

VERBALE DI ACCORDO SINDACALE

Il giorno 14/12/2015 presso la sede di S.E.A.B. S.p.A. di viale Roma 14 in Biella, si sono incontrati S.E.A.B. S.p.A. rappresentata dall'Amministratore Delegato Sig. Silvio Belletti e dal Dott. Paolo Ronco e le R.S.U. Matteo Lombardi (anche rappresentante della Segreteria Territoriale FIT CISL) Simone Dani, Vincenzo Rubino, Roberto Panarotto, Giovanni Acquadro, Antonio Rossano, Lucia Marinoni e per la FP CGIL il rappresentante della Segreteria Territoriale Sig. Mario Paonessa.

Dopo ampia e approfondita discussione si conviene di rinnovare l'accordo sul premio di risultato per gli anni 2015-2016. Pertanto il premio annuale pari ad € 150,00 sarà parametrato in base "all'efficienza operativa" (presenza in servizio e assenza di provvedimenti disciplinari).

Obiettivo "efficienza operativa" (150 Euro/anno/dipendente).

L'indice di efficienza sarà calcolato rapportando le ore di assenza alle ore teoriche lavorabili nel corso dell'anno di riferimento. I parametri saranno i seguenti:

Scaglioni di presenza	Premio erogato
94 – 100	100
90 – 93.99	80
85 – 89.99	50
83 – 84.99	20
0 – 82.99	0

I valori sono espressi in percentuale.

Nel calcolo delle ore di assenza saranno considerate tali quelle dovute a malattia, aspettativa non retribuita, assenze non giustificate, sospensioni disciplinari.

L'ulteriore parametro per la determinazione "dell'efficienza operativa" sarà legato alla presenza di provvedimenti disciplinari. In questo caso i parametri saranno i seguenti:

Durata della sospensione dal lavoro	Percentuale di premio decurtata
-------------------------------------	---------------------------------

[Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like S.D., A.M., and others.]

da 1 a 5 ore	2.5
da 1 a 2 giorni	5
da 3 a 5 giorni	10
oltre i 5 giorni	15

La quota di premio non erogata al singolo soggetto a seguito dell'applicazione dei parametri di cui sopra concorrerà ad implementare il "monte economico" per l'erogazione del premio che verrà quindi ridistribuito.

La quota di premio così calcolata sarà erogata nel corso del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Tra le parti viene inoltre stipulato di erogare, per tutti i dipendenti, un ulteriore importo di premio, legato all'incidentalità nel rispetto dei criteri che seguono:

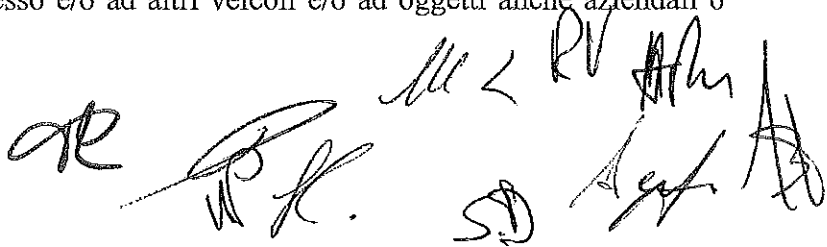
Obiettivo "riduzione incidenti" (100 Euro/anno/dipendente per il 2015 - 150 Euro/anno/dipendente per il 2016)

Obiettivo per l'erogazione del premio 2015/2016 è la riduzione del numero di incidenti, pertanto, si osserveranno i seguenti parametri:

- Un numero di eventi uguali o inferiori a 62 la percentuale di premio erogata sarà il 100%
- Un numero di eventi da 63 a 65 compreso la percentuale di premio erogata sarà il 50%
- Un numero di eventi maggiore o uguale a 66 nessuna percentuale di premio erogata

Preso atto che l'obiettivo aziendale è di abbattere il numero di incidenti occorsi ai dipendenti nel corso di ogni anno solare, si conviene di utilizzare i seguenti parametri:

- Saranno considerati tali solo quelli provocati con i mezzi aziendali – targati o non – e che abbiano prodotto o danni al mezzo stesso e/o ad altri veicoli e/o ad oggetti anche aziendali o persone;



- Saranno esclusi gli incidenti in cui non sia accertata la responsabilità piena dell'operatore;
- La percentuale decurtata in caso di incidente sarà la seguente:
 - 1° incidente: 0;
 - 2° incidente: 50 %;
 - dal 3° incidente: 100 %.

Il dipendente cui accada un incidente è tenuto a denunciarlo al proprio responsabile dando opportuna descrizione dei danni arrecati (anche al mezzo).

Al fine della valutazione del numero di incidenti, per l'anno 2015 si prenderà in considerazione il periodo 01/01/2015 – 31/12/2015.

Al fine della valutazione del numero di incidenti, per l'anno 2016 si prenderà in considerazione il periodo 01/01/2016 – 31/12/2016.

La quota di premio non erogata al singolo soggetto a seguito dell'applicazione dei parametri di cui sopra concorrerà ad implementare il "*monte economico*" per l'erogazione del premio che verrà quindi ridistribuito.

La quota di premio così calcolata sarà erogata nel corso del mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento.

Premio Obiettivo "Efficienza operativa" e "Riduzione incidenti" per i dipendenti a tempo determinato e per il personale dimesso/cessato

Tempi determinati

Per i dipendenti a tempo determinato varranno le stesse regole utilizzate per i tempi indeterminati.

Al fine di garantire una tempestiva corresponsione del premio lo stesso verrà erogato al termine del contratto in proporzione ai mesi lavorati (a tal fine si considerano mesi interi le frazioni superiori ai 14 giorni).

Dimessi / cessati

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom right of the document. The signatures are stylized and appear to be of various individuals, possibly representing management or the union.

In questo caso il conteggio sarà fatto secondo i criteri di cui sopra e la corresponsione per l'anno precedente, ove non ancora avvenuta, avverrà con l'ultima busta utile.

Il conteggio per l'anno in corso - effettuato anch'esso in sede di elaborazione dell'ultima busta paga - sarà parametrato ai mesi effettivamente lavorati (le frazioni di mese superiori ai 14 giorni si considerano mese intero).



Letto, confermato e sottoscritto.

Per S.E.A.B. S.p.A.

A.D. Silvio Belletti

Dott. Paolo Ronco

Per le R.S.U.

Matteo Lombardi

(anche rappresentante della Segreteria Territoriale FIT CISL)

Simone Dani

Vincenzo Rubino

Roberto Panarotto

Giovanni Acquadro

Antonio Rossano

Lucia Marinoni

Per la Segreteria Territoriale FP CGIL

Mario Paonessa