

ACCORDO SINDACALE PREMIO DI RISULTATO

Il giorno **05 DICEMBRE 2023** alle ore 9.30 in Biella presso la sede legale della società SEAB S.P.A. (P.IVA – C.F. 02132350022), in Via Tancredi Galimberti 10/a, si sono incontrate LE PARTI:

- Per Società:
 - Dott. Gabriele Bodo Sasso - *Presidente e legale rappresentante*;
 - Dott. Riccardo Ravazzi – *Direttore Generale*
 - Avv. Andrea Basso – *Consigliere*
 - Avv. Antonella Mosca – *Consigliere*
- Per le OO. SS.:
 - **FIT CISL**: Francesco Tutone (Dirigente), Maurizio Suman (Responsabile presidio), Nicola Musicco (RLSSA)
 - **FP CGIL**: Cristina Martiner Bot (Dirigente), Filippo Vialardi (RLSSA), Massimo Frison (Delegato)
 - **FIADDEL**: Michele Panella (Dirigente), Gianfranco Morrione (Responsabile territoriale), Pietro Cardia (RLSSA), Luigi Sanzone (Delegato)
 - **UIL Trasporti**: Francesco Di Piero (Dirigente), Alessandro Passannante (Delegato)

PREMESSO CHE

- a) La contrattazione collettiva aziendale correlata alla produttività persegue l'obiettivo di collegare incentivi economici ed incrementi di produttività, di qualità, di redditività, di efficacia, di innovazione, di efficienza organizzativa e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.
Per avere caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei più favorevoli trattamenti contributivi e fiscali previsti dalla normativa di legge, il premio di risultato (d'ora in avanti "PDR"), determinato dagli incrementi di cui sopra, è variabile ed è calcolato con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti.
- b) Perdura la necessità di perseguire obiettivi sia di mantenimento di un adeguato clima organizzativo interno, sia di individuare e regolamentare idonee azioni ed iniziative volte ad incrementare la maggiore presenza media complessiva del personale in servizio.
- c) L'erogazione annuale del PDR dovrà avvenire in presenza di condizioni di piena e completa sostenibilità nell'ambito del conto economico consuntivo di ciascun anno di riferimento.
- d) In un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative e in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento della produttività delle strutture organizzative medesime.
- e) La scelta degli indicatori/obiettivi è volta a migliorare la correlazione tra risultati raggiunti dall'Impresa e premio individualmente erogato a ciascun lavoratore.
- f) Conformemente a quanto previsto nel Protocollo 23.07.1993 fra Governo e Parti sociali nonché a quanto indicato nel CCNL dei servizi ambientali e territoriali, allo scopo di migliorare il servizio ed a favorire incrementi di produttività e competitività dell'Azienda attraverso strumenti di partecipazione riferiti ai risultati aziendali, viene previsto uno schema di contrattazione a contenuto economico che ha la funzione

di un'erogazione annua variabile collegata all'andamento generale dell'azienda e ai risultati concreti di redditività, produttività, efficacia, efficienza e qualità denominata premio di risultato.

Tale premio ha la finalità di:

- Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, competitività e qualità; tali programmi e progetti possono riguardare l'intera azienda ovvero le sue articolazioni organizzative interne o anche gruppi di lavoratori;
- Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi.

Ciò premesso si conviene e si stipula quanto segue.

ART. 1 – DURATA ACCORDO

- 1) Le parti convengono che con il presente accordo hanno inteso regolamentare il PDR per il 2024
- 2) Il presente accordo ha durata SPERIMENTALE DI UN ANNO ovvero dal 01-01-24 al 31-12-24. In tempo utile prima della scadenza le parti si incontreranno per valutare modifiche e/o proroghe dell'accordo.

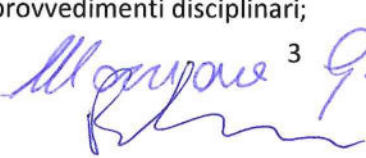
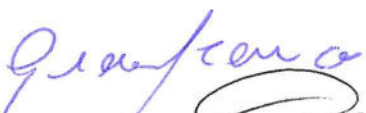
ART. 2 – DEFINIZIONE DEL PREMIO E DETERMINAZIONE DEL VALORE ECONOMICO E DELLE MODALITA' DI EROGAZIONE DEL PREMIO

- 1) Il PDR oggetto del presente accordo si compone di due elementi alternativi:
 - a) Il C.R.A. (Contributo Reddittuale Aggiuntivo)
 - b) L' E.R.A.P. (Elemento Retributivo Aggiuntivo di Produttività) e l'E.R.A.P.A.S. (Elemento Retributivo Aggiuntivo SEAB)
- 2) Il Valore Economico del CRA è fissato in **Euro 150,00**, è erogato sotto forma di Welfare ed è riconosciuto a tutti i lavoratori a tempo pieno, solo nel caso di mancato raggiungimento del presente accordo di secondo livello.
- 3) Il Valore Economico dell'ERAP è fissato in **Euro 150,00**, è erogato sotto forma di Welfare ed è riconosciuto in conseguenza del raggiungimento degli obiettivi di produttività, economicità e qualità, come di seguito individuati.
- 4) Il Valore Economico dell'ERAPAS è fissato in **Euro 350,00**, è erogato sotto forma di Welfare ed è riconosciuto in conseguenza del raggiungimento dei medesimi obiettivi previsti per l'ERAP di cui al punto precedente (d'ora in avanti con il termine "ERAP" si intende la sommatoria di ERAP e ERAPAS, ove non diversamente specificato).
- 5) In funzione di ciò il premio complessivo messo a disposizione dei lavoratori è di **Euro 500,00** sotto forma di welfare (quindi netti) a titolo di ERAP, qualora venga siglato il presente accordo di secondo livello da tutte le OO.SS. all'unanimità.
- 6) L'erogazione del PDR avverrà entro il mese successivo all'approvazione del bilancio dell'anno a cui si riferisce il premio. Il premio viene riconosciuto ai dipendenti in servizio alla data di erogazione e che abbiano superato il periodo di prova alla data del 31 dicembre. Per i dipendenti con contratto a tempo determinato e part-time il premio sarà riproporzionato in base all'effettiva presenza in azienda

ART. 3 – PRESUPPOSTI PER L'EROGAZIONE DEL PREMIO ERAP

- 
- 
- 
- 1) Lo scopo del premio ERAP consiste nella necessità di perseguire obiettivi sia di mantenimento di un adeguato clima organizzativo interno, sia di individuare e regolamentare idonee azioni ed iniziative volte ad incrementare la maggiore presenza media complessiva del personale in servizio e quindi incrementare la produttività.
 - 2) L'erogazione annuale dell' ERAP dovrà avvenire in presenza di condizioni di piena e completa sostenibilità nell'ambito del conto economico consuntivo di ciascun anno di riferimento. In un contesto economico caratterizzato da elementi di forte incertezza le parti, in un quadro di maggiore attenzione all'efficienza per favorire la competitività aziendale, ritengono comunque necessario valorizzare l'apporto produttivo delle diverse strutture organizzative e in tal senso condividono l'opportunità di introdurre meccanismi che valorizzino il contributo all'incremento della produttività delle strutture organizzative medesime.
 - 3) La scelta degli indicatori/obiettivi è volta a migliorare la correlazione tra risultati raggiunti dall'Impresa e il premio individualmente erogato a ciascun lavoratore.
 - 4) Il PDR è ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione mentre i parametri utilizzati fanno riferimento alle risultanze dell'esercizio precedente.
 - 5) Il PDR, per sua natura, non può essere determinato a priori e avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento degli obiettivi. La relativa entità e la corrispondente erogazione sono pertanto determinate a consuntivo annuale in relazione all'andamento degli indicatori definiti ed in funzione della piena sostenibilità della capienza economica complessivamente stabilita.
 - 6) Il PDR sarà erogato con la retribuzione successiva all'approvazione del Bilancio d'Esercizio dell'anno di riferimento, ovvero tra giugno e settembre.
 - 7) Resta inteso che gli importi del PDR non incidono su alcun altro istituto contrattuale, così come non comportano accantonamenti in relazione alla normativa di legge sul T.F.R.
 - 8) Il PDR complessivo sarà erogato a condizione di un **risultato di bilancio positivo** misurato dall'utile netto di bilancio. Se il risultato di bilancio risulterà essere negativo si procederà a erogare esclusivamente quanto previsto dal CCNL applicato (CRA ed ERAP, con esclusione di ERAPAS)
 - 9) Con il bilancio in positivo, la determinazione dell'ammontare annuale dell'ERAP sarà determinata secondo quanto sottoesposto.
 - 10) Il presente Accordo viene applicato al personale aziendale di cui sopra, inquadrato dal 1° all'8° livello non Quadro.

ART. 4 – CRITERI DI DETERMINAZIONE DELL'AMMONTARE DELL'ERAP

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 1) L'importo complessivo è distribuito in base ai giorni di presenza lavorativa per ogni singolo mese dell'anno solare. Alla presenza individuale concorrono i giorni in cui viene effettuata la prestazione lavorativa.
 - 2) Non vengono considerati, ai fini del calcolo della presenza, i seguenti giorni di assenza:
 - a) assenza per ferie o Banca delle Ore;
 - b) assenza per la formazione aziendale;
 - c) assenza per permessi retribuiti ai sensi della Legge 300/70, Titolo III e per i permessi RLSSA;
 - d) assenza per permessi retribuiti Legge 104;
 - e) assenza per infortuni sul lavoro liquidati dall'INAIL (i giorni di assenza per infortunio sul lavoro che concorrono al calcolo della presenza individuale saranno limitati a quelli certificati dal pronto soccorso e dall'INAIL);
 - f) assenza per astensione obbligatoria per maternità;
 - g) assenza per permessi retribuiti ai sensi dell'art. 4, comma 1 della legge 53/2000;
 - h) assenza per donazioni sangue, congedi matrimoniali, visite mediche aziendali;
 - i) assenze in seguito a provvedimenti disciplinari;

- j) assenze per terapie salvavita nonché oncologiche e per cure mediche a seguito di particolari patologie invalidanti (limitatamente, per queste ultime, alle giornate per le quali viene diagnosticata una riduzione della capacità lavorativa a cura dal medico curante o dell'unità ospedaliera)
- k) ricoveri ospedalieri e day hospital.
- 2) L'importo complessivo dell'ERAP viene riconosciuto su base mensile con le seguenti regole:
- Nessuna giornata di assenza: 100% di 1/12 dell'ERAP totale;
 - Per assenze fino a 2 giorni (anche non consecutivi): 50% di 1/12 dell'ERAP totale;
 - Per assenze superiori ai 2 giorni: 0% di 1/12 dell'ERAP totale

A titolo esemplificativo, nel caso di un importo ERAP di Euro 500,00 si possono verificare i seguenti casi:

	Lavoratore A		Lavoratore B		Lavoratore C	
	Giorni di Assenza	ERAP (€)	Giorni di Assenza	ERAP (€)	Giorni di Assenza	ERAP (€)
Gennaio	0	41,67	1	20,83	1	20,83
Febbraio	0	41,67	1	20,83	2	20,83
Marzo	0	41,67	1	20,83	0	41,67
Aprile	0	41,67	1	20,83	0	41,67
Maggio	0	41,67	1	20,83	1	20,83
Giugno	0	41,67	1	20,83	4	-
Luglio	0	41,67	1	20,83	0	41,67
Agosto	0	41,67	1	20,83	0	41,67
Settembre	0	41,67	1	20,83	0	41,67
Ottobre	0	41,67	1	20,83	1	20,83
Novembre	0	41,67	0	41,67	5	-
Dicembre	0	41,67	0	41,67	0	41,67
Totale	0	500,00	10	291,67	14	333,33

- 3) La quota residua non erogata, calcolata come differenza tra somma massima teoricamente erogabile (nessun lavoratore assente per 12 mesi) e la quota effettivamente erogabile (in base al meccanismo di cui al punto 2 precedente) viene ridistribuita tra i lavoratori che nell'anno hanno effettuato un numero di giorni di assenza inferiore o uguale a 15.

A titolo esemplificativo, nel caso di cui sopra nel quale ci sono solo n°3 Lavoratori:

- la somma massima teoricamente erogabile è di Euro 1.500 (pari a 500×3);
- la somma effettivamente erogabile è Euro 1.125,00 (pari a $500 + 291,67 + 333,33$);
- la quota residua non erogata è Euro 375,00 (pari a $1.500 - 1.125$);
- tale quota viene suddivisa proquota solo tra il Lavoratore A e il Lavoratore B, che hanno avuto nell'anno un numero di giorni di assenza minore o uguale a 10.
- Pertanto l'ERAP spettante sarà: al Lavoratore A spetteranno ulteriori Euro 236,84, per un ERAP complessivo di Euro 736,84, al Lavoratore B spetteranno ulteriori Euro 138,16, per un ERAP complessivo di Euro 429,82, al Lavoratore C spetterà un ERAP complessivo di Euro 333,33.

- 4) Il valore del premio così calcolato viene ulteriormente decurtato su base annua per tenere conto dei provvedimenti disciplinari emessi nell'anno in maniera definitiva (senza ricorsi in atto o con ricorsi già definiti con sentenza già passata in giudicato alla data di erogazione del premio). Le percentuali di riduzione del premio sono riportate nella tabella seguente:

Tipo di provvedimento	Percentuale di riduzione dell'ERAP spettante	
	Senza recidiva	Con recidiva ≥ 3 provvedimenti
Rimprovero verbale o scritto	0%	0%
Multa non superiore a 4 ore di retribuzione	0%	0%
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo fino a 2 giorni	10%	20%
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 3 a 5 giorni	20%	40%
Sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale per un periodo da 6 a 10 giorni	30%	60%

Nel caso di più provvedimenti di sospensione dal lavoro nell'arco dell'anno si applica la percentuale di riduzione relativa alla sommatoria delle sospensioni (n° 3 provvedimenti da 2 giorni corrispondono a n° 1 provvedimento da 6 giorni).

Nel caso di recidiva, anche non specifica, che avesse comportato nell'anno un numero di provvedimenti disciplinari maggiore o uguale a 3, si applicano le percentuali di riduzione dell'ERAP maggiorate.

- 5) Il valore complessivo degli importi dell'ERAP derivanti dalle decurtazioni di cui al precedente punto, saranno distribuiti pro-quota a tutti e soli i lavoratori che nell'anno non saranno stati raggiunti da nessun provvedimento disciplinare.

ART. 5 – ASPETTI GENERALI

- 1) Ai lavoratori con contratto in Apprendistato è riconosciuto l'80% del PDR.
- 2) Ai lavoratori con contratto part – time il PDR sarà corrisposto in proporzione al ridotto orario di lavoro concordato.
- 3) Il premio sarà riconosciuto al personale assunto a tempo determinato – con esclusione di quelli con un solo contratto nell'anno, non rinnovato, di durata massima di 6 (sei) mesi – in forza alla data di erogazione ovvero di comunicazione dei risultati che abbiano superato il periodo di prova in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento del premio stesso ancorché in virtù di più contratti a termine. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà computata come intero mese.
- 4) Al personale licenziato nell'anno in oggetto per motivi disciplinari non sarà riconosciuto il PDR.
- 5) Al personale cessato definitivamente che ha sottoscritto con l'azienda nell'anno in oggetto accordi di incentivo all'esodo non sarà riconosciuto il PDR.
- 6) Al personale assunto a tempo indeterminato che cessa dal servizio per pensionamento prima della data di erogazione del premio ma dopo il 31/12 dell'anno di riferimento, il premio verrà corrisposto con le stesse tempistiche dei lavoratori ancora in forza.
- 7) Clausola di reciproca salvaguardia: in caso di significative variazioni del mercato, di organizzazione del lavoro, rinnovo del CCNL, modifiche normative in materia tali da influire sensibilmente sui parametri adottati per la determinazione del premio e/o sul relativo regime fiscale, azienda e organizzazioni sindacali si incontreranno per esaminare la situazione e valutare gli interventi eventualmente necessari.
- 8) Le parti danno atto che il presente accordo sostituisce quando previsto dal CCNL per la determinazione e distribuzione del PDR.

La presente ipotesi di accordo sarà sottoposta ad approvazione dell'assemblea dei lavoratori.

Per la SEAB SPA

Per FIT CISL



Per CGIL FP



Per FIADEL



Per UIL TRASPORTI

