

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Il giorno giovedì 12 ottobre 2017 presso la sede della S.E.A.B. di viale Roma n°14 - Biella, si sono incontrati la SEAB spa rappresentata dal Presidente Claudio Marampon e la FIT Cisl rappresentata da Lombardi Matteo, Carmen Coste, Simone Dani, Panarotto Roberto, Acquadro Giovanni Maurizio Suman, la Fp Cgil rappresentata da, Lucia Marinoni.

Premessa

- Nell'ambito della presente pattuizione le parti a fronte di una puntuale ed oggettiva analisi, confermano validità ed efficacia delle intese sindacali vigenti che sono le seguenti:
- Verbale sottoscritto in data 28/03/2002 (indennità giornaliera € 8,00 lordi);
- Verbale sottoscritto in data 09/11/2011 (ai sensi dell'art. 8 bis del CCNL);
- Verbale sottoscritto in data 22/12/2016 (orario di lavoro);
- Verbale sottoscritto in data 11/12/2010 (Reperibilità);
- Verbale sottoscritto in data 02/12/2011 (Salute e sicurezza);
- Verbale sottoscritto in data 19/10/2016 (Linea guida in materia di appalti)

Resta inteso che detti accordi costituiscono la contrattazione collettiva aziendale

Si richiamano inoltre e si dà validità a tutti gli ulteriori accordi sindacali sottoscritti a far data dall'anno 1999, seppur sopra non richiamati, e ovviamente il cui contenuto non sia stato sostituito da accordi e norme successive.

- La premessa é parte sostanziale ed integrante della presente intesa.

Punto 1

Le parti dopo ampia discussione, convengono di prorogare l'accordo del premio di risultato di cui alla data del 14/12/2015 di cui si allega copia, che sarà valido ed efficace in tutti i suoi punti fino al 31 dicembre 2017 con erogazione nel mese di luglio 2018 (Efficienza operativa base annua: € 150,00 per dipendente - Riduzione incidenti base annua: € 150,00 per dipendente).

Altresì le parti s'incontreranno entro e non oltre il mese di dicembre 2017 per definire il prossimo accordo del premio di risultato per l'anno 2018 e anni futuri, nell'occasione saranno individuati gli obbiettivi e di erogazione come previsto dal CCNL applicato (UTILITALIA) e dalle vigenti norme in materia.

Punto 2

30 ore Rol: sarà possibile utilizzare le suddette ore in permesso giornaliero, in permessi a ore e anche in frazioni di 10 minuti; il tutto sarà uniformato alla tempistica alle ex festività abolite (scadenza per l'utilizzo nonché relativo pagamento in caso di mancata usufruizione)

Rimborso km sarà garantito prendendo come riferimento la macchina del dipendente

Comporto malattia: sarà fatta Comunicazione a coloro che risulteranno al limite del comporto malattia

Letto confermato sottoscritto

Per l'azienda

Il Presidente

Claudio Marampon

per FpCgil - Fit-Cisl

VERBALE ACCORDO SINDACALE

Il giorno giovedì 12 ottobre 2017 presso la sede della S.E.A.B. di viale Roma n°14 - Biella, si sono incontrati la SEAB spa rappresentata dal Presidente Claudio Marampon e la FIT Cisl rappresentata da Lombardi Matteo, Carmen Coste, Simone Dani, Panarotto Roberto, Acquadro Giovanni Maurizio Suman, la Fp Cgil rappresentata da, Lucia Marinoni.

Premessa

- Nell'ambito della presente pattuizione le parti a fronte di una puntuale ed oggettiva analisi, confermano validità ed efficacia delle intese sindacali vigenti che sono le seguenti:
- Verbale sottoscritto in data 28/03/2002 (indennità giornaliera € 8,00 lordi);
- Verbale sottoscritto in data 09/11/2011 (ai sensi dell'art. 8 bis del CCNL);
- Verbale sottoscritto in data 22/12/2016 (orario di lavoro);
- Verbale sottoscritto in data 11/12/2010 (Reperibilità);
- Verbale sottoscritto in data 02/12/2011 (Salute e sicurezza);
- Verbale sottoscritto in data 19/10/2016 (Linea guida in materia di appalti)

Resta inteso che detti accordi costituiscono la contrattazione collettiva aziendale

Si richiamano inoltre e si dà validità a tutti gli ulteriori accordi sindacali sottoscritti a far data dall'anno 1999, seppur sopra non richiamati, e ovviamente il cui contenuto non sia stato sostituito da accordi e norme successive.

- La premessa é parte sostanziale ed integrante della presente intesa.

Punto 1

Le parti dopo ampia discussione, convengono di prorogare l'accordo del premio di risultato di cui alla data del 14/12/2015 di cui si allega copia, che sarà valido ed efficace in tutti i suoi punti fino al 31 dicembre 2017 con erogazione nel mese di luglio 2018 (Efficienza operativa base annua: € 150,00 per dipendente - Riduzione incidenti base annua: € 150,00 per dipendente).

Altresì le parti s'incontreranno entro e non oltre il mese di dicembre 2017 per definire il prossimo accordo del premio di risultato per l'anno 2018 e anni futuri, nell'occasione saranno individuati gli obiettivi e di erogazione come previsto dal CCNL applicato (UTILITALIA) e dalle vigenti norme in materia.

Punto 2

30 ore Rol: sarà possibile utilizzare le suddette ore in permesso giornaliero, in permessi a ore e anche in frazioni di 10 minuti; il tutto sarà uniformato alla tempistica alle ex festività abolite (scadenza per l'utilizzo nonché relativo pagamento in caso di mancata usufruizione)

Rimborso km sarà garantito ~~in~~ prendendo come riferimento la macchina del dipendente

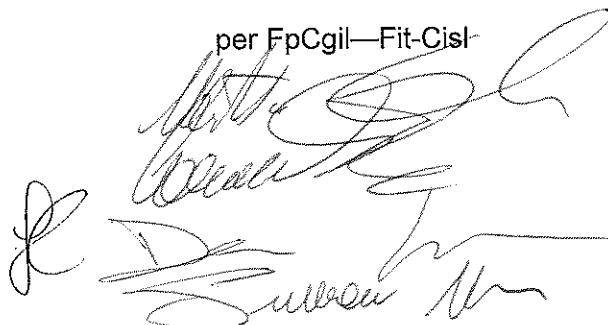
Comporto malattia: sarà fatta Comunicazione a coloro che risulteranno al limite del comporto malattia

Letto confermato sottoscritto

Per l'azienda


Il Presidente
Claudio Marampon

per FpCgil—Fit-Cisl



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.A., M.L., 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:

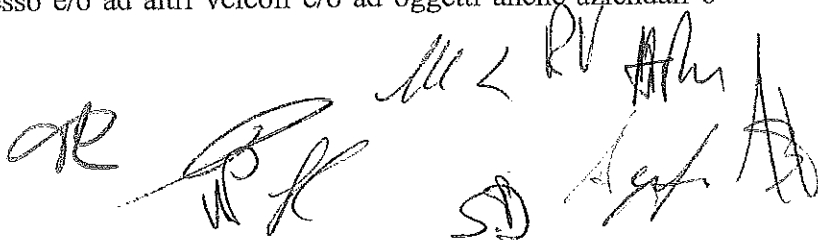
Obiettivo "riduzione incidenti" (100 Euro/anno/dipendente per il 2015 - 150 Euro/anno/dipendente per il 2016)

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ML RV', 'Hdky', 'SD', and several other illegible signatures.

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