

## VERBALE INCONTRO AZIENDA-RSU DEL 28/04/2020

Presenti per l'azienda: Amministratore Francesco Lippi, Ing. Paolo Podda, Dr. Massimiliano Vacca

Presenti per RSU: CGIL: Congia Lorenzo, Manca Mauro, Sabiu G. Matteo

CISL: Puddu Iginio Salvatore

A causa della pandemia del COVID-19 la riunione si è svolta in videoconferenza dalla sala riunioni Uffici Direzionali e dalle rispettive sedi individuali di ciascuno dei partecipanti.

La riunione è iniziata alle ore 10.00.

In base al nuovo DPCM del 29 aprile 2020 con il quale il Consiglio dei Ministri avvia la fase 2 del lockdown dovuto alla pandemia succitata, l'Amministratore Lippi annuncia per la giornata del 04/05/2020, il **riavvio graduale delle attività**, da attuare secondo modalità da definire in concerto con le proposte della RSU.

Considerando che lo "smart working", per cui ha optato l'azienda è svolto in modo facoltativo a discrezione di ogni singolo lavoratore, è necessario redigere un **Regolamento** per la gestione di tale tipologia.

L'Amministratore ha affermato che il rientro graduale dovrà essere subordinato al rifornimento costante dei **dispositivi di sicurezza** di cui dovrà dotarsi ciascun lavoratore.

Nel Regolamento dovrà definirsi in modo chiaro la tipologia di lavoro che l'azienda deve adottare, poiché i termini "smart working", "lavoro agile", "telelavoro", "lavoro a distanza", ecc... pur richiamando il lavoro fuori sede, indicano tipologia di lavoro differenti, ad es. non necessariamente dalla propria abitazione.

Questa tipologia di lavoro, dovrà essere definita dal Regolamento e condivisa con un accordo tra le parti.

Il Regolamento dovrà essere stilato entro le 48 ore in modo da poter organizzare il reintegro di alcune figure all'interno dell'azienda.

Il rientro dei lavoratori potrà essere organizzato a rotazione, in alternanza con lo smart working, o con la gestione del recupero ore.

A questo proposito l'Ing. Sabiu, informa che alcuni lavoratori si troverebbero ad aver usufruito in questi mesi del recupero ore, pertanto sarebbe ragionevole farli riprendere l'attività lavorativa dal 04/05 e trovare una formula per gestire il recupero delle giornate lavorative.

Pag. 1 di 6#



Member of GISQ Federation



SEDE LEGALE  
09010 GONNESA – Nuraxi Figus  
DIREZIONE E UFFICI  
MINIERA MONTE SINNI  
09010 CORTOGHIANA (SU)

CAPITALE SOCIALE € 15.000.000,00 I.V.  
CCIA REGISTRO IMPRESE CAGLIARI  
R.E.A. 89995 P. IVA E C.F. 00456650928

L'Amministratore, è stato informato dall'Ing. Cabiddu, Responsabile dell'Area Forniture e Magazzino, che alcune figure impiegate nel Magazzino hanno usufruito più di 25 gg di ferie, e al fine di evitare l'utilizzo delle ferie rimaste, propone di verificare la possibilità del rientro per lunedì 04/05 del personale del Magazzino.

Il Sig. Puddu si dichiara d'accordo sul rientro del personale del Magazzino.

Il Dr. Vacca, ha confermato di aver preso accordi con l'Ing. Cabiddu per il rientro del personale succitato.

Il Dr. Vacca ha annunciato di aver già coinvolto l'Ing. Fois per l'elaborazione e l'emissione delle procedure necessarie da inserire nel Regolamento. L'Amministratore richiede quindi la convocazione per il pomeriggio di una videoconferenza con la presenza, dell'Ing. Podda, dell'Ing. Fois e del Dott. Vacca.

L'Amministratore intende chiudere la definizione del Regolamento entro giovedì/venerdì di questa settimana.

L'Ing. Podda conferma che il rientro del personale è subordinato al rifornimento delle mascherine, alla quantità di mascherine giacenti in magazzino o in consegna; di questo se ne occupa l'Ing. Cabiddu. Bisogna pertanto individuare con l'Ing. Santacroce la tipologia di mascherine necessarie, chirurgiche, FFP1, FFP2 e verificare le quantità necessarie per il rientro soprattutto degli impiegati amministrativi, in quanto i tecnici o coloro che lavorano nei cantieri sono già dotati dei dispositivi di protezione individuali.

L'Amministratore asserisce che per quanto il prezzo delle mascherine sia stato stabilito dal Governo ad un massimo di € 0,50 a pezzo, dobbiamo aspettarci comunque un incremento della spesa.

Il Dr. Vacca, a questo punto, ha elencato tutti prodotti per la sanificazione delle scrivanie, delle tastiere, e di tutto ciò che occorre per la sanificazione sia delle attrezzature degli uffici sia per la sanificazione delle auto aziendali. Sanificazione che è successiva e complementare alla sanificazione effettuata dall'impresa di pulizie. L'acquisto dei prodotti spray contenenti etanolo 70/75% (come richiesto dalle normative), confezioni di panni carta, guanti in lattice e in nitrile, coprisedili in plastica per i sedili delle auto aziendali. Il Dr. Vacca ha spiegato come si è optato non per i coprisedili usa e getta, ma per quelli in cui si possono applicare dei sanificanti. La spesa comunque totale sarebbe di circa €. 1.580,00.

L'Amministratore conferma che da lunedì 04/05 l'azienda si preparerà ad effettuare un rientro graduale del personale attualmente in lavoro agile, ma occorre avviare tutte le procedure per l'individuazione dei fornitori e conseguente rifornimento delle necessarie dotazioni di protezione ad uso personale.

Il Sig. Puddu concorda con il rientro graduale per non vanificare tutto il sacrificio che si è fatto per frenare la pandemia. Contestualmente al rientro in azienda non ci sarà la ripresa scolastica e pertanto molti dipendenti potrebbe avere problemi di organizzazione familiare. E' quindi possibile che alcuni dipendenti possano richiedere di proseguire con una forma di lavoro agile, che in ogni caso potrebbe comunque essere adottato dall'azienda come processo innovativo in previsione delle nuove progettualità in cui l'azienda intende investire e procedere, considerandolo un punto di forza. Se in questo periodo di "lavoro agile" l'azienda non ha subito carenze a livello produttivo e progettuale, salvaguardando anche la salute dei lavoratori, si

potrebbe adottare e prolungare lo smart working in base volontaria. Per altro si entra in una fase di innovazione, di digitalizzazione, di lavoro senza cartaceo, con forme di risparmi interessanti per l'azienda.

L'Amministratore ricorda che i lavoratori hanno già aderito in forma volontaria alla forma di lavoro agile, ma ribadisce che occorre mettere nelle condizioni tutti i dipendenti di rientrare al lavoro in azienda. La formulazione di un regolamento sul lavoro agile metterà nelle condizioni i dipendenti eventualmente di poterne richiedere l'adesione. Conferma che con la pratica del lavoro agile sono emersi tanti gli aspetti positivi in chiave gestionale: l'organizzazione lavorativa, la produttività, l'operatività dei cantieri, le attività concentrate, in certi casi, stanno persino migliorando le performances.

L'importante è determinare un accordo per il rientro con la disponibilità dei lavoratori. Il decreto ove possibile spinge per il lavoro agile, per il rientro graduale dei dipendenti, secondo la disponibilità e le necessità dell'azienda, quindi resteremo in linea con quanto previsto e richiesto dal Governo nazionale e dalle indicazioni e prescrizioni di quello regionale.

L'amministratore chiede a che punto sia il trasferimento del personale in arrivo da IGEA. Interviene l'Ing Podda che fa una breve informativa sullo stato dell'arte e conferma che entro qualche giorno i primi tre prenderanno servizio sul sito di Seruci, consentendo ai nostri lavoratori di poter riprendere le attività su Seruci 1.

A questo punto della riunione, sono seguite le discussioni sull'adeguamento dell'indennità di disagio, e l'Amministratore e l'Ing Podda hanno presentato la proposta alle RSU.

L'Ing. Podda ha esposto una tabella sull'argomento, evidenziando l'eliminazione della voce dell'attività "scavo galleria" in quanto non ha più ragione d'essere. Ha illustrato i dati inseriti in tabella con l'adeguamento del disagio, sempre legato alla presenza giornaliera per un massimo di 6 ore/giorno. Le tabelle sotto riportano il disagio come da accordo del 2017 (tabella 1), le condizioni di maggiorazione (tabella 2) e la ipotesi di nuova formulazione (tabella 3).

L'ing. Sabiu propone di integrare nella tabella dei disagi quanto previsto dall'art. 34 del CCNL – Lavori compiuti in particolari condizioni di disagio. Tale art. prevede che *per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio per urgenza o insostituibilità, fermo restando il rispetto delle norme di sicurezza, saranno corrisposte temporaneamente speciali percentuali di aumento retributivo, da determinarsi con accordo aziendale.*

La richiesta è finalizzata al riconoscimento di un "disagio" maggiorato per i lavoratori impegnati nella ripresa gallerie a livello -400, lavoro fortemente disagiato per le condizioni ambientali.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



SEDE LEGALE  
09010 GONNESA – Nuraxi Figus  
DIREZIONE E UFFICI  
MINIERA MONTE SINNI  
09010 CORTOGHIANA (SU)

CAPITALE SOCIALE € 15.000.000,00 I.V.  
CCIA REGISTRO IMPRESE CAGLIARI  
R.E.A. 89995 P. IVA E C.F. 00456650928

tabella 1

importo disagio (accordo 2017)	€ 0,35
--------------------------------	--------

codice	Lavorazione	coeff.	importo	maggiorato	giornata 6 ore
1	gestione/esercizio/controlli impianti di superficie	1	€ 0,35	€ 0,42	€ 2,52
2	gestione/esercizio scarica di sottosuolo	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 4,03
3	gestione/esercizio/controlli impianti di sottosuolo	1,3	€ 0,46	€ 0,55	€ 3,28
4	manutenzione miniera	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 4,03
5	esercizio nastri/mezzi diesel in sottosuolo	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 4,03
6	manutenzione/esercizio pozzi	2	€ 0,70	€ 0,84	€ 5,04
7	esercizio scarica di superficie	2	€ 0,70	€ 0,84	€ 5,04
8	impiego dpi per utilizzo resina e/o agenti chimici	3	€ 1,05	€ 1,26	€ 7,56
9	videoterminalisti	1	€ 0,35	€ 0,42	€ 2,52

tabella 2

attività	condizioni di maggiorazione
1	Esposizione a precipitazioni temporalesche; forte ventosità (>40km/h); temperatura percepita >35°C
2	Interventi di rimozione ceneri (condizioni di emergenza previste a progetto)
4	utilizzo di perforatrice ad a.c. e/o esplosivo; messa in opera di armatura tradizionale
6	utilizzo di perforatrice/motopicco; taglio con cannello/saldatura
7	Esposizione a precipitazioni temporalesche; forte ventosità (>40km/h); temperatura percepita >35°C

tabella 3

importo disagio (ipotesi 2020)	€ 0,35
--------------------------------	--------

codice	Lavorazione	coeff.	importo	maggiorato	adeguamento	giornata 6 ore
1	gestione/esercizio/controlli impianti di superficie	1	€ 0,35	€ 0,42	€ 1,00	€ 3,52
2	gestione/esercizio scarica di sottosuolo	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 1,00	€ 5,03
3	gestione/esercizio/controlli impianti di sottosuolo	1,3	€ 0,46	€ 0,55	€ 1,00	€ 4,28
4	manutenzione miniera	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 1,00	€ 5,03
5	esercizio nastri/mezzi diesel in sottosuolo	1,6	€ 0,56	€ 0,67	€ 1,00	€ 5,03
6	manutenzione/esercizio pozzi	2	€ 0,70	€ 0,84	€ 1,00	€ 6,04
7	esercizio scarica di superficie	2	€ 0,70	€ 0,84	€ 1,00	€ 6,04
8	impiego dpi per utilizzo resina e/o agenti chimici	3	€ 1,05	€ 1,26	€ 1,00	€ 8,56
9	videoterminalisti	1	€ 0,35	€ 0,42	€ 1,00	€ 3,52

Il Sig. Congia informa che comunque sarebbero coinvolte solo 3 o 4 persone per circa un mese, in modo da riconoscere qualcosa in più in quanto riprendere le gallerie è pericoloso e devono lavorare in sicurezza.

L'Ing. Podda conferma che quei lavori avrebbero la durata di circa un mese.

L'Amministratore dichiara che prima di impegnarsi vuole verificare i numeri.

L'argomento di discussione successivo è il riconoscimento del buono pasto a chi opera in smart working.

L'Amministratore ricorda che la natura del buono pasto è quella di sostituto della mensa e quindi è corretto che ne usufruiscano coloro che lavorano in azienda, se avessimo ancora in funzione la mensa aziendale non avremmo il buono pasto. Benché al "lavoratore agile" debba essere riconosciuto il medesimo trattamento economico del lavoratore in sede, lo stesso non può dirsi dei vari benefit retributivi legati a determinate circostanze lavorative, come per l'appunto, i buoni pasto. Il buono pasto, infatti, nasce come benefit aziendale surrogato del servizio di mensa aziendale ed è strettamente connesso alla presenza del lavoratore in azienda oltre che al compimento di un determinato numero di ore lavorative giornaliere che imponga una presenza pomeridiana nella sede aziendale. Per queste ragioni si ritiene quindi di non riconoscere il buono pasto ai lavoratori in smart working.

Secondo il Sig. Puddu, coloro che lavorano in smart working lavorano esattamente come coloro che svolgono le loro attività in azienda, per cui il ticket dovrebbe essere distribuito anche a coloro che lavorano da casa. Oltretutto chi svolge le sue attività in azienda gode già dei € 100,00 del decreto che il governo elargisce a coloro che in questo periodo di pandemia continuano a lavorare in azienda.

L'Amministratore sostiene che non crea disparità il concedere il buono pasto solo a chi viene in azienda, perché, come detto prima, per chi svolga la propria prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile, non esiste alcun diritto alla corresponsione del benefit del buono pasto. Da informazioni acquisite diverse amministrazioni pubbliche e società collegate stanno attuando lo stesso criterio, non riconoscendo il buono pasto al proprio personale.

Se gradualmente facciamo il reinserimento dei lavoratori, gradualmente si andrà a ripristinare in maniera dovuta il buono pasto. Forzature diverse sarebbero contrarie ad ogni principio di logica, come riconoscere a chi sta a casa qualcosa che non li spetta.

Il Dr. Vacca ricorda che il ticket è legato alla presenza in azienda.

A questo punto, il Sig. Puddu riprende l'argomento dell'anomalia della **timbratura unica**, in cui non c'è l'evidenza delle ore di presenza. Il ticket dovrebbe comunque essere oggetto di contrattazione di secondo livello, come un reddito aggiuntivo.

Il Sig. Congia afferma che i lavoratori che sono a casa, stanno lavorando più di 4 ore e pertanto si può concedere il buono pasto.

L'Ing. Sabiu sostiene che la Regione tramite una circolare del 24/03 fa riferimento a coloro che con il telelavoro deve usufruire del ticket, in quanto c'è modo di stabilire l'orario di accesso e di uscita come una timbratura. Con il report delle attività giornaliere riconoscono il ticket. Successivamente, la circolare del 01/04 della Presidenza del Consiglio dei Ministri lascia libertà alle pubbliche amministrazioni se dare o meno il ticket pasto previa discussione con le rappresentanze sindacali. Si sta comunque cercando di allineare anche l'IGEA, in quanto nell'ultimo accordo del 24/04 si riconosce il ticket in via transitoria, in attesa di approfondimenti e di un Regolamento che disciplini lo smart working. Tramite un Regolamento che definisca tutte le condizioni, si potrebbero allargare le maglie per permettere la decisione alle singole amministrazioni.

Pag. 5 di 6#



Member of GISQ Federation



SEDE LEGALE  
09010 GONNESA – Nuraxi Figus  
DIREZIONE E UFFICI  
MINIERA MONTE SINNI  
09010 CORTOGHIANA (SU)

CAPITALE SOCIALE € 15.000.000,00 I.V.  
CCIA REGISTRO IMPRESE CAGLIARI  
R.E.A. 89995 P. IVA E C.F. 00456650928

L'Amministratore chiede al Dr. Vacca se abbiamo la possibilità di controllare le "timbrature" online.

Il Dr. Vacca conferma la possibilità di controllare anche se sarebbero necessarie 2 o 3 giornate per la formazione sul sistema.

La discussione è proseguita con le affermazioni dell'Amministratore su come, chi lavora da casa, ciascuno può organizzare le sue attività a seconda delle esigenze e delle necessità familiari, con elasticità di orario e la gestione delle 8 ore lavorative all'interno della giornata. A tal proposito l'Amministratore ha chiesto ai Responsabili Area un resoconto delle attività giornalmente svolte in quanto intende predisporre un report sulle attività svolte da consegnare alla Regione, e dare atto che nonostante sia in corso il COVID-19 si è organizzato il lavoro e portato avanti le attività dell'azienda in modo efficiente ed efficace.

Comunque nella stesura del regolamento, da definire in tempi stretti, si può eventualmente regolamentare anche questa materia.

Infine il Sig. Puddu ha richiesto la possibilità di richiedere una convocazione del **tavolo tecnico con la Regione**, anche in videoconferenza, per riprendere i programmi e i progetti rimasti sospesi.

L'Amministratore informa che farà richiesta alla Regione, e poi lo comunicherà alla RSU.

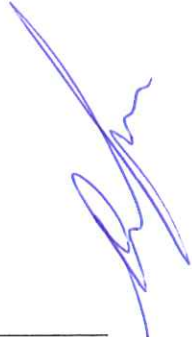
Intanto sta lavorando con gli uffici dell'Assessore per la **modifica dello Statuto**, per tutta quella serie di attività da portare avanti che lo Statuto attuale non comprende.

Procedono sia le attività per il finanziamento del progetto Spirulina, il progetto di Lisciviazione, mentre quello per lo stoccaggio Energetico è ancora in fase di istruttoria.

Una notizia in via ufficiosa viene data dall'Amministratore, in collegamento con la Regione si sta cercando di **individuare le risorse** per la eventuale realizzazione delle strutture per il progetto di Parco fotovoltaico. Informa anche che le interlocuzioni con l'Avvocato specializzato in materia comunitaria, che sta seguendo la problematica relativa al riutilizzo dei pozzi e gallerie previste in chiusura dal Piano, sono a buon punto e positive.

In ultimo l'Amministratore informa sul possibile acquisto di un termoscanner per la rilevazione della temperatura; rivelerebbe la temperatura di circa 30 persone contemporaneamente. La valutazione sull'opportunità dell'acquisto sarà verificata al prossimo incontro con il comitato per l'emergenza COVID-19.

La riunione è terminata alle 12.00



SEDE LEGALE  
09010 GONNESA – Nuraxi Figus  
DIREZIONE E UFFICI  
MINIERA MONTE SINNI  
09010 CORTOGHIANA (SU)

CAPITALE SOCIALE € 15.000.000,00 I.V.  
CCIA REGISTRO IMPRESE CAGLIARI  
R.E.A. 89995 P. IVA E C.F. 00456650928

