

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 novembre 2020, si sono incontrati, in via telematica:

- la Direzione Aziendale di Acquedotto Pugliese S.p.A. rappresentata dal dottor Pietro Scrimieri e dall'avvocato Emanuele Fino

e

- le OO.SS. Regionali Puglia FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, UILTEC UIL, CISAL FederEnergia e UGL Chimici-Energia assistite dal Comitato Esecutivo RSU.

Premessa

Facendo seguito all'accordo del 11 giugno 2015, ai cui principi e contenuti si fa integralmente rimando, le parti hanno mantenuto stabilmente attivo il confronto per il monitoraggio delle mappe dei profili professionali ivi definite, in un'ottica di verifica sul costante allineamento delle stesse rispetto all'organizzazione aziendale ed alle effettive esigenze della struttura.

Tanto, riconfermando, comunque, la legittimità e la coerenza del sistema di classificazione del personale previsto dal ccnl Gas-Acqua, quale riferimento fondamentale nella declinazione di tutte le specificità dell'organizzazione AQP (depurazione compresa) e ribadendo che i macro profili contrattuali costituiscono, in armonia con i principi e gli elementi qualificanti del ccnl, la base di consistenza e sviluppo del lavoro svolto.

Il confronto, anche alla luce della positiva esperienza degli ultimi anni, è stato sviluppato nella consapevolezza della centralità dei seguenti valori nelle politiche di gestione del personale in Azienda:

1. definizione di criteri classificatori oggettivi, chiari e coerenti con le dinamiche aziendali e contrattuali;
2. promozione del merito, delle pari opportunità e dello sviluppo delle professionalità;
3. valorizzazione del personale e delle professionalità interne, anche puntando su:
 - attivazione di apposite iniziative di formazione e di addestramento;
 - superamento delle disomogeneità nel sistema classificatorio - a parità di profilo professionale – tra Unità Organizzative;
 - mobilità interna del personale, intesa quale modalità di crescita e valorizzazione delle competenze e professionalità interne.

Revisione Mappe e Declaratorie

All'esito del confronto, le parti sono addivenute ad accordo in merito all'aggiornamento delle mappe dei profili professionali AQP, sulla base dell'attuale consistenza organizzativa dell'Azienda, anche alla luce delle modifiche organizzative intervenute, delle innovazioni tecnologiche e dell'arricchimento professionale che tali fattori hanno prodotto sulle mansioni.

In particolare, le parti convengono che mappe e declaratorie, in allegato al presente accordo (rispettivamente ai nn. 1 e 2) e di cui diventano parte integrante, costituiranno revisione e nuovo strumento tecnico, in uno al ccnl unico gas-acqua, per la classificazione del personale in AQP, a partire dalle riclassificazioni da attribuire nel 2021.

Resta confermato che:

- a) il 2° livello, laddove previsto, rappresenta, con esclusivo riferimento ai nuovi assunti, il livello d'ingresso;
- b) il 4° livello costituisce il riferimento, a piena e completa copertura del ruolo, per le posizioni esperienziare sui processi di fontaneria, ricerca perdite, elettromeccanici, (STO), conduzione e contatto il con il pubblico (sportello o contact center), rimandando le parti la discussione in merito alle modalità ed ai termini della valutazione sull'acquisizione del profilo, a quanto sarà definito in merito alle verifiche annuali previste (vd. paragrafo che segue);
- c) in considerazione delle peculiarità AQP, per la ricerca del personale dall'esterno sarà favorito il reperimento di profili, che, in relazione al processo di riferimento, richiedano competenze ed esperienza basilari (fatte salve esigenze specifiche), al fine di favorire con personale interno la copertura delle posizioni di maggiore rilevanza tecnico – organizzativa e consentire una progressiva crescita, in termini di acquisizione di specifiche competenze e know how interno, anche per i nuovi assunti, strutturando percorsi di formazione, on the job e in aula, con verifiche periodiche (vd. paragrafo che segue).

Proseguo confronto

Sempre in considerazione dell'esperienza maturata a seguito della sottoscrizione dell'accordo del 2015, le parti concordano sull'opportunità di allargare ed integrare il contesto dell'intesa, anche proseguendo il confronto, al fine di articolare e consolidare, entro il termine del 28 febbraio 2021, tutti gli elementi funzionali a consentire una piena e compiuta implementazione delle mappe.

In particolare, a titolo meramente esemplificativo e non esclusivo, il confronto proseguirà nel merito delle seguenti tematiche:

- 1) modalità di attuazione e sviluppo di prima applicazione ed applicazione a regime delle nuove mappe;
- 2) causali e termini delle verifiche posizione/inquadramento;
- 3) definizione criteri clusterizzazione Quadri;
- 4) verifica procedura selezioni interne;
- 5) percorsi formativi e istituzione commissione mista paritetica.

Le OO.SS. insistono perché la definizione del processo comporti la consegna ai dipendenti delle lettere di mansione, previste già nell'accordo del 2015.

L'Azienda conferma che lo sviluppo del processo classificatorio avverrà in coerenza con le previsioni della D.G.R. 100/2018 e s.m.i. della Regione Puglia.

Al proposito, le OO.SS. confermano la volontà di farsi promotrici di un confronto su tale provvedimento con l'Azionista, ribadendo che i riferimenti fondamentali restano, la legge, il ccnl e gli accordi di secondo livello, anche sollecitando l'Azienda a fornire informazioni sul fabbisogno organico 2021, prima dell'approvazione del budget.

Tutto ciò premesso, nel rimandarsi al prosieguo del confronto per la definizione esaustiva di tutti gli step e gli elementi poc'anzi esposti, le parti esprimono soddisfazione per la definizione della trattativa sulla contestualizzazione delle cd. griglie rispetto all'organizzazione corrente, ribadendo l'utilità di questa intesa, quale strumento utile a garantire la fluidità, la correttezza, l'oggettività e la chiarezza delle politiche gestionali, per

un conseguente impatto positivo sul clima aziendale, nonché sul contenimento e sulla riduzione dei conflitti, fattori rilevati già ad esito della sottoscrizione dell'accordo del 15 giugno 2015.

Letto, confermato e sottoscritto

Per l'Azienda

f.to Pietro Scrimieri

f.to Emanuele Fino

Per le Organizzazioni Sindacali

FILCTEM CGIL

f.to Luigi D'Isabella

f.to Franco Giancane

f.to Saverio Fraccalvieri

f.to Claudio Carella

f.to Carmine Cipriani

f.to Michele Grieco

FEMCA CISL

f.to Danilo Lozito

UILTEC UIL

f.to Filippo Lupelli

f.to Antonello Cuscito

f.to Francesco Guadagno

f.to Francesco Palmisano

CISAL FEDERENERGIA

f.to Vito Romano

f.to Antonio De Benedictis

f.to Stefania Antonaci

f.to Franco Codella

UGL CHIMICI ENERGIA

f.to Vito Bottalico

f.to Michele Castellucci

f.to Giuseppe Vitucci