennità	n. unità	Media mensile netto busta attuale	Percepito netto gennaio - giugno 2014 (valori medi)	Quanto avrebbe percepito 2014 con attuale regime (valori medi)	Premio anno 2014 netto*	Quanto percepirà in totale netto 2014 (valori medi)	Differenza 2014 su 2013 (valori medi)	Quota aggiuntiva 6%	TOTALE COMPLESSIVO ** (valori medi)
Impiegati/ indennità B1	49	17	102	187	231	333	146	0	146
Impiegati/ indennità B1 + B3	3	52,5	314	545	231	545	0	0	0
Altri I impiegati/B3	6	21	126	231	231	357	126	0	126
Operai/Manutenzione edile A3	27	32,5	195	357,5	231	426	68,5	50	166,5
Operai/PIS/ A2	43	51	311	561	231	542	-19	272	253
Operai/Pulizie straord/ A5	11	57	343	627	231	574	-53	272	219
Operai/Autisti/ B4	3	16	96	165	231	327	162	0	162
Operai/Pulitori bidelli, custodi/ A1	869	18	108	198	231	339	141	0	141
Operai/Verde+der+dis/ A1+B2	53	36	216	396	231	447	51	246	297
Altri Operai/ vari livelli/ A1 + B2	90	36	216	396	231	447	51	50	101
Altri operai/ vari livelli A1+B2+B4	34	51	306	561	231	537	-24	50	26
Altri autisti/ nessuna indennità	13	0	0	0	231	231	231	0	231
Altri Impiegati /nessuna indennità	151	0	0	0	231	231	231	0	231
Impiegati 7 livello	43	0	0	0	Da definire	0	0	0	250***

*La cifra di 231 euro netti quale corrispettivo per il premio di produttività 2014 (quota del 20,2%) emerge dall'applicazione della seguente formula: importo premio pari al 20.2% della differenza tra valore prod. 2014 e valore prod. 2013 e cioè: $55.899.000$ (stima budget) - $53.430.000$ (bilancio 2013) = $2.469.000$ X $20.2/100$ = 498.738 . Tale importo viene suddiviso tra la platea di riferimento che risulta pari a 1352 dipendenti, dando luogo all'importo lordo di 368,8 euro pro capite. A tale somma va detratta, tra contributi dell'azienda e tasse a carico del lavoratore una media del 37,47% di oneri, dando luogo alla cifra netta di 231 euro. Stesso discorso, in base alla platea di riferimento, per quanto attiene alla quota di maggiorazione del 6%

** nelle annualità successive a quella di stipula dell'Accordo al Totale Complessivo indicato si aggiungeranno i benefici connessi alla decontribuzione degli oneri previdenziali a carico del lavoratore nella misura di 9,19% sull'importo complessivo del premio (costo all'azienda)

*** importo lordo minimo da quantificare successivamente

Luca

Luca

Luca

Luca

Luca