

## ACCORDO SINDACALE

Addì 10.2.2025

si sono incontrati presso la sede aziendale della società sviluppo Campania Spa in via Terracina 230

- Sviluppo Campania Spa nella persona del Direttore Generale, su delega del cda del 22.1.25;
- Le OOSS nelle persone di:
  - Massimo Giampaglia;
  - Ferdinando Santoro;

### PREMESSA

L'incontro di oggi segue ai precedenti confronti tra le parti intervenuti nel corso del tempo aventi ad oggetto il riassetto organizzativo dell'impresa conseguente all'attualità delle commesse in portafoglio della società.

Al fine di avviare le politiche del personale e per venire incontro alle esigenze mostrate dai sindacati nell'ultima riunione è opportuna una determinazione in merito alle progressioni di carriera e ai tempi stimati per realizzarla.

Pertanto, il Consiglio di amministrazione, in merito ai percorsi di carriera, ha deliberato che essi saranno attuati sulla base della normativa vigente in ragione delle esigenze di crescita delle professionalità discendenti tanto dal modello organizzativo assunto dalla società tanto dalle nuove commesse che si prevede di acquisire.

Le capacità professionali costituiscono un patrimonio fondamentale per le lavoratrici/lavoratori e per l'efficienza e la competitività dell'azienda e pertanto Sviluppo Campania si impegna a valorizzare e sviluppare le capacità professionali, evitando ogni discriminazione diretta o indiretta che possa incidere sulle progressioni di carriera, secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le scelte strategiche, le esigenze organizzative e produttive dell'azienda.

Le Parti riaffermano il ruolo centrale delle risorse umane e l'obiettivo comune della loro valorizzazione quale elemento indispensabile e strategico per lo sviluppo ed il successo dell'azienda

Le Parti convengono che il presente accordo costituisce la premessa che consente processi graduali di crescita professionale del personale al fine di concorrere allo sviluppo di carriera del personale stesso.

Le parti si incontreranno con cadenza bimestrale, ed in ogni caso a richiesta di parte, per verificare lo stato di attuazione del presente accordo.

L'azienda porrà in essere le seguenti politiche del personale:

- a) l'incremento dell'orario lavorativo settimanale di alcune categorie di addetti;
- b) passaggi di livello in ragione di sopraggiunte esigenze organizzative;
- c) riconoscimento, solo a taluni fini, dell'anzianità convenzionale del personale assunto in occasione degli adempimenti aziendali riferiti alla legge Regione Campania n.15/2013.

### Con riferimento al punto a)

Sarà indetta MANIFESTAZIONE di INTERESSE riservata ESCLUSIVAMENTE ai lavoratori, attualmente in forza presso SVILUPPO CAMPANIA SpA e titolari di un contratto di lavoro a tempo parziale, che intendano formulare la propria disponibilità all'incremento dell'orario del contratto individuale di lavoro fino al raggiungimento dell'orario a tempo pieno previsto dal CCNL applicato ai rapporti di lavoro.

La manifestazione di interesse sarà accolta nei limiti del monte ore (per area e livello professionale) necessario a coprire le esigenze aziendali.

Sarà data precedenza ai lavoratori assunti con contratto a tempo parziale e già titolari, alla data di partecipazione all'avviso di selezione/o di transito presso Sviluppo Campania SpA, di un contratto a tempo pieno presso una delle società di cui alla Legge Regione Campania n.15/2013 che, su base volontaria, intendano chiedere alla società l'incremento del proprio orario settimanale sino al raggiungimento del tempo pieno previsto dal CCNL applicato ai rapporti di lavoro.

Al verificarsi di una richiesta di ore superiore al fabbisogno di cui sopra, il Direttore Generale nominerà apposita commissione, composta da tutti membri esterni acquisiti tra il personale di fascia dirigenziale della Regione Campania ovvero da professori universitari associati, ordinari o straordinari in materie giuridiche o economiche.

Nell'esaminare le manifestazioni di interesse sarà data precedenza alle istanze relative al profilo professionale ritenuto dalla Società necessario in relazione all'organizzazione del lavoro e agli effettivi fabbisogni operativi.

### Con riferimento al punto b)

Si partirà con le selezioni di 13 nuovi A3L1 dalle categorie inferiori e 20 profili per il livello A3L3 dai livelli A3L1 e A3L2 e si procederà come da seguente tabella:

LIVELLO	NUMERO ATTUALE	NUMERO POST OPERAZIONI
DIRIGENTI	2	2
Q4	2	2
Q3	7	11
Q2	0	4
Q1	13	15
A3L4	17	14
A3L3	22	45
A3L2	25	47
A3L1	49	10
A2L3	12	0
A2L2	1	0
TOTALE	150	150

Pertanto, si ipotizza, nei limiti delle varie deliberazioni e dei vincoli di bilancio, il seguente cronoprogramma delle progressioni, scaglionando ogni promozione in ambiti da 20 massimo ciascuna, fino ad esaurimento del numero complessivo dei posti a disposizione:

	2.25	3.25	4.25	5.25	6.25	7.25	8.25	9.25	10.25	11.25	12.25	1.26	2.26	3.26	4.26
Q3															
Q2															
Q1															
A3L4															
A3L3															
A3L2															
A3L1															



Non si esclude la possibilità di ulteriormente incrementare l'area A3L4 dopo la conclusione delle procedure qui descritte.

Nell'esaminare le manifestazioni di interesse sarà data precedenza a quelle relative al profilo professionale ritenuto dalla Società necessario in relazione all'organizzazione del lavoro ed al tipo di commesse affidate.

Il presente accordo prevede di assorbire proporzionalmente la voce retributiva assegno ex LR 15/2013 in misura pari alla differenza retributiva tempo per tempo sussistente tra il maggior livello cui il partecipante risulterà assegnatario in esito alla partecipazione all'avviso di selezione e il livello di cui il lavoratore risulterà titolare all'atto della partecipazione all'avviso di selezione.

### **Con riferimento al punto c)**

La Società rappresenta che è proprio intento dar seguito, altresì, alla formulazione di uno specifico avviso funzionale al riconoscimento ai lavoratori provenienti dal bacino occupazionale di cui alla Legge Regione Campania n° 15/2013, di un'anzianità convenzionale ai fini degli istituti normo/contrattuali che qui seguono riconoscimento della maggiore anzianità aziendale ai fini della conservazione e/o trattazione normo/economica in caso di eventi di malattia.

Ai fini del riconoscimento dell'anzianità convenzionale La Società considererà utile la prima data di assunzione nella qualità di lavoratore dipendente, presso una delle società indicate nel testo della legge 15/2013 o confluite nelle stesse a seguito di cessione e/o fusione. Ogni addetto in occasione della formulazione della propria richiesta dovrà comprovare la medesima data mediante documentazione con data certa (estratti contributivi INPS, copia libro matricola, copia prima busta paga).

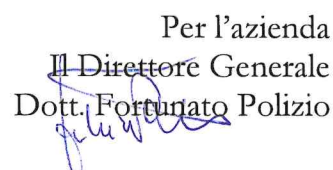
L'anzianità convenzionale non avrà alcun effetto e/o efficacia ai fini del calcolo, della maturazione e/o della liquidazione degli scatti di anzianità che continueranno ad esser valorizzati e calcolati secondo le vigenti disposizioni di legge e/o di contratto e/o di ogni ulteriore fonte collettiva aziendale ad essi applicabile e/o riferibile, ivi compreso il verbale di accordo sottoscritto tra azienda e sindacati in data 22.12.2014.

Quanto alla tempistica per i punti a) e c), essi partiranno contestualmente alla seconda trane di avvisi relativi al punto b), come da cronoprogramma come già esposto sopra.

Le parti dopo ampio confronto, qui ribaditi i contenuti di merito in premessa descritti riferiti alla programmazione finanziaria di impresa, sottoscrivono il presente documento qualificandolo, ad ogni buon fine normo/contrattuale, quale ACCORDO SINDACALE riferibile alle materie di cui ai punti a) + b) + c), anche in deroga a precedenti accordi.

Del che è verbale.

Le OOSS CGIL  

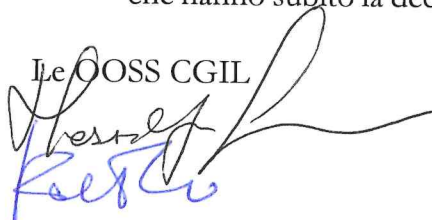

Per l'azienda  
Il Direttore Generale  
Dott. Fortunato Polizio  


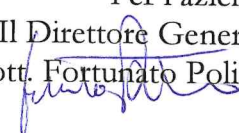
Dichiarazioni congiunte:

Le parti si danno reciprocamente atto che:

1. Nelle prime progressioni indicate nell'accordo si tenga conto non solo di coloro che sono impegnati sulle commesse ma anche delle lavoratrici e dei lavoratori che operano in posizione di staff;

2. Si dovrà tener conto delle esigenze organizzative di tutte le commesse, perché tutti hanno pari dignità a prescindere dall'oggetto della commessa per cui lavorano;
3. Al di là dell'iter amministrativo immaginato per il passaggio dei part time "non volontari" a full time lo stesso passaggio debba riguardare, già in questa prima fase, tutti i lavoratori che hanno subito la decurtazione dell'orario a seguito del passaggio in Sviluppo Campania;

Le OOSS CGIL  


Per l'azienda  
Il Direttore Generale  
Dott. Fortunato Polizio  


Dichiarazione a verbale: la CGIL:

1. si dichiara favorevole "al riconoscimento dell'anzianità convenzionale di tutto il personale assunto in occasione degli adempimenti aziendali riferiti alla LR 15/2013 a valere dalla prima data utile di assunzione nella qualità di lavoratore dipendente e/o confluite nelle stesse a seguito di cessione e/o fusione" per tutti gli istituti normo contrattuali "e deve essere obbligatoriamente preceduto dal recepimento in via preliminare di quanto stabilito da tutte le sentenze ad oggi passate in giudicato oltre a dover necessariamente contemplare tutti i contratti di lavoro interinale a qualsivoglia forma di lavoro atipico somministrati in passato ai lavoratori assunti di Sviluppo Italia Campania";
2. Subito dopo questa fase, dovrà essere consentito il passaggio a full time anche delle lavoratrici e dei lavoratori part time "volontari".

Le OOSS CGIL  


L'azienda si dichiara disponibile a portare tale integrazione in sede di consiglio di amministrazione. Comunque procederà fin da subito alle parti dell'accordo già sottoscritte.

Per l'azienda  
Il Direttore Generale  
Dott. Fortunato Polizio  
