



Strada Vecchia per Bosco Marengo – 15067 NOVI LIGURE (Alessandria)
Tel. 0143 744516 - Fax 0143 321556 - E-mail: srtspa@srtspa.it
Codice Fiscale/Partita IVA: 02021740069 - R.E.A. n° 219668

ESTRATTO DEL VERBALE DELLA RIUNIONE SINDACALE DEL 6 OTTOBRE 2021

L'anno 2021, addì 6 del mese di ottobre, alle ore 10,00, presso la sede sociale della SRT S.p.A., in Novi Ligure, Strada Vecchia per Bosco Marengo, si sono riuniti i Sigg.:

- | | |
|---------------------|---|
| - Ing. Andrea Firpo | Direttore Generale |
| - Matteo Ferrandino | Rappresentante Sindacale Provinciale C.G.I.L. |
| - Pasquale Fata | Rappresentante Sindacale Provinciale U.I.L. |

Sono altresì presenti i dipendenti Sigg.:

- | | |
|-------------------|----------------------------------|
| - Luigi Soru | Referente aziendale C.G.I.L. |
| - Bruno Salcuni | Referente aziendale/RLS C.I.S.L. |
| - Rinaldo Tallone | Referente aziendale U.I.L. |

per la trattazione dei seguenti argomenti.

... Omissis ...

Determinazione criteri per l'erogazione del Premio di Risultato per il biennio 2021 e 2022.

Il Direttore, richiama il vigente accordo relativo alla strutturazione del premio di risultato con i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori, di seguito esplicitato, che propone di confermare anche per il biennio 2021- 2022.

Parte Fissa:

La parte fissa viene determinata in € 450, ferma restando la vigente suddivisione tra 65% fisso e 35% proporzionale al livello.

Tale riduzione non varia lo stanziamento del fondo ma ne modifica le modalità di suddivisione a favore della parte variabile del fondo, inoltre, la parte fissa non costituisce un "minimo garantito" per cui non ha alcuna influenza sullo stanziamento complessivo, ma esclusivamente sui criteri di suddivisione.

Riduzione per Assenze:

Si conferma la riduzione della retribuzione incentivante in misura proporzionale alle assenze dal lavoro poiché in tali occasioni le attività non svolte dal dipendente assente incrementano il carico di lavoro degli altri lavoratori.

Ciò indipendentemente dalla motivazione in quanto la riduzione non ha finalità “punitiva”, ma esclusivamente di corretta distribuzione della retribuzione incentivante. Ovviamente sono escluse le ferie e i permessi contrattuali. Resta invariato il sistema attuale che prevede una riduzione di 4,00 Euro lordi per ogni giorno di assenza.

Criteri di Ripartizione del Premio di Produttività – Parte Variabile:

Si approva la differenziazione dei criteri in base all’inquadramento del lavoratore come impiegato o come operaio e l’inserimento di criteri oggettivi legati ad eventuali richiami formali, verbali o scritti, sulla base dei seguenti punteggi:

Impiegati

- Flessibilità, diligenza e correttezza: 38
- Sviluppo nuove attività 24
- Rapporti utenza e struttura 8
- Diligenza uso strumenti di lavoro 4
- Complessità e carico di lavoro 26

Operai

- Flessibilità, diligenza e correttezza: 36
- Attenzione alla prevenzione infortuni 10
- Sviluppo nuove attività 18
- Rapporti utenza e struttura 6
- Diligenza uso strumenti e mezzi 10
- Complessità e carico di lavoro 20

Si concorda conferma di stabilire una penalità pari a 5 punti per ogni provvedimento disciplinare scritto. In caso di sospensione disciplinare fino a 5 giorni nel corso di un anno, la parte variabile del premio verrà decurtata del 50%, un’ulteriore sospensione disciplinare superiore a 5 giorni nel corso dello stesso anno non darà diritto a percepire la parte variabile del premio. Sono fatte salve ulteriori sanzioni nelle misure e con le modalità previste dal vigente CCNL.

Le suddette riduzioni verranno applicate solo al termine dell’espletamento delle procedure previste dalla legge n. 300/1970 (Statuto dei lavoratori), sul totale complessivo dei punteggi attribuiti.

Partendo da un valore complessivo base di 30 punti corrispondente all’attività di un dipendente che attenda alle proprie mansioni in misura basilare, i vari responsabili di settore, in accordo con la direzione, assegneranno incrementi o riduzioni in misura coerente con la produttività del dipendente. E’ comunque garantito al dipendente un contraddittorio con facoltà di assistenza da parte della propria organizzazione sindacale.

Si riporta di seguito l’esplicitazione sintetica degli elementi valutativi pertinenti a ciascun criterio di valutazione evidenziandone gli indicatori positivi e negativi:

Flessibilità diligenza e correttezza

Indicatori positivi: disponibilità ad effettuare attività diverse da quelle svolte ordinariamente e a sostituire temporaneamente i colleghi in caso di necessità, ovviamente nell’ambito della formazione e informazione ricevute e del rispetto della dignità del lavoratore; particolare diligenza nell’effettuazione dei propri compiti; disponibilità a concordare orari, riposi, ferie alle esigenze dell’azienda in accordo con i colleghi, in caso di necessità; capacità di adeguare il compimento delle proprie mansioni al necessario coordinamento con le mansioni complementari dei colleghi.

In generale comportamenti che agevolino l'efficiente svolgimento dei servizi affidati all'azienda e semplifichino e agevolino il lavoro proprio e dei colleghi.

Indicatori negativi: ingiustificata rigidità rispetto alle disponibilità elencate negli indicatori positivi; negligenza nell'effettuazione dei propri compiti; comportamenti che incrementino ingiustificatamente il carico di lavoro e le difficoltà operative dei colleghi; condotte contrarie al Codice Etico, al Codice di Comportamento ed ai regolamenti interni di SRT.

Si dà atto esplicitamente che non viene valutata positivamente o negativamente la disponibilità ad effettuare lavoro straordinario.

A ciascun lavoratore viene esplicitato il proprio punteggio, distinto per ciascun elemento di valutazione, allo scopo di garantire di conoscere con chiarezza e trasparenza le valutazioni dei propri superiori, in modo da poter eventualmente chiedere chiarimenti e valutare gli aspetti in cui può migliorare e progredire.

Attenzione alla prevenzione infortuni (operai)

Indicatori positivi: costante ed attiva attenzione a tutte le misure di prevenzione degli infortuni previste nel Piano di Prevenzione e Protezione; segnalazione costruttiva di potenziali pericoli o proposte di miglioramento attuabili nel campo della sicurezza.

Indicatori negativi: mancato rispetto di misure previste nel Piano di Prevenzione e Protezione; imprudente conduzione di mezzi o utilizzo di impianti o attrezzature; comportamenti comunque potenzialmente o effettivamente tali da produrre o incrementare i rischi nei confronti propri o di altri operatori, dipendenti di SRT o esterni.

Sviluppo nuove attività

Indicatori positivi: disponibilità e capacità di acquisire e applicare nuove competenze su proposta dell'azienda; disponibilità e capacità di ricoprire nuove mansioni, anche nella prospettiva di crescita professionale all'interno dell'azienda; capacità di proporre miglioramenti e nuove soluzioni alle problematiche presenti in azienda.

Indicatori negativi: indisponibilità o mancanza di propensione all'acquisizione di nuove competenze ed attività.

Rapporti utenza e struttura

Indicatori positivi: attitudine ad instaurare rapporti sereni e collaborativi con i colleghi e con i soggetti esterni (utenti e fornitori); contribuzione attiva al mantenimento di un ambiente di lavoro sereno e positivo.

Indicatori negativi: attitudine ad instaurare rapporti conflittuali e abituale litigiosità; comportamenti irrispettosi o aggressivi.

Diligenza uso strumenti di lavoro (impiegati)

Indicatori positivi: utilizzo proprio ed attento di qualsiasi strumento di lavoro, comprese le autovetture, le attrezzature elettroniche e le dotazioni informatiche o di comunicazione.

Indicatori negativi: utilizzo improprio ed disattento di qualsiasi strumento di lavoro, comprese le autovetture, le attrezzature elettroniche e le dotazioni informatiche o di comunicazione, sia che da esso derivi un danno all'attrezzatura o un'errata effettuazione delle operazioni lavorative assegnate; utilizzo per scopi diversi dall'attività aziendale.

Diligenza uso strumenti e mezzi (operai)

Indicatori positivi: utilizzo proprio ed attento di qualsiasi strumento di lavoro, comprese le attrezzature elettroniche e le dotazioni informatiche o di comunicazione; abituale attenzione alle operazioni di manutenzione ordinaria, preventiva e straordinaria di mezzi, attrezzature ed impianti; segnalazione tempestiva di problemi ed indicatori di usura idonei a prevenire guasti o fermi.

Indicatori negativi: utilizzo improprio ed disattento di qualsiasi strumento di lavoro, comprese le attrezzature elettroniche e le dotazioni informatiche o di comunicazione, sia che da esso derivi un danno all'attrezzatura o un'errata effettuazione delle operazioni lavorative assegnate; utilizzo per scopi diversi dall'attività aziendale; deficienza delle operazioni di manutenzione ordinaria, preventiva e straordinaria di mezzi, attrezzature ed impianti; mancata segnalazione di problemi ed indicatori evidenti di usura idonei a prevenire guasti o fermi, rilevabili con l'ordinaria diligenza e professionalità; manovre errate o imprudenti, eventualmente aggravate da danni a persone o cose.

Complessità e carico di lavoro

Indicatori positivi: attribuzione e svolgimento di mansioni complesse; attribuzione e svolgimento di mansioni comportanti un'elevata mole di attività; capacità e attitudine a impiegare proficuamente eventuali disponibilità di tempo lavorativo individuando in autonomia attività utili all'azienda.

Indicatori negativi: abituale inerzia nello svolgimento delle attività assegnate; abituale carenza di iniziativa nell'effettuare i propri compiti se non dietro costante sollecitazione dei superiori; oggettiva carenza nella mole di lavoro effettuata.

Infine, allo scopo di garantire la certezza dei costi da imputare a bilancio, si concorda che lo stanziamento del premio di risultato verrà preventivamente determinato dopo l'approvazione del bilancio semestrale dell'anno di competenza.

Si rende ora necessario determinare gli obiettivi misurabili ed i relativi indicatori numerici che consentano la verifica dell'ottenimento di un risultato incrementale rispetto all'anno precedente.

Il Direttore propone i seguenti parametri di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili da conseguire nell'esercizio 2021, illustrandoli dettagliatamente:

Parametro	Valore anno 2020	Obiettivo 2021
MOL – Margine Operativo Lordo	€ 4.289.009,94	Incremento rispetto al 2020
Rapporto occupazione discarica [mc]/rifiuti in discarica [t]	0,79	Riduzione rispetto al 2020
Ricavo da trattamento/recupero/smaltimento convenzionati	€ 2.528.892,83	Incremento rispetto al 2020
Energia prodotta dal digestore	kWh 4.785.099	Incremento rispetto al 2020
Rapporto sovravallo/rifiuti in ingresso a recupero	17,40%	Riduzione rispetto al 2020

Le parti concordano sul fatto che tali obiettivi siano fra di essi alternativi e che sia necessario e sufficiente il raggiungimento incrementale, rispetto al 2020, di almeno due di essi per l'erogazione dell'intero stanziamento del premio di risultato come sopra determinato.

I Rappresentanti Provinciali propongono di convocare un incontro entro la fine del mese di gennaio 2022 per valutare il raggiungimento degli obiettivi proposti.

Si concorda inoltre di confermare tali criteri anche per l'anno 2022, salvo che emergano proposte di revisione nel corso dell'incontro programmato a gennaio 2022.

... Omissis ...

La riunione termina alle ore 11,30.

Letto, approvato e sottoscritto.

PER SRT S.p.A.
Il Direttore Generale
Ing. Andrea Firpo

PER LE OOSS.
I Rappresentanti Sindacali Provinciali
Matteo Ferrandino
Pasquale Fata