

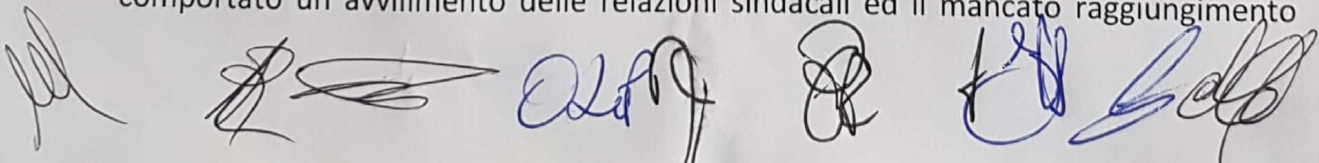
VERBALE SINDACALE DEL 14 MARZO 2019

L'anno 2019, il giorno 15 del mese di marzo, alle ore 14:30, si sono incontrati presso il Comune di Napoli:

- Il Comune di Napoli rappresentato dall'Assessore all'Ambiente Raffaele del Giudice e il Vice Sindaco Enrico Panini
- l'Azienda, rappresentata da Francesco Iacotucci in qualità di Amministratore Unico, Francesco Mascolo in qualità di Direttore Generale, Piero Francesco Gargiulo in qualità di Direttore al Personale Organizzazione e Sviluppo e Daniele Moscarella in qualità di Responsabile Relazioni Sindacali;
- le OO.SS. Territoriali:
 - FP CGIL rappresentata da M. Manocchio;
 - FIT CISL rappresentata da C. Bernardo e A. Piccolo;
 - UILTRASPORTI rappresentata da F. Gigli;
 - FIADEL rappresentata da V. d'Albero e F. Giordano.
- la RSU Aziendale: E. Andolfi, G. Baittiner, A. Belardo, S. Borgese, V. Brunetti, G. Capezzuto, V. Cinquegrana, C.A. De Falco, C. Di Peso, D. Esposito, P. Esposito, R. Febbraro, B. Fiorillo, O. La Penna, G. Laudati, G. Maggio, G. Manna, P. Marino, A. Mascia, V. Mastrillo, V. Migliaccio, L. Musella, C. Puggillo, G. Sbriglia, C. Sorrentino, C. Spina, O. Staiano, B. Varone e D. Visconti.

L'incontro è stato convocato per proseguire l'esame delle questioni formalizzate e poste all'Azienda nella riunione del 04/03/2019 in prosecuzione a quanto già fatto nelle precedenti riunioni tenutesi presso la Sede Direzionale dell'Azienda e che ha avuto ad oggetto la procedura di raffreddamento e la proclamazione di sciopero previsto per il giorno 19/03/2019.

In particolare la RSU e le OO.SS. preliminarmente rappresentano che, indipendentemente dalla discussione sui singoli punti oggetto della nota sopra richiamata, al centro della discussione non sono solo i punti per i quali si richiede una risposta ripetutamente non data dalla società, bensì la cronica e costante difficoltà a tenere corrette relazioni industriali e rendere esigibili i molteplici impegni assunti nei verbali siglati in sede aziendale. Tutto quanto premesso le OO.SS. e le RSU ritengono non più procrastinabile la verifica dell'adeguatezza della intera struttura organizzativa della ASIA sulla quale non è rinviabile un intervento risolutivo da parte dell'azionista in continuità con quanto già rilevato sin dalla metà del 2018. Inoltre le rappresentanze sindacali evidenziano che tali inspiegabili ritardi hanno comportato un avvilimento delle relazioni sindacali ed il mancato raggiungimento



degli obiettivi che le stesse rappresentanza sindacali lamentano e che in condizioni di normalità avrebbero trovato rapida soluzione. La evidente mancata ripartizione di deleghe e responsabilità ha causato una incertezza su quali siano gli effettivi referenti delle stesse rappresentanze sindacali persino nelle attività quotidiane che richiedono una risoluzione immediata.

Ciò premesso le rappresentanze sindacali confermano la disponibilità a discutere sui temi oggetto della dichiarazione di sciopero solo a condizione che l'azionista provveda a risolvere in tempi certi e solleciti le questioni poste.

Su tale questione la proprietà, nelle persone del Vice Sindaco e dell'Assessore al ramo, afferma di ritenere giunto il momento di affrontare il ridisegno della struttura organizzativa di Asia, oggettivamente "corta", a fronte della fase nuova che si è aperta con la sottoscrizione di un contratto di servizio quindicinale, con la necessità di consolidare l'azienda anche verso ambiti territoriali più ampi, verso nuovi compiti che vanno esplorati uno per uno. Si tratta di una discussione tutt'altro che semplice o banale, ma la proprietà è convinta della sua indifferibilità. In ciò l'accordo con il tema posto da RSU e Sindacati è ampio e convinto. Il percorso inizierà il giorno 2/04/2019 con l'avvio della definizione di tali analisi per concludersi entro il 30/04/2019. Infine, il Vice Sindaco e l'Assessore al ramo richiamano l'impegno profuso per assicurare il futuro della società e di tutti i lavoratori grazie all'approvazione del contratto di servizio per ben 15 anni, periodo che consentirà la realizzazione dei piani di sviluppo e l'ulteriore crescita della società. Proprio la necessità di supportare tale sviluppo non lascia indifferente l'azionista sulla necessità di rafforzare l'organizzazione come sollecitati dalle stesse rappresentanze sindacali. Si ribadisce pertanto l'impegno a fornire adeguate e chiare risposte a partire dalla data sopra evidenziata.

Alla luce di quanto sopra, si entra nella discussione dei punti all'ordine del giorno in base alla nota della RSU del 04/03/2019:

1. Graduatoria autisti

Con riferimento alla graduatoria autisti si comunica che a seguito delle complessive n. 59 richieste pervenute dal personale aziendale per accedere alla graduatoria la situazione risulta essere la seguente:

- N. 1 risulta rinunciatario
- N. 2 non presentati a visita medica per n.2 volte (considerati rinunciatari)
- N. 7 lavoratori non risultano in possesso di CQC (n.1 soggetto a verifica)

- N. 4 lavoratori sono in possesso di CQQ valida (da verificare in originale) ma risultano con patente scaduta da rinnovare
- N. 7 lavoratori in possesso di patente con CQC da rinnovare
- N. 9 lavoratori idonei in possesso di patente e CQC valida
- N. 3 lavoratori in verifica documentazione originale (patente/CQC)

Per coloro che sono risultati idonei in possesso di patente e cqc in corso di validità si provvederà ad organizzare le relative prove pratiche consistenti in:

Uso Gp centralina ed uso cambio meccanico ed allison

Prima parte prova:

- Guida con uso delle marce/cambio allison
- Parcheggio in linea
- Uso prova di forza
- Procedura compattazione/scarico

Al superamento della prima parte della prova seguirà

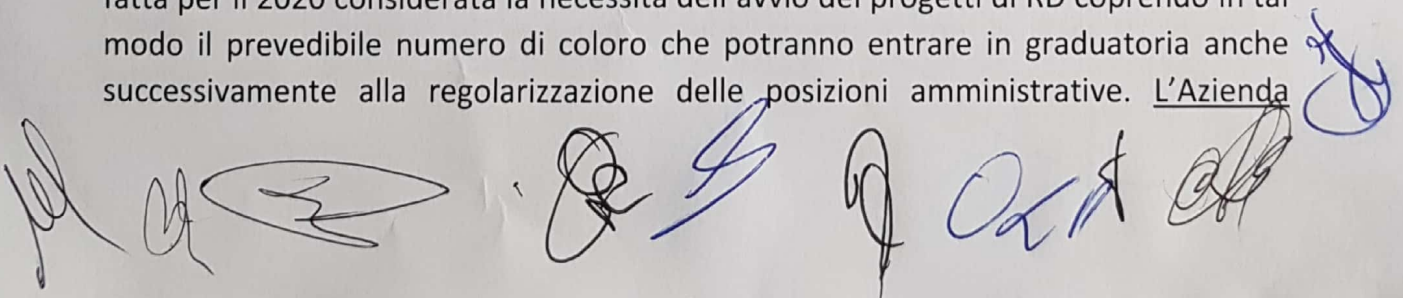
Seconda parte prova

- Guida su strada con percorso:
 - Via Toscanella
 - Via Pansini
 - Via Pietravallo
 - Ritorno in autoparco

Le domande di tutti coloro che in base alla documentazione presentata non sono, allo stato attuale, in possesso di tutti i requisiti richiesti saranno ammessi alla graduatoria successivamente alla regolarizzazione delle posizioni amministrative (patente scaduta/cqc scaduta). In tal senso si invitano alcuni interessati a fornire entro e non oltre il 20/03/2019 la documentazione in originale ed il rinnovo della patente. Dal 01/04/2019 verranno effettuate le prove pratiche e verrà stilata la relativa graduatoria.

La RSU come già richiesto nelle precedenti riunioni intende conoscere la tempistica esatta della "messa in posizione" degli autisti che risulteranno idonei dopo l'esecuzione delle prove pratiche considerata la sollecitazione già fatta.

L'Azienda comunica che in base alle cessazioni per pensionamenti e l'obbligatorio smaltimento delle ferie degli anni precedenti è possibile prevedere l'immediata messa in posizione di non meno di 10 autisti e che analoga previsione possa essere fatta per il 2020 considerata la necessità dell'avvio dei progetti di RD coprendo in tal modo il prevedibile numero di coloro che potranno entrare in graduatoria anche successivamente alla regolarizzazione delle posizioni amministrative. L'Azienda



pertanto aderisce alla richiesta delle RSU di procedere alla immediata verifica pratica degli autisti ed alla predisposizione della relativa graduatoria da comunicare alle RSU entro e non oltre il 15/04/2019.

La RSU chiede che sulla base di quanto dichiarato venga rispettata la tempistica prevista sulla quale vigilerà sin dalla prossima settimana.

2. Commissione contestazioni disciplinari

L'Azienda ribadisce che da diversi anni ha aderito alle sollecitazioni sindacali di verifica congiunta dei provvedimenti disciplinari adottati attraverso l'istituto della "revisione aziendale interna dei provvedimenti". Tale prassi, tra l'altro non prevista dal CCNL e dalla normativa vigente, ha consentito nel corso degli anni di limitare i conflitti Aziendali nel rispetto delle reciproche posizioni. L'Azienda conferma la volontà di utilizzare tale istituto che, di fatto, rappresenta la sede per ulteriori utili e proficui confronti con le rappresentanze dei lavoratori.

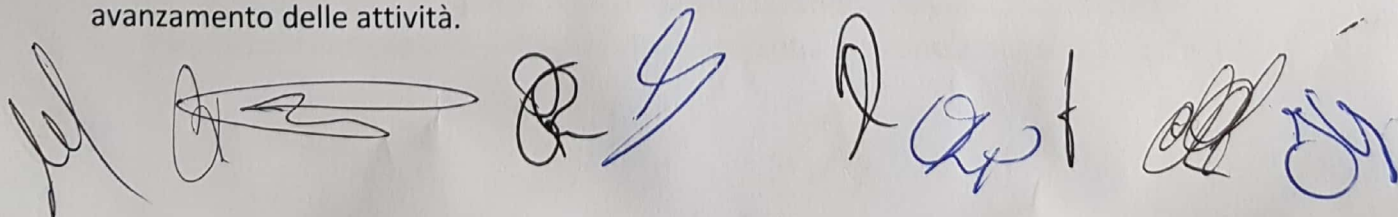
La RSU dà atto che tale prassi ha consentito una migliore gestione del precontenzioso relativo all'adozione dei provvedimenti disciplinari, ma sollecita l'Azienda affinché provveda a gestire in modo più equilibrato e rapido tutti quei provvedimenti per i quali appaiono più che fondate le controdeduzioni presentate dai lavoratori e che evidenzino la buona fede degli stessi.

3. Fine lavori struttura Via Galileo Ferraris

In data 13/03/2019 sono stati avviati i lavori di rifacimento ed ampliamento dei servizi igienici/spogliatoi della struttura adibita al personale femminile al termine di quali si proseguirà con i lavori di ristrutturazione degli uffici operativi e degli spogliatoi del personale maschile. L'Azienda ribadisce che i ritardi rispetto a quanto preventivato sono stati causati dalla necessità di eseguire interventi straordinari non programmati in altre strutture Aziendali. In ogni caso l'Azienda ha predisposto cronoprogramma degli interventi su tutte le strutture che si allega al presenta verbale.

La RSU nel dare atto che sono stati avviati i lavori c/ la sede di Via Galileo Ferraris ben oltre i tempi sui quali si era impegnata la società, ribadisce la necessità che vengano realizzati anche gli altri lavori programmati nel rispetto di una più stretta tempistica.

L'Azienda si impegna ad aggiornare nelle prossime con le RSU lo stato di avanzamento delle attività.



4. Premi di produzione erogati ai ROD anno 2017/2018

Con riferimento alla erogazione della produttività erogata dall'Azienda ai ROD e capisettore spazzamento l'Azienda già con verbale del 16/05/2018 aveva rappresentato il suo trasparente comportamento circa l'applicazione della premialità alla gerarchia operativa in considerazione della delicatezza del ruolo nella gestione delle maestranze da parte di tali preposti e del rapporto fiduciario tra l'Azienda e gli stessi. Peraltro in tale sede si ribadiva che la premialità era basata sui risultati Aziendali e su performance gestionali definite in base al raggiungimento degli obiettivi di sviluppo delle attività. L'Azienda nel ribadire la necessità di motivare la gerarchia operativa e direzionale ritiene tuttavia corretto e rispettoso di una corretta gestione delle relazioni sindacali procedere a comunicare i criteri in base ai quali sono stati valutati i ROD e nel contempo ritiene indispensabile modificare e precisare il corretto inquadramento di tale produttività all'interno del Testo Unico già approvato.

Con riferimento ai criteri di valutazione dei ROD si riportano di seguito i punti in base ai quali sono stati assegnati i punteggi e la premialità:

Valutazione su 5 punti

1. Capacità di disegnare il servizio in coerenza con le linee guida Aziendali
2. Valutazione capacità gestionale di preposti e operatori in coerenza con le linee guida Aziendali
3. Impegno e presenza sul territorio di competenza
4. Proattività nell'indirizzare i programmi di sviluppo delle raccolte/spazzamento dentro e fuori il piano aziendale annuale
5. Verifica e monitoraggio periodico dei servizi

Ogni punto massimo attribuzione punti 4 (20 punteggio massimo).

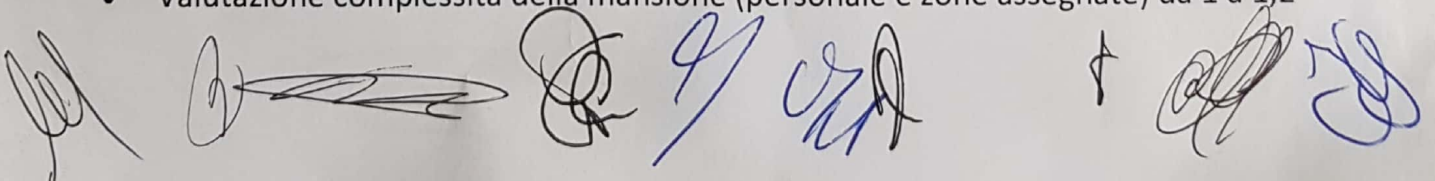
- Le valutazioni sono state normalizzate considerando 1 la valutazione media
- Valutazione complessità della mansione (personale e zone assegnate) da 1 a 1,3
- La valutazione base pari ad Euro 3.000 sino ad un massimo di Euro 3.900

Capisettore spazzamento

1. Capacità di disegnare il servizio in coerenza con le linee guida Aziendali
2. Valutazione capacità gestionale di preposti e operatori in coerenza con le linee guida Aziendali
3. Impegno e presenza sul territorio di competenza
4. Proattività nell'indirizzare i programmi di sviluppo delle raccolte/spazzamento dentro e fuori il piano aziendale annuale
5. Verifica e monitoraggio periodico dei servizi

Ogni punto massimo attribuzione punti 4.

- Le valutazioni sono state normalizzate considerando 1 la valutazione media
- Valutazione complessità della mansione (personale e zone assegnate) da 1 a 1,2



- Valutazione base pari ad Euro 2400 sino ad un massimo di Euro 2.880

Salve le prerogative dell'Azienda nella gestione delle premialità dei lavoratori aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore siano essi ROD e/o dirigenti a cui si aggiungono i limitati quadri direttivi Aziendali la società procederà ad aggiornare i valori previsti nel Testo Unico della produttività sulla base di quanto sopra indicato integrandolo, ove necessario, con specifici obiettivi attribuibili alle singole funzioni.

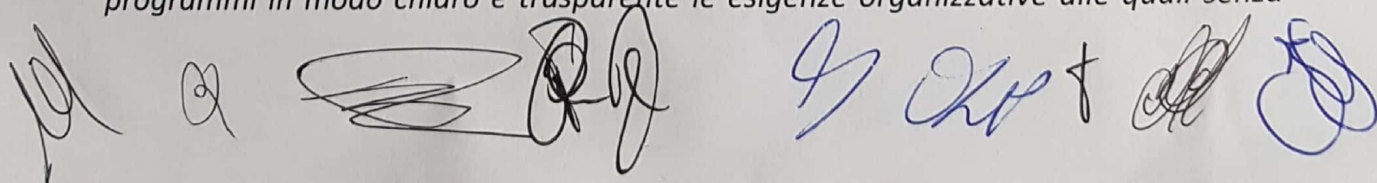
La RSU ribadisce che quanto rappresentato dall'Azienda conferma le eccezioni già elevate nei precedenti verbali sindacali con riferimento alla non corretta applicazione del Testo Unico della Produttività in termini di arbitrarietà e mancata preventiva comunicazione dei criteri utilizzati per le valutazioni dei ROD che solo oggi viene dichiarata. Nello stigmatizzare l'atteggiamento dell'Azienda su tale punto la RSU ribadisce che non è mai stata messa in discussione la decisione relativa all'attribuzione economica così come definita dalla società, bensì la decisione di informare le rappresentanze dei lavoratori sui criteri utilizzati anche al fine di valutare e risolvere evidenti questioni di discriminazione nei confronti di lavoratori aventi lo stesso livello di inquadramento o di livello superiore.

5. Inquadramenti di personale a livelli superiori senza alcuna concertazione e/o informativa con le rappresentanze sindacali

La società informa le rappresentanze sindacali che, nel rispetto delle previsioni contrattuali, in base a specifiche analisi e verifiche delle posizioni già ricoperte da alcuni lavoratori ed al fine di evitare inutili e dispendiosi contenziosi, ha provveduto, ove strettamente necessario, a riconoscere il corretto livello di inquadramento nel rispetto delle posizioni organizzative ricoperte.

In tal senso la società conferma il suo obbligo ed impegno a verificare l'evoluzione dell'organizzazione in termini quantitativi e qualitativi, le modifiche strutturali dell'assetto dei servizi operativi così come previsto dal CCNL aziendale considerata, peraltro, la necessità di gestire la delicata fase di evoluzione del settore nel quadro normativo di riferimento.

La RSU nel sollecitare l'adozione di procedure che garantiscano la possibilità a tutti i lavoratori di una crescita professionale e di carriera, chiaramente identificabili negli avvisi di selezione interna, non può che condividere la necessità che siano sanate le situazioni di quei lavoratori che hanno maturato diritti non riconosciuti: tuttavia la RSU ritiene che pur garantendo i legittimi diritti dei lavoratori occorre che l'Azienda programmi in modo chiaro e trasparente le esigenze organizzative alle quali senza



alcun privilegio possano accedere equamente tutti i lavoratori interessati attraverso procedure trasparenti di selezione interna.


6. Utilizzo dati GPS installati sui veicoli Aziendali

Come già rappresentato nel verbale sindacale del 05/02/2019 l'Azienda conferma che l'utilizzo dei sistemi di georeferenziazione ha consentito, nel corso degli ultimi anni, una corretta gestione dei sinistri Aziendali, la tutela del patrimonio aziendale, il miglior impiego delle risorse, il coordinamento dei mezzi e la sicurezza del personale con evidenti risultati in termini di significativi risparmi dei premi assicurativi conseguenti alla riduzione dell'indice di sinistrosità ed una migliore gestione delle questioni amministrative relative al parco circolante in termini di tempi e di rispetto delle scadenze (vedi revisioni automezzi/riscontri assicurativi/risparmio franchigie ecc.). Nonostante sia ribadito in tale sede che l'utilizzo di tali strumenti siano circoscritti alle finalità appena indicate e non certo al controllo del lavoratore, quanto piuttosto a valutare le migliori soluzioni organizzative che agevolino l'attività dei lavoratori Aziendali l'Azienda si impegna tuttavia a fornire ulteriori informazioni relative alle procedure esistenti.

La RSU evidenzia e ribadisce l'uso improprio dei sistemi GPS aziendali per il controllo dei lavoratori e l'elevazione di contestazioni disciplinari agli stessi. La RSU evidenzia inoltre che non esiste una corretta comunicazione da parte della società circa i responsabili nominati per il trattamento dei dati, di coloro che possono accedervi e della conservazione degli stessi nel rispetto delle norme specifiche di regolamentazione. A seguito di quanto sopra la RSU sollecita l'azienda a procedere a revisionare i provvedimenti disciplinari assunti in base a tale improprio utilizzo annullando le sanzioni comminate ai lavoratori. La RSU richiede che analoga verifica venga effettuata anche per i sistemi di videosorveglianza aziendale chiedendo che vengano fornite le comunicazioni ufficialmente effettuate.

L'Azienda si impegna a provvedere a dare riscontro alle richieste ribadendo la totale regolarità di quanto ad oggi effettuato.

7. Aumento dei carichi di lavoro in assenza di concertazione con la RSU



Con riferimento ai carichi di lavoro l'Azienda evidenzia alla RSU che già nelle premesse del TUP si precisa che i target quantitativi definiti che costituiscono un parametro utile per misurare e riconoscere la produttività al dipendente "sono passibili di rivisitazioni"; ciò sia per i servizi a bassa resa che per quelli a grande dispendio di tempo al punto da poter valutare deroghe al target quantitativo previa analisi della missione da parte del ROD, di un osservatore della Direzione o di un componente della RSU. Premesso quanto stabilito dal TUP si invitano la RSU a rappresentare tutte le difficoltà connesse ad eventuali maggiori carichi di lavoro su specifici percorsi perché si possa procedere ad una analisi congiunta e ad una eventuale rimodulazione dei percorsi.

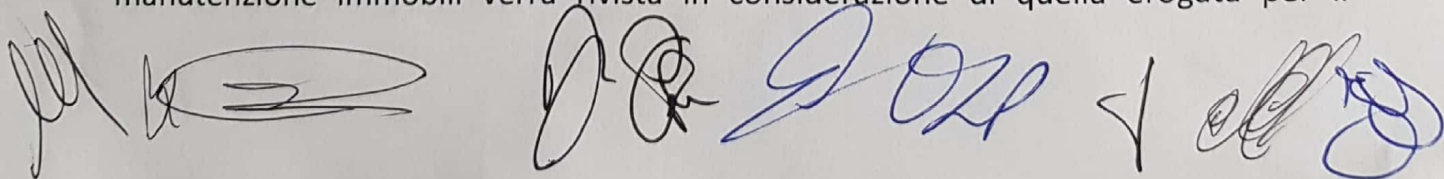
La RSU comunica che pur essendo chiara tale previsione del Testo Unico sulla produttività, frequentemente, si assiste ad una unilaterale valutazione dei ROD nella rimodulazione di percorsi senza alcuna preventiva congiunta valutazione.

L'azienda si impegna a verificare in ambito direzionale eventuali variazioni di servizio non rispettose delle previsioni di cui al Testo Unico sulla Produttività. In tali casi si concorderà la nuova organizzazione con la direzione, i ROD e i coordinatori della RSU.

8. Utilizzo non corretto del T.U. Produttività da parte dei preposti Aziendali

Su tale punto la RSU evidenzia che per alcuni servizi si rilevano delle difformità di utilizzo del Testo Unico sulla Produttività i cui motivi devono essere discussi e condivisi con la RSU. In tal senso la RSU non pone una questione di legittimità e correttezza di valutazione delle decisioni adottate quanto la totale assenza di concertazione e rispetto delle rappresentanze.

L'Azienda nel riconoscere che alcuni casi particolari sia sfuggita la preventiva concertazione con le RSU si impegna a rispettare gli accordi assunti procedendo eventuali aggiornamenti allo stesso Testo Unico sulla Produttività anche con riferimento ad altre posizioni lavorative che ad oggi non accedono alla produttività come gli addetti alla pesa dell'Ex ICM, mentre per la manutenzione automezzi e la manutenzione immobili verrà rivista in considerazione di quella erogata per il



personale operativo. Su questi ultimi temi l'Azienda si impegna ad affrontarli con la RSU nel più breve tempo possibile e comunque entro il 31/03/2019.

9. Utilizzo del personale non idoneo alle specifiche mansioni

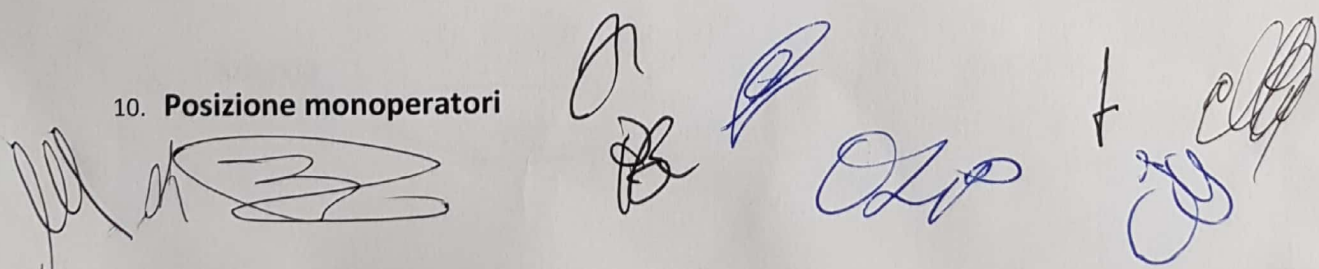
L'Azienda dichiara che già si sta provvedendo ad aggiornare la situazione dei lavoratori che in base alle ridotte capacità lavorative possono essere collocati in attività meno gravose. In tale senso si sono identificati i seguenti fabbisogni:

1. N. 20 risorse per le portinerie di:
 - a. Via Antiniana
 - b. Via Volpicella
 - c. Via Galileo Ferraris
 - d. Via Brin
 - e. Viale della Resistenza
2. N. 40 risorse complessive sulle isole ecologiche con idoneità che consentano l'esecuzione delle attività: per tali attività sono in corso di completamento le verifiche specifiche
3. N. 20 unità per attività per servizi complementari residuali (pile e farmaci, erogazione diserbante, ecc.) distribuite singolarmente sulle varie unità operative.

La RSU evidenzia che sino ad oggi non aveva ancora ricevuto riscontro alle sollecitazioni di conoscere l'esatto fabbisogno dei lavoratori per i quali il medico competente ha rilevato specifiche limitazioni che ne dichiarano la inidoneità come autisti, come addetti alla raccolta ed addetti allo spazzamento. Nell'evidenziare che oggi si riceve riscontro alla richiesta dei fabbisogni la RSU tuttavia evidenzia che deve essere ancora conclusa l'analisi della corretta collocazione dei lavoratori con limitazioni e di quelli attualmente collocati su tali attività.

L'Azienda anche su tale questione comunica che entro il 30/04/2019 completerà le analisi che consentiranno di garantire il corretto impiego delle risorse tutelando, ove possibile, coloro i quali possono trovare una produttiva ricollocazione aziendale a garanzia della loro occupazione.

10. Posizione monoperatori



La RSU evidenzia che a loro giudizio non sono stati rispettati gli accordi con riferimento alla possibilità di consentire ai lavoratori il passaggio di qualifica ai monoperatori per mancanza di raggiungimento del numero di mansioni sufficienti alla maturazione della mansione.

L'Azienda e la RSU su tale questione ritiene doversi aggiornare verificando le anomalie contestate attraverso un coinvolgimento della gerarchia operativa che deve attenersi alla graduatoria presentata in sede di accordo sindacale con specifico riferimento a quelli evidenziati di "colore rosso" che non devono essere utilizzati quali monoperatore. Nel contempo l'Azienda si impegna a verificare come considerare i pochi casi di mancato raggiungimento del numero di guide minime mensili (fissando un tetto sotto il quale non andare) in base alle quali ottenere il passaggio alla mansione di monoperatore sulla verifica di continuità su un arco temporale di 8 mesi. In particolare si verificherà, laddove questi casi siano concentrati sulla stessa unità operativa, la possibilità di distribuire le risorse interessate equamente sulle diverse unità operative in deroga alla norma contrattuale.

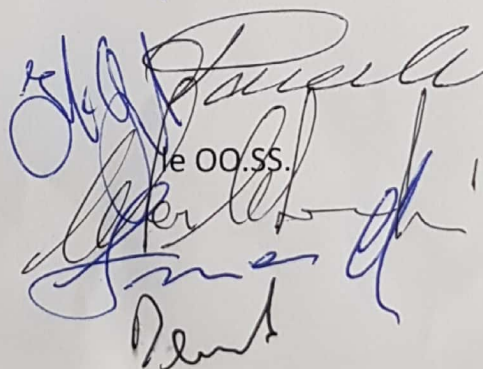
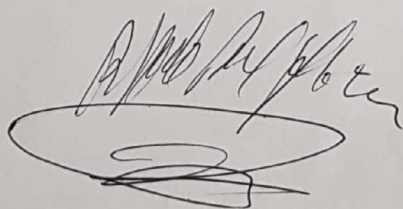
Per quanto riguarda le altre questioni poste nella nota della RSU del 04/03/2018 l'Azienda si impegna ad affrontarli in sede aziendale in concertazione con le rappresentanze sindacali in un prossimo incontro da convocarsi nei prossimi 15 giorni.

La RSU e le OO.SS. prendono atto del costruttivo impegno dell'Amministrazione Comunale nelle persone del Vice Sindaco Enrico Panini e dell'Assessore Raffaele Del Giudice, nel convincimento che tale impegno sarà indiscutibilmente onorato, e a fronte di quanto convenuto revocano lo sciopero proclamato per il 19/03/2019 in uno a tutte le assemblee proclamate per i giorni 16, 17 e 18 marzo 2019.

Letto, confermato e sottoscritto.

Alle ore 22.00 si chiude l'incontro.

l'Azienda



le OO.SS.

la RSU
Linné
Bryant
Bryant
Vice President
Admiral