

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

Il giorno 22 del mese di Settembre dell'anno 2016, alle ore 09.30, si è tenuto un incontro sindacale, presso la sede di P.tta Cairoli, tra l'Azienda RAP S.p.A. e le OO.SS, su richiesta del Dirigente della Divisione Risorse Umane (prot. soc. n. 29360 del 19.09.2016).

Sono presenti:

per la RAP: Il Dirigente della Divisione Risorse Umane Dott. Massimo Collesano

Le OO.SS. :

CGIL- Sigg.ri Spataro- Renda

FIT CISL: Sigg.ri Giordano - Traina

UIL : Sigg.ri Sinopoli- Marciante

UGL: Sigg. Vaccaro- Maggio

FIADDEL: Sigg. Cuffaro- Sciacca

FILAS: Sig. Giallombardo- Licalsi

La Fiadel a titolo pregiudiziale chiede che vengano archiviati d'ufficio tutti i procedimenti disciplinari avviati per infrazioni cagionate dalle assenze ingiustificate dei lavoratori inseriti nelle turnazioni obbligatorie della domenica.

Il Dott. Collesano ribadisce quanto già detto nel corso dei precedenti incontri. La procedura è disciplinata dalla normativa e da tutti gli ods sull'argomento.

La CGIL a titolo pregiudiziale chiede che la giornata di domenica venga retribuita allo stesso modo a tutti i lavoratori aziendali di tutti i reparti.

Il Dott. Collesano ribadisce e conferma che il servizio a cui fa riferimento la CGIL non è un domenicale bensì un Progetto Obiettivo riguardante esclusivamente l'Area Igiene Ambientale. Sul tema è stato sottoscritto un pre-accordo, in cui ciò è molto chiaro, che dovrà essere confermato ovvero rivisto dopo il periodo di osservazione concordato.

Le OO.SS. a tale proposito, ritengono che, essendo stati raggiunti pre-accordi per altre Aree aziendali, si approntino velocemente analoghi o simili Progetti per tutte le altre Aree, uffici e servizi societari rimanenti, incluse le guardiane e tutti coloro che, a vario titolo, lavorano la domenica. Chiedono, inoltre, che, stante i tempi di trattazione propedeutici all'avvio dei Progetti, venga stabilita una data di partenza comune, per esempio il 1° Agosto.

Il Dott. Collesano non ritiene che tale ipotesi possa essere accolta, in quanto lo start up dei Progetti non può avere carattere retroattivo.

Il Dott. Collesano rappresenta alle OO.SS. lo stato dell'arte del corso-concorso per autisti appena varato. Sono pervenute un numero di domande più o meno in linea con il numero di lavoratori che avevano già manifestato disponibilità all'Azienda di voler espletare temporaneamente mansioni di autista.

Il Dott. Collesano riferisce che, come peraltro già preannunciato nel precedente incontro, è stata inviata a tutti i Dirigenti nota informativa in tema di percorso di razionalizzazione delle risorse umane, nella quale viene comunicato l'intendimento del CdA di procedere ad una ricognizione finalizzata ad un corretto inquadramento del personale aziendale, avuto riguardo all'effettiva mansione espletata a parità di livello.

Tale operazione si rivelerà importante per il prosieguo del percorso intrapreso in tema di valorizzazione e sviluppo delle risorse umane, poiché consentirà di approfondire e regolarizzare eventuali ulteriori criticità rilevate con il varo della nuova pianta organica.

Il Dott. Collesano rappresenta che le interlocuzioni intrattenute con il medico competente societario in tema di formulazione di giudizi di idoneità continua a produrre frutti, poichè la maggior parte del personale tornato idoneo potrà essere più proficuamente utilizzato dall'Azienda. Evidenzia, tuttavia, che talvolta i giudizi espressi dal medico sono di difficile interpretazione, in quanto eccessivamente tecnici; a tal fine è già stato chiesto al Delegato alla Sicurezza di interloquire con il Professionista e richiedere maggiore linearità di contenuti nei giudizi espressi, al fine di consentire all'azienda la migliore riallocazione dei lavoratori, a tutela della salute dei medesimi. Inoltre, l'Azienda sta chiedendo chiarimenti al medico in ordine ai giudizi di inidoneità permanente espressi nei confronti di due lavoratori societari, onde consentire la possibilità di riallocarli a mansioni riconducibili al livello inferiore ed evitare di dover ricorrere ad un giudizio medico dell'Asp e rischiare, con tutte le conseguenze che comporterebbe, la conferma della inidoneità permanente a qualunque proficuo lavoro.

Tiene a precisare che il fenomeno è rientrato all'interno di livelli di salvaguardia avendo già visto ridursi il numero degli inidonei a meno di 190 recuperando oltre 80 unità in pochissimi mesi, registrando purtuttavia una scarsissima collaborazione del medico competente ed un suo atteggiamento spesso ostile agli interessi aziendali ancorchè non sia ancora di un livello tale da poter agire sul rapporto per far rilevare eventuali inadempimenti.

A questo punto, il Dott. Collesano passa a trattare il primo punto all'Ordine del giorno, l'orario di lavoro.

Fermo restando il monte ore lavorativo settimanale attualmente in vigore, di 36 ore, l'Azienda intende proporre, per gli Uffici amministrativi di Piazzetta Cairolì e segreterie amministrative ovvero altri uffici delle Aree tecniche, una nuova articolazione dell'orario di lavoro su cinque giorni la settimana con flessibilità in ingresso, dalle h. 8.00 alle h. 9.00, ed uscita alle h. 14,42; inoltre, verrà introdotto un rientro pomeridiano il mercoledì in cui l'orario di lavoro sarà articolato dalle 8.00 alle 14,00, una pausa di mezz'ora per ristoro con la devoluzione di buono pasto e poi, in prosecuzione, dalle h. 14.30 alle 17,42.

Tale proposta riassume, in sostanza, le esigenze aziendali, ritenendo la modifica renda più funzionali le prestazioni dei dipendenti elevando la resa in termini di produttività e avvicinandoci al Comune nostro committente e Socio i cui uffici sono aperti anche il mercoledì.

La Cisl e la Filas non concordano con tale argomentazione, sottolineano che l'orario di lavoro è tematica di esame congiunto tra le parti. In ogni caso, l'Azienda potrà eventualmente riproporre tale tematica a scioglimento della riserva –tutt'ora in vigore- da parte di Utilitalia sul previsto inserimento di due ore settimanali aggiuntive nel CCNL a livello nazionale. Aggiungono, inoltre, che in altre aziende Partecipate dal Comune di Palermo che da anni utilizzano piattaforme contrattuali con 38 ore settimanali, la modalità del rientro pomeridiano non è in uso. Preannunciano, in caso di diverso avviso da parte datoriale, che saranno avviate le azioni più opportune a tutela degli interessi dei lavoratori.

L'Ugl e la Uil non condividono l'inclusione delle segreterie tecniche in tale proposta, chiedono l'ammontare del buono pasto spettante ai lavoratori e comunque non ritengono che sia il momento adatto per affrontare tale tematica.

La Fiadel e la Cgil si riservano di formulare le proprie osservazioni al prossimo incontro, dove si entrerà nel dettaglio.

Il Dott. Collesano ribadisce che la modifica dell'orario di lavoro sia per se stessa espressione indefettibile del cambiamento e dell'innovazione che l'Azienda intende portare avanti.

Invita pertanto le OO.SS. Ad esprimere la prossima settimana un avviso sulla presente proposta al fine di definire la tematica.

Si passa alla trattazione della tematica Manutenzione Strade, con il vaglio delle proposte già presentate la seduta scorsa che mirano, ferma la validità del Progetto di Produttività il cui testo è stato concordato con le OO.SS. nello scorso mese di Maggio, a rimodulare il progetto limitatamente al periodo 1/1 – 31/7/2016, fermo restano la conferma del progetto obiettivo già oggetto di esame che si ritiene idoneo e che, quindi, potrà essere presentato per la approvazione con validità a partire dalla data di inizio del Contratto.

Nel corso del mese di Luglio, inoltre, sono sopravvenute alcune ulteriori criticità, di cui si è dato cenno nel precedente incontro, che hanno costretto l'azienda a concedere l'autorizzazione a liquidare alcune ore di lavoro in atto ancora in istruttoria.

Il Dott. Collesano riferisce di avere più volte stigmatizzato questa fuga in avanti che si vorrebbe attuare alla Manutenzione Superfici Viarie, a suo parere incompatibile con il percorso intrapreso dall'Azienda del varo innovativo dei Progetti di Produttività. Soltanto condividendo principi generali si potrà chiudere il percorso precedente ed avviare un nuovo percorso progettuale concordemente individuato. Si precisa, tuttavia, che ancora nel mese di Agosto 2016 la produzione non ha raggiunto i risultati sperati e che si teme che anche il mese di settembre non darà i risultati previsti, a causa delle operazioni di "bonifica" del manto stradale effettuate prima del rifacimento dello stesso. Ci si auspica, quindi, che nel prossimo mese di Ottobre stante i mezzi d'opera richiesti finalmente a regime, le annose permanenti criticità avute nei mesi precedenti possano essere definitivamente superate.

Le OO.SS. ritengono di primaria importanza chiudere il percorso pregresso, anche al fine di chiarire ai lavoratori le reali proposte dell'Azienda per il prosieguo del Progetto. Inoltre, a fine di Agosto sono stati consegnati i nuovi mezzi che sicuramente daranno la possibilità di superare le numerose criticità sinora avute, e tuttavia in parte giustificate dall'art. 8 delle condizioni generali dei Progetti. Si è, altresì, a conoscenza che il nuovo Dirigente di Area ha già manifestato l'esigenza di unità lavorative aggiuntive; si è, altresì, a conoscenza che l'Avvocatura dello Stato ha disconosciuto le modalità della convenzione stipulata nel corso dell'anno 2016 tra l'Azienda e Reset per la manutenzione dei marciapiedi, per cui l'accordo è sospeso.

Il Dott. Collesano rappresenta che l'Azienda non intende far ricadere sui lavoratori dell'Area Manutenzione Stradale tutte le colpe per i risultati non raggiunti, nell'ambito dei quali l'azienda ha anche le sue responsabilità, ma non è certamente pensabile che gli emolumenti previsti vengano devoluti "a pioggia" nonostante il mancato raggiungimento degli standard contrattuali previsti per mq di asfalto.

In ordine alla liquidazione delle ore di straordinario concesse per sopperire alle criticità scaturite nel mese di Luglio a causa della chiusura di un cantiere stradale ad opera dei Carabinieri, ferma restando la necessità di venire in possesso di una esaustiva certificazione del lavoro svolto, da parte del Dirigente, che consenta di accertare la quantità e qualità del lavoro svolto da ciascuno. Ciononostante, l'Azienda si determinerà in uno al progetto stralcio ovvero rimodulato del medesimo periodo.

Quindi, relativamente al trimestre Aprile-Giugno 2016, dopo acceso dibattito tra le parti, in cui l'azienda propone un saldo degli emolumenti al 50% e le OO.SS. la chiusura progettuale al 6 Agosto al 75%, tenuto anche conto delle responsabilità ascrivibili all'azienda ed esplicitate nell'art. 8 delle Condizioni Generali comuni a tutti i Progetti di Produttività, le OO.SS. propongono la liquidazione a saldo degli emolumenti a tutte le maestranze aventi diritto del 75% del raggiungimento degli obiettivi progettuali, al netto delle presenze effettivamente certificate, ripartendo in tal modo onori ed oneri tra Azienda e lavoratori.

Il Dott. Collesano ribadisce che da questo momento in poi che non saranno ammesse ulteriori deroghe alla Progettualità concordata.

Annuncia, quindi, che tale prospettata soluzione di liquidazione emolumenti verrà portata all'attenzione del Cda nella seduta che avrà luogo domani.

Per il periodo successivo al 30 Giugno, i lavoratori percepiranno gli emolumenti fuori Progetto soltanto con una esaustiva certificazione da parte del Dirigente sulla bontà del lavoro effettuato. Ciò causerà, evidentemente, una stonatura nel trattamento economico individuale all'interno dell'Area stessa e quindi potrà essere rivista in qualsivoglia momento.

A questo proposito, le OO.SS. propongono, invece, di spalmare l'importo totale del premio "una tantum" riservato soltanto ad alcuni lavoratori dell'Area a tutti i lavoratori dell'Area Manutenzione Stradale al fine di superare le criticità già superiormente enunciate e dovute a concause esterne.

Il Dott. Collesano ritiene tale ipotesi suscettibile di favorevole accoglimento.

Il Dott. Collesano, dunque, comunica che domani in CDA relazionerà sulla seduta di oggi e sulla proposta di approvare il progetto di produttività a partire dal 6 agosto 2016, ferma restando la necessaria rimodulazione limitatamente al periodo 1/1 – 6/8/2016 da chiudere secondo le proposte avanzate dalle OO.SS..

Le OO.SS. ribadiscono l'assoluta necessità che le maestranze, a bocca asciutta da tempo, ricevano nel mese corrente le spettanze, almeno in percentuale, nelle more di definire i conteggi e chiudere il rapporto pregresso sperando che il nuovo corso sia finalmente senza intoppi e che questo progetto possa vivere serenamente e dare i suoi frutti.

Le OO.SS. lamentano, ancora una volta, l'atteggiamento poco professionale tenuto da un Dirigente societario nei confronti dei lavoratori, fatto di continue vessazioni, ripetuti comportamenti finalizzati a mortificare i propri diretti collaboratori ed i prestatori d'opera. Ed inoltre, la ripetuta noncuranza ed osservanza perfino delle disposizioni direttamente impartite dal Sig. Presidente e dal Dirigente della Divisione Risorse Umane. Il perdurare di questi fatti comporterà una concreta presa di posizione delle OO.SS. e dei lavoratori a tutela e salvaguardia degli stessi.

Il Dott. Collesano ne prende atto.

La seduta viene tolta alle h. 14.00.