

VERBALE D'ACCORDO DEL 20/04/2017

In data odierna, alle ore 15.00, si sono riuniti presso la sede della Volsca Ambiente e Servizi di Velletri in via Troncavia n. 6 le OO.SS., la R.S.U. e l'Azienda per proseguire gli incontri del 19/09/2016, del 13/10/2016, del 20/02/2017 e del 20/03/2017 relativi alla presentazione della nuova dotazione organica alla luce del D.lgs. 175/2016.

Sono presenti:

per la FP CGIL: Romano DI COSTE

per la FIT CISL: benché invitata, ha comunicato la sua indisponibilità (prot. n. 654 del 20/04/2017)

per la UIL TRASPORTI: Luigi PALMACCI

per la R.S.U.: Stefano BORRO, Roberto PETRICCA

per l'Azienda: Mauro MIDEI, Ivo ZAZZA, Maurizio INCITTI, Fabrizio VITELLI.

Le parti condividono di procedere nel confronto individuando i seguenti argomenti:

- la polivalenza funzionale e la flessibilità mansionale riguardante le figure professionali impegnate nel servizio di raccolta differenziata porta a porta e dei lavoratori impegnati nell'unità operativa semplice "Gestione Logistica";
- collaborazione operativa tra la Soc. Volsca Ambiente e Servizi e la Soc. Velletri Servizi;
- politica inquadramentale delle risorse umane e modalità regolatrici dell'apprezzamento professionale;
- gestione accoglimento domande ferie estive.

A tal proposito, si conviene di procedere mediante specifici accordi riguardanti le aree di intervento rappresentate, specificando nella presente premessa che tutti gli argomenti affrontati nell'odierno incontro sono stati oggetto di comuni riflessioni nei precedenti confronti e costituiscono, altresì, categorie importanti per la costruzione del nuovo Accordo Collettivo Aziendale, per l'applicazione dell'art. 25 del D.lgs. 175/2016 e per le novità normative riguardanti le pubbliche amministrazioni.

PERTANTO OCCORRE, IN PRIMO LUOGO, SCRIVERE E CONCORDARE L'INTESA IN MERITO ALLA POLIVALENZA FUNZIONALE E ALLA FLESSIBILITÀ MANSIONALE RIGUARDANTE LE FIGURE PROFESSIONALI IMPEGNATE NEL SERVIZIO DI RACCOLTA DIFFERENZIATA PORTA A PORTA E DEI LAVORATORI IMPIEGATI NELL'UNITÀ OPERATIVA SEMPLICE "GESTIONE LOGISTICA".

PRINCIPI GENERALI

L'art. 3 del Decreto Legislativo n. 81/2015 titolato "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", introduce una profonda mutazione della disciplina delle mansioni, già regolamentata dall'art. 2013 del Codice Civile.

In virtù della nuova disciplina, il datore di lavoro ha la possibilità di adibire i dipendenti a mansioni inferiori (c.d. "Demansionamento") conservando il livello di inquadramento e il trattamento retributivo in godimento.

Accanto alle citate novità normative, nei processi di ristrutturazione aziendale (soppressione di unità operativa semplice) si può addivenire alla dichiarazione di "soprannumeralità". In questo modo si giunge e si certifica una situazione per cui personale in servizio supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree, conseguentemente non si presentano posizioni vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti.

Di fronte ai citati percorsi normativi, le parti intendono agire prendendo a riferimento, nelle finalità generali e nei principi ispiratori, l'ultimo accordo tra Confindustria, Cgil, Cisl e Uil titolato "Proposte per le politiche del lavoro", siglato il primo settembre 2016. Nel merito si riporta "...OMISSIS... Il documento propone un modello innovativo di gestione delle crisi e delle ristrutturazioni aziendali che mette al centro la ricollocazione dei lavoratori, assegnando alle parti sociali, attraverso la contrattazione, un ruolo attivo e di grande responsabilità ...OMISSIS...". "...OMISSIS... Allargando alle politiche attive l'ambito di ricerca delle soluzioni da condividere per attenuare i risvolti occupazionali delle crisi e delle ristrutturazioni ...OMISSIS...".

RICONVERSIONE DELLA FIGURA PROFESSIONALE "AUTISTA"

Il C.C.N.L. FISE ASSOAMBIENTE prevede l' *AREA CONDUZIONE*, appartiene alla stessa il personale che, assegnato ad attività di trasporto o movimentazione dei rifiuti, è addetto alla conduzione di veicoli per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente di categoria "C" o superiore prevedendo l'inquadramento giuridico al 3° ed al 4° livello professionale.

Occorre rammentare che il recente accordo nazionale di rinnovo contrattuale, siglato in data 6 dicembre 2016, comporta novità (a partire dal 01/01/2017) in merito alla descrizione del sistema di classificazione delle aree operativo – funzionali e di inquadramento dei dipendenti.

Interamente funzionale al percorso che si vuole intraprendere in Azienda si richiama l'attenzione alla previsione dell'area operativo – funzionale denominata "*AREA SPAZZAMENTO, RACCOLTA, TUTELA E ATTIVITA' AMBIENTALI COMPLEMENTARI*", quest'ultima si distingue non solo dalla mera denominazione dalla precedente "area spazzamento, raccolta, tutela e decoro del territorio", bensì in merito alle sostanziali novità che formalmente prevede.

Nel merito la citata nuova area operativo – funzionale raccoglie le novità organizzative dell'Azienda prevedendo il profilo di addetto alla raccolta differenziata "porta a porta" con l'utilizzo di veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, prevedendo che i lavoratori interessati siano inseriti nella declaratoria di 2° livello.

La Volsca Ambiente e Servizi, prima di garantire la raccolta differenziata "porta a porta", effettuava il servizio di raccolta impiegando automezzi a caricamento posteriore e laterale,

comportando una forte presenza di autisti nell'area operativo – funzionale denominata “area conduzione”.

Risulta opportuno rammentare che alcuni segmenti della raccolta ancora oggi abbisognano di specifico apporto delle citate figure professionali “autisti”, ma rappresentano momenti del tutto marginali, anche se necessari, che però non possono in alcun modo essere sufficienti a garantire il posizionamento del lavoratore nell'area conduzione.

Infatti il completamento della raccolta differenziata “porta a porta” su tutto il territorio servito ha determinato che la flotta aziendale è composta da veicoli per la cui conduzione è richiesto il possesso della patente di categoria B, prevedendo contrattualmente l'inquadramento al 2° livello professionale.

Al fine di tracciare possibili interventi si possono seguire due modalità entrambe efficaci e normativamente previste, la prima individuando la forza lavoro ancora necessaria a svolgere le funzioni di “autista”, provvedendo, nel contempo, a demansionare tutti i restanti lavoratori, la seconda riscrivendo un nuovo modello di polivalenza delle funzioni e della flessibilità mansionale tale da garantire le funzioni di autista e di addetto alla raccolta differenziata “porta a porta” da adottare a tutti gli autisti attualmente inseriti nell'area operativo – funzionale denominata “AREA CONDUZIONE”.

LE PARTI CONVENGONO

Che la seconda modalità (applicare strumenti di polivalenza e di flessibilità) sia da privilegiare in quanto figlia della storia della contrattazione decentrata di Volsca Ambiente e Servizi che ad oggi ha portato significativi miglioramenti complessivi ed, altresì, in quanto non procede mediante l'adozione di difficili percorsi necessari alla concreta scelta dei lavoratori interessati, lasciando tra le risorse umane possibili incomprensioni che non migliorano certamente l'organizzazione del lavoro e dei servizi.

Che la condivisione in merito alla definizione del nuovo modello di polivalenza delle funzioni e della flessibilità mansionale riguardante la figura professionale dell'autista comporta che l'Azienda non produca alcuna iniziativa relativa agli attuali livelli inquadramentali e retributivi del personale interessato.

SOPPRESSIONE U.O.S. “GESTIONE LOGISTICA” E RICONVERSIONE FIGURE PROFESSIONALI

Nella vigente dotazione organica viene riportata l'unità operativa semplice denominata “Gestione Logistica” a cui sono stati affidati principalmente compiti inerenti la cura e la gestione della logistica riguardanti la raccolta differenziata porta a porta, accompagnando ogni fase dell'attivazione del servizio, dalla consegna delle attrezzature e delle buste, alla illustrazione dei materiali informativi.

Diviene del tutto evidente che le descritte funzioni sono state fondamentali nel passato ma che non corrispondano più alle attuali esigenze organizzative e gestionali dell'Azienda, difatti la fase “di costruzione” del progetto è terminata passando alla fase “di completa attuazione” dell'azione lavorativa degli operatori.

Conseguentemente occorre ragionare in merito ad un disegno riorganizzativo procedendo attraverso l'azione di soppressione dell'Unità Operativa Semplice denominata “Gestione Logistica”.

Rammentando il citato accordo tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, le parti concordano di procedere alla concreta ricerca di soluzioni percorribili nate e gestite al fine di garantire la completa riduzione delle tensioni occupazionali, evitando, conseguentemente, la formale dichiarazione di accertato soprannumero.

Occorre quindi procedere alla riconversione del profilo professionale dei lavoratori che risultano essere impiegati nella citata Unità Operativa Semplice delineando soluzioni definitive che sono di fatto in essere in quanto l'organizzazione del lavoro e dei servizi ha portato inevitabilmente a tracciare compiti sempre più rispondenti alla "mission" aziendale.

In aiuto alla soluzione del percorso di flessibilità mansionale, occorre rammentare che i lavoratori interessati hanno formalizzato specifica nota mediante la quale viene comunicata la propria disponibilità a praticare ogni tipo di polivalenza funzionale e di flessibilità mansionale al fine di garantire il concreto raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Azienda.

Pertanto il personale attualmente inserito nell'unità operativa semplice denominata "Gestione Logistica" (Massimo FORTUGNO, Giampiero PAVESE, Roberto MARGANI e Francesco GENNARI)

SEGUIRA' IL PERCORSO COSI' DEFINITO E CONCORDATO

Massimo FORTUGNO prosegue il percorso di polivalenza e flessibilità mansionale, garantendo le funzioni interne e (in particolar modo) le attività prevalentemente operative e gestionali presso il Dipartimento di Albano.

Giampiero PAVESE continua a garantire la disponibilità per una polivalenza e flessibilità mansionale nell'area tecnica, svolgendo, altresì, le funzioni di ispettore ecologico.

Roberto MARGANI, non trovando una collocazione corrispondente al suo attuale livello d'inquadramento nel disegno organizzativo della nuova dotazione organica, si provvede a ripensare il profilo mansionale utile a garantire un efficiente potenziamento nell'espletamento dei servizi di raccolta e spazzamento. A tal proposito si ritiene necessario impiegare il lavoratore a svolgere il servizio di spazzamento meccanizzato presso il Dipartimento di Velletri e nelle operazioni relative al lavaggio degli automezzi aziendali.

Francesco GENNARI, considerata la sua competenza in merito alla gestione tecnica – amministrativa dei Centri Comunali di Raccolta, dovrà svolgere il ruolo di coordinamento degli stessi interfacciandosi con i Responsabili di Dipartimento seguendo le direttive del Responsabile Tecnico aziendale sia per il citato aspetto e sia per le altre attività di polivalenza.

Successivamente all'intesa circa il percorso di polivalenza funzionale e di flessibilità mansionale dei lavoratori attualmente inquadrati nell'area operativo – funzionale "Area Conduzione" e dei lavoratori impiegati nella unità operativa semplice "Gestione Logistica", l'Azienda comunica della necessità di diminuire l'orario di lavoro di alcune figure di autista nel Dipartimento di Velletri. Tale trasformazione consentirà di alleggerire i carichi di lavoro degli operatori che svolgono i giri di raccolta differenziata porta a porta più articolati e più lunghi portando un miglioramento complessivo del servizio.

La citata criticità non si manifesta durante lo svolgimento del servizio notturno, bensì si presenta durante il servizio di raccolta diurno: difatti per alcune tipologie di raccolta il nastro orario individuato non è sufficiente a garantire la copertura del servizio; conseguentemente, su tali frazioni è

richiesto un potenziamento delle risorse mediante l'utilizzo di personale con orario part – time verticale, al fine (come precedentemente rappresentato) di garantire un'azione capace di ridurre i carichi di lavoro attualmente sostenuti dagli operatori interessati.

SEMPRE IN MERITO ALLO STATO ATTUALE DEI SERVIZI GARANTITI DALL'AZIENDA OCCORRE ENTRARE NEL MERITO DELLA COLLABORAZIONE TRA LA SOCIETÀ VELLETRI SERVIZI E LA VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI IN PARTICOLARE QUELLA RELATIVA ALLA GESTIONE DEL VERDE NEL COMUNE DI VELLETRI.

Nei precedenti incontri le parti hanno approfondito la tematica riguardante la collaborazione tra la Società Velletri Servizi e la Volsca Ambiente e Servizi relativa alla gestione del verde nel Comune di Velletri, le riflessioni comuni hanno maturato la volontà di procedere in merito al descritto percorso in quanto certamente positivo nel consolidamento aziendale e nella possibile nuova risposta occupazionale.

In data 10 febbraio 2016 il Consiglio di Amministrazione della Società ha formalmente recepito ed approvato il Protocollo d'intesa tra Società ed Enti pubblici, la collaborazione tra le Società consente di sperimentare la possibilità di costruire nuove ipotesi di lavoro sul territorio comunale che portano un vantaggio complessivo, sia in termini di presenza territoriale che di raggiungimento degli obiettivi affidati all'Azienda dal Comune socio.

A tal proposito in data 20/12/2016 è pervenuta formale nota della Società *Velletri Servizi* mediante la quale viene comunicata la volontà di procedere alla cura del verde, inteso quali parchi e giardini ed aree verdi di proprietà del Comune di Velletri, per tutto l'anno 2017, in collaborazione con la Volsca Ambiente e Servizi.

La citata collaborazione è stata già sperimentata, con esiti positivi, mediante la gestione congiunta con la cura del verde pubblico in alcune zone indicate dall'Amministrazione Comunale in occasione dell'evento "Festa delle Camelie" svoltosi nei giorni 1 e 2 aprile u.s.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

La risposta aziendale fornita ha rivestito carattere di tipo strutturale, pertanto la citata collaborazione si è concretizzata mediante la costituzione di una squadra di intervento sul verde in cui operano tre lavoratori .

I tre citati operatori sono attualmente impiegati con rapporto di somministrazione lavoro part-time nel servizio di raccolta porta a porta e mediante l'attivazione e della squadra d'intervento, individuando le professionalità che hanno capacità di svolgere funzioni inerenti la qualifica "operatori ecologici" con mansioni di giardiniere e di addetti allo spazzamento (attraverso la verifica dei titoli e delle esperienze lavorative), l'orario di lavoratore del singolo lavoratore verrà aumentato.

La squadra di intervento del verde, nei momenti in cui si verificano esigenze non strettamente necessarie e vincolanti, interviene nella cura dello spazzamento della città, a tal proposito cura il citato segmento, di prassi nei giorni martedì, giovedì e sabato.

In questo modo si ottiene necessariamente un notevole risparmio di gestione relativamente alle risorse stanziare con l'approvazione della determina sul premio di risultato 2017 ed un aumento delle ore ordinarie dedicate al suddetto servizio.

In ultimo l'Azienda ha provveduto alla sostituzione dei citati operatori, precedentemente impegnati nel servizio di raccolta differenziata porta a porta, mediante attivazione di nuovi tre rapporti di lavoro a tempo determinato part-time, ricorrendo all'agenzia di somministrazione lavoro.

A QUESTO PUNTO SI PUÒ PROCEDERE ALL'ACCORDO SULLE ULTERIORI AZIONI INQUADRAMENTALI OGGETTO DI SPECIFICHE ANALISI ED APPROFONDIMENTI NELLE PRECEDENTI RIUNIONI, SI CONDIVIDE DI AFFRONTARE, IN PRIMO LUOGO, LA POLITICA DI APPREZZAMENTO PROFESSIONALE IN MERITO ALLA RIVISITAZIONE AL 2° LIVELLO.

Ripercorrendo i ragionamenti (sollecitati dalle OO.SS. e dalla R.S.U.) che sono stati a fondamento della riscrittura delle mansioni capaci di garantire la nuova organizzazione dei servizi e del lavoro, occorre procedere, a completamento del percorso sin qui individuato e concordato, intervenendo mediante azioni inquadramentali strettamente legate al processo costitutivo del nuovo disegno funzionale aziendale.

Nel merito occorre far riferimento, anche in questo caso, ponendo al centro della riflessione la richiamata previsione dell'Area operativo – gestionale denominata "Area spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari", formalizzata nell'Accordo nazionale di rinnovo del CCNL FISE ASSOAMBIENTE (siglato in data 6 dicembre 2016).

Come rappresentato precedentemente, la citata area operativo – gestionale prevede la figura professionale di addetto alla raccolta differenziata utilizzando veicoli per la cui conduzione viene richiesto il possesso della patente di categoria B, inquadramento livello professionale 2°.

La citata previsione consente da un lato l'accordo in merito alla riscrittura della polivalenza funzionale e della flessibilità mansionale della figura professionale dell'autista, dall'altro, conseguentemente, di praticare ulteriori azioni inquadramentali.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

Nel merito, proprio in virtù della nuova organizzazione dei servizi e del lavoro determinata dalla raccolta differenziata porta a porta, si intende praticare una rivisitazione dell'attuale apprezzamento dei profili professionali, determinando l'assunzione che l'inquadramento in Volsca Ambiente e Servizi inizia prevedendo il 2° livello giuridico – economico.

Pertanto si completa il percorso delineato della polivalenza funzionale e della flessibilità mansionale ancorandolo ad un principio stabile di miglioramento inquadramentale.

Quindi il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro consente all'Azienda di percorrere nuove azioni, in tal senso la Volsca Ambiente e Servizi, attraverso le previsioni condivise nel presente verbale, intende raggiungere un equilibrio complessivo capace, mediante nuovi inquadramenti e

flessibilità, di garantire servizi efficaci ed efficienti, equilibrio che consente, nel tempo, di conseguire veri risparmi strutturali.

Sempre in merito alle azioni inquadramentali, si procede ad analizzare quelle riferite alle responsabilità dipartimentali ed a formalizzare quanto segue.

Sempre al fine di raggiungere, in merito alla politica inquadramentale, un equilibrio complessivo aziendale, le parti ritengono importante intervenire in merito ai punti di responsabilità dipartimentali.

In tal senso si ritiene che i Dipartimenti di Albano, Lariano e Velletri, seguano, nella classificazione delle varie responsabilità, un metodo omogeneo di valutazione.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

Il Responsabile Dipartimentale viene inserito nell'Area operativo – funzionale denominata “Tecnica e Amministrativa”, prevedendo il 5° livello professionale, in quanto il lavoratore *“esplica mansioni relative al coordinamento funzionale di unità organizzative operanti su zone territoriali, assicurando il funzionale e corretto svolgimento dei servizi aziendali e di distribuzione del lavoro, compilando i rapporti periodici”*.

Il Vice–Responsabile Dipartimentale viene inserito nell'Area operativo-funzionale denominata “Area spazzamento, raccolta e attività ambientali complementari”, prevedendo il 4° livello professionale, in quanto il lavoratore *“partecipando o meno manualmente al lavoro, coordina e controlla l'attività di altri lavoratori, anche mediante il coordinamento di nuclei operativi ai quali fanno capo più lavoratori”*.

L'ulteriore aspetto del percorso inquadramentale si riferisce alle responsabilità degli uffici, in tal senso si condivide quanto segue.

Al fine di adeguare alcune figure professionali, che hanno la responsabilità di gestione di singole unità operative, si ritiene opportuno costruire percorsi di adeguamento inquadramentale.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

Le nuove professionalità dovranno seguire quanto previsto dal CCNL FISE – ASSOAMBIENTE in merito all'area “Tecnica e Amministrativa” riferita alla declaratoria del 7° livello professionale. Nello specifico *“aventi funzioni direttive e di collaborazione con i responsabili di livello superiore, che, sulla base di direttive generali con la preparazione professionale richiesta, predispongono programmi operativi per il conseguimento degli obiettivi aziendali, nonché i relativi piani di lavoro, individuando e sviluppando, ove necessario, sistemi e metodologie innovative. Operano individualmente ovvero coordinano e controllano i lavoratori delle unità organizzative di propria competenza e delle quali sono formalmente responsabili”*.

In merito alla politica di apprezzamento professionale, l'ultimo segmento inquadramentale riguarda lavoratori addetti alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici, si condivide quanto segue.

Al fine di aggiungere l'ulteriore tassello per terminare tutta la fase che ridisegna complessivamente responsabilità e competenze, si intende intervenire in merito al lavoratore addetto alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici.

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

Gli addetti alle attività di spazzamento e/o raccolta con l'utilizzo di spazzatrici sono lavoratori che debbono essere inseriti nell'Area operativo-funzionale denominata "Area conduzione", prevedendo il 3° livello professionale in quanto "svolgono attività di conduzione sulla base di procedure o metodi operativi prestabiliti che richiedono preparazione professionale supportata da adeguata conoscenza di tecnica del lavoro, anche acquisita mediante esperienza pratica, con responsabilità e autonomia limitate alla corretta esecuzione nell'ambito di istruzioni dettagliate. Sono adibiti alla conduzione di veicoli e/o mezzi d'opera per la guida dei quali è richiesto il possesso della patente C. Nell'ambito del servizio di raccolta e attività accessorie in concorso con altri lavoratori, dei quali possono avere il coordinamento, assicurano la loro prestazione, manovrando i comandi e gli apparati in dotazione ai veicoli utilizzati".

CONCORDATA LA POLITICA INQUADRAMENTALE DEL PERSONALE OCCORRE, NECESSARIAMENTE, INIZIARE A CONFRONTARSI IN MERITO ALLO SVILUPPO PROFESSIONALE DELLE RISORSE UMANE, IN TAL SENSO SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE.

PRESO ATTO:

che è stato condiviso un percorso riguardante momenti di politica inquadramentale del personale, occorre iniziare il confronto sulle modalità regolatrici riguardanti lo sviluppo professionale delle risorse umane;

che l'art. 18 del DL n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008) ha introdotto l'obbligo delle Società a totale partecipazione pubblica, che svolgono servizi pubblici locali, di adottare, con propri provvedimenti (percorso formalmente attuato dalla Volsca Ambiente e Servizi), criteri e modalità per il reclutamento del personale e per il conferimento di incarichi, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001 ;

che il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE – ASSOAMBIENTE, all'art. 16 (comma 5), testualmente recita : "...OMISSIS... qualora lo svolgimento di mansioni superiori non abbia luogo per sostituire un lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'assegnazione al livello superiore (nella posizione parametrica B, ove prevista) diviene definitiva dopo un periodo lavorativo di 90 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni ovvero, per la sola posizione di Quadro, dopo un periodo di 180 giorni di effettivo svolgimento delle mansioni...OMISSIS..."

Ripreso dall'art. 19, comma 2, D.lgs. 175/2016

TUTTO CIO' PREMESSO, SI CONDIVIDE QUANTO SEGUE

Individuare nello strumento del nuovo **"Contratto Collettivo Aziendale"** il momento idoneo per condividere le modalità regolatrici dello sviluppo professionale delle risorse umane, difatti quest'ultimo rappresenta un percorso di importanti obiettivi, che si legano inscindibilmente, che verranno condivisi mediante l'atto di secondo livello che recepisce ed integra il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

La qualità, la tipicità, la specializzazione del servizio trovano naturale riscontro nella professionalità dei lavoratori e nella loro profonda conoscenza del processo organizzativo dell'Azienda, determinando il valore del lavoro come risorsa strategica, conseguentemente, si condivide che il sistema premiante debba essere basato anche sulla logica interna al sistema di classificazione del personale passando da una logica di "mansione" ad una di "ruolo e competenza".

Il nuovo "Contratto Collettivo Aziendale" dovrà individuare la procedura riguardante l'accrescimento professionale facendo riferimento a percorsi individuati sicuramente dalla legislazione pubblicistica senza tralasciare l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE - ASSOAMBIENTE di natura strettamente privatistica.

In ogni caso dovranno essere riconosciuti principi di selettività, in funzione di qualità culturali e professionali, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. In definitiva si dovranno condividere meccanismi capaci di valorizzare le competenze professionali sviluppate, in relazione alle specifiche esigenze dell'Azienda.

Pertanto, al termine dell'attuale fase di confronto, si condivide di iniziare la contrattazione di secondo livello riguardante la stipula del nuovo "Contratto Collettivo Aziendale".

ACCORDO SULLA PROGRAMMAZIONE DEL PERIODO FERIALE

PREMESSO che le parti confermano l'assoluta importanza delle fruizioni delle ferie – che costituiscono un diritto costituzionalmente garantito, finalizzato alla tutela della persona, della personalità e della dignità del lavoratore al fine di consentire il legittimo recupero delle energie psicofisiche – nonché della necessità di una attenta programmazione dei periodi di ferie, nella duplice finalità di tener conto delle esigenze dei lavoratori ed al contempo garantire il raggiungimento degli obiettivi di efficienza e di efficacia ;

PREMESSO che il CCNL FISE – ASSOAMBIENTE al punto D dell'art. 2, denominato "La contrattazione aziendale delegata" recita : "... OMISSIS ... Costituiscono oggetto di accordo tra le competenti Parti aziendali la programmazione del periodo feriale, ai sensi dell'art. 23 comma 4 ... OMISSIS ..." ;

PREMESSO, altresì, che il CCNL FISE – ASSOAMBIENTE al comma 4 dell'art. 23 denominato "Ferie" recita : " ... OMISSIS ... Di norma entro il mese di marzo di ogni anno, l'azienda concorda con la R.S.U., congiuntamente alle competenti strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti la programmazione delle ferie collettive nel periodo maggio/ottobre; fatta salva la possibilità di definire un diverso periodo a livello aziendale... OMISSIS..." ;

AL FINE di agevolare la fruizione dell'istituto normativo e contrattuale delle ferie, nonché nell'intento di assicurare il rispetto e l'omogeneità dell'applicazione della relativa normativa con conseguente garanzia di efficienza dell'attività dell'Azienda, le parti si impegnano a concordare tutte le opportune azioni capaci di ridurre il fenomeno delle ferie residue.

AL FINE di agevolare il percorso di accoglimento aziendale delle richieste inerenti il recupero delle energie psicofisiche, si conviene che l'attuale organizzazione del lavoro in Dipartimenti venga superata, difatti tutti i dipendenti (al di là della collocazione prevista in dotazione organica) garantiscono le sostituzioni dei colleghi che usufruiscono delle ferie.

VERIFICATA l'urgenza di formalizzare un accordo tra le parti, le Organizzazioni Sindacali e Territoriali demandano alla Rappresentanza Sindacale Unitaria di confrontarsi con la Società al fine di stilare un protocollo d'intesa in termini stretti.

CONSIDERATA la rappresentata volontà espressa dalle strutture sindacali, l'Azienda, previa verifica tecnica delle domande pervenute dai lavoratori, si impegna a produrre formale invito alla Rappresentanza Sindacale Unitaria al fine di individuare un formale percorso di accoglimento delle citate richieste.

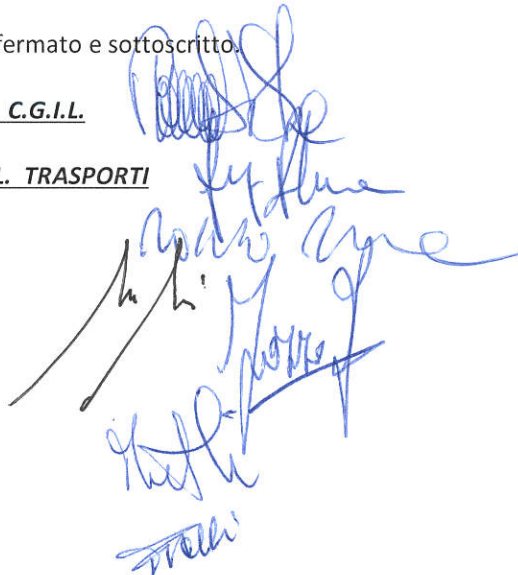
Letto, confermato e sottoscritto.

Per la F.P. C.G.I.L.

Per la U.I.L. TRASPORTI

R.S.U.

AZIENDA

The image shows several handwritten signatures in blue ink. The signatures are arranged vertically, corresponding to the labels 'Per la F.P. C.G.I.L.', 'Per la U.I.L. TRASPORTI', 'R.S.U.', and 'AZIENDA'. The signatures are somewhat stylized and overlapping, with some appearing to be initials or short names.

COMUNICAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

Ai fini della prosecuzione del confronto, tutte le tematiche oggetto della riflessione e della formale intesa odierna rappresentano un tassello fondamentale per il disegno futuro delle competenze e delle responsabilità che verranno definite nella Volsca Ambiente e Servizi. In tal senso l'Azienda ha impegnato tutte le energie al fine di costruire momenti organizzativi e gestionali rispondenti alle novità normative e, nel contempo, a garantire i nuovi servizi attivati su tutto il territorio.

I precedenti incontri hanno preso vita dalle risultanze previste dall'art. 25 D.lgs 175/2016, naturalmente i percorsi indicati non sono vissuti esclusivamente quale obbligo da adempiere bensì quale momento di riorganizzazione aziendale capace di garantire efficienza, efficacia ed economicità dell'azione pubblica. Nei prossimi incontri verranno condivise, nei termini previsti, le risposte in merito alla riorganizzazione prevista dall'art. 25 del citato Testo Unico.

Sempre in relazione alle novità normative, queste ultime indicano alle pubbliche amministrazioni il percorso non più della "dotazione organica" bensì quello del "fabbisogno triennale del personale", la differente terminologia non assume mero valore formale bensì indica ragionamenti e sostanziali cambiamenti di ordine strutturale.

Il nuovo percorso impegna l'Azienda a pianificare l'intervento strategico della gestione delle risorse umane avendo una visione non più legata a soluzioni di breve respiro bensì ancorata ad un arco temporale triennale.

Facendo tesoro dei piani occupazionali triennali, a cui la pubblica amministrazione è legata inscindibilmente, occorre procedere valorizzando i risultati che tale istituto ha permesso di maturare.

In primo luogo ha consentito di gestire le necessità occupazionali legandole esclusivamente ad una corretta gestione del "turn-over", che in base alle ultime novità normative viene sbloccato per i Comuni passando dall'attuale 25% (un nuovo assunto ogni 4 uscite) al 75% (3 assunti ogni 4 che lasciano).

Le nuove misure permettono anche alla Volsca Ambiente e Servizi di prevedere il proprio strumento di "fabbisogno triennale del personale" rispettando le previsioni migliorative normate per gli Enti Locali.

Sicuramente questo dato diviene lo strumento principale per determinare ogni tipo di intervento relativo alla politica occupazionale. Accanto a questo, naturalmente, a differenza dei Comuni che vivono in un ambito di sostanziale equilibrio dei servizi gestiti e garantiti agli utenti, la Volsca Ambiente e Servizi, operando sul territorio, non vive in modo statico l'ambito di intervento dei servizi offerti agli utenti e, conseguentemente, deve costantemente rimodulare il fabbisogno del personale.

Si muove proprio in questa direzione uno degli aspetti oggetto dell'intesa odierna tra le parti, difatti la gestione e la cura del verde sul territorio del Comune di Velletri (congiuntamente con la Società "Velletri Servizi") ha consentito all'Azienda di procedere attivando nuove possibilità occupazionali.

Ma i nuovi ambiti di intervento aziendale sul territorio non incidono solo quantitativamente in merito alla gestione delle risorse umane, bensì anche sulla trasformazione dei profili professionali occorrenti, nel caso richiamato individuando profili che garantiscono la gestione del verde.

Conseguentemente il “fabbisogno triennale del personale” sarà uno strumento programmatico della gestione delle risorse umane, trovando un giusto equilibrio tra l'istituto del “turn over” ed i nuovi ambiti di intervento aziendale sul territorio, proprio in relazione a questo secondo aspetto, il fabbisogno, necessariamente, abbisognerà di essere costantemente monitorato e, se necessario, adeguato periodicamente.

COMUNICAZIONE CONGIUNTA DELLE OO.SS. E DELLA R.S.U.

In merito alle linee programmatiche definite nell'incontro dall'Amministratore Delegato, il sindacato ritiene che sia proficuo interloquire e definire percorsi condivisi capaci di applicare, naturalmente, i nuovi vincoli normativi ma, nello stesso tempo, di costruire momenti riorganizzativi che possano rappresentare nuove opportunità volte al miglioramento delle condizioni del mondo del lavoro.

Pertanto le disposizioni del D.lgs. 175/2016 e le previsioni normative in merito al “fabbisogno triennale del personale” possono costituire azioni che verifichino tutte le possibilità di intervento nel merito dell'organizzazione del lavoro e dei servizi mettendo sempre al centro dell'azione l'apporto decisivo delle risorse umane.

Il ruolo delle OO.SS. e della R.S.U. trova il naturale compimento attraverso un sistema di relazioni sindacali che sia non meramente formale bensì capace di incidere nei momenti fondamentali della vita dell'Azienda. Pertanto il ruolo sin qui svolto dalle parti sociali trova conferma anche in questa occasione, mettendosi a disposizione nel proseguimento del confronto in modo da contribuire mediante analisi e propri percorsi di costruzione della possibilità di nuovi e positivi interventi.