

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Luogo: Napoli Servizi Spa, Sede Centro Direzionale, Sala Formazione 33° piano

Data: 22 dicembre 2017

Ora inizio: 11.00

Ora fine: 12.00

Si sono riuniti

Per la parte aziendale:

dott. A. de Giacomo (Amministratore Unico)

dott. C. Turiello (Direttore Generale)

dott. R. Tarallo (Responsabile Area Risorse Umane e Organizzazione)

dott. E. Del Guacchio (Responsabile UOS Relazioni Industriali) *

Per la parte sindacale:

CGIL – FILCAMS: A. Cacace, G. Nughes, *PINTO*

CISL – FISASCAT: P. Contemi, *Forcella, Ricciò*

UIL – Trasporti: per delega di De Falco Iorio Fiadel

FIADEL: C. Iorio, *G. Alessio*

SLL: R. Severino

UGL: D. Di Meo

** Segretario verbalizzante*

Ordine del giorno:

Conclusione della discussione sulla Piattaforma di confronto periodo settembre – dicembre 2017



Le parti,

- ✓ in considerazione delle problematiche poste all'ordine del giorno delle numerose riunioni che hanno caratterizzato gli incontri sindacali nel periodo settembre- dicembre 2017 – scaturite dal verbale di accordo sindacale sottoscritto in data 25 gennaio 2017 presso l'Assessorato allo Sviluppo del Comune di Napoli - e riportate nei relativi verbali di incontro;
- ✓ tenuto conto dei contenuti della proposta di piattaforma, redatta a conclusione delle varie sessioni ed inviata dalla società alle OO.SS con formale comunicazione del 4 dicembre 2017;
- ✓ assunte le contro proposte di parte sindacale formulate nel corso della riunione del 18 dicembre 2017;
- ✓ valutata la necessità di tracciare delle linee di azione e di accordo sui singoli punti oggetto del confronto; linee di azione e di accordo da svilupparsi parallelamente alle attività di rinnovo della convenzione in essere tra Napoli Servizi e Comune di Napoli ed in un regime di compatibilità con le previsioni del redigendo nuovo piano industriale aziendale;

assunto e considerato quanto sopra,

hanno raggiunto in seguente accordo:

1. con decorrenza 1 gennaio 2018 entreranno in vigore il nuovo Regolamento Aziendale delle Relazioni Industriali ed il nuovo Regolamento Aziendale della Banca Ore, allegati rispettivamente n. 1 e 2 al presente verbale per formarne parte integrante. Il documento delle relazioni industriale sarà integrato - entro il 28 febbraio 2018 - con le modalità di cui all'art 7 dello stesso documento allegato.

2. con decorrenza 1 gennaio 2018 entrerà in vigore il Libretto di Carriera del dipendente, che sarà sviluppato in adesione alle previsioni della Bozza di documento, allegato n. 3 e parte integrante del presente verbale;

3. con decorrenza 1 luglio 2018, e con una pianificazione variabile, di ampiezza quadriennale, calibrata in ordine alle compatibilità del bilancio e del redigendo nuovo piano industriale aziendale (di durata quinquennale) prevedere il riconoscimento del superiore inquadramento contrattuale alle seguenti categorie di dipendenti:

- a) operai addetti ai comparti aziendali Manutenzione edile, Pulizie periodiche e speciali, manutenzione del verde, a valle delle opportune verifiche professionali ed esperienziali. Tali avanzamenti saranno riconosciuti quale "dato di fatto" nell'ambito della redazione del piano di carriera, alla sezione "bilancio delle competenze", con decorrenza 1 luglio 2018;
- b) taluni impiegati che in base al bilancio delle competenze di cui al libretto di carriera previsto al punto 2, risultino già svolgere, nei vari comparti ed uffici, mansioni del tutto equiparabili a quelle di colleghi titolari di un superiore inquadramento. La tabella che segue indica la potenziale platea di riferimento e la relativa progressività

Unità interessate	Decorrenza azione	Conclusione azione	Agosto 2018	Ottobre 2018	Dicembre 2018
15 (stima)	1 agosto 2018	31.12. 2018	5	5	5

c) operai inquadrati al secondo livello dei comparti pulizie, custodia ed assistenti scolastici, titolari di determinati requisiti anagrafico-esperienziali. Tali superiori inquadramenti al terzo livello saranno accordati progressivamente, nell'ambito della platea di riferimento, in base ai requisiti che saranno riportati

alla sezione "pianificazione sviluppo carriera" nel libretto di carriera di cui al punto 2 e saranno realizzati nel periodo 2018 - 2021.

L'azione di cui sopra, in ordine ai requisiti anagrafico - esperienziali citati, attiene a circa 450 unità e sarà assoggettata alla seguente progressività:

- ✓ 60 unità nell'anno 2018, con decorrenza 1 luglio 2018, in ragione di 10 per ciascun mese;
- ✓ 240 unità nell'anno 2019, con decorrenza 1 gennaio 2019, in ragione di 20 per ciascun mese;
- ✓ la quota residua in due tronconi uguali, per gli anni 2020 e 2021, con decorrenza all'1 gennaio di ciascun anno;
- ✓ le parti concordano altresì che, qualora maturassero adeguate compatibilità economiche, la quota di avanzamenti riferita all'anno 2018 potrà essere incrementata fino a 100 unità. In tal caso la quota dei 40 avanzamenti aggiuntivi sarà detratta dalla parte residua riferita all'annualità 2021 e, pertanto, in ragione della esiguità della parte restante (circa 30 unità), le parti, valutata la sostenibilità economica, compiranno ogni possibile sforzo per anticipare gli ultimi avanzamenti all'annualità 2020.

Sul punto le parti concordano che le varie progressività saranno stabilite in ragione ai criteri riportati nel libretto di carriera e dovranno in ogni caso contenere, per ciascuno degli step indicati, lavoratori di tutti e 3 i comparti di riferimento.

4. Ridefinizione del mansionario degli operatori OSA. La specifica definizione degli intenti di cui al punto 4 del presente accordo, avverrà nell'ambito di una apposita sessione di concertazione, che avrà luogo nel periodo 1 gennaio - 31 marzo 2018, sviluppandosi parallelamente alle attività di ridefinizione della Convenzione con il Comune di Napoli e del relativo nuovo piano industriale.

Passando alla complessa problematica del contenzioso, le parti concordano inoltre che:

5. in relazione alla problematica del contenzioso, ed in considerazione dell'ampiezza della portata della stessa, vi è la necessità di condurre indispensabili approfondimenti nell'ambito di un'apposita sessione di lavoro da attuarsi nel periodo gennaio- febbraio 2018.

Nell'ambito di tale sessione - che articolerà in una prima parte di confronto azienda/sindacati ed in una seconda parte aperta al contributo dei legali delle parti e dei lavoratori - le parti definiranno, in concreto, le azioni retributive correttive - di natura individuale - da proporre ai soggetti interessati.

Le parti concordano, **ed in relazione al punto si impegnano**, che le misure concrete che saranno adottate si baseranno sull' utilizzo dell'attuale sistema di indennità connesse alla mansione, che caratterizza il sistema retributivo aziendale vigente; impegno che in ogni caso non potrà realizzare contraddizione e/o negoziazione, in re ipsa, rispetto a quanto portato nell'attuale contenzioso.

Tali azioni, che valuteranno le situazioni individuali caso per caso, **saranno tese a ricondurre ad equità il complessivo sistema delle retribuzioni, in ossequio al principio che alle stesse mansioni svolte, ad a parità di livello di professionalità, dovrà corrispondere la stessa retribuzione;** con ciò correggendo tutte le eventuali storture determinate dall'insorgenza del contenzioso

Le valutazioni di cui sopra, saranno compiute di concerto tra le parti, in coerenza con quanto previsto dal libretto di carriera individuale del dipendente di cui al punto 2.

Gli approfondimenti di cui sopra, interesseranno la seguente platea di impiegati:

- 48 unità nei confronti dei quali la società ha attivato un contenzioso di accertamento circa la legittimità dell'erogazione del superminimo poi unilateralmente revocato, senza che a ciò corrispondesse l'erogazione di istituti retributivi di altra natura
- 20 unità che hanno subito la revoca del superminimo individuale - senza che a ciò corrispondesse l'erogazione di un istituto retributivo di altra natura - e che non hanno ancora promosso un contenzioso;

- 82 unità che hanno subito la revoca del superminimo collettivo, di natura sindacale – senza che a ciò corrispondesse l'erogazione di un istituto retributivo di altra natura – e che risultano interessati dal contenzioso promosso da alcune OO.SS teso a sancire la nullità della revoca unilaterale di taluni accordi sindacali da parte delle società;

Le restanti 162 unità impiegatizie non sono coinvolte nella questione, avendo sanato la propria posizione mediante la sottoscrizione di accordi conciliativi di natura individuale;

Le parti concordano, inoltre, che:

- a) in relazione alla concreta analisi circa i dati del contenzioso, ed alla parziale coincidenza delle platee di riferimento, le misure di cui al punto 3.b del presente accordo, costituiscono esse stesse elemento di positiva risoluzione del contenzioso individuale;
- b) le misure risolutive che saranno individuate, dovranno risultare in linea con le attuali previsioni del modello retributivo aziendale e basarsi su istituti accordati esclusivamente in ragione delle mansioni effettivamente svolte e del conseguente livello di professionalità acquisito. Pertanto non potranno essere previsti, nell'ambito delle misure risolutive, elementi di natura collettiva, sconnessi dalle valutazioni sopra espresse;
- c) le azioni correttive di cui sopra, entreranno in vigore, previo espletamento dei necessari passaggi nelle competenti sedi legali, contemporaneamente all'avvio delle misure di cui al punto 3 del presente accordo; risultando la loro specifica definizione mediante accordo, rinviata esclusivamente in ragione delle complessità e delle specificità che caratterizzano la problematica;
- d) la definizione delle misure atte a risolvere il **contenzioso sorto in materia di premio di risultato** (rif. permessi ex L.104/92) è demandata, in ragione delle specificità che la caratterizzano, ad un separato accordo da definirsi tra le parti, che affronterà positivamente anche la problematica della colmatatura, mediante vaucher, della differenza tra premio corrisposto all'intera platea per l'anno 2016 ed il valore dei benefit corrisposti alla platea di dipendenti in questione.
- e) nell'ambito del confronto di cui sopra sarà affrontata - di concerto tra le parti, ed in ordine a principi di equilibrio e buon senso - anche la complessa problematica delle spese legali derivante dall'auspicata risoluzione conciliativa dei contenziosi. Con specifico riferimento al contenzioso in materia di produttività (istituti ex lege 104/92) la società, in ragione della modesta valenza del contenzioso, si dichiara disponibile a contribuire alla risoluzione della questione;
- f) per quanto attiene al premio di risultato riferito all'anno 2016, sarà compiuto ogni necessario approfondimento teso a verificare eventuali errori di contabilizzazione delle ore produttive e/o di interpretazione circa lo scorporo, da tali ore, di specifici istituti contrattuali (es: permessi per eventi luttuosi e quant'altro).
- g) Su specifica richiesta delle OO.SS si procederà all'immediata verifica di specifiche condizioni di inquadramento riguardanti altri dipendenti che al momento, indipendentemente dall'appartenenza alle platee di cui ai punti 3 e 5 del presente accordo, si trovino in una condizione di accertato sotto inquadramento. In caso di positivo esito di tali verifiche i dipendenti interessati, per ovvie ragioni di carattere contrattuali, avranno diritto all'immediato riconoscimento del livello superiore.

6. prevedere che, nell'ambito delle compatibilità economiche derivanti dalla pianificazione aziendale, le risorse economiche necessarie al finanziamento delle azioni di cui ai punti 3 e 5 del presente verbale, siano acquisite, all'occorrenza, oltre che dai minori costi derivanti dalle fuoriuscite annuali ordinarie del personale, anche mediante un'azione straordinaria di smaltimento ad ore degli istituti contrattuali ancora accantonati; un'azione da attuarsi nel periodo giugno 2018 - dicembre 2020 e che risulti tesa al definitivo azzeramento della quota dei predetti istituti che risulterà accantonata alla data dell'1 gennaio 2018. Tale azione dovrà essere oggetto di specifico e separato accordo sindacale da sottoscrivere annualmente tra le parti.

Le parti si danno reciprocamente atto, in conclusione, che la stipula del presente accordo rappresenta un fondamentale momento di distensione del clima delle relazioni industriali aziendali e di ricostruzione di un regime di buone e corrette relazioni.

Gli accordi e gli intenti qui sottoscritti, tracciano le linee guida di una complessiva ed unitaria azione condivisa, che le parti lealmente si impegnano a perseguire, avendo quale principale riferimento di azione l'interesse generale dei lavoratori e la salvaguardia dei doverosi principi - organizzativi ed economici - caratterizzanti una buona e corretta gestione aziendale.

Il presente accordo, in ossequio alle norme regolamentari e di legge, poste a disciplina del regime di "controllo analogo", sarà sottoposto all'attenzione dei competenti organismi del Comune di Napoli, al fine di recepirne ogni eventuale osservazione o indicazione. La concreta attivazione delle azioni previste, pertanto, resta condizionata ai contenuti delle predette eventuali osservazioni e/o indicazioni da parte dell'azionista della società.

Del che è verbale

Napoli, 22 dicembre 2017

Per la parte aziendale

per la parte sindacale



REGOLAMENTO DELLE RELAZIONI SINDACALI DI NAPOLI SERVIZI S.P.A.

1) Diritto alla nomina di Rappresentanti Sindacali Aziendali

a) Costituzione di Rappresentanze Sindacali Aziendali.

Rappresentanze Sindacali Aziendali (RSA) possono essere costituite in Azienda ad iniziativa dei dipendenti nell'ambito di Organizzazioni Sindacali che siano firmatarie di contratti collettivi di lavoro applicati in Azienda, o che abbiano comunque partecipato alla trattativa negoziale relativa agli stessi contratti, in virtù di quanto prescritto dall'art. 19, Legge n. 300/1970 e dalla sentenza additiva della Corte Costituzionale n. 231/2013.

Le Organizzazioni Sindacali riconosciute dall'azienda, e rappresentate da RSA al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento, sono le seguenti: CGIL – FILCAMS, CISL – FISASCAT, UIL – UILTRASPORTI, UGL – UGLAMBIENTE, FIADEL, SLL, USB, FISAL – CISAL, UAP.

Ai fini della rilevanza della partecipazione alla trattativa negoziale suddetta, in particolare, per la costituzione della RSA è necessario il concomitante requisito della *maggiore rappresentatività* dell'Organizzazione Sindacale di riferimento. Secondo l'Accordo Interconfederale recante il Testo Unico sulla rappresentanza del 10/1/2014, al quale espressamente si fa riferimento in questa sede regolamentare, infatti, *ai fini del riconoscimento dei diritti sindacali di cui all'art. 19 e ss. della legge 300/1970, si intendono partecipanti alla negoziazione le organizzazioni che abbiano raggiunto il 5% di rappresentanza secondo i criteri di cui allo stesso accordo, e che abbiano partecipato alla negoziazione in quanto hanno contribuito alla definizione della piattaforma e hanno fatto parte della delegazione trattante l'ultimo rinnovo del c.c.n.l. definito secondo le procedure del presente accordo.*

La sottoscrizione o la negoziazione partecipata, inoltre, devono riguardare la contrattazione collettiva applicata in Azienda di contenuto *normativo*, che regoli cioè complessivamente il rapporto di lavoro dei dipendenti. Non è dunque sufficiente la sottoscrizione o la partecipazione alla negoziazione di contratti gestionali, attraverso i quali si disciplinino situazioni di contenuto specifico e limitato, pur inerenti l'Azienda.

Sempre ai fini della costituzione della RSA, la partecipazione alla trattativa negoziale della O.S. di riferimento rileva solo quando la trattativa sfoci in un

accordo, seppure poi non sottoscritto dall'associazione sindacale in questione, e che la stessa sia effettiva, quindi non ravvisabile nella mera adesione della O.S. a quanto già negoziato e sottoscritto da altre sigle sindacali.

b) Individuazione del numero di RSA in ambito aziendale e relativo accreditamento.

L'individuazione del numero dei dipendenti componenti la RSA costituita ai sensi della precedente lett. a), spettanti per ciascuna Organizzazione Sindacale in ambito aziendale, avviene ai sensi dell'art. 61 del CCNL Multiservizi 31/5/2011 applicato in Azienda, che prevede, ai fini del riconoscimento dei permessi sindacali per l'espletamento del mandato, *1 dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata*. A tal fine per unità produttiva si intende l'intera Azienda.

L'accREDITAMENTO, anche in caso di eventuali sostituzioni, del dipendente Rappresentante Sindacale Aziendale avviene mediante comunicazione formale alla Direzione aziendale delle relative generalità da parte della struttura territoriale della O.S. nel cui ambito la RSA è costituita.

2) Partecipazione ai tavoli di concertazione

a) Riconoscimento in favore dei soggetti autenticamente sindacali e attivi in ambito aziendale – criteri.

Secondo i principi generali che regolano il sistema delle relazioni sindacali, basato sull'autonomia negoziale del datore di lavoro, da una parte, e sulla effettiva capacità del sindacato di rappresentare gli interessi collettivi dei dipendenti che sostengono l'azione sindacale, dall'altra, Napoli Servizi S.p.a. garantisce la partecipazione ai tavoli di concertazione aziendale alle organizzazioni autenticamente sindacali e attive in ambito aziendale, laddove tale requisito viene valutato sulla base del combinato disposto tra elementi di verificabile attivismo sindacale e numero di deleghe, assumendo quale principio tendenziale quello dell'adesione all'organizzazione di almeno il 5% dei dipendenti.

b) Articolazione dei tavoli di concertazione

Fermo restando l'auspicio di tavoli unitari, nell'ipotesi di assenza di una piattaforma negoziale unitaria, l'articolazione del confronto prevede che l'ordine

di convocazione sia stabilito in base al maggior numero di deleghe conferite dai dipendenti ai soggetti rappresentanti.

c) Delegazione trattante e validità degli accordi

Le OO.SS. ammesse a partecipare ai negoziati devono individuare una delegazione trattante composta da due Rappresentanti Sindacali Aziendali e da un componente della struttura territoriale dell'Organizzazione di riferimento; in caso di O.S. non costituita in RSA, la delegazione trattante deve essere composta da due dipendenti aderenti alla stessa O.S. e da un componente della relativa struttura territoriale.

Gli accordi sono validi se sottoscritti da RSA costituite nell'ambito di OO.SS. che rappresentino la maggioranza delle deleghe relative ai contributi sindacali conferiti dai dipendenti. È prevista la possibilità che tali accordi siano sottoposti a referendum tra i dipendenti, ove richiesto da una delle OO.SS. firmatarie dell'Accordo Interconfederale del 14/1/2014 attive in Azienda, oppure dal 30% dei dipendenti; per la validità della consultazione è necessaria la partecipazione del 50% + 1 dei dipendenti; in tal caso l'accordo è valido se è approvato dalla maggioranza semplice dei votanti.

3) Contributi sindacali

Ai sensi dell'art. 26, comma 1, Legge n. 300/1970, la possibilità di assumere deleghe per contributi sindacali è riconosciuta a tutti i soggetti operanti in ambito aziendale aventi caratteristiche statutarie autenticamente sindacali, che ricorrono in presenza di un'associazione il cui fine statutario sia l'esercizio di ogni attività conflittuale diretta all'autotutela di interessi collettivi dei lavoratori connessi allo svolgimento del rapporto di lavoro.

L'art. 61 del CCNL Multiservizi del 31/5/2011, cui ci si conforma, detta la disciplina per il versamento dei contributi sindacali prevedendo quanto segue:

L'impresa provvederà a trattenere sulla retribuzione mensile del lavoratore, che ne faccia richiesta mediante delega scritta, l'importo di contributi associativi da versare all'organizzazione sindacale, firmataria del presente contratto dal lavoratore stesso indicata, nella misura dell'1% della retribuzione tabellare e indennità di contingenza per 14 mensilità.

L'impresa non darà corso a quelle deleghe che non contengano gli elementi riportati nello schema tipo di cui alla lettera allegata al presente contratto.

La delega, datata e sottoscritta dal lavoratore, dovrà riportare il mese di decorrenza.

Nel caso in cui la retribuzione mensile non venga corrisposta non potrà darsi luogo ad alcuna trattenuta né al successivo recupero.

Ove la delega dovesse pervenire all'impresa oltre il giorno 5 del mese di decorrenza indicato dal lavoratore, la trattenuta sarà operata soltanto a partire dal mese successivo a quello di ricevimento senza attuare alcun recupero per il periodo precedente.

L'eventuale revoca della delega nel corso dell'anno solare dovrà anche essa essere redatta per iscritto e indicare il mese a decorrere dal quale non dovrà più essere effettuata la trattenuta.

Ove la revoca dovesse pervenire oltre il giorno 5 del mese indicato dal lavoratore, la cessazione della trattenuta avrà effetto dal mese successivo senza alcun conguaglio.

Sia la delega sia la revoca sono atti di libera manifestazione di volontà e quindi strettamente personali, di conseguenza essi devono essere singoli e non cumulativi.

Quando la revoca si accompagna una nuova delega sottoscritta a favore di un'altra Organizzazione sindacale, la data della prima deve essere anteriore o contemporanea a quella della seconda.

La delega e la revoca saranno consegnate, o fatte pervenire, dall'interessato all'impresa.

I contributi trattenuti verranno versati mensilmente dall'impresa alla Organizzazione sindacale interessata.

4) Disciplina dei diritti sindacali in Azienda

Le fonti negoziali cui ci si conforma per la disciplina dei diritti sindacali in ambito aziendale sono il CCNL Multiservizi del 31/5/2011 e il verbale di riunione sindacale dell'11/7/2016, che ha ricondotto l'intera materia delle prerogative sindacali alla disciplina contrattuale nazionale.

a) Permessi sindacali retribuiti per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi.

Ai sensi dell'art. 61 del CCNL Multiservizi del 31/5/2011, i permessi retribuiti per i dipendenti che siano membri dei comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria stipulanti il CCNL medesimo e dei Sindacati provinciali ad esse aderenti, spettano per un massimo di 25 giorni all'anno per ciascuna organizzazione sindacale e, ove tra i dipendenti vi siano più lavoratori che ne possano beneficiare, nei limiti del tetto massimo di 60 giorni all'anno.

Le organizzazioni sindacali suddette devono comunicare all'Azienda i nominativi dei lavoratori che ricoprono dette cariche.

La fruizione dei permessi deve essere comunicata all'Azienda con 24 ore di anticipo e alla comunicazione deve essere allegata la copia della lettera di convocazione dell'organismo.

I permessi in oggetto, riconducibili alla previsione dell'art. 30, Legge n. 300/1970, possono essere utilizzati solo per la partecipazione a riunioni degli organi direttivi ed è da considerarsi legittima la richiesta datoriale di attestazione della relativa partecipazione, in quanto prevista per l'attribuzione del relativo diritto.

È ammesso il cumulo di cariche (ad es. di dirigente esterno e interno e tra carica nazionale e provinciale).

b) Aspettativa.

Per l'adempimento prolungato delle funzioni sindacali di cui alla precedente lettera a), nonché di quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, potrà essere concesso al dipendente un periodo di aspettativa non retribuita per tutta la durata del relativo mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti.

c) Permessi retribuiti per i dirigenti delle RSA per l'espletamento del loro mandato.

Conformemente a quanto previsto dall'art. 61 del CCNL Multiservizi del 31/5/2011 per le aziende fino a 3.000 dipendenti, i permessi per i Rappresentanti Sindacali Aziendali sono riconosciuti dall'Azienda nella misura di 10 ore mensili ciascuno.

La fruizione dei permessi deve essere comunicata all'Azienda con 24 ore di anticipo.

In virtù del verbale di riunione sindacale dell'11/7/2016, l'Azienda riconosce i permessi ai Rappresentanti Sindacali Aziendali esclusivamente nei suddetti limiti di cui al CCNL; nel monte ore contrattualmente previsto saranno quindi computate tutte le ore di permesso riconducibili all'esercizio del mandato sindacale, ivi comprese le ore per la partecipazione a riunioni convocate dall'Azienda, ad eccezione delle ipotesi tassative che si vanno di seguito specificamente ad indicare:

- partecipazione a tavoli sindacali su convocazione dell'Azienda per questioni attinenti alla contrattazione collettiva, nei limiti di un'ora per ciascuna riunione e nella misura massima di due riunioni mensili;

- assistenza a dipendenti per l'audizione personale in procedimenti disciplinari e per conciliazioni in sede sindacale, per il tempo strettamente necessario allo svolgimento delle stesse;
- interventi presso la Direzione aziendale per problematiche emergenziali, di natura individuale e di sicurezza del lavoro, per il tempo strettamente necessario al relativo svolgimento.

Fermo restando il predetto limite del monte ore complessivo fissato dall'art. 61 del CCNL, si riconosce alle organizzazioni sindacali la facoltà di trasferire ore di permesso da un Rappresentante Sindacale Aziendale all'altro, nell'ambito del secondo semestre dell'anno per un massimo di 40 ore.

Le spettanze dei permessi si riferiscono all'anno solare in corso e non sono cumulabili.

d) Permessi non retribuiti

I dirigenti sindacali aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali e a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a 8 giorni all'anno.

I dipendenti che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta all'Azienda 3 giorni prima, tramite le RSA.

e) Assemblea

L'art. 61 del CCNL citato, cui ci si conforma, stabilisce quanto segue:

In osservanza dell'art. 20 della legge n. 300/1970 le aziende garantiscono l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro.

Nell'ipotesi di provata carenza di locali nei luoghi di lavoro, l'azienda metterà a disposizione altro locale o altra area idonea da concordare con le strutture sindacali aziendali.

L'assemblea può essere convocata anche dalle organizzazioni sindacali territoriali delle federazioni dei lavoratori stipulanti il c.c.n.l.

5) Attività delle RSA

L'art. 59 del CCNL citato demanda alle RSA i compiti sia della gestione del contratto che quelli espressamente previsti nei singoli istituti del CCNL medesimo e dalla vigente legislazione.

Alle RSA in particolare spetta:

- a) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta osservanza delle norme di legislazione sociale e di igiene e sicurezza del lavoro;

b) di intervenire presso la Direzione aziendale per l'esatta applicazione dei contratti di lavoro e degli accordi aziendali.

L'Azienda esaminerà con le RSA:

a) fermo restando l'ora di inizio e di cessazione del lavoro imposta dalle esigenze di servizio, le eventuali modifiche alla distribuzione dell'orario di lavoro;

b) l'eventuale diversa programmazione delle ferie rispetto alla norma contrattuale;

c) la necessità di lavoro straordinario fuori della norma contrattuale, programmabile a lungo termine.

Saranno altresì oggetto di esame congiunto:

1) nel rispetto della classificazione del personale contrattualmente definita, i ricorsi in materia di inquadramento presentati in prima istanza dai dipendenti interessati per il tramite delle RSA;

2) l'eventuale necessità di determinare la priorità nella concessione di permessi per frequentare corsi di studio.

6) Forma della rappresentanza sindacale in Azienda e costituzione della Rappresentanza Sindacale Unitaria

L'attuale forma di rappresentanza sindacale in Azienda è costituita dalle RSA.

In virtù della diffusione e della centralità assegnata alla RSU, quale forma tipica di rappresentanza sindacale aziendale nel sistema delle relazioni sindacali delineato dagli Accordi Interconfederali del 28/11/2011, del 31/5/2013 e da ultimo dal T.U. del 10/1/2014, nonché dell'impegno già assunto dalle organizzazioni sindacali presenti in Azienda e firmatarie del verbale di riunione dell'11/7/2016 per l'individuazione di un percorso congiunto per la risoluzione della problematica in tema di rappresentatività, si auspica che la costituzione della RSU avvenga entro e non oltre la data del 31/12/2018.

7) Dichiarazione congiunta di intenti

Il presente regolamento viene introdotto in azienda in forza di un accordo sindacale sottoscritto - in data 20 dicembre 2018 - con le rappresentanze aziendali e di categoria delle OO.SS della Napoli Servizi s.p.a.

Le parti che hanno sottoscritto il predetto accordo, al fine di valorizzare i contenuti del più volte richiamato l'Accordo Interconfederale recante il Testo Unico sulla rappresentanza del 10/1/2014, e restando, nelle more, integralmente valide le statuizioni del presente regolamento, si impegnano a dare luogo, nel periodo 1 gennaio - 28 febbraio 2018 - ad un'apposita sessione di confronto avente ad oggetto lo sviluppo dei temi di cui alle Sezione II e IV dell'Accordo interconfederale.

Nel merito, le parti si impegnano ad integrare il presente documento, nei tempi sopra indicati, di specifiche norme in materia di esigibilità degli accordi, di raffreddamento delle controversie e di sistemi sanzionatori per le inadempienze, orientando il tutto ai principi di buone e corrette relazioni di cui al Testo Unico sulla rappresentanza.

Le parti inoltre, nell'ambito della stessa sessione di confronto, si impegnano a recepire - integrando, all'occorrenza, i punti 1.b e 4 del presente regolamento - i principi dell'Accordo interconfederale in termini di composizione delle rappresentanze e di beneficio delle prerogative dei rappresentanti sindacali. In tale ambito le azioni adottate, in coerenza con le previsioni del Testo Unico, saranno tese alla definizione di criteri orientati alla proporzionalità della composizione delle rappresentanze sindacali, in relazione alle deleghe conferite dai lavoratori. Quanto sopra, fermi restando gli auspici di cui all'art 6 del presente regolamento in tema di costituzione della RSU.

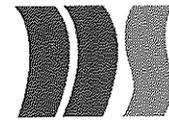
8) Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore a decorrere dall'1/1/2018 e sostituisce tutte le precedenti disposizioni regolamentari in materia.

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
20.909.960,00i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



NapoliServizi

Regolamento della Banca Ore della Napoli Servizi S.p.A.

Art. 1- In attuazione dell'accordo sindacale del 22 dicembre 2017 è istituita, a decorrere dall'1 gennaio 2018 la Banca Ore della Napoli Servizi S. p. A.

Art. 2 – A decorrere dal giorno 1 gennaio 2017, i dipendenti della società potranno far confluire in una Banca Ore individuale ogni ora di lavoro effettuata che risulti eccedente al numero di ore ordinariamente previste su base settimanale. Tali ore confluite, su richiesta dell'interessato, potranno dare luogo a permessi compensativi, fatte salve le relative quote di maggiorazione per lavoro straordinario che dovranno essere corrisposte con la retribuzione afferente al mese successivo a quello in cui sono state effettuate. Le ore confluite in banca ore non potranno eccedere, su base annua, la differenza tra il numero di 150 e quelle effettuate a titolo di straordinario e non collocate in Banca ore su richiesta del dipendente con le modalità di cui al successivo art. 3.

Art. 3 – Ogni dipendente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, dovrà dichiarare la propria volontà di recuperare mediante riposi le ore confluite nella Banca Ore e dovrà usufruire dei riposi negli undici mesi successivi alla dichiarazione.

Art. 4 – Le ore confluite nella Banca Ore durante l'anno solare, e non godute mediante riposi al 31 dicembre di ciascun anno, non potranno essere monetizzate. Ricorrendo tale circostanza, le ore residue resteranno nella banca ore per un ulteriore periodo di 8 mesi, all'esito del quale, qualora non fruite, saranno azzerate.

Art. 5 – Le ore eccedenti l'ordinario orario settimanale, ai fini della loro confluenza in Banca Ore ai sensi dell'art.2, dovranno essere preventivamente autorizzate dalla società. In carenza di tale autorizzazione, il conferimento non potrà avvenire.

Art. 6 – Le ore extra turno effettuate dagli operatori OSA della UOS Inclusione Sociale e motivate dall'esigenza di accompagnare e supportare i minori assistiti per la partecipazione ad attività extra scolastiche, saranno oggetto di confluenza obbligatoria nella Banca Ore ed i relativi riposi compensativi saranno da fruire con le modalità di cui agli artt. 2-3- e 4 del regolamento. Il monte ore collocato nella Banca costituirà, per i dipendenti di cui al presente articolo, il primo elemento di smaltimento per le giornate di assenza disposte obbligatoriamente dalla società in relazione alle esigenze operative dettate dal calendario scolastico.

Art. 7 – Le ore presenti nella Banca ore dovranno essere specificamente evidenziate nel cedolino paga del dipendente.

Art. 8 – Ai fini del monitoraggio dei dati di andamento della Banca Ore sarà istituito un apposito osservatorio congiunto tra OO.SS ed azienda, nell'ambito del quale si procederà ad una regolamentazione di dettaglio circa le modalità di fruizione del predetto istituto, tanto in relazione alla relativa modulistica da adottare, quanto in riferimento alla natura dei permessi compensativi di cui all'art. 2 del presente regolamento. In relazione a questo specifico punto saranno valutate le opportunità di orientare i permessi compensativi verso attività di sviluppo e cura della persona e della professionalità oltre che, al ricorrere delle condizioni anagrafiche e contributive, di azioni di accompagnamento al pensionamento.

Art. 9 – Il presente regolamento è adottato in analogia con le previsioni dell'art. 31 del CCNL modulate, per accordo tra le parti, sulle esigenze aziendali. Ciò in considerazione della concreta attuazione alla specifica realtà operativa aziendale delle previsioni del predetto articolo in materia di limiti dell'orario di lavoro.

Con propria Disposizione la società, entro i termini temporali indicati all'art.1, adotterà formalmente il presente regolamento assicurando a tutti i dipendenti la tempestiva comunicazione della sua entrata in vigore e dei suoi contenuti.

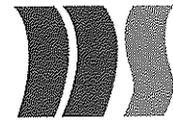
Napoli,

L'Amministratore Unico
Dott. Andrea de Giacomo

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



NapoliServizi

NAPOLI SERVIZI S.P.A.

Bozza

LIBRETTO INDIVIDUALE DI CARRIERA DEL DIPENDENTE

.....

Dicembre 2017

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



COMPARTO DATI ANAGRAFICI

COGNOME E NOME

MATRICOLA

ETA'

TITOLI DI STUDIO

ESPERIENZE LAVORATIVE CURRICULARI EXTRA AZIENDALI

DATA DI ASSUNZIONE

INQUDRAMENTO ALLA DATA DI ASSUNZIONE

PROFILO PROFESSIONALE ALLA DATA DI ASSUNZIONE

MANSIONI ALLA DATA DI ASSUNZIONE

AVANZAMENTI PROFESSIONALI E VARIAZIONI DI PROFILO DALLA DATA DI ASSUNZIONE A QUELLA DI APERTURA DEL PIANO

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



COMPARTO BILANCIO DELLE COMPETENZE INDIVIDUALI ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

FAMIGLIA PROFESSIONALE DI APPARTENENZA

INQUADRAMENTO ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

PROFILO PROFESSIONALE ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

MANSIONI ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

.....
.....
.....
.....

SINTESI DELLE COMPETENZE CERTIFICATE ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

.....
.....
.....
.....

CORSI DI FORMAZIONE EFFETTUATI ALLA DATA DI APERTURA DEL PIANO

ANNO
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

ANNO
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

ANNO
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



COMPARTO VALUTAZIONE STRATEGICA DELLA RISORSA

RISORSA MANAGERIALE CHIAVE IN AMBITO MULTI SETTORIALE

RISORSA MANAGERIALE CHIAVE IN AMBITO SETTORIALE

RISORSA MANAGERIALE NON STRATEGICA

RISORSA DIRETTIVA INTERMEDIA IN AMBITO MULTISETTORIALE

RISORSA DIRETTIVA INTERMEDIA IN AMBITO SETTORIALE

RISORSA DIRETTIVA NON STRATEGICA

RISORSA SPECIALISTICA CHIAVE IN AMBITO AMMINISTRATIVO

RISORSA SPECIALISTICA CHIAVE IN AMBITO TECNICO

RISORSA SPECIALISTICA NON STRATEGICA

RISORSA DI CONCETTO CHIAVE IN AMBITO AMMINISTRATIVO

RISORSA DI CONCETTO CHIAVE IN AMBITO TECNICO

RISORSA DI CONCETTO NON STRATEGICA

RISORSA ESECUTIVA CHIAVE

RISORSA ESECUTIVA NON STRATEGICA

RISORSA PROFESSIONALE OPERATIVA SPECIALISTICA CHIAVE

RISORSA PROFESSIONALE OPERATIVA SPECIALISTICA NON STRATEGICA

RISORSA PROFESSIONALE POLIVALENTE CHIAVE

RISORSA PROFESSIONALE POLIVALENTE NON STRATEGICA

RISORSA PROFESSIONALE SPECIALIZZATA CHIAVE

RISORSA PROFESSIONALE SPECIALIZZATA NON STRATEGICA

RISORSA PROFESSIONALE QUALIFICATA CHIAVE

RISORSA PROFESSIONALE QUALIFICATA NON STRATEGICA

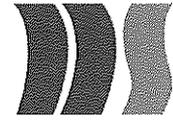
RISORSA PROFESSIONALE COMUNE

RISORSA PROFESSIONALE COMUNE NON STRATEGICA

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



NapoliServizi

COMPARTO PIANIFICAZIONE FORMATIVA INDIVIDUALE

ANNO.....
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

ANNO.....
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

ANNO.....
CORSO.....
ORE.....
MATERIE.....
CERTIFICAZIONI/ATTESTATI.....

COMPARTO PIANIFICAZIONI SELEZIONI INTERNE DI INTERESSE

ANNO.....
SELEZIONE INTERNA PER N....
MODALITA
PROVE

ANNO.....
SELEZIONE INTERNA PER N....
MODALITA
PROVE

ANNO.....
SELEZIONE INTERNA PER N....
MODALITA
PROVE

sede legale e direzione

Centro Direzionale
Is. C1 via G. Porzio
80143 Napoli | Italy
pbx +39 081 19703197
fax +39 081 19703447

Capitale Sociale
€ 10.323.960,00 i.v.
CF/P. IVA 07577090637
CCIAA 632275
Reg. Trib. NA 43342/00



COMPARTO PIANIFICAZIONE SVILUPPO DELLA CARRIERA

ANNO.....

Valutazione obiettivi: positiva

Valutazione disciplinare positiva

FAMIGLIA PROFESSIONALE

VALUTAZIONE STRATEGICA DELLA RISORSA

INQUDRAMENTO PROFESSIONALE

PROFILO

MANSIONE

ANNO.....

Valutazione obiettivi: positiva

Valutazione disciplinare positiva

FAMIGLIA PROFESSIONALE

VALUTAZIONE STRATEGICA DELLA RISORSA

INQUDRAMENTO PROFESSIONALE

PROFILO

MANSIONE

ANNO.....

Valutazione obiettivi: positiva

Valutazione disciplinare positiva

FAMIGLIA PROFESSIONALE

VALUTAZIONE STRATEGICA DELLA RISORSA

INQUDRAMENTO PROFESSIONALE

PROFILO

MANSIONE

ANNO.....COLLOCAZIONE IN QUIESCENZA