

Verbale sindacale del 29.11.2022

L'anno 2022, il giorno 29 del mese di novembre, alle ore 15:30, presso la sede dell'A.S.I.A. – Napoli S.p.A., in Via Ponte dei Francesi 37/D – Napoli si sono riuniti:

- **l'Azienda**, nelle persone dell'Amministratore Unico Domenico Ruggiero, del Direttore Risorse Umane Benino Maddaluno, del Direttore Affari Generali Carlo Lupoli, del Direttore Operativo Gianfranco Iodice e del Responsabile Risorse Umane e Relazioni Industriali Daniele Moscarella
- **la O.S.:** FIADEL rappresentata da Vittorio d'Albero, Pasquale Marino, Francesco Giordano, Enrico Andolfi, Vittorio Brunetti e Vincenzo Mastrillo.
- **la O.S.:** F.L.I.A. rappresentata da Giuseppe Laudati.
- **le OO.SS.:** FP CGIL rappresentata da Maria Manocchio, Domenico Esposito e Pasquale Esposito, FIT CISL rappresentata da Ciro Bernardo, Vincenzo Cinquegrana, Ciro Sorrentino e Carlo Spina, UILTRASPORTI rappresentata da Fabio Gigli, Giosué Maggio e Bruno Panico e FILAS rappresentata da Oreste Staiano e Ernesto Pauciullo

La presente riunione è stata convocata a seguito dello stato di agitazione e della procedura di raffreddamento attivata dalla O.S. FIADEL con nota prot.232/2022 del 15/11/2022 e dall'O.S. F.L.I.A. con nota prot.1253-2021 del 15/11/2022 e a seguito del verbale sindacale del 22/11/2022 – Procedura obbligatoria di conciliazione L.146/1990 e s.m.i. (allegato 10 del CCNL dei Servizi Ambientali del 10/07/2016 Utilitalia). Inoltre la convocazione odierna fa seguito agli incontri sindacali che si sono susseguiti nelle ultime settimane ed in riscontro alle varie tematiche che sono state poste a margine della presentazione del progetto di welfare aziendale del 15/11 u.s. e in parte riprese dalle note pervenute nei giorni scorsi.

In via preliminare l'Azienda intende provvedere all'informativa circa le procedure concorsuali: nei prossimi giorni, a completamento della verifica documentale, degli accertamenti sanitari e delle visite mediche si procederà all'assunzione dei primi lavoratori con contratto di apprendistato..

Si passa alla trattazione dei punti oggetto dello stato di agitazione di raffreddamento attivata dalla O.S.:

- 1) Riorganizzazione operativa: è noto l'impegno aziendale ad una riorganizzazione delle attività che avrebbe impattato sull'intero sistema produttivo. Nonostante questo predicato, l'Azienda è stata recentemente interessata da una ulteriore serie di eventi che hanno imposto una modifica del progetto in essere. Tra questi l'avviso di selezione che è stato avviato nel giugno 2022 e che prevede l'innesto di diverse centinaia di dipendenti e il conseguente impegno formativo per gli apprendisti. A questo sostanzioso ingresso di forze fresche e da innestare

si sommano diverse recenti modifiche connesse al processo di raccolta e conferimento allo scopo di migliorare la percentuale di "differenziata".

L'attività produttiva non può comunque trovare interruzioni e/o rallentamenti stante la sua natura per definizione essenziale, oltre che centrale per la città di Napoli e l'Azienda ribadisce che il nuovo disegno operativo sarà applicato ampliandone il perimetro tenendo conto dei nuovi servizi richiesti dal Socio e pertanto la relativa riorganizzazione, per quanto rivista rispetto a quella preventivata, al momento è congelata in attesa delle modifiche necessarie per essere quanto più aderente al piano industriale, finalizzata all'ottimizzazione della gestione dei servizi operativi, prevedendo il completamento dell'assetto della governance dell'Azienda.

2) Interventi necessari alla sistemazione dei luoghi di lavoro: su tale punto in considerazione dei solleciti pervenuti da parte delle OO.SS. circa riscontri in merito alle manutenzioni effettuate alle sedi operative e locali destinati ai lavoratori, l'Azienda, in prosecuzione degli impegni già assunti in precedenti incontri, provvederà ad aggiornare periodicamente i rappresentanti sindacali sulle attività in relazione agli interventi effettuati ed in corso oltre di quelli programmati presso le strutture aziendali. A tale proposito presenterà periodicamente il relativo cronoprogramma rinnovato degli interventi in avanzamento, fermo restando la gestione delle emergenze e dei relativi interventi volte ad evitarle in considerazione della stagione invernale; al presente verbale si allega l'aggiornamento al 20 novembre 2022.

3) Abolizione del c.d. "testa e coda" previsto dalle attuali turnazioni di lavoro: in considerazione delle problematiche evidenziate dalle OO.SS. circa il cambio di turnazione che impegna il personale che ha già effettuato il proprio servizio ad iniziare un altro turno nella medesima giornata riducendo i tempi disponibili al lavoratore per la propria socialità, l'Azienda, nel sottolineare il rispetto di quanto previsto dal CCNL per i tempi di riposo, si rende disponibile ad applicare un sistema di turnazione che preveda il cambio tra il turno mattina e notte sul riposo, compatibilmente alle esigenze operative e a valle di un referendum che le rappresentanze sindacali vorranno dare seguito e notiziare l'Azienda.

4) Rinnovo del Testo Unico sulla produttività: le Parti in considerazione dell'univoco fine dare impulso al rinnovo del Testo Unico di Produttività ne confermano l'impalcatura sia economica che operativa fino al 31/12/2025 per i dipendenti in forza alla data del presente verbale, con verifiche periodiche al fine di definire l'andamento ed eventuali ulteriori attività.

Le OO.SS. in ragione della necessità di valorizzare l'apporto produttivo dei lavoratori in considerazione delle carenze di personale che solo in minima parte verranno colmate, delle

difficili condizioni in cui si ritrovano ad effettuare le prestazioni e della svalutazione economica, chiedono un miglioramento economico dell'indennità giornaliera di produttività. Dopo ampia discussione, le Parti concordano di aumentare, a regime per complessivi 1,00 euro, gli importi relativi alla contrattazione economica in applicazione ai progetti di produttività relativi alla tabella "SERVIZI DI RACCOLTA STRADALE E PAP, SERVIZI DI RACCOLTA RD A CAMPANE, SERVIZI DI SPAZZAMENTO E ALTRI SERVIZI OPERATIVI" secondo la seguente articolazione:

- Aumento di 0,50 centesimi, di tutte le articolazioni della produttività giornaliera, con decorrenza dal 1° dicembre 2022 e fino al 30 giugno 2023 con incremento mensile della percentuale di raccolta differenziata maggiore di 0,5 punti percentuali rispetto al dato del mese precedente e pubblicato sul sito aziendale.
- Ulteriore aumento di 0,50 centesimi di tutte le articolazioni della produttività giornaliera, con decorrenza dal 1° luglio 2023 e fino al 31 dicembre 2023, con incremento mensile della percentuale di raccolta differenziata maggiore di 0,85 punti percentuali rispetto al dato del mese precedente e pubblicato sul sito aziendale, previa verifica congiunta dell'andamento da effettuarsi nel mese di giugno 2023.

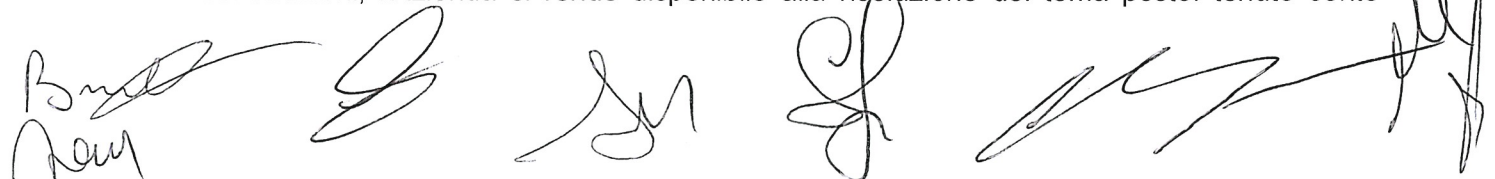
Al raggiungimento dei parametri sopra riportati le Parti si danno atto di verificare le condizioni propedeutiche ad un miglioramento dei parametri economici/qualitativi.

Per il personale impiegatizio amministrativo e direzionale viene confermato il premio di risultato base e quello aggiuntivo previsto nei precedenti accordi sindacali e, in ogni caso verranno esaminati congiuntamente i relativi parametri.

5) Riconoscimento del terzo livello contrattuale a chi è impegnato alla guida di autoveicoli di piccola portata con compattezza: sul punto le OO.SS. chiedono la rivisitazione del livello di inquadramento per tutto il personale collocato nel 2° livello addetto alla conduzione degli automezzi. Allo stato è in discussione sul tavolo tecnico nazionale la trattativa per il rinnovo del CCNL che comporterà cambiamenti non solo nelle aree funzionali ma anche nella declaratoria dei vari profili professionali e pertanto l'argomento, al momento, non è definibile in questa sede.

6) Riconoscimento del periodo di lavoro precedente alla stabilizzazione del personale ex CUB utile ai fini del passaggio dalla posizione B a quella A del livello d'inquadramento: le OO.SS. richiedono, che il periodo di assegnazione temporanea prestato dai lavoratori CUB sia riconosciuto ai fini del passaggio dalla posizione B a quella A.

Per quanto le posizioni dei lavoratori in questione siano già state disciplinate da verbali di conciliazioni, l'Azienda si rende disponibile alla risoluzione del tema posto: tenuto conto



dell'impatto economico e in considerazione dello slittamento di sei mesi del periodo in cui dovevano avere efficacia le assunzioni del personale proveniente dal Consorzio Unico di Bacino a quando poi si sono realmente concretizzate per effetto delle restrizioni dovute alla pandemia da Covid, provvederà a riconoscere l'utilizzo temporaneo di tali ulteriori 12 mesi ai fini del passaggio dalla posizione B a quella A del livello di inquadramento. Alla luce di quanto sopra le Parti, a parziale modifica migliorativa, rispetto a quanto previsto dall'art. 15 p.10 del CCNL, concordano, in relazione al personale CUB, l'accesso alla corrispondente posizione parametrica di tipo A del medesimo livello professionale dopo che siano trascorsi 4 anni di effettiva prestazione in luogo dei 5 previsti.

7) Riconoscimento del giusto livello d'inquadramento per gli impiegati di direzione e dei distretti: in relazione alle doglianze rappresentate dalle OO.SS. in relazione all'inquadramento del personale impiegatizio, ivi compreso quello delle sedi periferiche, per i quali al momento non ritengono che sia riconosciuto il giusto inquadramento nella declaratoria contrattuale, l'Azienda nel prossimo incontro entro il 31.01.2023 provvederà ad esaminare e definire la situazione a valle di un'analisi organizzativa di tutte le figure impiegatizie.

8) Personale caposquadra: le OO.SS. chiedono una rivisitazione della categoria del personale caposquadra e capoturno, in quanto spesso impiegato in molteplici attività che vanno ben oltre la funzione di controllo del territorio e l'Azienda propone di rivedersi unitamente sul punto con la possibilità di prevedere l'introduzione di figure operative intermedie funzionali al miglioramento dei processi aziendali che meglio rispondano alle esigenze del territorio e dell'utenza.

9) Riposo festivo domenicale per alcune zone: le OO.SS. chiedono di incentivare il riposo festivo domenicale nei distretti dove è possibile attuarlo al pari di dove già viene effettuato. A tale proposito l'Azienda comunica che, per le sedi dove è possibile prevedere un presidio contenuto di risorse che lavorano nel turno domenicale, procederà ad una modifica della turnazione prevalentemente con riposo nel giorno di domenica.

10) Aggiornamento/Miglioramento economico dell'indennità domenicale: le OO.SS. chiedono un aumento dell'importo contrattuale riconosciuto a titolo di indennità domenicale al fine di compensare il disagio dei lavoratori che si rendono disponibili al lavoro in tale giorno festivo. Su tale punto, in considerazione che l'Azienda ha provveduto ad incrementare la produttività giornaliera, tra cui quella domenica e/o festiva, valuterà tale richiesta a valle di una più ampia riorganizzazione dei servizi operativi e della copertura integrale dei fabbisogni di personale.

11) Costituzione CRAL aziendale: sul punto l'Azienda ricorda degli incontri già avvenuti sull'argomento e rinnova la propria volontà ad applicare quanto previsto C.C.N.L. previa costituzione del CRAL e dei relativi organi.

12) Riconoscimento dei costi per il rinnovo patente al personale addetto alla conduzione: le organizzazioni sindacali richiedono il pagamento del rimborso spese per rinnovo patente anche per il personale di 2° livello addetto alla conduzione di automezzi. L'Azienda con decorrenza 01.01.2023, a valle del censimento della platea interessata da tale richiesta, procederà ad effettuare il rimborso delle spese sostenute per il rinnovo al personale impiegato alla guida dei mezzi aziendali per un importo equivalente al prezzo concordato con le Autoscuole che verranno convenzionate sul territorio cittadino.

13) Rimodulazione del "fondo solidarietà eredi": le OO.SS. chiedono che sia rivisto il codice di attuazione del fondo di solidarietà eredi al fine di anticiparne l'erogazione. L'Azienda ricorda che gli importi in questione sono erogati in ossequio a quanto concordato con le OO.SS. ovvero che la distribuzione dell'importo avviene a favore dei legittimi eredi secondo le quote stabile dal codice civile e in ogni caso resta disponibile ad accogliere qualsiasi variazioni che le organizzazioni sindacali vorranno comunicare. Ai fini informativi, l'Azienda rammenta che l'importo erogato a favore dei familiari del dipendente deceduto, è pari a € 4.000 e che l'accantonamento al fondo alla data del 15 novembre u.s. risultava di € 113.000 (centotredicimila/00).

14) Incentivazione all'esodo: le OO.SS. al fine di accelerare il processo di svecchiamento dell'Azienda, chiedono un programma di incentivazione all'esodo per il personale che ne faccia richiesta. L'Azienda nel confermare l'intenzione di attivare tale strumento comunica la necessità di verificare con il Socio la sostenibilità economica.

15) Le OO.SS., come rappresentato nei precedenti incontri richiedono la riapertura della graduatoria per la mansione di "monoperatore". L'Azienda si rende disponibile ad attivare nell'immediato un'indagine conoscitiva rivolta a tutto il personale in forza alla data del presente verbale

A margine del presente verbale, alla luce di quanto sopra, le OO.SS. FIADEL e FLIA chiudono positivamente la procedura di raffreddamento.

Conto "tar"

Il presente verbale redatto ai sensi della normativa di legge e degli accordi nazionali sulla procedura di raffreddamento ai sensi dell'art.2, comma 2, legge 146/90, sarà inviato al Sig. Prefetto di Napoli ed alla Commissione di Garanzia sugli scioperi.

Alle ore 21:00 si chiude l'incontro.

Letto, confermato e sottoscritto.

Burl
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Per ASIA Napoli S.p.A.

L'Amministratore Unico

Domenico Ruggiero

Il Direttore Risorse Umane

Benino Meddauno

Il Direttore Affari Generali

Carlo Lupoli

Il Direttore Operativo

Gianfranco Iodice

Il Responsabile Risorse Umane

e Relazioni Industriali

Daniele Moscarella

Per le OO.SS.

FIADEL

Vittorio d'Albero

Pasquale Marino

Francesco Giordano

Enrico Andolfi

Vittorio Brunetti

Vincenzo Mastrillo

FLIA

Giuseppe Laudati

CGIL

Maria Manocchio

Domenico Esposito

Pasquale Esposito

FIT-CISL

Ciro Bernardo

Vincenzo Cinquegrana

Ciro Sorrentino

Carlo Spina

ULTRASPORTI

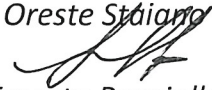
Fabio Gigli

Giosuè Maggio

Bruno Panico

FILAS

Oreste Staiano



Ernesto Paucillo

