

NAPOLI SERVIZI S.P.A.

e

FILCAMS CGIL -USB - SLL

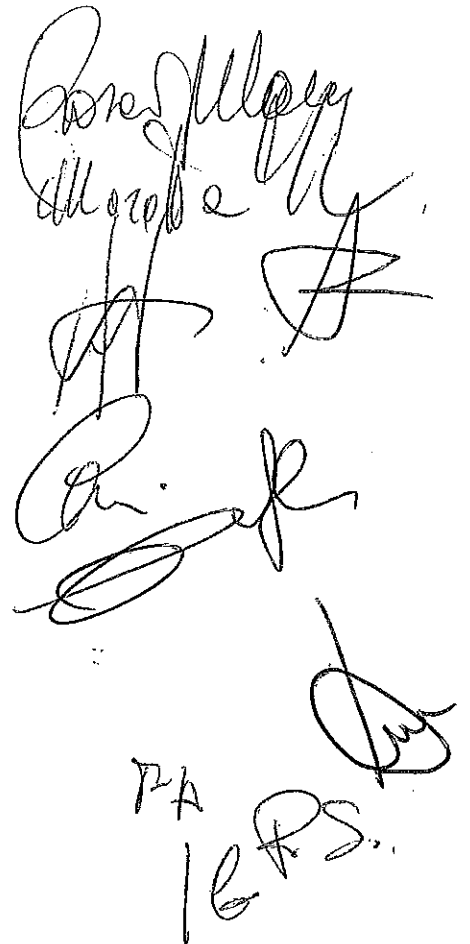
ACCORDO SINDACALE DI SECONDO LIVELLO PER L'ISTITUZIONE DI UN PREMIO VARIABILE DI RISULTATO AI SENSI DELL'ART.3 DEL CCNL per il personale dipendente da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati multiservizi

Sottoscritto in data 20 Aprile 2016

Periodo di validità: 1 giugno 2016 - 31 maggio 2019

Il presente Accordo reca in allegato:

- A) Accordo sul premio di produttività aziendale



Handwritten signatures and initials, including the text "RA" and "16PS" at the bottom.

A

Verbale di Accordo

In data 20 aprile 2016 si sono riuniti presso la sede direzionale della Napoli Servizi S.p.A.

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

- Amministratore Unico Dott. Domenico Allocca
- Direttore Operativo dott. Ciro Turiello

E

- La CGIL FILCAMS rappresentata da: Giovanni Nughes, R. Andreozzi, A. Cacace, R. Rosario;
- La USB rappresentata da: R. Maresca, F. Marotta, A. Figliolia, G. Iannuzzi;
- La SLL rappresentata da: Pasquale Visconti, R. Severino, C. Gargano; V. Sarli;

Premesso:

- 1) che l'azienda ha revocato ogni forma di superminimo sia collettivo che ad personam sulla scorta degli arresti giurisprudenziali della Corte dei Conti della Campania, nonché delle indicazioni del Comune di Napoli, nella sua qualità di socio della compagine;
 - 2) che parimenti, sempre l'azienda, ha adottato una nuova politica retributiva recepita attraverso una serie di determine e disposizioni di servizio, il cui substrato logico e normativo deve intendersi in questa sede integralmente riportato e ritrascritto (vds. determine nn. 47 e 48 del 2015);
 - 3) che le parti hanno manifestato la volontà di addivenire ad un rinnovo delle voci retributive connesse alla produttività aziendale nel rispetto delle previsioni della delibera di Giunta Municipale n. 149/2014 e n. 407/2015, nonché degli indirizzi impartiti dall'azionista della Napoli Servizi S.p.A., in base ai principi che regolano l'esercizio del controllo analogo;
 - 4) che in data 26 novembre 2015 sono state attivate le trattative sindacali tese al rinnovo e/o modifica dell'intero impianto retributivo, nonché ancora dell'accordo sulla produttività del 15/07/14, così come alla revisione di tutti gli accordi sindacali che prevedevano l'erogazione del superminimo;
 - 5) che in data 15.02.2016 l'azienda ha formulato in via ultimativa una piattaforma contrattuale di rinnovo che potesse recepire le mutate esigenze aziendali nel pieno rispetto delle normative di riferimento, le cui risorse attingono parzialmente da quelle liberatesi a seguito della declaratoria di nullità degli accordi sindacali del 17/01/2008 – 8/4/2010 – 27/04/2010 – 15/09/2010 – 08/10/2010
- 15/07/2014;
- data 23.2.2016 la CGIL FILCAMS, USB, SLL, hanno formalizzato il loro assenso alla sottoscrizione di un nuovo accordo sindacale di II livello che recepisce i principi di cui alla piattaforma contrattuale sottoposta nel corso dell'incontro del 15.02.2016 precisando all'uopo, anche a mente di quanto previsto dall'accordo interconfederale del 10/01/14, di voler sottoporre il testo sottoscritto alla volontà referendaria dei lavoratori;

ONSA
 TA PER A
 ndo: Vi
 nata
 I.V.A.

izi
 IONI
 Porzio Is. C/1
 43 NAPOLI
 7577090637

ONSA
 TA PER AZIONI
 ndo: Via G. Porzio Is. C/1
 43 NAPOLI
 7577090637
 I.V.A. 93

Handwritten signatures of the representatives of the company and the unions (CGIL, USB, SLL) at the bottom of the document.

lapoli
SOCIETA' A
zionale
zionale
art. 1.V.
Servizi
ZIONI
Pozzo 18, 0/1
80143 NAPOLI
A. 07577090639

7) che dunque la validità del testo è espressamente condizionata al raggiungimento del quorum e della maggioranza prevista dal citato accordo interconfederale del 10/01/14;

8) che l'azienda in data 23/03/2016 ha formalmente richiesto la declaratoria di nullità degli accordi sindacali aziendali del 17/01/2008 – 8/4/2010 – 27/04/2010 – 15/09/2010 – 08/10/2010 – 15/07/2014 (quest'ultimo in relazione al solo punto c), ritenendoli privi di causa e/o con causa illecita;

9) che nell'ambito della lunga trattativa l'azienda ha ripetutamente palesato la volontà di addivenire ad una complessiva revisione del modello retributivo dei dipendenti che sia pienamente conforme ai principi meritocratici, di produttività e qualità (anche in termini di rispondenza dei servizi) a mente di quanto previsto dall'art. 45 d.lgs. 165/2001, nonché ancora di ogni altra norma (anche solo programmatica e di indirizzo) tesa alla razionalizzazione del costo delle retribuzioni. Tutto ciò al fine di disciplinare correttamente e coerentemente il rapporto di lavoro sia sotto il profilo privatistico, che contabile (ai fini della verifica e del controllo della spesa), in piena conformità al CCNL di settore, agli accordi interconfederali e, più in generale, a ogni altro riferimento normativo applicabile;

10) che le Organizzazioni sindacali firmatarie hanno condiviso tale impostazione confermando la disponibilità a mantenere solide relazioni industriali tese al miglioramento dello stile di vita dei dipendenti, oltre che a un incremento delle loro retribuzioni, pur nell'ambito dei principi di contenimento della spesa pubblica;

11) che il presente accordo viene stilato anche in virtù di quanto previsto dalle norme che disciplinano la produttività aziendale, nonché a mente dell'art. 3 del CCNL di settore che prevede la possibilità di un premio variabile di risultato, nonché infine di quanto stabilito dagli accordi interconfederali tra cui quello siglato in data 14.01.2014;

12) che le parti stipulanti hanno inteso conferire al presente accordo natura novativa rispetto a quello del 15/07/14, che quindi verrà sostituito integralmente e definitivamente una volta divenuto efficace a seguito della consultazione referendaria dei dipendenti.

Tale scelta è stata adottata a seguito della verifica del meccanismo previsto dall'accordo del 15/07/2014, nonché ancora per via della nuova organizzazione produttiva e del lavoro. Per l'effetto le OO.SS. dichiarano che la sottoscrizione del presente atto vale a riconoscere l'avvenuta e legittima risoluzione degli accordi del 17.01.2008 – 8.4.2010 – 27.04.2010 – 15.09.2010 – 08.10.2010 a far data dal 01.03.2016.

13) che ogni altro accordo eventualmente sottoscritto dall'azienda, anche in forma individuale, non ha ad oggetto titoli, funzioni e/o solo voci retributive che sono istituite, riconosciute e disciplinate sulla base del presente contratto;

Considerato:

che l'azienda ha fornito nel corso delle trattative tutte le informazioni e documenti utili alla conclusione di un accordo sindacale che recepisce sia le prerogative societarie che le istanze delle maestranze;

che le Organizzazioni sindacali hanno manifestato all'azienda, nell'ambito del confronto, una serie di richieste attraverso cui hanno rivendicato: a) la rivalutazione del ticket mensa; b) l'incremento dei valori stipendiali; c) la procedimentalizzazione dei meccanismi di trasferimento dei dipendenti e di passaggio di livello di inquadramento;

Tutto ciò premesso e considerato, dopo lunga ed ampia trattativa tenutasi nel corso delle riunioni del 3/12/15 – 11/12/15 – 15/12/15 – 17/12/15 – 22/12/15 – 7/01/16 – 26/01/16 – 04/02/16 – 15/02/16 – 19/4/2016.

[Handwritten signatures and initials]

di Ser
PER AZ
te: Via
- 801
A. 07
577090639
NARDI
Pozzo 18, 0/1
80143 NAPOLI
A. 07577090639

LE PARTI hanno stipulato il seguente Accordo Sindacale:

Uno

a) **Decreti in CA** Le indennità di cui all'accordo di produttività del 15/07/14 saranno abolite a far data dalla elaborazione del cedolino paga del mese di maggio 2016, una volta verificatesi tutte le condizioni indicate al successivo articolo 3.4. Con la precisazione del recupero delle somme erogate in acconto sul premio 2015 e che risultassero non dovute.

b) **Meccanismo di determinazione del premio.** Il premio riconosciuto alle maestranze aventi diritto sarà calcolato sulla base della gestione caratteristica del bilancio annualmente approvato. In particolare verrà calcolato con la seguente modalità: sarà pari al 50% della differenza tra il *Valore della produzione - Costi della produzione* riportati nel bilancio approvato nell'anno di riferimento al lordo degli ammortamenti civilistici e degli oneri per godimento beni di terzi.

Questa scelta ha come scopo quello di determinare l'erogazione di un premio direttamente e proporzionalmente collegato alla capacità produttiva aziendale così come generata dal lavoro dei dipendenti.

Sempre allo scopo di motivare tecnicamente la scelta, in piena conformità alle disposizioni normative di riferimento e alle indicazioni del Comune di Napoli (nella sua qualità di socio della compagine) si precisa che i dati utilizzati non includono per scelta tecnica voci di natura finanziaria che, viceversa, avrebbero alterato il valore che traduce la capacità aziendale di trasformare lavoro in ricchezza (inteso come scopo sociale).

c) **Soglia.** Le parti pattuiscono espressamente che laddove dall'operazione algebrica sopra citata il risultato dovesse essere superiore ad € 800.000,00 (ottocentomila), in ogni caso l'azienda riconoscerà alle maestranze aventi diritto, nelle condizioni e con i termini appresso indicati l'importo massimo di € 800.000,00 (ottocentomila).

d) **Ripartizione.** L'importo massimo di € 800.000,00 costituisce il valore lordo complessivo da ripartire nei confronti di tutti gli impiegati e operai (compresi gli apprendisti) dell'azienda assunti indifferentemente con contratto a tempo determinato e/o indeterminato.

e) **Non aventi diritto.** Non hanno diritto alla ripartizione del premio i Dirigenti, i Quadri, i Responsabili delle U.O.C., nonché ancora i collaboratori, così come ogni altro soggetto che intrattenga qualsiasi altra forma contrattuale un rapporto di lavoro con l'azienda.

G. Porzio Is. C/1 È espressamente previsto che in caso di revoca e/o decadenza dall'incarico di Responsabile di UOC da parte dell'A.U. (o di suo delegato), l'impiegato avrà diritto a partecipare alla ripartizione del premio per il periodo dell'anno in cui non ha rivestito detto incarico.

I lavoratori a tempo determinato, così come coloro i dipendenti che andranno in quiescenza e/o per qualsiasi ragione (tranne che per motivi disciplinari successivamente indicati) risolveranno il rapporto di lavoro con l'azienda, avranno diritto al premio (laddove ne ricorrano i presupposti personali) per il solo periodo dell'anno in cui hanno effettivamente prestato servizio.

In caso di modifica dell'inquadramento dei Quadri e/o Dirigenti in impiegati od operai, questi parteciperanno alla ripartizione del premio afferente alla nuova categoria di inquadramento solo laddove avranno subito la decurtazione delle indennità e della retribuzione di provenienza.

f) **Criteri di ripartizione e proiezione sulla base dei valori attualmente disponibili.** Il premio viene ripartito tra la categoria impiegatizia e quella operaia nella seguente percentuale:

Napoli
soci
Direzione
e Part.



G. Porzio Is. C/1
Responsabile UOC

- l'81,25% del totale alla categoria operaia sino alla concorrenza massima pari ad € 650.000,00.
- il 19,75% del totale alla categoria impiegatizia sino alla concorrenza massima pari ad € 150.000,00.

Due

a) Requisiti individuali preordinati per il riconoscimento del premio.

Il singolo dipendente (appartenente alla categoria impiegatizia od operaia) maturerà il diritto alla percezione del premio individuale solo una volta accertato laddove si troverà in possesso dell'insieme dei requisiti di natura individuale qui di seguito indicati.

OPERAI

- ✓ numero minimo di ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento;
- ✓ tenuta di condotta disciplinarmente corretta;
- ✓ assenza di disservizi in capo alla committente.

Porzio Is. C/1

1) requisiti ore.

Nell'anno di riferimento ciascun operaio/apprendista è tenuto a prestare 1652 ore di lavoro effettivo. Questa voce costituisce un prerequisito di accesso al premio e non è comprimibile. Questo per via del fatto che il monte ore indicato è quello che il Comune di Napoli (quale committente della Napoli Servizi) richiede contrattualmente. Ne consegue che in caso di mancato raggiungimento del monte ore indicato, il dipendente non accederà al premio neppure in misura ridotta.

2) sanzioni disciplinari.

L'irrogazione in capo all'operaio/apprendista della sanzione di sospensione (anche di un solo giorno) dal lavoro (ed a prescindere dalla pendenza di impugnativa) costituisce motivo di esclusione dal diritto alla percezione del premio.

Nel caso in cui il dipendente abbia ricevuto nel corso dell'anno di riferimento una sola sanzione (non della sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 10%.

In caso di irrogazione in capo all'operaio/apprendista di due sanzioni disciplinari (di gravità inferiore alla sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 20%.

In caso di irrogazione in capo all'operaio/apprendista di tre sanzioni disciplinari (di gravità inferiore alla sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 30%.

Oltre le tre sanzioni si perderà il diritto alla percezione del premio.

3) assenza di disservizi.

Si intende disservizio ogni inadempimento contrattuale che sia stato contestato all'azienda dal Comune di Napoli e che abbia comportato una interruzione e/o anche solo una riduzione del servizio alla collettività. Ne consegue che a prescindere dall'eventuale rilievo disciplinare della condotta che avrà generato il disservizio, il dipendente si vedrà decurtato il premio nelle seguenti misure:

- disservizio grave, riduzione del 10%;
- disservizio di medio, riduzione del 7%;
- disservizio di lieve, riduzione del 5%.

Se nel corso dell'anno il dipendente avrà compiuto un numero di disservizi (a prescindere dalla gravità) inferiore o pari a 4, questi subirà una decurtazione nella misura di 50%. Se dovesse rendersi responsabile, sempre nell'anno di riferimento, di un numero di disservizi superiore a 4 perderà il diritto alla percezione del premio.

In caso di disservizio imputabile all'azienda da parte del committente a seguito del procedimento di contestazione formulato all'azienda stessa, lo stesso potrà risolversi con le seguenti casistiche:

RA

 [Signature]

 [Signature]

 [Signature]

 [Signature]

 [Signature]

 [Signature]

 [Signature]

Napoli
Società
Direzioni
Direzioni
e Part.

Napoli
Società
Direzioni
Direzioni
e Part.

- lieve disservizio, nel caso lo stesso non comporti limitazioni o mancata erogazione del servizio stesso da parte dell'azienda;
- medio disservizio, nel caso lo stesso comporti limitazioni ma non mancata di erogazione del servizio stesso da parte dell'azienda;
- grave disservizio, nel caso lo stesso comporti mancata di erogazione del servizio stesso da parte dell'azienda.

IMPIEGATI

- ✓ numero minimo di ore effettivamente lavorate nell'anno di riferimento;
- ✓ tenuta di condotta disciplinarmente corretta;
- ✓ valutazione negativa.



Napoli Servizi
 1) requisito ore.
 Porzio Is. C/1
 NAPOLI
 990637

Nell'anno di riferimento ciascun impiegato è tenuto a prestare 1650 ore di lavoro effettivo. Questa voce costituisce un requisito di accesso al premio e non è comprimibile. Questo per via del fatto che il monte ore indicato è quello che il Comune di Napoli (quale committente della Napoli Servizi) richiede contrattualmente. Ne consegue che in caso di mancato raggiungimento del monte ore indicato, l'impiegato non accederà al premio neppure in misura ridotta.

2) sanzioni disciplinari

L'irrogazione in capo all'impiegato di sospensione (anche di un solo giorno) dal lavoro (ed a prescindere dalla pendenza di impugnativa) costituisce motivo di esclusione dal diritto alla percezione del premio.

Nel caso in cui il dipendente abbia ricevuto nel corso dell'anno di riferimento una sola sanzione (non della sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 10%.

In caso di irrogazione in capo al dipendente di due sanzioni disciplinari (di gravità inferiore alla sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 20%.

In caso di irrogazione in capo al dipendente di tre sanzioni disciplinari (di gravità inferiore alla sospensione), questi avrà diritto alla percezione del premio decurtato nel suo valore della percentuale del 30%.

Oltre le tre sanzioni si perderà il diritto alla percezione del premio.

3) valutazione negativa.

Il premio, nella sua quota definita per la categoria Impiegato, subirà una decurtazione del 30% in caso di valutazione negativa (per l'anno e/o il periodo inferiore di riferimento) da parte del Responsabile.



Napoli Servizi
 Porzio Is. C/1
 NAPOLI
 990637

Tre

a) Elementi di verifica dei risultati, modalità e tempi di erogazione del premio, decorrenza.

1) Dati utilizzati e stima.

Come premesso all'articolo 1 b del presente accordo il meccanismo di calcolo del premio è tarato sui dati del bilancio annuale approvato. Tra questi in particolare: "Valore della produzione" "Costi della

Reg. e Dir.
 190637

Napoli Servizi
 Direzione
 e Par.

07/09

produzione" "ammortamenti civilistici" e "oneri per godimento beni di terzi".

Vanno poi aggiunti: il Piano degli Obiettivi dei Dirigenti, dei Quadri, dei Responsabili delle UOC e degli impiegati ai fini della valutazione disciplinare e dei disservizi, nonché ancora i dati valutazione azienda per la rilevazione dell'orario di lavoro, unitamente al programma pluriennale.

La stima del valore del premio da attribuirsi nell'anno 2016 sulla base dei dati attualmente in possesso sono i seguenti:

- a) valore massimo erogabile per i 1142 addetti con la qualifica operaia € 569,00 circa lordi annuali pro capite (calcolo effettuato in funzione di € 650.000,00);
- b) valore massimo erogabile per i 285 addetti con la qualifica impiegatizia € 526,00 circa lordi annuali pro capite (calcolo effettuato in funzione di € 150.000).

2) erogazione.

Il premio, a prescindere dalla categoria di appartenenza, sarà erogato annualmente in un'unica soluzione entro la fine del mese successivo a quello di approvazione del bilancio.

Solo per il primo anno (2016) viene riconosciuta la possibilità di erogare in acconto il 100% del premio entro il 30.09.2016. Fatto salvo il principio della trattenuta integrale sul primo stipendio utile, nel caso non dovessero rispettarsi a consuntivo, le condizioni che stabiliscono l'erogazione del premio.

Gli importi destinati ai dipendenti (appartenenti alla rispettiva categoria: impiegati o operai) che non hanno raggiunto i requisiti di cui all'articolo due, saranno ripartiti in misura proporzionale su tutti i dipendenti appartenenti alla stessa categoria, che hanno diritto alla percezione del premio in misura integrale. Dunque, saranno esclusi da questa ripartizione coloro i quali percepiranno un premio ridotto.

3) valore del premio ai fini retributivi, previdenziali e fiscali.

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 contrattuali e legali, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, ferie, festività, 13esima e 14esima 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 delle norme e delle Circolari Ministeriali emanate in materia, anche successivamente alla data in cui l'accordo è divenuto valido ed efficace. A tal riguardo, laddove ne ricorrerono i presupposti, verrà applicata la previsione di cui alla Legge di Stabilità (comma 182, articolo 1, legge 208/15) relativamente alle agevolazioni fiscali in materia.

Il premio di produttività, così definito, essendo pienamente coerente con le disposizioni del CCNL applicato in azienda, si configura come soggetto al regime contributivo delle erogazioni previste dai contratti di II livello, secondo quanto disposto dalle L. 92/2012 e 247/2007 e s. m. i.

Tutti gli importi citati nel presente accordo, vanno intesi quale "costo all'azienda".

4) ticket elettronico

Il ticket mensa con la sottoscrizione del presente accordo e con la sua validazione finale a seguito della consultazione referendaria e della presa d'atto del socio, passerà nel suo importo nominale a 7 euro

Il Sen
A PER AZ
ale: Via
ite - 80
A.V.A. 1

Dir
Direz
è P.

Porzio Is. C/1
NAPOLI
90637

dagli attuali 6 euro. Questo sarà riconosciuto solo ai dipendenti che accetteranno il passaggio dello stesso dal supporto cartaceo alla card elettronica.

5) validità.

Il presente Accordo - che ha validità dal 1 [maggio] 2016 al 30 [aprile] 2019, data alla quale cesserà automaticamente 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 dell'esito della consultazione referendaria espletata su richiesta delle OO.SS..

In ogni caso resta fermo che il presente accordo, complessivamente considerato, sarà sottoposto alla presa d'atto del Comune di Napoli (quale socio della compagine societaria).

Del pari, l'accordo diverrà definitivamente efficace solo laddove la presa d'atto da parte della amministrazione comunale di Napoli sia integrale e non disponga alcun mutamento rispetto al testo sottoposto alla volontà delle parti.

Fino alla succitata presa d'atto da parte dell'azionista resta immutato il contesto retributivo di riferimento. Si specifica al riguardo che l'azienda ha espressamente formalizzato a tutte le OO.SS. con missiva datata 23 marzo 2016 la declaratoria di nullità degli accordi sindacali del 17/01/2008 - 8/4/2010 - 27/04/2010 - 15/09/2010 - 08/10/2010 - 15/07/2014 in relazione al solo punto c. In ogni caso le OO.SS. dichiarano che la sottoscrizione del presente atto vale a riconoscere l'avvenuta e legittima risoluzione degli accordi.

6) Monitoraggio

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 30.01 di ogni anno successivo a quello di sottoscrizione del presente accordo al fine di verificarne la tenuta sotto l'aspetto economico e strutturale compatibile con la normativa vigente in materia di aziende in controllo pubblico nonché degli indirizzi del socio.

7) Chiusura.

In caso di modifica dell'assetto produttivo e organizzativo in virtù di decisioni adottate dal Comune di Napoli, le parti si impegnano a incontrarsi entro trenta giorni dalla avvenuta modifica al fine di verificare la tenuta dell'accordo.

8) Interpretazione delle parti firmatarie

Ogni articolo e/o semplice dichiarazione di cui al presente accordo, costituisce la sintesi della volontà delle parti liberamente espressa. Ne consegue che:

- a) L'accordo va considerato come un tutt'uno organico e inscindibile, visto che i suoi presupposti sono tra di loro direttamente collegati e il costruito logico e giuridico è il medesimo.
- b) Le argomentazioni e tematiche oggetto della trattativa complessivamente intesa che necessitano di ulteriore approfondimento e che hanno già ricevuto con la sottoscrizione dell'accordo espresso consenso sulla base dei principi logico - economico - sindacale sono le seguenti:
 - i) Riconoscimento di indennità di funzione ai collaboratori amministrativi;

[Handwritten notes and signatures]
 [dic] dal 01 giugno 2015
 [dic] dal 20 maggio 2016
 [Handwritten signatures and initials]

j) Verifica della tenuta economico finanziaria del sistema di previdenza integrativa con decorrenza giugno 2016, senza il riconoscimento del progresso e previa verifica da parte dell'istituto gestore;

k) Incremento indennità di sostituzione temporanea diurna comparto pulitori da euro 3 a euro 5.
0757709637

Per l'effetto e con il consenso espresso in questa sede le parti confermano la volontà di proseguire la trattativa e il negoziato sui punti qui sopra analiticamente indicati con le risorse economiche messe a disposizione e che sono note e determinate nel loro ammontare.

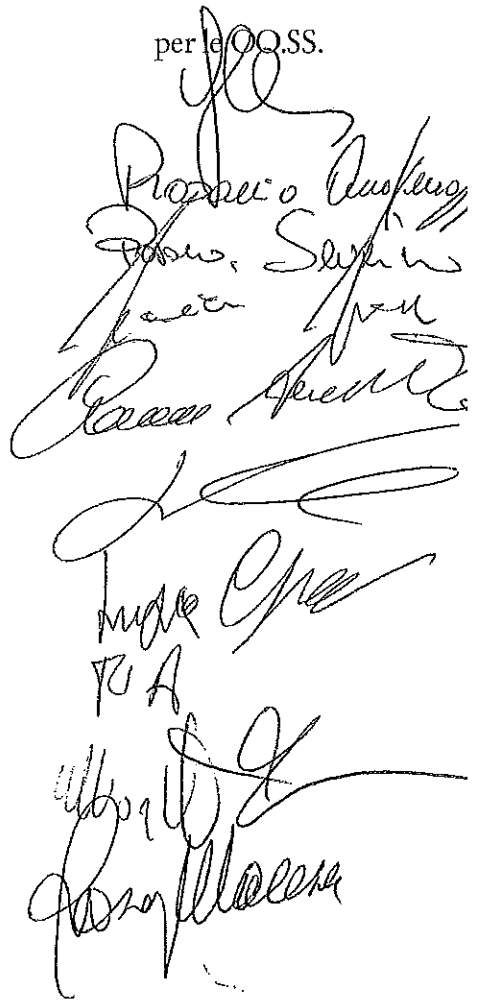
Napoli, 20 aprile 2016

Per la parte aziendale



NapoliServizi
SOCIETÀ PER AZIONI
Sede Leg. e Direzionale: Via G. Porzio Is. C/1
Centro Direzionale - 80143 NAPOLI
Cod. Fisc. e Part. I.V.A. 07577090637

per le OO.SS.



Servizi
Porzio Is. C/1
NAPOLI
0637



Servizi
Porzio Is. C/1
NAPOLI
0637

Napoli
Servizi
Direzione
07577090637

Napoli
Servizi
07577090637

Napoli
Servizi
07577090637

PER RICEVUTA:

Ferraro Severino S.L.L.
C. S. U.I.L.

Antonio M. S. FIADEL
NAPOLI SERVIZI S.P.A. *Alcacece* *Severino* *CGIL*

e

FILCAMS CGIL - FISASCAT CISL - UIL TRASPORTI - UGL - FIADEL - USB - SLL - FISAL CISAL

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

In data 20 aprile 2016 si sono riuniti presso la sede direzionale della Napoli Servizi S.p.A.

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

- Amministratore Unico Dott. Domenico Allocca
- Direttore Operativo dottor Giro Turiello

e

- La CGIL FILCAMS rappresentata da: Giovanni Nughes, R. Andreozzi, A. Cacace, R. Rosario;
- FISASCAT CISL rappresentata da: Pietro Contemi, Fariello A., F. Riccio, D'Alterio L.;
- UIL TRASPORTI rappresentata da: Fabio Gigli, C. De Falco, C. Esposito, G. Palmieri;
- UGL rappresentata da: Donato Di Meo, G. Cirillo;
- FIADEL rappresentata da: Ciro Iorio, G. Chiarolanza, G. Nappi, G. Calcavecchia;
- La USB rappresentata da: Maresca R., F. Marotta, A. Figliolia, G. Iannuzzi;
- La SLL rappresentata da: Pasquale Visconti, R. Severino, C. Gargano; V. Sarli;
- FISAL CISAL rappresentata da: Domenico Panella e V. Basile.

Le parti si sono incontrate al fine di discutere e approvare l'allegato accordo di produttività, come in effetti fanno.

Si significa che l'accordo recepisce ogni sforzo profuso da tutte le parti, compreso quelle dissenzienti e non firmatarie.

Questo a dimostrazione della volontà di superare ogni ostacolo sia da parte dell'azienda che da parte delle OO.SS. firmatarie, nell'interesse di tutti i lavoratori e della collettività che beneficia dei servizi resi.

LE OO.SS. FIRMATARIE

L'Azienda

[Handwritten signatures of OO.SS. firmatarie and the company]

Domenico Allocca
Rosario Andreozzi
Giuseppe B. Contemi
Laura Esposito

DICHIARAZIONE A VERBALE DELLE OO.SS. NON FIRMATARIE:

"La FISASCAT CISL, UIL TRASPORTI, FIADEL, UGL, CISAL, ritengono che nel presente verbale sono stati inseriti argomenti che non afferiscono al piano delle relazioni tra Azienda e Sindacati, con il chiaro intento di sostenere con strumenti impropri iniziative legali attivate dalla Napoli Servizi S.p.A. e

potenzialmente in danno dei Lavoratori. Tanto premesso, tenuto anche conto che parte delle risorse necessarie per finanziare i contenuti del presente verbale sono diretta conseguenza dell'unilaterale e illegittima disdetta di precedenti accordi tra le parti, l'intesa proposta dall'Azienda appare irricevibile. La FISASCAT CISL, UIL TRASPORTI, FIADDEL, UGL, CISAL si riservano ogni iniziativa legittima anche di carattere legale utile alla difesa dei diritti dei lavoratori, si dichiarano inoltre pronte a fornire adeguata assistenza ai lavoratori che intendano adire vie legali a tutela del diritto individuale di cui sono deprivati dall'Azienda'.

LE O.O.S.S. NON FIRMATARIE

[Handwritten signatures and initials of various representatives]

Servizi
ER AZIENDI
Via G. Porzio 15, C/1
80143 NAPOLI
77090637