

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE DI II LIVELLO

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, *Fariello, Riccio*

UIL – Trasporti: C. De Falco

FIADEL: G. Alessio, C. Iorio

SLL: R. Severino

UGL: D. Di Meo


* *Segretario verbalizzante*


Ordine del giorno:


Azioni risolutive del contenzioso insorto in materia di applicazione del premio di risultato






In apertura di riunione la Società ha rappresentato alle OO.SS. la situazione del contenzioso in materia di lavoro offrendo una puntuale ricostruzione di ogni vertenza e criticità. Tanto in ottemperanza alle dichiarazioni di intenti meglio formalizzate nel corso dell'incontro tenutosi lo scorso 25/01/2017 che aveva come scopo quello di ridurre il costo del contenzioso, rendere più salde le relazioni industriali, rasserenare il clima aziendale. In questo ambito ha anche inteso avviare una serie di azioni di welfare, atte a cogliere in positivo le opportunità offerte, su questo versante, dalle modifiche normative al T.U.I.R. introdotte dalla L. 11 dicembre 2016, n. 232 (Legge di Stabilità 2017).

Le parti, condividendo questi presupposti, hanno individuato le prime azioni da adottare su questo versante attraverso le seguenti iniziative, che costituiscono oggetto di accordo tra le parti:

1) riconoscere a ciascuno dei lavoratori (indicati nell'elenco allegato n. 1) che abbiano agito in via giudiziale per il riconoscimento del diritto alla percezione del premio di produttività 2016 – senza alcun riconoscimento della fondatezza della domanda a titolo transattivo – la consegna una tantum di un voucher del valore unitario di € 258,23. Ciò, previa sottoscrizione da parte di questi di un verbale di conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. unitamente e contestualmente al proprio legale di fiducia ai fini della rinuncia al vincolo della solidarietà ex art. 13 l.p.f. Tanto, come detto, per consentire sia l'estinzione dei giudizi attualmente pendenti innanzi al Tribunale di Napoli (così da ridurre i costi sostenuti), sia per sperimentare l'impatto delle azioni di welfare previste dalla nuova legge finanziaria 2017 sulle famiglie dei lavoratori (tra cui quelli indicati nell'elenco) che versino in condizioni di disagio per quanto fruitrici dei permessi ex l. 104/92 e/o similari. L'iniziativa deve essere altresì considerata come "pilota" in quanto utile ad eventualmente congegnare nuove iniziative nell'ambito del welfare e produttività aziendale. 

2) riconoscere altresì a ciascun lavoratore che abbia formalizzato attraverso la propria OO.SS. di appartenenza (pur senza avere ancora agito) la rivendicazione del diritto a percepire il premio di produttività 2016, un voucher del valore unitario di € 258,23 da consegnare una tantum (indicati nell'elenco allegato n. 2). In questo caso la scelta è legata alla necessità di evitare che vengano instaurati ulteriori giudizi (analoghi a quelli descritti al punto che precede). Detta scelta ha come scopo, anche in questo caso, sia di evitare oneri aggiuntivi a carico delle parti, sia di sperimentare l'impatto delle azioni di welfare (citato anche in premessa e riconducibili alla disciplina prevista dalla finanziaria 2017) sulle famiglie dei lavoratori che versino in condizioni di disagio (es. l. 104/92, ecc.). Anche in questa circostanza l'iniziativa ha valore sperimentale. Il voucher verrà consegnato a ciascun lavoratore previa sottoscrizione di un verbale di conciliazione sindacale ex art. 411 c.p.c. con il quale lo stesso rinuncerà definitivamente al diritto e/o all'azione in ordine alla mancata percezione del premio di produttività 2016, ritenendosi, ovviamente, soddisfatto. 

L'azienda si impegna altresì alla sottoscrizione dei verbali di conciliazione ex art. 411 c.p.c. nei giorni immediatamente successivi alla stipula del presente atto. Al contempo resta in attesa di conoscere attraverso le costituite OO.SS. i nominativi dei lavoratori (e nel caso di cui al punto 1 anche dei loro legali debitamente informati dai loro assistiti) liberamente e volontariamente disponibili alla sottoscrizione della conciliazione (nel caso di presenza di legali anche ai fini della rinuncia ex art. 13 l.p.f.) che dovranno pervenire in sede entro il 27 dicembre 2017, onde consentire l'approvvigionamento dei voucher e la predisposizione degli accordi. 



Le OO.SS. nel prendere atto dello sforzo profuso compiuto dall'azienda, nonché della adeguatezza delle predette azioni alla realizzazione gli obiettivi citati in premessa, si ritengono soddisfatte dell'accordo concluso, al quale si è giunti dopo lunga e serrata trattativa, nel corso della quale le OO. SS., agendo con serietà e decisione, hanno contribuito a migliorare le condizioni inizialmente proposte dalla società.

In virtù di quanto sopra, ed al fine di contribuire alla efficace attuazione dell'accordo, ogni sigla che sottoscrive il presente accordo si rende anche disponibile, attraverso i suoi conciliatori, a rappresentare i dipendenti in sede "protetta" ex art. 411 c.p.c. nei termini e alle condizioni ivi previste.

Unitamente a quanto stabilito ai punti 1 e 2 di cui sopra, le parti concordano di sviluppare, per l'anno 2017, analoga azione di welfare aziendale rivolta ai dipendenti ex Napoli Sociale s.p.a., a qualsiasi categoria inquadrati, assunti a seguito di procedura di mobilità tra partecipate; ciò in considerazione della circostanza che i predetti dipendenti risultano allo stato esclusi da tutte le azioni aziendali che prevedono forme di erogazione di elementi della retribuzione accordati ai sensi dell'art. 3 del CCNL.

3) pertanto, in relazione a quanto sopra, le parti concordano che, per l'annualità 2017, sarà destinata alla predetta platea un'azione di welfare aziendale - fondata sugli istituti specificamente previsti dalla citata normativa in materia - dell'ammontare complessivo di euro 100.000 (centomila). Tali risorse, e le relative azioni, saranno destinate, in quota parte di uguale valore, a tutti i dipendenti appartenenti alla platea di cui trattasi, che risulteranno aver integralmente conseguito, nell'annualità di riferimento ed in relazione alla categoria di inquadramento riconosciuta, gli standards prestazionali (orari e comportamentali) relativi agli accordi sulla produttività attualmente vigenti in azienda. Quanto sopra, assumendo tali standards esclusivamente quale elemento parametrico di riferimento e senza che ciò comporti, per accordo tra le parti, alcun elemento di integrazione o modifica ai vigenti accordi in materia premiale. I sopra citati standards, infine, per i lavoratori operanti in regime di part time, saranno riproporzionati, per quanto concerne il monte ore da conseguire, all'orario individuale di lavoro contrattualmente previsto per ciascun dipendente.

La sopra citata azione è assunta, per accordo tra le parti, in virtù delle seguenti motivazioni:

- a) assunzione dei lavoratori de quo in epoca successiva alla sottoscrizione degli accordi in materia di produttività;
- b) introduzione di elementi di equità dovuti alla circostanza che i lavoratori in oggetto, pur contribuendo col loro lavoro alla maturazione degli indici di produttività generali dell'azienda, non beneficiano di elementi premiali;

Naturalmente, per espresso affidamento delle parti, l'imputazione di pagamento e l'effettivo riconoscimento del beneficio riconosciuto con questo accordo, ha lo scopo precipuo di evitare le ipotesi di contenzioso (sempre tenendo a mente le intese assunte con l'accordo quadro del 25/01/2017), parificare ipotetiche differenze di trattamento tra lavoratori, nonché assicurare stabilità all'intero impianto retributivo e di assunzione assicurato anche in questa sede ai percettori del beneficio. Ne consegue che la stabilità delle relazioni, dei rapporti e degli assetti negoziali, costituisce sia la premessa, che l'obiettivo finale che le parti hanno inteso regolamentare.

Le parti, inoltre, si danno atto che il presente accordo non introduce alcuna modifica alle condizioni di assunzione dei dipendenti di cui trattasi e che le OO.SS. accettano esplicitamente la provvista di

100.000 euro quale elemento di armonizzazione della problematica venutasi a creare in termini di equità, per le specificità indicate al punto 3 comma b).

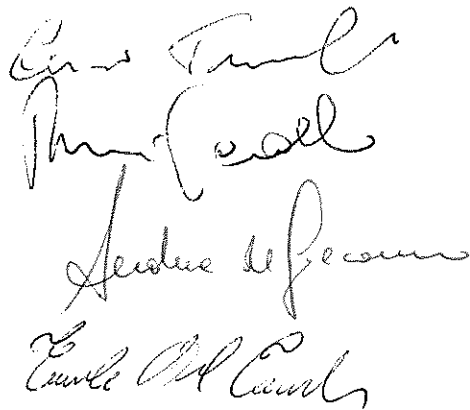
4) le parti concordano, infine, che, a valere sullo stanziamento di cui al punto 3, per l'annualità 2017, sarà accordata ai lavoratori interessati alle azioni di cui ai punti 1 e 2, una residua quota di benefit atta a pareggiare, in termini di valore, l'importo netto minimo del valore del premio di risultato, accordato individualmente, per l'annualità 2016, ai dipendenti della Napoli Servizi, in applicazione degli accordi aziendali vigenti in materia.

Il presente atto - che non introduce alcun elemento di modifica ai vigenti accordi aziendali in materia di produttività - va considerato, a tutti gli effetti, quale accordo sindacale di approvazione di misure di welfare aziendale e di miglioramento delle condizioni di lavoro e delle famiglie dei dipendenti. I voucher spesa in erogati in attuazione delle predette azioni, assumono la natura di benefici non incidenti ai fini del calcolo della retribuzione dei dipendenti, in quanto appunto accordati - ad una specifica platea e previo accordo sindacale - in attuazione delle previsioni dell'art. 51 co 3-bis del TUIR. Quanto sopra nel pieno rispetto del principio di omnicomprensività della retribuzione.

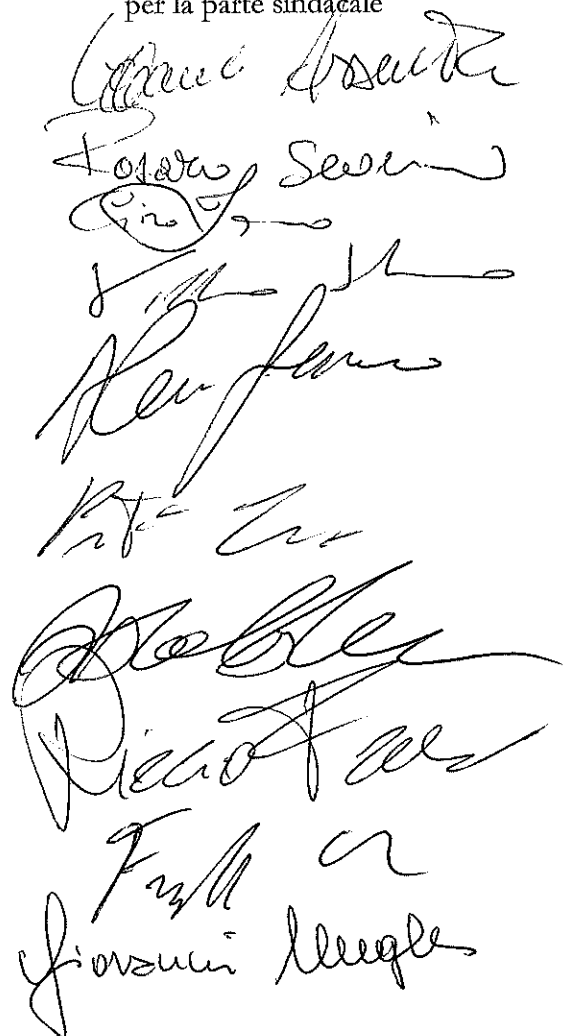
Le parti concordano che il presente accordo delinea un nuovo stadio delle relazioni industriali aziendali, ponendosi quale positivo presupposto per lo sviluppo del confronto sulle ampie problematiche da affrontare nell'anno 2018 e che sono già oggetto di discussione al tavolo di concertazione.

L.C.S. in data 22 dicembre 2017

Per la parte aziendale


The company side has four handwritten signatures in black ink, arranged vertically from top to bottom.

per la parte sindacale


The union side has ten handwritten signatures in black ink, arranged vertically from top to bottom.