

## VERBALE SINDACALE DEL 27 SETTEMBRE 2018

L'anno 2018, il giorno 27 del mese di settembre, alle ore 14:30, si sono incontrati presso la sede dell'A.S.I.A. – Napoli S.p.A., in Via Ponte dei Francesi 37/D - Napoli:

- l'Azienda, rappresentata da Francesco Iacotucci in qualità di Amministratore Unico, Piero Gargiulo in qualità di Direttore al Personale Organizzazione e Sviluppo, Gianfranco Iodice in qualità di Responsabile Servizi Territoriali e Daniele Moscarella in qualità di Responsabile Relazioni Sindacali;
- la RSU Aziendale: G. Baittiner, V. Brunetti, G. Capezzuto, V. Cinquegrana, C.A. De Falco, D. Esposito, P. Esposito, R. Febbraro, B. Fiorillo, O. La Penna, G. Laudati, G. Maggio, G. Manna, P. Marino, A. Mascia, V. Mastrillo, C. Puggillo, G. Sbriglia, C. Sorrentino, O. Staiano e D. Visconti.

L'incontro è stato convocato sui seguenti temi all'ordine del giorno:

- Informativa aziendale
- Orari e turnazione personale Autoparco B e Distretto B5 VFC come da verbale del 05/07/2018
- Orari e turnazione personale Distretto C9 Via Brin – Progetto Sanità
- Risccontro note RSU 73/2018, 75/2018 e 76/2018

In via preliminare l'azienda da corso alle comunicazioni informative come di seguito indicate:

- Indennità lavaggio indumenti: in data 31/08/2018 l'Azienda ha provveduto al completamento della distribuzione del vestiario con relativa conclusione del progetto lava-nolo per tutto il personale interessato, pertanto a far data dal cedolino paga di ottobre (competenze settembre 2018) non sarà più erogato l'importo previsto come "rateo mensile transazione";
- Cedolino on line: nell'ottica di migliorare il servizio offerto e al fine di consentire il completamento del processo di dematerializzazione, l'Azienda rende noto che, in maniera graduale, per fine anno, in linea con le altre Aziende di settore, renderà disponibile il cedolino paga e gli altri documenti correlati, in formato elettronico a tutti i dipendenti. Sarà inoltre programmata l'estensione dell'utilizzo del programma self-service per la gestione delle proprie presenze anche per il personale caposquadra; tale programma consentirà, dopo una prima fase sperimentale presso la sede aziendale, di gestire le proprie presenze e, per il personale abilitato, di autorizzare i giustificativi inseriti non solo all'interno della rete aziendale, ma anche dalla rete esterna o dal mobile. Inoltre, a completamento del processo di automazione, sarà disponibile, nei prossimi mesi, dopo una fase di sperimentazione presso la sede direzionale ed

estesa progressivamente a tutte le sedi aziendali, il nuovo applicativo che consentirà di effettuare le comunicazioni di assenza per malattia telefonicamente chiamando ad un numero fisso dedicato, oppure tramite App direttamente da smartphone; in ogni caso verranno pubblicati degli avvisi dedicati nelle bacheche aziendali;

- Parcheggio Via Brin: come da verbale di accordo del 05/07/2018, si conferma l'attivazione della convenzione a favore dei dipendenti ASIA dell'unità operativa dislocata nei pressi della struttura. Alla luce di quanto sopra, in considerazione del trasferimento del personale da Via Volpicella a Via Brin, dall'ingresso dei lavoratori CUB, dell'arrivo di nuovi automezzi, a far data dall'01/11/2018 non sarà più consentito l'accesso delle auto private nella relativa struttura aziendale; per le procedure di adesione alla convenzione e la relativa modulistica, è possibile rivolgersi al Distretto di appartenenza;
- Incremento incentivo produttività: circa la valutazione relativa all'incremento dell'incentivo produttività da euro 10,00 a euro 10,50, l'Azienda rende noto che, a seguito del rinvio della data di approvazione del Bilancio 2017, non sarà possibile al momento procedere ad un'analisi economica, per cui se ne rinvia la discussione dopo tale ratifica;
- Riconoscimento produttività autisti con scarico presso ex ICM: L'Azienda conferma che, così come previsto dal Testo Unico, l'incentivo di produttività per gli autisti che effettuano lo scarico presso l'ex ICM, viene regolarmente erogato fermo restando che è necessario sensibilizzare i preposti operativi ad una maggiore equità nella rotazione della distribuzione degli scarichi presso il sito di trasferta e gli STIR;
- Trasferimento del Distretto C8 VDB presso la sede di Via Brin: l'Azienda, come comunicato in altre occasioni, rende noto che, nel mese di novembre si provvederà a trasferire tutto il personale e le attività corrispondenti presso la sede operativa di Via Brin. L'Azienda provvederà ad aggiornare sul cronoprogramma definitivo;
- Trasferimento servizi di prelievo per il Distretto B7 VCM: per problemi logistici, l'Azienda comunica che, nelle more della concretizzazione dell'acquisizione dell'autoparco c.d. "Garritone" di proprietà del Comune di Napoli, si procederà al trasferimento del personale e delle attività corrispondenti presso la struttura di Via Hugo Pratt presumibilmente entro la fine dell'anno;
- Sorveglianza Sanitaria: in continuità con il servizio di riorganizzazione del servizio di sorveglianza sanitaria, l'Azienda rende noto che dopo l'allestimento delle sale mediche di Via Antiniana, Via H. Pratt e quella di Via Volpicella, completamente rinnovata, da ottobre 2018 sarà operativa anche quella di Via Brin che, come nei precedenti casi, verrà utilizzata per gli accertamenti

diagnostici e le visite mediche periodiche anche del personale delle altre strutture operative;

- L'Azienda ricorda che, giusto verbale sindacale sottoscritto in data 28/09/2017, il 1° novembre 2018 verrà effettuata la rotazione dei turni, con prolungamento del turno di lavoro adottato nell'ultima quindicina di ottobre fino alla prima quindicina di novembre in modo da rispettare il principio di equità per tutti i lavoratori;

In relazione alla necessità di una riorganizzazione operativa l'Azienda comunica che dal 01/10/2018 il ROD Salvatore Corbi sarà responsabile del Distretto B5 e delle relative attività operative; contestualmente assumerà la responsabilità del Distretto A1 il Sig. Sergio Esposito. Alla luce della nuova organizzazione il Sig. Giovanni Giancola mantiene la responsabilità dell'Autoparco B unitamente al Distretto B6 e del magazzino dell'autoparco B a servizio del distretto B5 e B6.

Si passa alla discussione dei punti oggetto della riunione odierna:

- Orari e turnazione personale Autoparco B e Distretto B5 VFC come da verbale del 05/07/2018: l'Azienda come previsto dal verbale richiamato comunica che dal 15/10/2018 verrà attivata la turnazione con orario 6:00-12:20 / 22:50-5:10 con riposo a scalare in sostituzione dell'orario 08:00-14:20 con riposo fisso la domenica. L'Amministratore informa la RSU, in riscontro alle criticità evidenziate di risorse ed automezzi, che, per la data di avvio del progetto vi saranno automezzi e risorse adeguate allo svolgimento dei servizi;
- Orari e turnazione personale Distretto C9 Via Brin – Progetto Sanità: dai primi giorni di novembre sarà avviato il progetto PaP Sanità per il quale occorre procedere ad un riequilibrio della turnazione esistente di tutto il personale, anche in virtù del fatto che tutti i servizi relativi al Distretto C8 verranno erogati da Via Brin e pertanto non sarà più necessario procedere al ritrasferimento di alcuni autisti a Via Volpicella e con la partenza del Pap verranno trasferiti, dall'Autoparco C al Distretto C9 Via Brin, i n. 3 autisti volontari che copriranno l'esigenza di espletamento dei servizi pomeridiani;
- Riscontro note RSU 73/2018, 75/2018 e 76/2018: in merito alle note indicate, l'Azienda comunica che con lettera prot.7768/18 del 25/09/2018, ha provveduto già a dare risposta alla RSU circa i criteri di selezione e di valutazione in relazione alla selezione interna di n. 2 Addetti al Magazzino per la quale sono pervenute complessive 30 domande di cui n° 6 non idonee in base ai criteri richiesti e n° 11 domande la cui idoneità è in fase di verifica. In ordine ai criteri per la selezione degli Addetti Amministrazione del Personale si provvederà nei prossimi giorni a fornire le informazioni richieste. Si comunica comunque che il numero delle domande presentate è pari a 29 unità delle quali 23 risultano idonee in base ai requisiti richiesti. Infine, con particolare

riferimento alla nota n°75/2018 della RSU, l'Azienda riscontra le richieste relative al miglioramento del clima aziendale premettendo che gli istituti oggetto di approfondimento sono regolati da specifiche normative contrattuali e/o previdenziali.

Per ciò che concerne alla richiesta di ulteriori permessi da usufruire per visite mediche specialistiche e/o ambulatoriali, l'Azienda evidenzia che il C.C.N.L. del 10/07/2016 ha introdotto ulteriori 30 ore di permesso a partire dal 01/01/2017, aumentate a 34 per alcune categorie di lavoratori, oltre ai tre giorni per gravi motivi familiari previsti dalla normativa e dal CCNL vigenti.

In riferimento alla richiesta di fruizione delle giornate dei giorni festivi supplementari in ore, l'Azienda precisa che il tema è stato oggetto di appositi verbali di accordo sindacale rispetto all'aumento dell'orario settimanale e dell'introduzione delle 30 ore di permessi annui retribuiti e rileva problemi gestionali tecnici-operativi nell'applicazione delle richieste e comunque non attuabile prima di gennaio 2019.

Per ciò che concerne l'art.26 del C.C.N.L. – Banca Ore -, l'Azienda comunica che attualmente, anche in considerazione del ricorso minimo all'utilizzo del lavoro straordinario, applica quanto previsto dal sopracitato articolo contrattuale.

In relazione all'istituto del part-time, l'Azienda evidenzia che i contratti p-t in essere sono stati valutati secondo l'organizzazione aziendale e pertanto vengono concessi a tempo indeterminato; in ogni caso saranno valutate eventuali necessità successive del lavoratore di modifiche con possibilità di reversibilità a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive dell'Azienda e la normativa vigente.

Sempre in riscontro alla nota 75/2018 della RSU, per ciò che concerne la richiesta di fruizione del congedo parentale ad ore, l'Azienda si riserva di effettuare un approfondimento sull'argomento in virtù della vigente normativa;

- Infine per quanto riguarda l'indagine interna dei dipendenti in possesso della patente di guida di cat. C o superiore si informa la RSU che sono pervenute complessive 59 richieste (trasmissione modello).

La RSU, in relazione ai punti precedenti, richiede di inserire a verbale quanto segue:

- in merito al lavaggio industriale degli indumenti, come già più volte segnalato, conferma la scarsa igienizzazione relativa al lavaggio degli indumenti, e una disorganizzazione rispetto alla consegna prevista del vestiario, tant'è vero che numerosi Lavoratori lamentano la mancata e/o parziale riconsegna dopo il lavaggio;
- in merito alla disposizione da parte dell'Amministratore Unico sulle nuove

turnazioni, ed ai nuovi orari che intende attivare, trattandosi di materia afferente l'organizzazione del lavoro, chiede di partecipare attivamente ad un tavolo di confronto così come previsto dal C.C.N.L. di categoria, evidenziando alcune criticità sulle nuove organizzazioni proposte da Asia Napoli;

- per l'accorpamento segnalato da Asia Napoli C8/Brin, segnala che produrrà gli effetti di congestionare ulteriormente gli ambienti lavorativi. Altresì fa presente, la mancanza di uscite di sicurezza nel piano superiore della struttura che dovrebbe ospitare le nuove maestranze;
- in relazione alla indagine interna dei dipendenti in possesso della categoria C o superiore, la RSU ha chiesto l'effettivo fabbisogno aziendale e il relativo avvio delle procedure per il passaggio degli stessi all' inquadramento superiore e, a tutt' oggi, dichiara di non aver ricevuto risposte esauritive a tale merito;
- in riferimento all'ultimo trasferimento "ad horas" effettuato da Asia Napoli, la RSU, pur non entrando nel merito delle motivazioni che hanno indotto l'Azienda ad effettuare il suddetto trasferimento, ritiene che tale procedura non sia confacente a quanto previsto dal CCNL di categoria, per cui chiede che l'Azienda ponga fine a tale comportamento, a proprio modo di vedere scorretto, non attenendosi a quanto previsto dalle normative in materia;
- la RSU, su segnalazione delle maestranze interessate, in merito a scarico di Automezzi presso l'ICM a cui è stata negata la prevista indennità di produttività, ribadisce ad Asia Napoli che ancora una volta vi è stata un'applicazione distorta ed assolutamente ad-personam di alcuni preposti che hanno ritenuto che i Lavoratori non ne avessero diritto;
- in merito alla nota 75 del 1 settembre, con riferimento ai permessi per esigenze mediche e alla richiesta di trasformare in par le giornate di festività soppresse solo dopo avere terminato i par, anche per i neo assunti, la RSU prende atto di quanto dichiarato dall'Azienda e precisa che, se non verranno accolte le sue richieste chiede la piena applicazione del C.C.N.L. con il pagamento delle giornate non utilizzate nella busta paga di gennaio 2019 così come previsto dal C.C.N.L.;
- In riferimento alla banca ore, la RSU, prendendo atto di quanto comunicato dall'Azienda e chiede la possibilità di un accordo di secondo livello per una sua diversa disciplina.  
Circa la regolamentazione del congedo parentale ad ore e dei part-time, la RSU prende atto di quanto comunicato dall'Azienda.  
La RSU prende atto della totale chiusura verso misure che avrebbero aiutato la conciliazione del tempo lavoro con le necessità familiari. Le misure richieste non hanno alcun impatto economico e ciò nonostante non vi è alcuna apertura.
- La Rsu a tutt' oggi, nonostante i solleciti fatti nelle precedenti riunioni attende ancora risposte in merito alle seguenti problematiche:
  1. Riconoscimento dell'inquadramento nella posizione di monoperatore per

Bella

RAE

Val

h

GG

M

o

g

h

X

e

o

h

coloro che effettuano cambio cestini su percorso certificato e ritenuto congruo da Asia Napoli così come già avvenuto per altre maestranze

2. Aumento di 0,50 centesimi sull' indennità di produttività sul servizio di mattina così come concordato nei precedenti verbali
3. Nuovo orario di lavoro richiesto dai Lavoratori Rd Campane che operano sul distretto Autoparco C.

In merito alle risposte poco esaustive ed evasive di Asia Napoli, la RSU si ritiene totalmente insoddisfatta chiedendo immediato riscontro a quanto da essa fin qui evidenziato e risposte certe non più procrastinabili nel tempo.

Letto, confermato e sottoscritto.

Alle ore 20:00 si chiude l'incontro.

Azienda  
Lavoratori  
F. B. S. L. E.  
D. S. L. E.

la RSU  
S. P. L. E.  
B. S. L. E.  
M. S. L. E.  
C. S. L. E.  
S. S. L. E.  
G. S. L. E.  
L. S. L. E.  
S. S. L. E.  
S. S. L. E.  
S. S. L. E.

## VERBALE DI ACCORDO DEL 23 MARZO 2018

L'anno 2018, il giorno 23 del mese di marzo, alle ore 15:00, si sono incontrati presso la sede dell'A.S.I.A. – Napoli S.p.A., in Via Ponte dei Francesi 37/D - Napoli:

- l'Azienda, rappresentata da Francesco Iacotucci in qualità di Amministratore Unico, Francesco Mascolo in qualità di Direttore Generale, Gianfranco Iodice in qualità di Responsabile Servizi Territoriali e Daniele Moscarella in qualità di Responsabile Relazioni Sindacali;
- la RSU Aziendale: E. Andolfi, G. Baittiner, V. Brunetti, V. Cinquegrana, D. Di Napoli, D. Esposito, P. Esposito, C. De Falco, C. Di Peso, R. Febbraro, B. Fiorillo, O. La Penna, G. Laudati, G. Maggio, G. Manna, P. Marino, A. Mascia, V. Mastrillo, L. Musella, C. Puggillo, G. Sbriglia, C. Sorrentino, O. Staiano, B. Varone, D. Visconti

L'incontro è avvenuto a seguito del verbale sindacale del 05/01/2018 e, come previsto da quest'ultimo, a seguito delle riunioni tenutesi in data 10/01/2018, 11/01/2018 18/01/2018 e del verbale sindacale del 23/01/2018.

In adesione ai precedenti incontri sull'argomento, avvenuti in data 01, 09 e 20 febbraio 2018, la RSU ha richiesto di apportare alcune variazioni al Testo Unico della Produttività che, completo delle modifiche recepite dall'Azienda e delle proposte migliorative, è stato inviato alla R.S.U. in data 26/02/2018.

Premesso che:

- il PdP è finalizzato a determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella realizzazione degli obiettivi concordati;
- l'istituto è volto a favorire aumenti quantitativi e qualitativi del servizio nonché incrementi di redditività, produttività, di competitività ed efficienza dell'Azienda, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori nella realizzazione dei programmi e progetti di produttività e qualità per il raggiungimento di specifici obiettivi aziendali;
- il C.C.N.L. Utilitalia prevede il premio di risultato quale retribuzione variabile correlata ad incrementi di produttività, qualità e redditività aziendali, anche con riferimento alle previsioni vigenti in materia di decontribuzione e defiscalizzazione;
- in un contesto caratterizzato da un'evoluzione normativa verso la centralità dei costi standard e della misurazione della performance dei servizi di pubblica utilità quale quello di igiene ambientale le Parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza e per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative andando a premiare maggiormente l'apporto di lavoratori che, o svolgono missioni

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name "Bolt" visible in the center.]*

volte all'efficiamento aziendale (monoperatore o equipaggio ridotto) o lavorano su fasce orarie notturne e/o festive.

Le Parti convengono che, con il presente verbale, hanno inteso regolamentare il Premio di Produttività per il triennio compreso tra il 2018 ed il 2020 e nel 2017 per quelle Strutture aziendali coinvolte sull'obiettivo totale annuale.

Tutto ciò premesso si conviene quanto segue:

1. la premessa costituisce parte integrante del presente accordo;
2. la Parti convengono altresì che gli importi del premio di produttività sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e legali;
3. in relazione a quanto previsto dall'art.2 del C.C.N.L., il premio non potrà essere determinato a priori e la relativa entità e la corrispondente erogazione sono determinate al raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di redditività, misurati per mezzo di indicatori individuati in base ad elementi tecnici, che vengono definiti dal Testo Unico sulla Produttività, allegato al presente verbale;
4. le Parti si danno atto che la presente disciplina deve intendersi sostitutiva ed alternativa rispetto a quella precedentemente vigente e, pertanto, deve essere applicata in sostituzione integrale di ogni preesistente normativa pattizia in materia;
5. le Parti si danno atto che le caratteristiche del premio definite nel presente Accordo sono conformi alle previsioni legislative in materia di agevolazioni fiscali e contributive;
6. fermo restando che la durata dei contratti aziendali è triennale, le Parti, con riferimento al PdP, ritengono necessario prevedere specifici momenti di verifica con il fine di monitorare, con cadenza semestrale, l'andamento degli indicatori di redditività;
7. ai lavoratori con contratto di lavoro part-time il premio, ove spettante, sarà riconosciuto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato;
8. a coloro che cesseranno il rapporto, il premio verrà corrisposto sulla base degli importi vigenti nell'anno di competenza e per l'unità produttiva di appartenenza; qualora tale importo risultasse inferiore al compenso retributivo

*[Handwritten signature on the left margin]*

*[Handwritten signature on the right margin]*

*[Handwritten mark on the right margin]*

*[Handwritten mark on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*

aziendale (C.R.A.) corrispondente ad € 150,00, si provvederà a riconoscere la differenza in occasione dell'erogazione del premio;

9. In considerazione che il completamento dei progetti di produttività per tutte le unità produttive si è concluso nel corrente anno, limitatamente al 2017 ed esclusivamente per il personale non coinvolto dal programma, le Parti concordano l'erogazione del compenso retributivo aziendale pari a € 150,00;

Al fine di garantire piena trasparenza sui parametri assunti e l'adeguatezza dei processi di informazione e consultazione, si riepilogano, di seguito, gli importi relativi alla contrattazione economica in applicazione ai progetti di produttività:

**SERVIZI DI RACCOLTA STRADALE E PAP, SERVIZI DI RACCOLTA RD A CAMPANE, SERVIZI SI SPAZZAMENTO, ALTRI SERVIZI OPERATIVI, CENTRI DI TRASFERENZA (EX ICM E POLO ARTIGIANALE, MANUTENZIONE ATTREZZATURE E LOGISTICA RD:**

CON DECORRENZA DAL 01/04/2018		
DESCRIZIONE PRODUTTIVITA'	IMPORTO	LIVELLO
PRODUTTIVITA' INTERA DIURNA FERIALE	€ 10,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' INTERA DIURNA FESTIVA	€ 11,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' INTERA NOTTURNA FERIALE (6.20 ore)	€ 11,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' INTERA NOTTURNA FESTIVA (6.20 ore)	€ 12,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' DOMENICALE DIURNA	€ 11,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' DOMENICALE NOTTURNA (6.20 ore)	€ 12,00	2° - 6°
PRODUTTIVITA' RIDOTTA	€ 9,00	2° - 6°
MONOPERATORE	€ 3,50	2° - 3°
EQUIPAGGIO RIDOTTO AUTISTA	€ 5,00	3°
EQUIPAGGIO RIDOTTO RACCOGLITORE	€ 3,00	2°

Per quanto concerne la graduatoria di monoperatore, le Parti convengono sull'opportunità di riaprire a breve la possibilità di presentare nuove domande e contestualmente di rivedere i criteri dei punteggi. La RSU richiede che per gli operatori ecologici che hanno aderito alla graduatoria di monoperatore ed in virtù del raggiungimento del livello 3° parametro B, il passaggio al parametro A avvenga in 3 anni anziché nei 5 previsti dal CCNL. L'Azienda accetta la richiesta di parte sindacale subordinatamente all'avvio della nuova graduatoria.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Bella" and "LPR"]*

