



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

## ***VERBALE DI ACCORDO PDR ANNO 2020***

L'anno 2020, addì Ventitre del mese di Novembre, alle ore 9,30, in video conferenza, sono presenti i Sigg.:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| - Ing. Andrea Firpo                   | Direttore Generale                                |
| - Luigi Soru                          | RSU FP CGIL                                       |
| - Bruno Salcuni                       | RSU FIT CISL                                      |
| - Rinaldo Tallone                     | Dirigente Sindacale UILTRASPORTI                  |
| - Matteo Ferrandino                   | Rappresentante Sindacale Provinciale FP CGIL      |
| - Daniele Retini                      | Rappresentante Sindacale Provinciale FIT CISL     |
| - Alessandro Porta e Vittorio Panizza | Rappresentanti Sindacali Provinciali UILTRASPORTI |

per la trattazione del seguente argomento.

### **1. Determinazione criteri per l'erogazione del Premio di Risultato per l'anno 2020.**

Il Direttore, facendo seguito alle precedenti riunioni del 23 gennaio e del 21 febbraio 2020, richiama il raggiunto accordo relativo alla strutturazione del premio di risultato con i criteri e le condizioni per l'erogazione del premio ai lavoratori, di seguito esplicitato.

#### **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.

Handwritten signature in black ink, oriented vertically on the right side of the page.

Criteria 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: 40
- Sviluppo nuove attività 24
- Rapporti utenza e struttura 8
- Diligenza uso strumenti di lavoro 4
- Complessità e carico di lavoro 24

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 di eliminare le penalità sui richiami verbali e 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 del 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 ed ai regolamenti interni di SRT.

P

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 2020:

Parametro	Valore anno 2019	Obiettivo 2020
MOL – Margine Operativo Lordo	€ 4.228.620	Incremento rispetto al 2019
Sovvallo/rifiuti a recupero in ingresso	19,83%	Riduzione rispetto al 2019
Ricavo da trattamento/recupero/smaltimento convenzionati	€ 1.675.756	Incremento rispetto al 2019

Le parti concordano sul fatto che tali obiettivi siano fra di essi alternativi e che sia necessario e sufficiente il raggiungimento incrementale anche di uno solo di essi per l'erogazione dell'intero stanziamento del premio di risultato come sopra determinato.

La riunione termina alle ore 11,50.

Letto, approvato e sottoscritto.

**PER SRT S.p.A.**

**Il Direttore  
Ing. Andrea Firpo**

.....  




**Per le Rappresentanze Sindacali Unitarie:**

**Bruno Salcuni**

*Bruno Salcuni*

**Luigi Soru**

*Luigi Soru*

**Rinaldo Tallone**

*Rinaldo Tallone*

**Il Rappresentante Sindacale Prov.le FP CGIL**

**Matteo Ferrandino**

*Matteo Ferrandino*

**Il Rappresentante Sindacale Prov.le FIT CISL**

**Daniele Retini**

*Daniele Retini*

**I Rappresentanti Sindacali Prov.li  
ULTRASPORTI**

**Alessandro Porta**

*Alessandro Porta*

**Vittorio Panizza**

*Vittorio Panizza*

