

Importante e innovativo l'accordo raggiunto da Marco Polo e dai Sindacati

Sviluppo delle strutture societarie, incremento delle risorse, meccanismi retributivi incentivanti, percorsi formativi di valorizzazione e riqualificazione professionale sono i punti salienti dell'intesa tra Marco Polo e le Organizzazioni Sindacali Filcem, Flaei e Ulcem nonché RdB Energia, Associazione Capi Intermedi e Quadri, Cisa Federe Energia e Rsa Faile, firmata il 23 gennaio scorso. L'intesa è arrivata dopo un confronto tra le Parti sulla nuova organizzazione della Società nata nel 2003 dalla joint venture di Acea ed Ama.

Il nuovo assetto risponde all'esigenza di Marco Polo di consolidare la propria posizione in un mercato particolarmente competitivo com'è quello del Facility Management caratterizzato da player con livelli di specializzazione molto alti.

Il posizionamento nel mercato, però, non è il solo obiettivo per il cui raggiungimento è stata elaborata la modifica dell'organizzazione. Tra gli obiettivi da perseguire, infatti, anche il miglioramento della qualità e dell'efficienza dei processi lavorativi e delle procedure societarie; il rafforzamento della professionalità delle risorse; una più razionale gestione delle risorse stesse in grado di favorire anche una maggiore conoscenza e condivisione del-

le strategie e delle attività societarie; l'incremento del livello complessivo della performance societaria nei confronti dei clienti interni ed esterni; l'aumento dell'efficienza della capacità di gestire domanda e offerta di servizi.

Sulla nuova struttura organizzativa Marco Polo ha aperto un confronto con le Organizzazioni Sindacali nel rispetto del Protocollo di Relazioni Industriali del Gruppo Acea che ha portato all'accordo di fine gennaio. Mentre rinviando al prossimo numero di Aceanews un ampio servizio sull'organizzazione 2008 della Società, in queste pagine vediamo di entrare nei particolari dell'intesa sindacale, che presenta non pochi aspetti interessanti e innovativi. A cominciare dalla metodologia negoziale seguita dalle Parti firmatarie, che è stata quella delle interlocuzioni svolte attraverso successivi approfondimenti degli effetti della riorganizzazione sugli assetti strutturali della Società. Tra questi appare importante anche l'auspicata necessità di incrementare il numero dei dipendenti del ramo Acea estendendo la ricerca a diverse realtà del Gruppo.

Le Parti hanno anche stabilito di suddividere l'*iter* negoziale in due fasi sia per la complessità degli

Il verbale d'intesa firmato il 23 gennaio dalla Società e dalle Rappresentanze del personale

Le Parti, aperto un approfondito confronto sulla nuova struttura organizzativa societaria, concordano una serie di qualificanti punti. Previsti corsi di formazione per valorizzare e riqualificare professionalmente le risorse, meccanismi di incentivazione economica ed incremento del personale. Decise verifiche semestrali dell'attuazione del nuovo assetto



approfondimenti programmati sia per valutare con la dovuta attenzione le iniziative da porre in atto a favore del personale già impiegato in Marco Polo o di quello da ricercare nelle altre Società del Gruppo.



Per quanto riguarda il personale in servizio in Marco Polo, la Società e le Organizzazioni Sindacali hanno stabilito che le risorse da impiegare, anche con nuovi ruoli, nell'ambito dell'organizzazione ristrutturata vengano valorizzate e riqualificate professionalmente. Dopo l'apposito confronto tra le Parti, sarà quindi attivato un percorso formativo per permettere sia la crescita professionale di queste risorse

sia la diffusione di una cultura aziendale orientata soprattutto verso la soddisfazione del cliente.

Com'è indicato nello specifico documento redatto da Marco Polo, obiettivo del progetto è la formazione delle diverse figure professionali già presenti o da inserire nelle linee operative per metterle nelle condizioni di svolgere sempre meglio le attività di competenza, di assumersi le responsabilità affidate e di rispondere al massimo alle esigenze del cliente servito.

Il percorso studiato (la sua durata sarà stabilita sulla scorta delle esigenze degli interessati) si divide tra formazione esterna (competenze tecniche), svolta con il supporto di società fornitrici, e formazione interna di tipo pratico (addestramento al lavoro), attuata direttamente da Marco Polo, nel corso della quale i partecipanti applicheranno le conoscenze acquisite.

Il progetto si articola su due direttrici, una riservata ad *Operatori specializzati o polifunzionali* e l'altra a *Tecnici specialisti ed Assistenti ai lavori*. Ambedue le tipologie di partecipanti saranno coinvolte in una formazione sui comportamenti organizzativi, centrata in particolare sulle abilità che sono tipiche del professionista in Marco Polo a prescindere dall'area di attività di cui è responsabile. Queste tematiche (orientamento al cliente e ai risultati, attenzione ai costi, problem solving e lavoro di squadra) saranno affrontate con lezioni ed esercitazioni specifiche.

C'è anche un ultimo corso formativo dedicato alla gestione delle risorse umane, al quale potranno partecipare le figure professionali cui è affidato il coordinamento di collaboratori.





Il progetto formativo studiato in funzione della nuova organizzazione lavorativa si affiancherà al *piano di formazione continua professionale e sulla sicurezza nel e del lavoro* che fa parte degli asset fondamentali di Marco Polo.

La prima delle due fasi dell'*iter* negoziale si è chiusa con l'accordo sindacale del 23 gennaio, che ha così preso atto della più complessa struttura customer oriented e della razionalizzazione ed ottimizzazione dei processi operativi con adeguamento delle modalità di presidio. Presupposti, questi, ritenuti indispensabili per l'ampliamento delle attività svolte sulle commesse, sia quelle in corso sia quelle potenziali, che implicano la possibilità della Società di estendere il suo raggio di azione anche al di là dei confini territoriali del Comune di Roma.

Le Parti, prendendo anche atto della necessità di implementare adeguatamente il numero delle risorse impiegate connessa al piano di sviluppo, si sono trovate sostanzialmente d'accordo sull'esigenza di impiegare il personale con criteri di polivalenza, ovvero di flessibilità delle prestazioni, anche sulle commesse esterne.

L'accordo prevede che, subito dopo la prima fase negoziale appena terminata, si procederà innanzi tutto a reperire le risorse dalle altre Società del Gruppo secondo le indicazioni (numero e profili professionali) contenute in altri documenti, sui quali le Parti si sono già confrontate.

Come abbiamo già accennato, uno dei punti importanti del-

l'intesa riguarda i meccanismi incentivanti di tipo retributivo a favore delle risorse operative del ramo Acea di Marco Polo. Proviamo a riassumere le modalità concordate sulle commesse esterne e sulla polivalenza.

Per quanto riguarda le commesse esterne, la Società potrà destinare il personale sia saltuariamente nel caso di sostituzione di colleghi addetti all'abituale presidio, sia con continuità sulle commesse già attive e anche nel caso della fase di start up conseguente all'acquisizione di nuove commesse, comprese quelle *veicolate*. A questo personale sarà data un'incentivazione di 10 euro giornaliera nei primi cinque giorni di impiego sulla commessa e di 4 euro in ogni giorno successivo ai primi cinque. Naturalmente questi incentivi sono aggiuntivi rispetto ai trattamenti economici e normativi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di cui usufruisce il personale in questione.

Le Parti hanno cercato di non lasciare niente alla casualità o all'improvvisazione del momento e ciò è dimostrato dall'impegno assunto di attivare uno specifico incontro preventivo qualora le esigenze connesse al contratto di servizio su commesse esterne comportassero la modifica dell'orario di lavoro delle risorse interessate.

Passando poi a quanto concordato sulla polivalenza, sulla base dell'intesa raggiunta al personale inquadrato in categoria superiore alla BIS, disponibile a svolgere attività secondo criteri di flessibilità, sarà attribuita un'indennità mensile di 50 euro corrisposta per 12 mensilità. L'utilizzazione di questo personale, però, sarà legata al superamento con esito favorevole di una specifica prova di idoneità allo svolgimento delle relative attività (interventi su impianti elettrici, elettromeccanici, telefonici e sistemi speciali termoidraulici e meccanici). In linea con l'attenzione posta alla preparazione delle risorse, la prova di idoneità del *candidato* dovrà essere preceduta dalla sua partecipazione ad un apposito programma di formazione professionale. L'andamento dello stato di attuazione di questa parte non secondaria dell'accordo sarà valutata dalle Parti entro giugno di quest'anno.

L'intesa, come abbiamo visto, prevede anche il reperimento di risorse all'interno del Gruppo da attuare con la modalità della cessione individuale di contratto. Se il numero di persone così reperite fosse significativo e, in ogni modo, adeguato a far fronte alle esigenze della Società per una gestione dei contratti di servizio/commesse anche con l'integrazione tra risorse interne ed appalti esterni, sarà adottato un sistema di incentivazione collettiva alla cui definizione le Parti arriveranno nella successiva fase di confronto. Il sistema in questione si riferirà sia al personale che entrerà in Marco Polo dopo il 23 gennaio, a titolo di incentivo d'ingresso, sia al complesso di tutte le risorse; quest'ultima incentivazione sarà considerata aggiuntiva al premio di risultato del Gruppo.

Nel caso, però, che le risorse acquisite non siano sufficienti, Marco Polo potrà gestire le diverse modalità di

incentivazione a titolo individuale. Ovviamente, dopo l'opportuna informativa ai Sindacati. L'accordo si chiude con l'impegno delle Parti di monitorare e verificare congiuntamente, ogni sei mesi, lo stato di attuazione della nuova organizzazione prestando particolare attenzione ai flussi interni delle risorse, all'andamento dei percorsi formativi generali e specifici e all'eventuale acquisizione dei requisiti professionali oggettivi e soggettivi relativamente alle posizioni definite

a carattere evolutivo, che saranno oggetto, a loro volta, di specifici e congiunti incontri.

Pagina 17:

la sede di Marco Polo

Pagina 18:

il cancello del giardino dell'asilo nido aziendale realizzato da Marco Polo e i lavori di restauro dell'edificio dell'Eur destinato ad ospitare la joint venture AceaElectrabel

Pagina 19:

un interno rimesso a nuovo della sede di AceaElectrabel

Il progetto di formazione

Formazione del personale operaio

Il percorso prevede un'articolazione modulare caratterizzata da:

- una parte generalizzata finalizzata per trasmettere le conoscenze teoriche della professione
- una parte specialistica orientata a trasmettere le competenze operative, il saper fare specifico del mestiere (analisi e diagnosi dei problemi, intervento e sua valutazione).

Le finalità perseguite sono:

- formare operai specializzati
- formare professionalità polifunzionali intervenendo sullo sviluppo di conoscenze e competenze relative ad aree contigue alla propria specializzazione.

La struttura del percorso

L'articolazione modulare permette la pianificazione di una partecipazione differita alle diverse sezioni, costituite sulla scorta dei partecipanti cui si rivolge il corso.

Per le risorse per le quali è previsto un percorso professionalizzante in un solo ramo di competenza sarà delineata una partecipazione ai moduli con difficoltà/approfondimento crescente relativo alla sola area di specializzazione.

Per le risorse per le quali è previsto un percorso professionalizzante di tipo polivalente, sarà definita una partecipazione trasversale ai diversi moduli.

I moduli del percorso

Ogni area di contenuto specialistico sarà trattata all'interno di moduli formativi distinti con un grado crescente di complessità e approfondimento (ad esempio: base, intermedio, avanzata). Ciascun modulo prevede un numero medio di giornate di formazione variabile contraddistinte da una parte teorica e una pratica.

La partecipazione all'intero percorso specialistico, dal modulo base a quello conclusivo specializzato, è legata alle competenze di base degli interessati. Il personale già esperto potrebbe partecipare esclusivamente ai moduli conclusivi.

L'individuazione differita delle risorse da coinvolgere nella formazione e la conseguente effettiva consistenza numerica dei destinatari dei singoli moduli comporteranno la previsione dell'eventuale partecipazione delle singole risorse a corsi interaziendali a catalogo, analoghi per contenuti, organizzati da società esterne.

Il percorso verso la polivalenza

Per le risorse destinate a questo tipo di percorso sarà definita una partecipazione trasversale ai diversi moduli strutturata sulla base delle conoscenze di partenza ed al profilo di competenze da costruire.

Anche in questo percorso, in alcuni casi l'individuazione differita delle risorse da coinvolgere nella formazione e la conseguente effettiva consistenza numerica dei destinatari dei singoli moduli comporteranno la previsione dell'eventuale partecipazione a corsi organizzati da società esterne.

Formazione per Tecnici specialisti e Assistenti lavori

Sarà focalizzata su 4 macro aree di competenza ritenute core per la copertura ottimale delle posizioni. All'interno di ogni macro area sono definiti contenuti formativi oggetto di moduli specifici per i quali si prevede una partecipazione differenziata a seconda del li-

vello di padronanza iniziale dei partecipanti. I moduli saranno oggetto di formazione in presenza o a distanza a seconda della tipologia di contenuti trasmessi e del loro livello di specificità rispetto al contesto aziendale di riferimento.

Ciascuna area di competenza è declinata nei seguenti moduli:

Pianificazione e programmazione
Approvvigionamento materiali
Organizzazione del lavoro
Preventivazione economica

Normativa
Contratti d'appalto
Realizzazione opere e impianti
Igiene e sicurezza sul lavoro

Tecnica informatica
Disegno tecnico (Cad)
Sistemi e applicativi
Impiantistica e manutenzione

Contabilità e budgeting
Economia di base
Contabilità lavori
Reporting

Per ogni modulo si definiranno programmi di contenuto distinti per le due tipologie di destinatari in base alle specifiche conoscenze necessarie a svolgere le attività di cui sono responsabili.