

VERBALE DI INCONTRO SINDACALE DEL 28/02/2022

In data 28/02/2022 in collegamento da remoto su piattaforma zoom si sono riuniti – alle ore 17:30- secondo quanto stabilito nella convocazione del 24/02/2022 avente come unico punto all’O.d.G.:

1) Premio di Produzione

Per la Società : il Consulente Aziendale [redacted] ed il Capo Settore Paghe e Personale Dott. Lucio Franco, chiamato, inoltre, a redigere il presente verbale;

per le O.O.S.S., su invito dell’Azienda, le seguenti Segreterie Sindacali nelle persone dei Signori:

[redacted] per la CGIL

[redacted] per la FIADEL

[redacted] per la FIAL

[redacted] per la FIT-CISL

[redacted] per la CONF.A.E.L.

Risultano, inoltre, presenti alla riunione la Sig.ra [redacted] della CGIL ed altri delegati sindacali della CONF.A.E.L. e della FIADEL.

Apres la discussione, dopo diverse difficoltà tecniche di collegamento, il Dott. [redacted] che invita i presenti ad intervenire in merito alla proposta di premio presentata dall’azienda ed inviata a tutte le sigle sindacali con regolare pec del 07/02/2022 assunta al n. SAP-0001509/2022 del protocollo aziendale al fine di valutare e discutere la stessa in ordine alle n. 2 proposte pervenute in azienda dalle diverse sigle sindacali: 1) proposta congiunta delle sigle sindacali CGIL – FIAL – FIADEL – FIT-CISL e 2) proposta unica della sigla sindacale CONF.A.E.L.

Dopo alcune osservazioni sollevate al tavolo dalle varie sigle sindacali in merito ai tempi ed alle modalità di scambio delle suddette proposte sia tra le stesse che con l’Azienda, riconosciuto dai presenti che l’argomento da discutere è stato più volte anticipato in vari incontri sindacali, si conviene di dare inizio, nel merito, alla discussione sul premio di produzione.

A seguito intervento della FIADEL Il Dott. [redacted] chiarisce da subito che nella proposta dell’Azienda le tabelle rappresentative delle percentuali di penalità valgono sia per la parte fissa che per la parte variabile del premio di produzione.



Assunta dai presenti la suddetta precisazione, il Segretario della CONF.A.E.L. [redacted] chiede, comunque, un rinvio della riunione in quanto mancante del confronto con la proposta congiunta delle altre sigle sindacali.

Si conviene da più parti che le proposte pervenute dalle due piattaforme sindacali vanno valutate rispetto all'impianto unico della proposta aziendale apportandovi le opportune variazioni laddove condivise, riconoscendo, nel contempo, che ciascuna variazione agli importi stabiliti dall'Azienda sia per la parte fissa che per la parte variabile del premio di produzione comporterebbe un'analogia variazione nel plafond stanziato dall'Azienda per l'erogazione dello stesso. Alla luce di quanto precede, procedendo al confronto delle proposte avanzate al tavolo viene concordato quanto segue:

- L'impianto della proposta di premio su cui convergono, sebbene rimodulate, le intese sindacali ed aziendali è quello comunicato dall'Azienda con pec del 07/02/2022 assunta al n. SAP-0001509/2022 del protocollo aziendale.
- La durata del premio viene riconfermata nel triennio 2022-2024 – a partire dal 1° Gennaio dell'anno in corso; per il primo anno la valutazione dei parametri decorrerà dal 1° marzo 2022.
- Sugli importi relativi alla parte fissa del premio, considerate le varie proposte formulate dai sindacati, dopo ampia discussione si concorda di apportare un'unica variazione esclusivamente all'importo del settore dello spazzamento che passa da 600 a 700 euro massimi, precisando, inoltre, che l'area amministrativa impianti è equiparata al settore raccolta/impianti con il riconoscimento dello stesso importo del premio.
- Alle ore 19:30 circa il segretario della CONF.A.E.L. appurato il principio secondo cui tutti i lavoratori devono avere lo stesso premio di pari importo chiede di mettere a verbale che per mancanza di notizie ed impossibilitato a confrontarsi nel merito chiede un aggiornamento della riunione ad altra data e lascia la riunione in uno ai propri delegati.
- Per l'aggiornamento dello stanziamento, rispetto alla proposta sindacale di apportare un incremento del 50% per l'annualità 2023 e del 100% per l'annualità del 2024, viene stabilito unanimemente che per l'aggiornamento dello stanziamento previsto per gli anni successivi a quello in corso necessita incontrarsi di anno in anno tenendo conto degli sviluppi economici dell'azienda.
- Con riferimento alle tabelle riportanti le percentuali di penalità sull' assiduità al lavoro e lealtà nei comportamenti, dopo ampia discussione, si concorda nell'accettare la seguente tabella di assiduità al lavoro come proposta dai sindacati in cui le giornate prese a base di ciascun intervallo temporale sono rappresentative del 6% di assenteismo rilevato ai fini ISTAT sul numero annuo dei giorni lavorati:

Assenze effettuate	Da	A	Percentuale
Giorni	0	16	100%

Giorni	17	19	80%
Giorni	20	22	50%
Giorni	23	oltre	0

Valutato, inoltre, che il valore attribuito alla componente assiduità al lavoro sarà riproporzionato sulla base delle assenze effettuate dai lavoratori, si considerano escluse dal computo delle malattie quelle indicate dall'Azienda nella sua proposta atteso che l'incentivo che si vuole riconoscere ai lavoratori è sul maggior carico di lavoro che lo stesso dovrà andare a sostenere per una migliore qualità del servizio

- Con riguardo, invece alla tabella relativa alla lealtà dei comportamenti dopo varie osservazioni intervenute da più parti si concorda sulla seguente tabella:

Comportamenti	Da	A	Percentuale
Provvedimenti	0	1	100%
Provvedimenti	2	3	50%
Provvedimenti	4	oltre	0%

Valutato, inoltre, che il valore è dato dai provvedimenti disciplinari e dai sinistri le sigle sindacali presenti al tavolo, fermo restando la tabella sopra riportata, concordano nel voler ricevere dall'Azienda ulteriori precisazione in merito alla tipologia dei provvedimenti disciplinari e dei sinistri.

Alle ore 20:20 circa non essendoci ulteriori punti di discussione viene sciolta la riunione.

Del che è verbale

L.C.A

