

VERBALE DI ACCORDO DEL 26 GIUGNO 2017

In data 26/06/2017, alle ore 15.00, presso la sede legale della Società VOLSCA AMBIENTE E SERVIZI a Velletri, al fine di stipulare il Contratto Collettivo Aziendale, si sono incontrati:

F.P. C.G.I.L. ROMANO DI COSTE

F.I.T. C.I.S.L. (ha comunicato con nota del 23/06/2017 la sua impossibilità a partecipare alla riunione)

U.I.L. TRASPORTI LUIGI PALMACCI

AZIENDA, MAURO MIDEI, IVO ZAZZA, MAURIZIO INCITI E FABRIZIO VITELLI

Le parti prendono atto che le regole a base della contrattazione integrativa aziendale sono determinate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE ASSOAMBIENTE vigente, in cui si definisce che la suddetta contrattazione:

- si esercita in attuazione delle specifiche deleghe previste dal contratto nazionale o dalle leggi;
- disciplina materie o istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli disciplinati dal contratto nazionale o da altri accordi interconfederali;
- definisce i vari compensi correlati agli incrementi di produttività, efficienza, qualità e redditività.

Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro 6 dicembre 2016 FISE ASSOAMBIENTE, siglato il 5 giugno 2017, all'art. 2, lett. B, titolato "ACCORDI COLLETTIVI AZIENDALI" (punto 4), testualmente recita: "I Contratti Collettivi Aziendali possono attivare strumenti di articolazione contrattuale mirati ad assicurare la capacità di aderire alle esigenze degli specifici contesti produttivi. A tal fine, detti contratti possono definire, anche in via sperimentale e temporanea, specifiche intese modificative delle regolamentazioni contenute nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, nei limiti e con le procedure previsti da quest'ultimo".

Le parti convengono che per dare esecuzione a quanto previsto nel precedente accordo del 20/04/2017 si passi a discutere dello sviluppo professionale delle risorse umane.

In una fase di profonda innovazione dei segmenti organizzativi aziendali, che richiede progressivi adeguamenti e arricchimenti delle competenze professionali, la formazione diventa lo strumento fondamentale che deve accompagnare strutturalmente l'evoluzione professionale del dipendente e, nello stesso tempo, l'Azienda deve valutare la capacità dei lavoratori di applicare le conoscenze acquisite dopo i processi di formazione.

La valenza della struttura complessiva dell'impianto approccia ad una nuova "filosofia" che prevede un'opportunità dinamica della vita professionale attraverso percorsi che, accompagnati da adeguata formazione, riconoscano effettivamente *le capacità, le professionalità e le competenze.*

Infatti 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.

La Volsca Ambiente e Servizi ritiene che il sistema premiante debba essere basato anche sulla logica della progressione interna al sistema di classificazione del personale passando da una logica di "mansione" a quella di "ruolo e competenza".

Nel merito il concetto di "ruolo", rispetto a quello tradizionale di "mansione o compito", corrisponde alla complessità dell'organizzazione del lavoro da garantire e meglio si lega al contesto delle attese e delle esigenze dell'Azienda. Ciò consente di migliorare le prestazioni individuali e favorire, conseguentemente, la crescita professionale.

Il "ruolo", infatti, al contrario della "mansione" non può essere gestito utilizzando modalità statiche e formali, come le descrizioni nell'ambito di regolamenti e mansionari, ma è influenzato dai comportamenti di fatto, dal soggetto che lo interpreta e dalle persone che interagiscono con lo stesso.

Le progressioni vengono riconosciute secondo principi di selettività, in funzione di qualità culturali e professionali, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze dell'Azienda.

Le competenze professionali vengono valutate all'interno del Sistema di Misurazione e Valutazione e la valutazione data deve poter essere immediatamente utilizzabile per l'avvio delle procedure di progressione di carriera.

Si è in presenza di un percorso verticale finalizzato unicamente a consentire l'apprezzamento di dipendenti dotati di specifica professionalità e capacità ad una qualifica superiore e ad un più adeguato trattamento economico.

Pertanto percorsi finalizzati all'impostazione e sviluppo di sistemi retributivi, pesatura dei ruoli, gestione e sviluppo di percorsi professionali e di carriera, formazione finalizzata a sostenere i processi di evoluzione e cambiamento organizzativo, *favorendo il recupero della motivazione del personale attraverso il riconoscimento della professionalità e della qualità delle prestazioni individuali.*

Quindi compito dell'Azienda è quello di promuovere il merito attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, valorizzando i dipendenti attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

Proprio in merito all'attribuzione di incentivi di carriera si riassume quanto sin qui rappresentato e condiviso.

In primo luogo, come precedentemente rappresentato, vengono riconosciuti principi di selettività, in funzione di qualità culturali e professionali, nonché dell'attività svolta e dei risultati conseguiti. In definitiva si riconoscono e si valorizzano le competenze professionali sviluppate, in relazione alle specifiche esigenze dell'Azienda.

In secondo luogo i lavoratori che rispondono alle richiamate caratteristiche selettive di merito e professionalità dovranno seguire determinati percorsi formativi capaci di completare l'azione di scrittura del nuovo profilo professionale.

In ultimo, a coronamento della finale verifica del sistema di accrescimento professionale operante in Volsca Ambiente e Servizi, i lavoratori dovranno superare una procedura di selezione che viene attuata sulla base di criteri di valutazione in merito al profilo specialistico e alla declaratoria oggetto di riconversione professionale.

La suddetta procedura selettiva viene gestita da una Commissione, individuata mediante formale determina dell'Amministratore Delegato, composta da un membro interno e da due membri esterni, la presidenza della stessa deve essere riservata al membro esterno.

Vengono individuate due aree che aggregano tutte le aree operativo – funzionali normate dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro FISE – ASSOAMBIENTE, le suddette grandi aree sono quella AMMINISTRATIVA e quella TECNICA – GESTIONALE.

In base alla citata definizione le professionalità verranno valutate dalle corrispondenti Commissioni. Per ciò che attiene la COMMISSIONE per area AMMINISTRATIVA i membri esterni saranno scelti ricorrendo a componenti dei dottori commercialisti di Roma ed ai responsabili amministrativi dei Comuni soci, per ciò che attiene la COMMISSIONE per area TECNICA – GESTIONALE i membri esterni saranno scelti ricorrendo ai responsabili tecnici dei Comuni soci.

Viene individuata la descritta procedura riguardante prettamente la crescita professionale facendo riferimento a percorsi individuati dalla legislazione pubblicistica senza però tralasciare l'applicazione di quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di natura strettamente privatistica.

Pertanto la condivisione di una metodologia innovativa tende a rispettare, nel merito, vincoli, opportunità, trasparenza, esigenze organizzative aziendali, economicità, professionalità acquisite.

Nel contempo l'art. 19, comma 2, del D.lgs. n. 175/2016 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 Dlgs n. 165/2001.

Pertanto, non trattandosi di nuove assunzioni, bensì di riqualificazione del personale, si intraprende un'azione che tenga conto delle indicazioni pubblicistiche e delle risultanze contrattuali affinché la metodologia condivisa e applicata valorizzi le professionalità acquisite

all'interno, privilegi il comportamento e la corretta azione dei dipendenti, la centralità insostituibile dell'azione formativa, il superamento finale di una prova concorsuale gestita da una commissione con la maggioranza dei componenti esterni.

Le parti concordano quanto sopra e rimandano la trattativa sui restanti punti del Contratto Collettivo Aziendale al prossimo incontro.

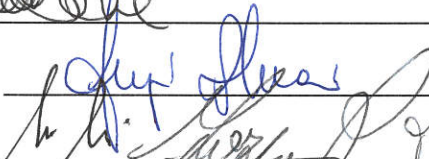
Letto, confermato e sottoscritto.

Velletri, 26/06/2017

X F.P. C.G.I.L.



U.I.L. TRASPORTI



AZIENDA

