

## VERBALE DI ACCORDO 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

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 .

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.

## ACCORDI DECENTRATI DI II° LIV

### Proposta di Accordo

#### PER LA PREMIALITA PER OBIETTIVI - TRIENNIO 2022-2024

Oggetto della presente proposta è la fissazione dei criteri e la determinazione economica dei parametri posti a base del premio di risultato che, rispettando i dettami contrattuali previsti dai CCNL, mira a migliorare la competitività e la qualità del servizio svolto da tutti i lavoratori di Salerno Pulita impiegati nei vari Settori: Amministrativo - Igiene Ambientale - Impianti – Pulizia.

Il duplice obiettivo di tale accordo è sia un miglioramento qualitativo dei servizi che una maggiore responsabilità dei lavoratori nell'operare in un contesto "collaborativo" e non "individualista".

#### DURATA

La proposta coprirà il triennio 2022 – 2024. Il premio sarà rideterminato di anno in anno previa verifica periodica del raggiungimento degli obiettivi.

#### BENEFICIARI

L'accordo è previsto per tutti i lavoratori impiegati nei vari comparti dell'Azienda

#### TIPOLOGIA DEL PREMIO

Il premio sarà articolato in due parti: una parte fissa e una variabile.

#### PARTE FISSA

#### VALORE COMPLESSIVO DEL PREMIO

Il premio fisso è stabilito in Euro 310.000,00 complessivi per ciascuna annualità a partire dal mese di gennaio 2022 e sarà erogato, dopo le opportune verifiche di fine periodo, in uno allo stipendio del mese di aprile dell'anno successivo a quello di competenza.

**Le quote di premio residuali derivanti dal mancato raggiungimento del pieno obiettivo in ciascun settore saranno ripartite tra i lavoratori che avranno raggiunto il 100% del risultato nello stesso specifico settore.**

#### PREMIALITA'

L'importo massimo del premio pro-capite è suddiviso per area di raggruppamento dei vari settori aziendali secondo il grado di nocività e del maggior contatto degli stessi con l'ambiente deteriorante:

- Settore Raccolta/Impianti Max euro 900,00
- Settore Spazzamento Max euro 600,00
- Settore Pulizia Max euro 400,00
- Amministrativi Max euro 400,00

## **PARTE VARIABILE**

### **VALORE COMPLESSIVO DEL PREMIO**

Il premio variabile complessivo è stabilito secondo quanto previsto dal Contratto dei Servizi sottoscritto con il Comune di Salerno ovvero viene riconosciuto solo nel caso si raggiunga e si registri il miglioramento di almeno un punto percentuale della Raccolta Differenziata rispetto alla percentuale della raccolta dell'anno precedente come certificati dall'ente. Il premio, pertanto, sarà pari all'incremento della percentuale della raccolta differenziata. Per l'anno 2021 la percentuale registrata è in corso di definizione ufficiale da parte dell'ente. L'erogazione del premio variabile avverrà, dopo le opportune verifiche, in uno allo stipendio del mese di settembre dell'anno successivo a quello di competenza.

**Le quote di premio spetteranno solo al personale dedicato ai servizi di igiene ambientale secondo i criteri di assiduità al lavoro e lealtà dei comportamenti. Le quote di premio residuali derivanti dal mancato raggiungimento del pieno obiettivo saranno ripartite tra i lavoratori che avranno raggiunto il 100% del risultato nello stesso periodo.**

### **PREMIALITA'**

L'importo massimo del premio pro-capite è determinato suddividendo l'importo del premio complessivo variabile, come sopra determinato, per il numero complessivo dei lavoratori in organico nel settore igiene ambientale nell'anno di competenza in base agli obiettivi raggiunti.

Sia per la parte fissa che per la parte variabile a ciascun lavoratore sarà riconosciuto l'importo massimo del premio spettante pro-capite secondo i punti percentuali raggiunti in base ai criteri aziendali, come di seguito rappresentati ed esposti nelle rispettive tabelle:

#### **Assiduità al lavoro**

Il valore attribuito alla componente "assiduità al lavoro" sarà riproporzionato sulla base delle assenze con esclusione dal computo dalle stesse quelle riferentesi ad assenze per infortunio sul lavoro, per ferie e per permessi retribuiti, nonché per le prerogative di cui all'art. 57 del CCNL (congedo militare).

Assenze effettuate	Da	A	Percentuale
Giorni	0	10	100%
Giorni	11	15	80%
Giorni	16	20	60%
Giorni	21	oltre	0

#### **Lealtà dei comportamenti**

Il valore è dato dai provvedimenti (disciplinari e sinistri).

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

La ripartizione del premio sarà assegnata con il seguente peso:

**70%** Assiduità al lavoro

**30%** Lealtà dei comportamenti

### **FINALITA' AZIENDALI**

I fini che la Società si prefigge di raggiungere instaurando un corretto e regolare accordo tra la parte datoriale e le rappresentanze sindacali consistiranno:

- nel miglioramento delle attività e della qualità della vita lavorativa, continuando a garantire sicurezza e salubrità dei luoghi di lavoro;
- nella riduzione dell'assenteismo e la conseguenziale riduzione del costo del lavoro;
- nella lealtà dei comportamenti con riferimento all'assenza di irrogazione di sanzioni disciplinari (all'esito di tutte le procedure previste all'art. 7 della L. 300/70) e assenza di recidive in incidenti con colpa;
- nella capacità organizzativa finalizzata ad una concentrazione di risorse in ogni caso necessaria per assicurare la qualità in ciascuna tipologia di servizio espletato;
- alla necessaria copertura di ore uomo mancanti per riduzione di personale a seguito chiusura rapporto di lavoro.