

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

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

Data: 28 dicembre 2017

Ora inizio: 10:00

Ora fine: 11:00

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: USB: A. Calabrese, F. Albano
UAP: F. Colucci, R. Ascione
FISAL-CISAL: D. Panella, V. Basile

** 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

V. B

AB









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;

V.13

- ✓ 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.

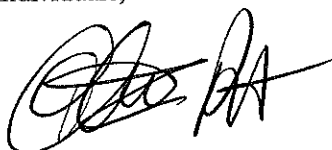
Gli approfondimenti di cui sopra, interesseranno la seguente platea di impiegati:

- 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;

U.S.

ALL



ALL



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 voucher, 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

V. 43

Rb

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, 28 dicembre 2017

Per la parte aziendale

Emilio Del Conte
Manfredi
[Signature]
Andrea Refanconi

per la parte sindacale

CISAL Ugo Pan
Realdon
[Signature]
[Signature]
[Signature]

NOTA AL VERBALE:

Per quanto attiene al regime di partecipazione ai tavoli, la USB non condivide la scelta aziendale sul sistema e sulle modalità delle convocazioni, che non rispettano democrazia e alternanza. Il parametro del numero di iscritti quale riferimento per stabilire l'articolazione del confronto assume un carattere precario, perché dipende dalla crescita e/o decrescita delle OO.SS. e non rispetta altresì le pari opportunità. Pertanto, la USB si riserva su questo punto di comunicare una posizione politico-sindacale più articolata, già più volte espressa nelle sedi opportune, finalizzata ad una più ampia discussione a partire dai prossimi mesi.

28/12/2012

Antonio Labal
e
Francesca