

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DEL 30/08/2021

Il giorno 30/08/2021 presso la sede della Salerno Pulita S.p.a., alle ore 10:30 si sono riuniti, su convocazione dell'Azienda, i rappresentanti della **Società**, nelle persone dell'Amministratore Unico Dott. [REDACTED], assistito dal consulente aziendale Dott. [REDACTED]
i Segretari delle seguenti OO.SS: [REDACTED] per la CGIL, [REDACTED]
[REDACTED] per la FIADEL, [REDACTED] per la Fit-Cisl, [REDACTED] per la Conf.a.e.l. Ambiente

e

i delegati sindacali, nelle persone dei Siggg.: [REDACTED] per la CGIL,
[REDACTED] per la FIADEL, Dott. [REDACTED] per la CONF.A.E.L. [REDACTED] per la FIAL;
per discutere i seguenti argomenti all O.D.G.:

- 1) Individuazione degli obiettivi e relative primalità al loro raggiungimento.

Alle ore 10:40 l'Amministratore Unico constatata la regolarità della convocazione nonché la presenza delle parti sociali intervenute alla riunione, passa alla trattazione dell'unico punto all'o.d.g..

L'Amministratore informa i presenti dell'opportunità di dare maggiore impulso alla produttività prevedendo a tal fine specifiche premialità al raggiungimento di determinati obiettivi; in particolare l'amministratore auspica che si pongano in essere azioni che consentano di contenere le assenze ed allungare il periodo di turn over delle ferie alla luce delle criticità del periodo estivo. Proprio con riferimento alle assenze si comunica che è in corso una verifica da parte dell'ufficio del personale con particolare riferimento alle assenze che si verificano nella giornata del martedì, ovvero nella giornata di raccolta dell'indifferenziato. Laddove dovessero emergere criticità sostanziali potrebbe essere opportuno valutare un'azione di sensibilizzazione a partire dall'Ordine dei Medici.

L'amministratore invita quindi i presenti a far pervenire le relative proposte.

L'Amministratore, infine, prima di avviare la discussione sul punto posto all'o.d.g. informa i presenti circa le ulteriori attività che l'azienda sta ponendo in essere ed in particolare:

- verifica, su base volontaria, delle singole posizioni ai fini contributivi, al fine di aprire, nei successivi 24 mesi, la cosiddetta "finestra pensionistica", per poter poi valutare le eventuali risorse finanziarie da mettere a disposizione per incentivare l'esodo;
- "revamping" dell'impianto di compostaggio con l'installazione di macchinari tecnologicamente avanzati che consentiranno di ridurre impatto ambientale ed a seguire riconversione dello stesso per la produzione di biometano;
- elaborazione di un nuovo progetto per sensibilizzare la raccolta differenziata e valutare l'avvio della raccolta del vetro porta a porta;

Prende la parola la signora [REDACTED] che chiede di sapere come si sta organizzando per il settore pulizie visto lo scadere delle convenzioni.

[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED]

L'Amministratore non è ancora in grado di dare una risposta concreta dal momento che sono in corso di approfondimento i contratti stipulati con il Comune; a breve sarà organizzato un incontro con il [REDACTED] per valutare i servizi affidati, la corretta esecuzione e l'economicità degli stessi. Ad ogni modo si escludono criticità per i dipendenti.

Il Segretario della [REDACTED] poli interviene:

dicendo che non è un problema di garanzie occupazionali ma che vanno valutate le risorse che il Comune invia e che al momento risultano essere 25.000.000 annui, la produttività deve essere reale si parla di assenteismo ma senza comunicare i numeri reali, la Società Salerno Pulita è una società di servizi, e per quanto ritiene la FIADEL non serve il paracadute del passaggio di cantiere, l'unica cosa è la garanzia che i lavoratori, come in passato, restino a Salerno Pulita.

Si precisa inoltre che se il servizio di pulizia continua a restare in convenzione a Salerno Pulita si devono prevedere degli investimenti sui bagni pubblici, anche sulla raccolta si deve valutare di anticipare il servizio non si può continuare ad effettuare negli orari di inizio scuola o apertura negozi, sarebbe giusto valutare i costi di anticipare di 1 h. il notturno valutando i costi di produttività e servizio.

[REDACTED] rappresenta quanto segue:

inerente la problematica del premio produzione, si chiede di sapere come verrà finanziato il premio visto che attualmente, con la flessibilità oraria, è previsto un ticket mensa. A tal fine andrà ridiscusso l'intero impianto della flessibilità per poter procedere alla definizione del premio.

Si chiedono i costi attualmente sostenuti per il pagamento della flessibilità, la contabilizzazione dei giorni di malattia ed infortunio durante l'anno e di capire quanto incide lo straordinario, gli elenchi del personale che fa lo straordinario, di chi l'autorizza e quando incide sulla produzione. Per l'impianto di compostaggio [REDACTED] ritiene che finalmente l'Azienda ha compreso che il problema della sua funzionalità non può essere ricondotto al personale ma alle difficoltà strutturali che necessitano di investimenti e continua manutenzione. Le professionalità dell'Impianto vanno valorizzate e si condivide la scelta dell'Azienda di investire in macchinari e strutture per l'ammodernamento.

Si condivide l'opera di sensibilizzazione verso i cittadini ed un eventuale cambiamento del calendario perché sarà sicuramente utile anche per i cittadini.

Bene eliminare le campane di vetro, ma andrà valutato l'impatto sull'organizzazione del lavoro della nuova raccolta porta a porta.

E' stata richiesta la sbarra al cancello per un controllo più accurato degli ingressi prima della fine dell'orario di lavoro, oltre al controllo degli ingressi con la registrazione dei numeri di targa, ma non si capisce chi lo effettua e chi fa il controllo, tanto è vero che ancora oggi si verificano ingressi molto più in anticipo dell'orario di fine turno. C'è da valutare il perché ciò avviene.

Serve un controllo sui conferimenti dei materiali e per quanto attiene i cartoni si deve valutare anche il perché, alcune volte, se sono in strada non vengono raccolti dagli operatori della

Salerno Pulita. Sarebbe utile prendere sul territorio delle "sezioni" in zone strategiche in modo da poter velocizzare i servizi e consentire ai lavoratori di avere un punto di riferimento, utilizzando semmai le vecchie sezioni del Comune di Salerno.

Per le isole ecologiche vanno messe in sicurezza per i lavoratori e bisogna cercare una soluzione anche per evitare che i furti dei materiali siano così frequenti. Si condivide l'idea di una premialità per i cittadini sui conferimenti in modo da incentivare gli stessi a non abbandonare per strada gli ingombranti.

Si chiede che vengano valutate alcune posizioni sia per definire mansioni e livelli sia per quanto inerente gli scatti di anzianità, posizioni già segnalate in precedenti incontri. Bisogna discutere dell'adeguamento dei livelli di alcuni lavoratori al fine di definire in tutta l'Azienda una situazione omogenea, dove lavoratori dello stesso settore e con la stessa tipologia di lavoro, abbiano lo stesso livello contrattuale.

C'è bisogno di effettuare anche una sensibilizzazione tra i lavoratori per poterli informare sulle nuove direttive inerenti la raccolta dei rifiuti.

Sul settore pulizie è necessaria una approfondita discussione nella quale si affrontino tutte le problematiche inerenti l'organizzazione del lavoro, che non può essere demandata esclusivamente alla responsabilità dei caposquadra o all'improvvisazione derivante dalla giornata. Allo stesso tempo si chiede all'Azienda di verificare che il ruolo dei controllori del Comune non travalichi le competenze previste da contratto, evitando ripercussioni dirette sui lavoratori.

Per questa O.S. riguardo la gestione dei bagni, chiede che il personale venga tutelato rispetto a quanto quotidianamente accade relativamente ad atti vandalici o di altra natura che mettono a rischio la loro salute e incolumità. Si chiede inoltre di verificare che il personale sia costantemente dotato di dispositivi di sicurezza, guanti, detergenti e attrezzi atti alla rimozione di eventuali oggetti. Si ritiene inoltre opportuno valutare un ulteriore potenziamento dei servizi di raccolta e spazzamento, guardando al personale già presente in azienda.

Il Segretario della [redacted] rappresenta quanto segue:

egli chiede prima di entrare nel merito della discussione la possibilità di inserire un Question Time in modo che la discussione sia su domanda e risposta, alcune risposte possono essere anche scritte in un secondo momento ed inviate su posta elettronica, viene comunicato che si è inviato via email una richiesta di integrazione all'O.d.G. per poter lavorare sulla premialità, è stato richiesto il numero dell'assenteismo il numero ed il nome di chi si assenta con frequenza come previsto nel verbale del 16/06/2021.

L'assenteismo è definito per legge come truffa aggravata e noi riteniamo che non si possa incidere sui medici, si chiede che l'amministratore denunci i medici che effettuano i certificati per alcuni lavoratori che sono assenti continuamente.

Bisogna informare i lavoratori che ci sono dei controlli su gli assenteisti e che in caso di riscontri verranno denunciati alla Procura della Repubblica.

[REDACTED] ribadisce che quello di cui stiamo parlando sono reati penali e la Società per dimostrare la sua serietà deve denunciare altrimenti saremo costretti ad effettuare una querela per mancata denuncia.

Il comune di Salerno deve prima pagare i crediti vantati dalla Società e poi parliamo di premialità, il socio unico ha tutto l'interesse ad effettuare i controlli perché come previsto dal contratto si rischia che la Società possa essere venduta a privati.

Sullo straordinario oltre a non avere conoscenza da chi viene gestito e autorizzato , si richiede una relazione scritta di come viene individuato chi deve fare lo straordinario e come viene scelto il dipendente, questa O.S. ritiene che si sono create delle fasce di privilegio sull'assegnazione dello straordinario.

Per il sito di compostaggio vogliamo capire cosa andiamo a fare e come lo facciamo.

Per potenziare la presenza nei giorni che serve più lavoro serve un premio sulla presenza in modo da incentivare i lavoratori a non assentarsi.

Il Segretario [REDACTED] a questo punto della riunione rappresenta quanto segue:

Premesso che l'Amministratore Unico abbia fatto una valutazione un po' su tutto i lavori che l'azienda va ad affrontare, sulla parola assenteismo ritiene che sia tutto scritto nel CCNL, il lavoratore, come da contratto può essere definito assenteista dopo verifiche effettuate con i medici competenti che possano valutare lo stato fisico dei lavoratori ed insieme azienda, medico e lavoratore definire se è un assenteista, se il problema è il martedì troviamo insieme la soluzione del perché l'assenteismo aumenta, forse per un carico eccessivo di lavoro che viene svolto il martedì?.

Per evitare che si faccia solo proselitismo con le parole bisogna portare ai lavoratori in sintesi una proposta concreta.

Si chiede una calendarizzazione di ciò che ci siamo detto, e definire i paletti per poter lavorare sul premio produzione.

Riprende la parola Sepe, preoccupato a trovare una soluzione a tutela degli assenteisti per evitare sacche di privilegio.

Ascoltati i vari punti di interesse evidenziati dalle OO.SS. presenti al tavolo l'Amministratore Unico a conclusione della riunione rappresenta quanto segue:

calendarizzare la prima riunione per il giorno 29/10/2021 alle ore 9,00 dove si parlerà del premio produzione, l'azienda porterà sul tavolo i dati richiesti dalle OO.SS. e chiede agli stessi una proposta valida e congiunta che permetta anche una defiscalizzazione del premio.

Le OO.SS. presenti richiedono all'azienda di ricevere prima dell'incontro i dati richiesti e gli obiettivi che l'azienda vorrebbe raggiungere, in modo da poter presentare un premio produzione che sia soddisfacente e sostenibile per tutti.

Alle ore 13:30 non essendoci ulteriori punti di discussione viene sciolta la riunione.

Del che è verbale

L.C.S.

Per la Società: