



Premio di
risultato
2024-2026

Produktions-
prämie
2024-2026

PARTE NORMATIVA

NORMATIVER TEIL

Versione 5.0 del 02.05.2024

Questo documento è di proprietà intellettuale di SEAB S.p.A. Al destinatario del documento è consentito solo l'uso personale. Senza autorizzazione specifica di SEAB S.p.A. il documento non può essere né riprodotto né distribuito ad altre Persone e/o Organizzazioni. SEAB S.p.A., I-39100 Bolzano.

Version 5.0 vom 02.05.2024

Dieses Dokument ist geistiges Eigentum der SEAB AG. Dem Empfänger des Dokuments ist nur der persönliche Gebrauch gestattet. Ohne ausdrückliche Genehmigung der SEAB AG darf das Dokument nicht vervielfältigt oder an andere Personen und/oder Organisationen weitergegeben werden. SEAB AG, I-39100 Bozen.



Prot.:

4144/24

S.E.A.B. SPA

VERBALE DI ACCORDO

SEAB S.p.A. rappresentata dal Presidente Kilian Bedin;

e

R.S.U.

Rappresentanze sindacali territoriali

OO.SS.

ASGB

CISL/SGB

CGIL/AGB

UIL/SGK

VILTEC

R.S.U.

Vittorio Lago

Di Bella Mario

Marzetta Riccardo

Schweigkofler Roland

Tomaselli Luca

Oggetto:

Premio di risultato 2024-2026

S.E.A.B. AG

ABKOMMENS PROTOKOLL

SEAB AG vertreten durch den Präsidenten Kilian Bedin;

und

Einheitlicher Betriebsrat

Territoriale Gewerkschaftsvertretungen:

Gewerkschaften

Hans Rungg

Maurizio Albrigo

Catia Scardabozzi/Stefano Parrichini

Artan Mullaymeri

WALTER PAGNOTTA

Betriebsräte:

Guggenberger Klaus

Cestaro Roberto

Campedelli Sandro

Piccolin Renzo

Betreff:

Produktionsprämie 2024-2026

Premesso che

Vorausgesetzt, dass

Introduzione

Il "premio di risultato" della SEAB ha lo scopo di migliorare il servizio e la competitività dell'azienda attraverso uno strumento di partecipazione riferito ai risultati aziendali. Esso definisce i presupposti ed i criteri per un'erogazione annua variabile collegata ai risultati concreti di produttività, redditività, efficienza e qualità (vedi art. 2, lett. C CCNL Igiene Ambientale - Aziende Municipalizzate del 10/07/2016 e art. 9 CCNL Gas-Acqua del 18/05/2017).

Einleitung

Ziel der Produktionsprämie von SEAB ist es, die Dienstleistung und die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebs durch ein Beteiligungsinstrument auf der Grundlage der Unternehmensergebnisse zu verbessern. Sie definiert die Bedingungen und Kriterien für eine variable jährliche Auszahlung, die an die konkreten Ergebnisse von Produktivität, Rentabilität, Effizienz und Qualität gekoppelt ist (vgl. Art. 2, Buchst. C CCNL Igiene Ambientale - Aziende Municipalizzate vom 10/07/2016 und Art. 9 CCNL Gas-Acqua vom 18/05/2017).

Il sistema premiante di seguito descritto fa riferimento al triennio 2024/2025/2026. Gli obiettivi verranno definiti secondo le necessità aziendali di anno in anno.

Das nachfolgend beschriebene Prämiensystem bezieht sich auf den Dreijahreszeitraum 2024/2025/2026. Die Ziele werden von Jahr zu Jahr aufgrund der Bedürfnisse des Betriebs definiert.

Indicazioni generali

Il sistema premiante di SEAB spa è di ammontare variabile. La corresponsione dei premi avviene sulla base di criteri predefiniti ed è legata ad incrementi misurabili e verificabili di:

- Produttività;
- Redditività;
- Qualità;
- Efficienza;
- Innovazione.

Allgemeine Hinweise

Das Prämiensystem der SEAB AG ist variabel und die Auszahlung basiert auf folgende vordefinierte messbare und nachvollziehbare Kriterien :

- Produktivität;
- Rentabilität;
- Qualität
- Effizienz;
- Innovation.

Gli obiettivi hanno le seguenti caratteristiche:

Die Ziele müssen folgende Merkmale einhalten:

- Gli obiettivi sono chiaramente definiti e raggiungibili;
- Ciascun obiettivo ha assegnato un periodo congruo per il suo raggiungimento;
- Ciascun fattore di produttività, redditività, qualità, efficienza o innovazione ha la possibilità di essere incrementato;
- L'incremento è misurabile in base a dati aziendali oggettivi;
- L'incremento è riscontrabile anche a posteriori;
- La misurazione dell'incremento utile all'erogazione del premio viene effettuata successivamente alla sottoscrizione del presente accordo e comunque entro il periodo congruo assegnato all'obiettivo stesso.
- die Ziele müssen deutlich definiert sein;
- Jedem Ziel ist ein angemessener Zeitraum für seine Erreichung zugeordnet;
- Jeder der folgenden Faktoren hat die Möglichkeit gesteigert zu werden: Produktivität, Rentabilität, Qualität, Effizienz oder Innovation;
- Die Steigerung ist anhand von objektiven Unternehmensdaten messbar;
- Die Steigerung ist auch ex post überprüfbar;
- Die Messung der für die Auszahlung der Prämie nützlichen Steigerung erfolgt nach Unterzeichnung dieses Abkommen und in jedem Fall innerhalb der dem Ziel selbst zugeordneten angemessenen Frist.

Struttura del sistema premiante

Il premio di produzione della SEAB tiene conto delle prestazioni dei collaboratori su due livelli:

- a livello individuale;
- a livello aziendale.

Obiettivo individuale 40%

Obiettivo aziendale 60%

Premio complessivo 100%

Struktur des Prämiensystems

Die SEAB-Produktionsprämie berücksichtigt die Leistung der Mitarbeiter auf zwei Ebenen:

- auf der individuellen Ebene;
- auf Betriebsebene.

Individuelles Ziel 40%

Betriebsziel 60%

Gesamtprämie 100%

Valutazione del raggiungimento degli obiettivi. Bewertung über die Erreichung der Ziele.

Il raggiungimento dell'obiettivo individuale sarà valutato da parte delle Risorse Umane in base ai dati sulle presenze risultanti dal Libro Unico del Lavoro.

Die Erreichung des individuellen Ziels wird von den Human Resources auf der Grundlage der Anwesenheitsdaten aus dem Einheitlichen Arbeitsbuch bewertet.

Il raggiungimento degli obiettivi aziendali sarà valutato dalla funzione indicata in ciascuna scheda di cui all'allegato A.

Die Erreichung der Unternehmensziele wird von der in jedem Zielbogen in der Anlage A angegebenen Funktion bewertet.

La valutazione sul raggiungimento dell'obiettivo dovrà essere fatta secondo i parametri, i criteri e gli indicatori definiti per ciascun obiettivo.

Die Bewertung der Zielerreichung erfolgt anhand der für jedes Ziel festgelegten Parameter, Kriterien und Indikatoren.

Gli obiettivi aziendali sono tra di loro alternativi. Il raggiungimento di uno solo di essi dà diritto al lavoratore alla corresponsione del 60% del premio. Qualora un obiettivo aziendale sia interamente raggiunto ed i lavoratori abbiano quindi diritto alla corresponsione dell'intero premio per l'obiettivo aziendale (60%) la valutazione degli obiettivi successivi può essere omessa.

Die Unternehmensziele sind alternativ zueinander. Wird nur eines von ihnen erreicht, hat der Mitarbeiter Anspruch auf 60 % der Prämie. Wird ein Unternehmensziel vollständig erreicht und hat der Mitarbeiter damit Anspruch auf die Auszahlung der gesamten Prämie für das Unternehmensziel (60 %), kann die Bewertung der nachfolgenden Ziele entfallen.

Il raggiungimento dell'obiettivo potrà essere anche parziale. Nel caso tutti gli obiettivi aziendali vengano parzialmente raggiunti il premio sarà erogato in base all'obiettivo che dà diritto alla percentuale maggiore di premio.

Die Zielerreichung kann auch teilweise erfolgen. Werden alle Ziele des Unternehmens nur teilweise erreicht, wird die Prämie entsprechend dem Ziel gezahlt, das den höheren Prozentsatz der Prämie ausmacht.

Le Parti danno atto che, al fine di poter applicare al premio il regime di tassazione agevolata, deve essere comunque misurato e

Die Parteien erkennen an, dass eine Erhöhung gemäß den festgelegten Parametern auf jeden Fall gemessen und messbar sein muss, um die

misurabile un incremento secondo i parametri definiti.

Steuervergünstigung für die Prämie in Anspruch nehmen zu können.

Qualora non venga raggiunto nessuno degli obiettivi di cui all'allegato A, l'azienda si riserva, in considerazione dell'impegno dei collaboratori, di corrispondere ugualmente il premio.

Wird keines der in Anhang A genannten Ziele erreicht, behält sich das Unternehmen angesichts des Einsatzes der Mitarbeiter das Recht vor, die Prämie dennoch auszuzahlen.

Accesso al sistema premiante

Zugang zum Prämiensystem

Il sistema premiante è valido per contratti di lavoro a tempo indeterminato e per contratti a tempo determinato con durata superiore ai sei mesi nell'anno di riferimento o a cavallo di due esercizi consecutivi. I dipendenti a tempo determinato che non raggiungano il periodo minimo di lavoro di 6 mesi hanno diritto alla parte del premio relativa alla presenza (40%), ma non quella relativa all'obiettivo di reparto o individuale. Sono comunque esclusi da tutto il premio coloro che non superino il periodo di prova o che, assunti a tempo determinato, diano le dimissioni anticipate rispetto alla scadenza naturale del contratto.

Das Prämiensystem gilt für unbefristete Arbeitsverträge und befristete Verträge mit einer Laufzeit von mehr als sechs Monaten im Bezugsjahr oder in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren. Zeitarbeitnehmer, die die Mindestarbeitszeit von 6 Monaten nicht erreichen, haben Anspruch auf den Anwesenheitsanteil der Prämie (40%), nicht aber auf den Teil, der sich auf das abteilungsbezogene oder individuelle Ziel bezieht. Wer die Probezeit nicht besteht oder bei befristeter Anstellung vor dem natürlichen Ablauf des Vertrags vorzeitig kündigt, ist von der gesamten Prämie ausgeschlossen.

Le frazioni di mese vengono computate per periodi di oltre 15 giorni di calendario compiuti.

Die Bruchteile eines Monats werden für Zeiträume von mehr als 15 vollendeten Kalendertagen berechnet.

Ai collaboratori che non hanno completato l'anno lavorativo, per il quale viene versato il premio (p.es. sono stati assunti o hanno cessato il lavoro nel corso dell'anno, ecc.) il premio è versato in quota proporzionale al periodo lavorato, contabilizzando un mese intero (1/12) per periodi di oltre 15 giorni compiuti.

Mitarbeiter, die das Arbeitsjahr, für das die Prämie gezahlt wird, nicht abgeschlossen haben (z.B. ihre Einstellung oder ihr Ausscheiden erfolgte während des Jahres), haben Anspruch auf die Prämie im Verhältnis zur Arbeitszeit, wobei ein ganzer Monat (1/12) für einen Zeitraum von mehr als 15 Tagen angerechnet wird.

Il premio sarà erogato al collaboratore in relazione al periodo nel quale la prestazione lavorativa è stata effettivamente resa. Vengono in ogni caso equiparati alla presenza in servizio i periodi di ferie, ROL e maternità obbligatoria, congedo parentale, malattia bambino, donazione sangue ed organi nonché i giorni di recupero straordinario ed i permessi retribuiti.

Die Prämie wird an den Mitarbeiter in Bezug auf den Zeitraum gezahlt, in dem die Arbeit tatsächlich geleistet wurde. In jedem Fall werden Urlaubszeiten, Arbeitszeitverkürzungen und obligatorischer Mutterschaftsurlaub, Elternurlaub, Kinderkrankheit, Blut- und Organspende sowie der Zeitausgleich für Überstunden und bezahlter Urlaub als gleichwertig mit dem Vorhandensein im Dienst angesehen.

Inoltre il premio viene relazionato all'orario di lavoro inteso come tempo pieno o part time.

Darüber hinaus bezieht sich die Prämie auf die Arbeitszeit als Vollzeit oder Teilzeit.

Per periodi di assenza per infortunio, e assenze non retribuite (, sospensioni disciplinari, permessi non retribuiti, malattie non riconosciute, altre assenze non retribuite) il premio viene decurtato in proporzione al numero di giorni di assenza in relazione ad un totale giorni di:

299 giorni per chi lavora su 6 giorni settimanali

249 giorni per chi lavora su 5 giorni settimanali.

265 giorni per chi lavora in cicli multi periodali da 5 e 6 giorni settimanali

150 giorni per chi lavora a tempo parziale verticale (v. anche pag. 12)

Non vengono invece conteggiati a questo scopo i giorni di assenza per infortunio ai quali abbiano contribuito carenze da parte dell'azienda di carattere organizzativo, informativo e nel campo delle attrezzature. Entro gennaio dell'anno successivo si riunirà un'apposita Commissione, composta dal Responsabile Aziendale per la Sicurezza (RSPP) e dai tre membri delle RLS, che valuteranno i singoli casi di infortunio ai fini del riconoscimento del premio. La Commissione, in base a tale valutazione, decide in quali casi comunque riconoscere la parte di premio interessata.

In caso di patologie gravi, che richiedano terapie salvavita ed altre ad esse assimilabili secondo le indicazioni dell'Ufficio medico legale dell'Azienda Sanitaria competente per territorio, come ad esempio l'emodialisi, la chemioterapia, il trattamento per l'infezione da HIV - AIDS nelle fasi a basso indice di disabilità specifica (attualmente indice di Karnofsky), ai fini del presente articolo, sono esclusi dal computo i relativi giorni di ricovero ospedaliero o di day-hospital o comunque assenze debitamente certificati dalla competente Azienda Sanitaria locale o struttura privata convenzionata.

Bei unfallbedingter Abwesenheit, und unbezahlter Abwesenheit (, disziplinarische Suspendierung, unbezahlter Urlaub, nicht anerkannte Krankheiten, sonstige unbezahlte Abwesenheit) wird die Prämie proportional zur Anzahl der Abwesenheitstage gekürzt, wobei Bezug genommen wird auf die folgende Gesamtzahl der Tage:

299 Tage für diejenigen, die an 6 Tagen in der Woche arbeiten

249 Tage für diejenigen, die an 5 Tagen in der Woche arbeiten

265 Tage für diejenigen, die in multiperiodalen Zyklen von 5 und 6 Tagen pro Woche arbeiten

150 Tage für vertikale Teilzeitbeschäftigte (siehe auch Seite 12)

Dagegen werden Abwesenheitstage aufgrund eines Unfalls nicht angerechnet, der auf betriebliche Organisations-, Informations- und Ausstattungsmängel zurückzuführen ist. Innerhalb Januar des folgenden Jahres tritt ein Sonderausschuss zusammen, der sich aus dem Leiter des Arbeitsschutzdienstes (RSPP) und den Sicherheitssprechern (RLS) zusammensetzt und die einzelnen Unfälle im Hinblick auf die Anerkennung der Prämie beurteilt. Auf der Grundlage dieser Bewertung entscheidet die Kommission, in welchen Fällen der betreffende Teil der Prämie in jedem Fall anzuerkennen ist.

Bei schweren Krankheiten, die lebensrettende und ähnliche Therapien und andere vergleichbare Therapien entsprechend den Angaben der rechtsmedizinischen Abteilung der gebietsmäßig zuständigen Gesundheitsbetriebs erfordern, wie z.B. Hämodialyse, Chemotherapie, Behandlung von HIV-AIDS-Infektionen in Phasen mit einem niedrigen spezifischen Beeinträchtigungsindex (derzeit Karnofsky-Index), sind für die Zwecke dieses Artikels die entsprechenden Tage des Aufenthalts im Krankenhaus oder Tageskrankenhaus oder auf jeden Fall Abwesenheiten die vom zuständigen örtlichen Gesundheitsbetrieb oder einer vertragsgebundenen Einrichtung ordnungsgemäß

bescheinigt wurden, von der Berechnung ausgeschlossen.

Tali assenze per interventi/terapie salvavita devono essere documentate da parte del medico curante con la dicitura esplicita sul certificato medico "ricovero o presenza in ospedale per terapia salvavita". In questi casi la tabella di cui al seguente punto sarà applicata quando, anche in periodi distinti durante l'anno solare, saranno superati gli 8 mesi.

Diese Abwesenheiten für lebensrettende Operationen/Therapien sind vom behandelnden Arzt mit dem ausdrücklichen Wortlaut „Krankenhausaufnahme oder Krankenhausaufenthalt für lebensrettende Therapie“ auf dem ärztlichen Attest nachzuweisen. In diesen Fällen wird die Tabelle laut nachstehendem Punkt angewendet, wenn auch in getrennten Zeiträumen des Kalenderjahres 8 Monate überschritten werden.

In caso di malattie, anche in periodi distinti durante l'anno solare, che superano i 4 mesi complessivi ($299/3 \Rightarrow$ almeno 100 gg per chi lavora su 6 giorni settimanali e $249/3 \Rightarrow$ almeno 83 gg per chi lavora su 5 giorni settimanali, almeno 88 gg per chi lavora su 5/6 giorni settimanali), non viene applicato da un lato il criterio sotto descritto della presenza, ma dall'altra il restante premio viene ridotto per ogni giorno lavorativo di malattia nella misura di:

Bei Krankheiten, auch in verschiedenen Zeiträumen des Kalenderjahres, die insgesamt 4 Monate überschreiten ($299/3 \Rightarrow$ mindestens 100 Tage für diejenigen, die an 6 Tagen pro Woche und $249/3 \Rightarrow$ mindestens 83 Tage für diejenigen, die an 5 Tagen pro Woche arbeiten, mindestens 88 Tage für diejenigen, die an 5/6 Tagen pro Woche arbeiten), wird einerseits das nachstehend beschriebene Anwesenheitskriterium nicht angewendet, andererseits wird die verbleibende Prämie für jeden Arbeitstag der Krankheit reduziert um:

1/299 per chi lavora su 6 giorni settimanali

1/299 für diejenigen, die an 6 Tagen in der Woche arbeiten

1/249 per chi lavora su 5 giorni settimanali.

1/249 für diejenigen, die an 5 Tagen in der Woche arbeiten

1/265 per chi lavora su 5/6 giorni settimanali (cicli multiperiodali)

1/265 für diejenigen, die an 5/6 Tagen in der Woche (multiperiodale Zyklen) arbeiten

1/150 per chi lavora a part-time verticale.

1/150 für diejenigen, die in vertikaler Teilzeit arbeiten

Il premio rimanente viene correlato al criterio rimanente per quota parte.

Die verbleibende Prämie bezieht sich auf das verbleibende anteilmäßige Kriterium.

Calcolo del premio

Berechnung der Prämie

LeRisorse Umane provvede al calcolo del premio entro la fine del mese di febbraio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Die Human Ressources berechnen die Prämie bis Ende Februar des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres.

Le Risorse Umane verificano le eventuali assenze dal lavoro per vari motivi come sopra ed invia il computo delle giornate lavorative di assenza causa infortunio all'apposita Commissione per la valutazione.

Die Human Ressources prüfen wie oben beschrieben eventuelle Abwesenheiten aus verschiedenen Gründen und senden die Berechnung der unfallbedingten

Abwesenheitstage an die zuständige Kommission zur Auswertung.

La verifica del raggiungimento degli obiettivi aziendali viene fatta dal soggetto espressamente indicato per ciascun obiettivo. Questo valuterà, il raggiungimento parziale o totale entro il periodo congruo assegnato. La valutazione sarà trasmessa entro il mese di gennaio al Ufficio Risorse Umane.

Die Überprüfung der Erreichung der Betriebsziele erfolgt durch die für jedes Ziel ausdrücklich angegebene Person. Diese Person bewertet die teilweise oder vollständige Erreichung innerhalb des zugewiesenen Zeitraums. Die Beurteilung wird bis Ende Januar an die Human Resources geschickt.

Provvedimenti disciplinari e decurtazioni del premio.

Viene escluso dal premio il lavoratore licenziato per motivi disciplinari. Ai collaboratori, che abbiano subito i seguenti provvedimenti disciplinari il premio viene decurtato secondo quanto di seguito previsto:

Provvedimenti del richiamo verbale o scritto (comunque denominato dal contratto collettivo):

- 3 o più provvedimenti disciplinari: decurtazione del 20%

Provvedimento della multa:

- 1 ora: decurtazione del 5%
- 2 ore: decurtazione del 10%
- 3 ore: decurtazione del 15%
- 4 ore: decurtazione del 20%
- oltre 4 ore: decurtazione del 40%

Provvedimento della sospensione:

- fino a 2 giorni di sospensione: decurtazione del 60%
- da 3 a 5 giorni di sospensione: decurtazione del 80%
- oltre 5 giorni di sospensione: decurtazione del 100%

Le ore di multa e i giorni di sospensione sono computati complessivamente anche se erogati con diversi provvedimenti.

Le decurtazioni del premio non sono tra di loro cumulabili. Viene sempre applicata la decurtazione più gravosa.

Disziplinarmaßnahmen und Kürzungen der Prämie.

Mitarbeiter, die aus disziplinarischen Gründen entlassen werden, sind von der Prämie ausgeschlossen. Mitarbeitern, denen folgende Disziplinarmaßnahmen verhängt wurden, wird die Prämie wie unten vorgesehen gekürzt:

Disziplinarmaßnahmen der mündlichen und schriftlichen Rüge (wie auch immer vom Kollektivvertrag genannt):

- 3 oder mehrere Disziplinarstrafen: Kürzung von 20%

Disziplinarstrafe der Geldbuße:

- 1 Stunde Geldbuße: Kürzung von 5%
- 2 Stunden Geldbuße: Kürzung von 10%
- 3 Stunden Geldbuße: Kürzung von 15%
- 4 Stunden Geldbuße: Kürzung von 20%
- mehr als 4 Stunden: Kürzung von 40%

Disziplinarstrafe der Suspendierung

- bis zu 2 Tage Suspendierung: Kürzung von 60%
- von 3 bis 5 Tage Suspendierung: Kürzung von 80%
- mehr als 5 Tage Suspendierung: Kürzung von 100%

Bußgeldstunden und Tage der Suspendierung werden zusammen gezählt, auch wenn sie durch unterschiedliche Maßnahmen verhängt wurden.

Die Prämienkürzungen sind untereinander nicht kumulierbar. Es wird immer die höchste Kürzung angewandt.

Per quanto previsto dal presente articolo verranno presi in considerazione tutti i provvedimenti disciplinari adottati nell'anno di riferimento a prescindere dalle date in cui la sospensione o la multa verranno scontate.

Für die Zwecke dieses Artikels werden alle Disziplinarstrafen, die während des Bezugsjahres verhängt wurden, berücksichtigt, unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Suspendierung oder die Geldstrafe verbüßt wurde.

Dopo l'erogazione del premio relativo all'anno 2024 le parti si impegnano a valutare gli effetti della presente norma per decidere su eventuali necessarie rettifiche.

Nach Auszahlung des Bonus für das Jahr 2024 verpflichten sich die Parteien, die Auswirkungen dieser Regelung zu evaluieren, um gegebenenfalls über Anpassungen zu entscheiden.

Erogazione del premio

Il premio verrà erogato, in unica soluzione, nel mese di maggio dell'anno successivo all'anno di riferimento.

Alle persone che si dimettono dall'Azienda oppure vanno in pensione, il premio viene erogato, in base al conteggio che risulta applicando i criteri dell'anno precedente, unitamente alla liquidazione delle ultime competenze di fine rapporto.

L'Ufficio Personale consegna ai collaboratori assieme alla busta paga del mese di aprile una scheda esplicativa, che riporta il totale del premio e le singole voci del premio in relazione al raggiungimento dei singoli obiettivi.

Zahlung der Prämie

Die Prämie wird in einer einzigen Zahlung im Mai des auf das Bezugsjahr folgenden Jahres ausgezahlt.

Personen, die aus dem Unternehmen ausscheiden oder in den Ruhestand treten, erhalten eine Prämie, die auf der Berechnung basiert, die sich aus der Anwendung der Kriterien des Vorjahres ergibt, zusammen mit der Zahlung der Abfertigung.

Die Personalabteilung übergibt den Mitarbeitern zusammen mit der Lohn- und Gehaltsberechnung für den Monat April eine erläuternde Übersicht, auf dem die Gesamtprämie und die einzelnen Prämienposten in Bezug auf die Erreichung der individuellen Ziele aufgeführt sind.

Entità del premio

Il premio di riferimento è distinto per i singoli livelli ma è unitario tra i due contratti Unico Gas Acqua e Igiene Ambientale.

Höhe der Prämie

Der Bezugsprämie ist für die einzelnen Ebenen unterschiedlich, aber einheitlich zwischen den beiden Verträgen Unico Gas Wasser und Umweltdienste.

Qui di seguito sono riportati gli importi previsti per il triennio.

Nachstehend sind die für den Dreijahreszeitraum vorgesehenen Beträge angegeben.

Livello	Premio annuale* (€)
1	1.460,44 €
2	1.543,96 €
3	1.628,64 €
4	1.723,76 €
5	1.820,04 €
6	2.059,00 €
7	2.227,20 €
8	2.454,56 €

Level	Jahresprämie* (€)
1	1.460,44 €
2	1.543,96 €
3	1.628,64 €
4	1.723,76 €
5	1.820,04 €
6	2.059,00 €
7	2.227,20 €
8	2.454,56 €

Q

2.681,92 €

Q

2.681,92 €

*Gli importi riportati in tabella sono gli importi lordi da erogare attraverso la busta paga al collaboratore.

*Bei den in der Tabelle aufgeführten Beträgen handelt es sich um an den Mitarbeiter zu zahlende Bruttoprämien.

L'ammontare del Premio di risultato per gli anni 2024-2025-2026, così come sopra determinato, include ed assorbe anche l'Elemento retributivo aggiuntivo di produttività (ERAP) di cui al CCNL Igiene Ambientale e quanto previsto a titolo di premio di risultato dal CCNL Gas-Acqua riconoscendo con ciò il trattamento di miglior favore per i lavoratori mediante il presente accordo rispetto a quanto previsto dai predetti CCNL.

Der Betrag der Ergebnisprämie für die Jahre 2024-2025-2026, wie er oben festgelegt wurde, umfasst und absorbiert auch den zusätzlichen Produktivitätslohn (ERAP), der im Tarifvertrag für Umweltdienste (NKV Umweltdienste) festgelegt ist, und den Betrag, der als Ergebnisprämie im Tarifvertrag für Gas-Wasser (NKV Gas-Wasser) festgelegt ist, wodurch die bessere Behandlung der Arbeitnehmer durch diese Vereinbarung in Bezug auf die Bestimmungen der vorgenannten CCNLs festgestellt wird.

L'entità del premio per i singoli anni verrà deliberata dal Consiglio di Amministrazione in virtù dei risultati di bilancio del relativo anno. Gli importi del premio saranno come da tabella soprastante, salvo una possibile decurtazione fino ad un massimo del 20% nel caso di una riduzione dei risultati del bilancio rispetto alla previsione con un differenziale superiore al 20%.

Die Höhe der Prämie für jedes Jahr wird vom Verwaltungsrat auf der Grundlage der Ergebnisse des Jahresabschlusses für das entsprechende Jahr festgelegt. Die Höhe der Prämie richtet sich nach der obigen Tabelle, mit Ausnahme einer möglichen Kürzung um bis zu 20 % im Falle einer Verringerung der Abschlussergebnisse gegenüber der Vorausschätzung um mehr als 20 %.

Obiettivi collaboratore

Ziele des Mitarbeiters

Presenza sul posto di lavoro

Anwesenheit am Arbeitsplatz

Peso: 40% del premio totale individuale

Gewicht: 40% der individuellen Prämie

Collaboratori interessati: Tutti

Betroffene Mitarbeiter Alle

Obiettivo:

Ziel:

L'obiettivo complessivo è quello della riduzione del tasso di assenza aziendale valutato da parte delle Risorse Umane in base ai dati sulle presenze risultanti dal Libro Unico del Lavoro e pubblicato sul sito aziendale alla sezione Amministrazione Trasparente.

Das Gesamtziel besteht darin, die Abwesenheitsquote im Betrieb zu senken, die von den Human Ressourcen anhand der Anwesenheitsdaten aus dem Einheitlichen Arbeitsbuch ermittelt und auf der Website des Unternehmens im Bereich Transparente Verwaltung veröffentlicht werden.

L'obiettivo del singolo lavoratore è un numero possibilmente minimo di interruzione dei cicli lavorativi da parte dei singoli collaboratori a causa di assenze per malattia. La prestazione dei singoli collaboratori, ai fini del presente criterio, si misura sulla base delle presenze

Das Ziel ist eine möglichst kleine Anzahl von Unterbrechungen der Arbeitsabläufe bei den einzelnen Mitarbeitern aufgrund von krankheitsbedingten Abwesenheiten. Für die Zwecke dieses Kriteriums wird die Leistung der einzelnen Mitarbeiter anhand der Anzahl der

registrate in un anno (periodo 1° gennaio – 31 dicembre dell'anno di riferimento).

während des Jahres (vom 1. Januar bis 31. Dezember des Bezugsjahres) registrierten Anwesenheiten gemessen.

Misura complessiva:

Messung:

L'obiettivo complessivo sarà raggiunto se il tasso di assenza aziendale sarà inferiore a quello misurato nell'anno precedente (2023 = 3,82%) e quindi un incremento negativo di almeno 0,01%

Das Gesamtziel wird erreicht, wenn die betriebliche Abwesenheitsquote unter der im Vorjahr gemessenen liegt (2023 = 3,82%) und damit eine negative Steigerung von mindestens 0,01% erreicht wird.

Misura per il singolo lavoratore:

Messung für den einzelnen Mitarbeiter:

Rapporto a gradi tra il numero e la durata delle assenze e il valore del premio.

Graduelles Verhältnis zwischen der Anzahl und Dauer der Abwesenheiten und dem Wert der Prämie.

5 giorni lavorativi/settimana 5 Arbeitstage/Woche		Numero delle assenze/frequenza delle assenze Anzahl der Abwesenheiten/Häufigkeit der Abwesenheiten				
		1 o 2 volte nell'anno 1- oder 2-mal im Jahr	3 volte nell'anno 3-mal im Jahr	4 volte nell'anno 4-mal im Jahr	5 volte nell'anno 5-mal im Jahr	Più di 5 volte Mehr als 5 mal
Giorni complessivi di assenza Gesamtzahl Abwesenheitstage	Fino a 10 giorni lavorativi bis zu 10 Arbeitstage	100,00%	80,00%	60,00%	40,00%	0,00%
	Da 11 a 15 giorni lavorativi von 11 bis 15 Arbeitstage	80,00%	50,00%	30,00%	15,00%	0,00%
	Oltre 15 giorni Mehr als 15 Tage	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

6 giorni lavorativi/settimana 6 Arbeitstage/Woche		Numero delle assenze/frequenza delle assenze Anzahl der Abwesenheiten/Häufigkeit der Abwesenheiten				
		1 o 2 volte nell'anno 1- oder 2-mal im Jahr	3 volte nell'anno 3-mal im Jahr	4 volte nell'anno 4-mal im Jahr	5 volte nell'anno 5-mal im Jahr	Più di 5 volte Mehr als 5 mal
Giorni complessivi di assenza Gesamtzahl Abwesenheitstage	Fino a 12 giorni lavorativi bis zu 12 Arbeitstage	100,00%	80,00%	60,00%	40,00%	0,00%
	Da 13 a 18 giorni lavorativi von 13 bis 18 Arbeitstage	80,00%	50,00%	30,00%	15,00%	0,00%
	Oltre 18 giorni Mehr als 18 Tage	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

5/6 giorni lavorativi/settimana 5/6 Arbeitstage/Woche		Numero delle assenze/frequenza delle assenze Anzahl der Abwesenheiten/Häufigkeit der Abwesenheiten				
		1 o 2 volte nell'anno 1- oder 2-mal im Jahr	3 volte nell'anno 3-mal im Jahr	4 volte nell'anno 4-mal im Jahr	5 volte nell'anno 5-mal im Jahr	Più di 5 volte Mehr als 5 mal
Giorni complessivi di assenza Gesamtzahl Abwesenheitstage	Fino a 11 giorni lavorativi bis zu 11 Arbeitstage	100,00%	80,00%	60,00%	40,00%	0,00%
	Da 12 a 16 giorni lavorativi von 12 bis 16 Arbeitstage	80,00%	50,00%	30,00%	15,00%	0,00%
	Oltre 16 giorni Mehr als 16 Tage	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

I rapporti part time verticali sono assimilati, ai fini del calcolo dei giorni di assenza per malattia, con un riproporzionamento delle mezze giornate su 5 giorni.

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO

A Coloro che raggiungono il 100% del premio sia per la parte individuale che per gli obiettivi di reparto, ovvero non subiscono

Bei vertikale Teilzeitverhältnissen werden die Halb Tage zur Berechnung der krankheitsbedingten Abwesenheitstage auf 5 Tage umgerechnet.

UMVERTEILUNG

Diejenigen, die sowohl für den individuellen Teil als auch für die Abteilungsziele 100 % der Prämie erreichen oder die aus den in dieser

alcuna decurtazione del premio per motivi previsti dal presente accordo, spetta una maggiorazione del premio pari a 150,00 €.

Obiettivi aziendali

Obiettivi annuali dell'azienda nel contesto del premio di produzione

Peso: 60% del premio totale individuale

Collaboratori interessati: Tutti

Il sistema Qualità-Ambiente-Sicurezza dell'Azienda richiede un costante impegno per migliorare i servizi dedicati alla collettività, per recuperare in efficienza sui lavori e poter configurare e mantenere tariffe sostenibili alla cittadinanza.

Il Consiglio di Amministrazione approva in questo contesto ogni anno i c.d. "obiettivi annuali". Questi rappresentano progetti, da svolgere oltre il normale lavoro di routine connesso con la gestione dei servizi affidati, che hanno lo scopo di:

- Impostare interventi migliorativi e di riorganizzazione dell'azienda;
- Introdurre nuove attività o servizi;
- Gestire lavori oppure elaborazioni straordinarie.

Il premio di risultato si configura come strumento di incentivazione per il raggiungimento dei principali obiettivi annuali e vuole premiare una proficua collaborazione nell'ambito dei progetti.

Ogni anno vengono presentati al CdA da parte della Dirigenza nuovi obiettivi, in considerazione del continuo sviluppo dei servizi gestiti e delle tecnologie utilizzate e dell'impegno dell'azienda a favorire una crescita costante, sia in termini di implementazione delle conoscenze

Vereinbarung vorgesehenen Gründen keine Kürzung der Prämie erleiden, haben Anspruch auf eine Erhöhung der Prämie um 150,00 €.

Betriebsziele

Jahresziele des Betriebs im Kontext der Produktionsprämie

Gewicht: 60% der individuellen Prämie

Betroffene Mitarbeiter: Alle

Das Qualitäts-Umwelt-Sicherheits-System des Betriebs erfordert einen ständigen Einsatz zur Verbesserung der Dienstleistungen für die Gemeinschaft zur Wiederherstellung der Effizienz bei den Arbeiten und zur Konfiguration und Aufrechterhaltung nachhaltiger Preise für die Bürger.

In diesem Zusammenhang genehmigt der Verwaltungsrat jährlich die sogenannten „Jahresziele“. Dabei handelt es sich um Projekte, die über die normalen Routinearbeiten im Zusammenhang mit der Verwaltung der anvertrauten Dienstleistungen hinausgehen und deren Zweck es ist:

- Verbesserungs- und Neuorganisations-Maßnahmen für den Betrieb einzuleiten;
- neue Tätigkeiten oder Dienstleistungen einzuführen;
- außerordentliche Arbeiten oder Verarbeitungen zu verwalten.

Die Leistungsprämie ist ein Instrument zur Förderung, das als Anreiz zum Erreichen der Jahreshauptziele dient und die erfolgreiche Mitarbeit in Projekten belohnen soll.

Jedes Jahr werden dem Verwaltungsrat von der Geschäftsleitung neue Ziele vorgelegt, unter Berücksichtigung der kontinuierlichen Weiterentwicklung der verwalteten Dienstleistungen und der verwendeten Technologien sowie der Verpflichtung des Unternehmens, ein stetiges Wachstum zu fördern, sowohl in Bezug auf die Umsetzung des

professionali del personale, sia in relazione all'introduzione di nuove tecniche e procedure.

Gli obiettivi aziendali verranno rivisti di anno in anno mantenendo comunque sempre, dove necessario, un'ottica di lungo periodo.

Gli obiettivi aziendali individuati per l'anno 2024 sono quelli contenuti e descritti nell'allegato A al presente accordo.

Percentuale di misura

La percentuale di misura dei singoli obiettivi per ufficio, servizio o reparto rappresenta sempre la percentuale calcolata sulla base del peso di ciascun obiettivo secondo il seguente esempio:

Premio complessivo per il dipendente
1.000,00 €

Presenza sul posto di lavoro - Peso 40% =
400,00 €

Misura raggiungimento 100% = 400,00 €
(100% di 40%)

Misura raggiungimento 50% = 200,00 €
(50% di 40%)

Misura raggiungimento 0% = 0,00 € (0%
di 40%)

Obiettivo di reparto - Peso 60% = 600,00 €
Misura raggiungimento 100% = 600,00 €
(100% di 60%)

Misura raggiungimento 50% = 300,00 €
(50% di 60%)

Misura raggiungimento 0% = 0,00 € (0%
di 60%)

Fachwissens der Mitarbeiter als auch in Bezug auf die Einführung neuer Techniken und Verfahren.

Die Jahreszielen unterliegen einer jährlichen Revision, wobei stets, wenn notwendig eine langfristige Perspektive beibehalten wird.

Die Jahresziele, die für das Jahr 2024 festgelegt werden sind in der Anlage A zu diesem Abkommen enthalten und beschrieben.

Bemessungsprozentsatz

Der Bemessungsprozentsatz der einzelnen Büro-, Dienst- oder Abteilungsziele stellt immer den Prozentsatz dar, der auf der Grundlage des Gewichts jedes Ziels gemäß dem folgenden Beispiel berechnet wird:

Gesamtprämie für den Beschäftigten 1.000,00 €
Anwesenheit am Arbeitsplatz - Gewicht 40% =
400,00 €

Leistungsmaßstab 100% = 400,00 € (100%
von 40%)

Leistungsmaßstab 50% = 200,00 € (50% von
40%)

Leistungsmaßstab 0% = 0,00 € (0% von
40%)

Abteilungsziel - Gewicht 60% = 600,00 €

Leistungsmaßstab 100% = 600,00 € (100%
von 60%)

Leistungsmaßstab 50% = 300,00 € (50% von
60%)

Leistungsmaßstab 0% = 0,00 € (0% von
60%)

NOTA A VERBALE

L'ufficio del Personale invierà ai responsabili per la valutazione, una scheda che standardizza le modalità di valutazione.

Nella riunione sindacale del mese successivo all'erogazione del premio l'azienda riferisce sui premi non erogati o parzialmente erogati. Le OO.SS. possono chiedere, anche nelle successive riunioni, delucidazioni e

ZU PROTOKOLL GEGEBENE ANMERKUNG

Die Personalabteilung sendet den für die Bewertung Verantwortlichen ein Formular zu, das die Art und Weise der Bewertung standardisiert.

Auf der Gewerkschaftsversammlung des Monats nach der Zahlung der Prämie berichtet die Gesellschaft über die nicht oder teilweise gezahlten Prämien. Die Gewerkschaftsorganisationen können auch in

spiegazioni al fine di verificare eventuali errori di valutazione.

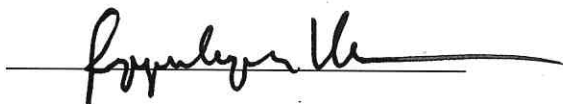
späteren Sitzungen Erklärungen verlangen, um etwaige Bewertungsfehler zu überprüfen.

Bolzano,

Bozen, 15/05/2024

Per le R.S.U./Für die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen:

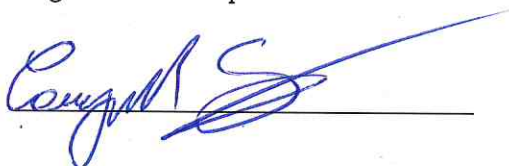
Sig. Klaus Guggenberger



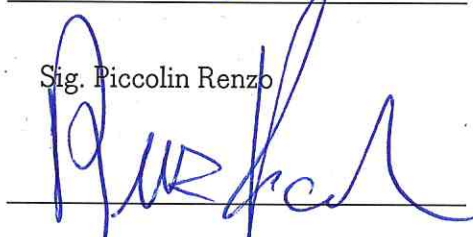
Sig. Roberto Cestaro



Sig. Sandro Campedelli



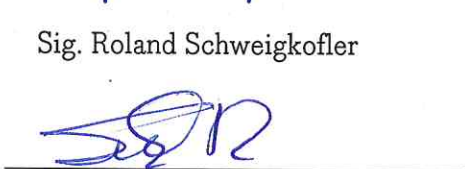
Sig. Piccolin Renzo



Sig. Riccardo Marzetta

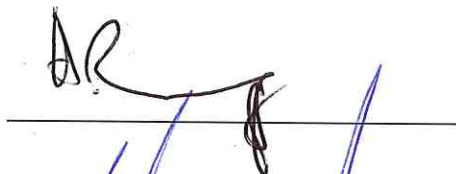


Sig. Roland Schweigkofler



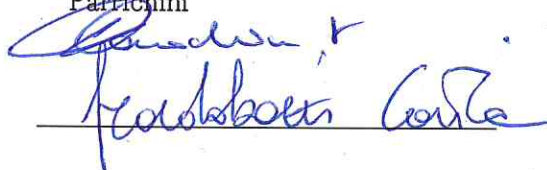
Per le OO.SS. territoriali/Für die territoriale Gewerkschaftsorganisationen:

ASGB Hans Rungg



CGIL/AGB

Catia Scardabozzi/Stefano Parrichini

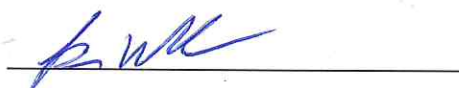


CISL/SCB Maurizio Albrigo



UIL/SGK Artan Mullaymeri

UILTEC WALTER PAGNOTTA



Per SEAB S.p.A./AG

Il Presidente



Kilian Bedin



Premio di
risultato
2024-2026

ALLEGATO A

Obiettivi aziendali

Versione 3.0 del 28.03.2024

Questo documento è di proprietà intellettuale di SEAB S.p.A. Al destinatario del documento è consentito solo l'uso personale. Senza autorizzazione specifica di SEAB S.p.A. il documento non può essere né riprodotto né distribuito ad altre Persone e/o Organizzazioni. SEAB S.p.A., I-39100 Bolzano.



Produktions-
prämie
2024-2026

ANLAGE A

Betriebsziele

Version 3.0 vom 28.03.2024

Dieses Dokument ist geistiges Eigentum der SEAB AG. Dem Empfänger des Dokuments ist nur der persönliche Gebrauch gestattet. Ohne ausdrückliche Genehmigung der SEAB AG darf das Dokument nicht vervielfältigt oder an andere Personen und/oder Organisationen weitergegeben werden. SEAB AG, I-39100 Bozen.

Obiettivo nr. Descrizione

1 Impostazione di un sistema di controlli interni

Direzione di riferimento:

Direzione Generale

Responsabile della valutazione:

Dr. Matthias Fulterer

Reparti interessati:

Tutti i reparti

Dipendenti interessati:

tutti i dipendenti

Periodo di riferimento:

2024

Peso dell'obiettivo sul premio:

60%

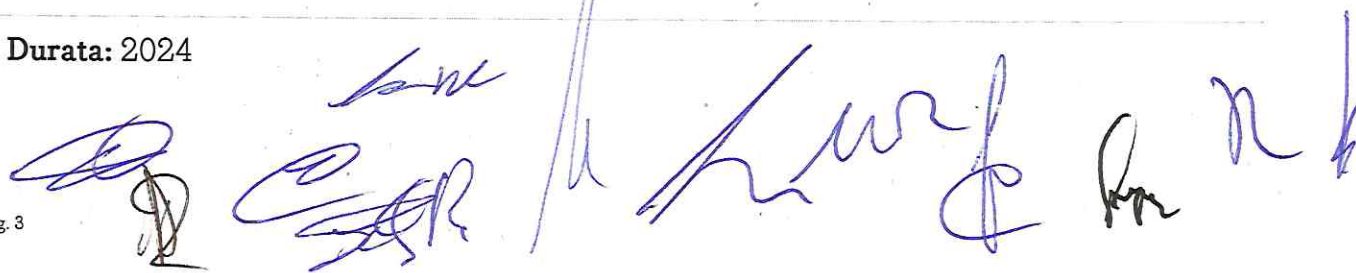
Premessa: SEAB spa, pur avendo da anni avviato un processo di modernizzazione attraverso la riorganizzazione e l'informatizzazione dei processi, non dispone però ancora di un sistema strutturato ed esteso a tutta l'azienda per i controlli automatizzati di qualità, efficacia ed efficienza dei processi stessi. SEAB dispone di dati che vengono prodotti in misura sempre maggiore ed in grandi volumi, ma si tratta di dati a volte eterogenei, che per poter essere utilizzati per l'estrazione di valore o conoscenze debbono essere riordinati in un sistema di conoscenza dell'azienda e de business. SEAB ha a tale scopo individuato una soluzione informatizzata (Qualiware) che permette di attingere al patrimonio informativo disponibile in azienda, per trasformarlo, attraverso logiche automatizzate, in conoscenza approfondita del business ed in supporto dei processi decisionali.

Nel corso dell'anno 2024 si intende avviare una prima fase di un nuovo sistema di controlli interni del business per estrarre in modo automatizzato dai dati grezzi informazioni utili e significative per l'azienda, che potranno essere utilizzate per compiere tempestivamente scelte strategiche ed operative più efficaci.

Questo obiettivo, che negli anni successivi dovrà necessariamente essere esteso a tutti i processi di business, permetterà in futuro di misurare la performance di SEAB spa e di intervenire in modo mirato per correggere eventuali ambiti di inefficienza/inefficacia dell'attività.

Il progetto coinvolgerà le diverse aree di SEAB spa

Descrizione obiettivo: L'obiettivo sarà la predisposizione di un sistema di indicatori e controlli costanti sui processi di gestione che verranno individuati nelle varie Aree di SEAB, valorizzati automaticamente attraverso la piattaforma Qualiware e resi disponibili ai diversi ruoli con funzioni decisionali all'interno dell'azienda.

Durata: 2024

Attività prevista:

Ai fini dell'obiettivo sono individuate le seguenti strutture organizzative:

- la struttura di staff "Qualità" che curerà il coordinamento dell'obiettivo;
- l'Area Sviluppo e gestione ed in particolare il servizio IT che curerà la soluzione degli aspetti tecnici di messa a disposizione, lettura e valorizzazione dei dati attraverso le piattaforme coinvolte;
- le 8 Aree di SEAB spa (come da organigramma) esclusa l'area Sviluppo e Gestione che collaboreranno ciascuna per le proprie competenze al raggiungimento dell'obiettivo;
- le seguenti strutture di Staff: Risorse Umane, Commerciale/Tariffe: che collaboreranno ciascuna per le proprie competenze al raggiungimento dell'obiettivo.

Fase 1:

- Ciascuna struttura organizzativa individuerà all'interno delle proprie attività di business almeno 1 procedura significativa;
- Per la procedura significativa ciascuna struttura organizzativa individuerà, insieme al responsabile della Qualità, uno o più indicatori chiave (KPI - Key Performance Indicators) in base al/i quale/i le informazioni grezze possano essere trasformate in informazioni utili e significative per l'azienda utilizzabili per compiere tempestivamente scelte strategiche ed operative efficaci.

Fase 2:

- Ciascuna struttura organizzativa, insieme al responsabile della Qualità ed in collaborazione con l'Area Sviluppo e Gestione, farà l'analisi delle piattaforme e dei dati disponibili ed individuerà le modalità di messa a disposizione della piattaforma Qualiware di questi dati;

Fase 3:

- Valorizzazione automatica attraverso la piattaforma Qualiware dei dati individuati nelle fasi 1 e 2 e messa a disposizione degli stessi attraverso gli appositi cruscotti ai diversi ruoli con funzioni decisionali all'interno dell'azienda.



Indicatori:

CRITERIO	MISURA (come)	STATO ATTUALE	INCREMENTO ATTESO
Innovazione	Numero di processi aziendali sottoposti a controlli interni e monitorati attraverso la piattaforma Qualiware e dati resi disponibili ai Dirigenti e Quadri aziendali.	Nessun processo monitorato	=10 processi monitorati

Misura:

CRITERIO	Peso	Misura (quanto)
Innovazione	100%	= o > 10 processi monitorati: 100% del premio da 8 a 9 processi monitorati: 80% del premio; da 5 a 7 processi monitorati 50% del premio; meno di 5 processi monitorati 0% del premio



Obiettivo nr. Descrizione

2 Aumento delle ore di formazione

Direzione di riferimento:

Direzione Generale

Responsabile della valutazione:

Dr. Matthias Fulterer

Reparti interessati:

Tutti i reparti

Dipendenti interessati:

tutti i dipendenti

Periodo di riferimento:

2024

Peso dell'obiettivo sul premio:

60%

Premessa:

SEAB spa ha sempre ritenuto la formazione continua dei propri collaboratori una attività fondamentale per affrontare correttamente la sfida quotidiana del cambiamento e dell'evoluzione dei servizi non solo per garantire ai propri utenti efficacia ed efficienza nell'erogazione dei servizi stessi, ma anche per i benefici che essa garantisce ai collaboratori quali il miglioramento delle prestazioni individuali, l'aumento della produttività ed il miglioramento della motivazione e del clima aziendale.

Nell'attuale situazione del mercato del lavoro caratterizzata dalla mancanza di forza lavoro e dalla ricerca di posizioni che garantiscano al lavoratore valori aggiunti rispetto alla mera retribuzione, l'offerta di un programma formativo ampio ed adeguato rappresenta un mezzo di ritenzione della forza lavoro e una fonte di attrattività per nuova forza lavoro.

Negli ultimi anni SEAB ha sviluppato piani della formazione attrattivi ed intende ulteriormente rafforzare questo strumento per le motivazioni appena esposte.

Dal 2019 al 2023 SEAB ha realizzato i seguenti obiettivi in termini di ore di formazione erogata e svolta dai propri dipendenti:

ANNO	ORE DI FORMAZIONE
2018	3.202
2019	3.236
2020	1.919
2021	2.763
2022	2.738
2023	4.936

Per l'anno corrente SEAB, visti i positivi riflessi della formazione sulla performance aziendale, si propone l'obiettivo di incrementare ulteriormente l'offerta formativa e quindi le ore di formazione erogata ai dipendenti

Descrizione obiettivo: Aumento del numero di ore di formazione erogata e svolta in favore dei propri collaboratori rispetto all'anno 2023.

Durata: 2024

Attività prevista:

Per il prossimo periodo formativo (2024/2025) sono previsti dal piano della formazione e concordati al tavolo tecnico della formazione i seguenti corsi:

Corso	Ambito	Partecipanti	Ore formazione	Numero partecipanti	Totale ore formazione
Assicurazioni	Blended Education	Operai	1	200	200
Führungskräfte Lehrgang	Competenze trasversali	Responsabili	24	44	1.056
Pala gommata	sicurezza	2 nuovi spazz. Meccanico	16	2	32
Autorespiratori Aggiornamento	sicurezza	acqua, gas, canalizzazioni, palaonda	8	32	256
Antincendio - addetti emergenza	sicurezza	addetti emergenze	8	5	40
Post analisi piazzole pericolose	sicurezza	autisti, caricatori	2	60	120
Spazi confinati	sicurezza	Buccella, Cellini, nuovi acqua gas	4	8	32
Lavori in fune	sicurezza	Canalizzazioni	40	5	200
Corso Otoprotettori	Sicurezza	Canalizzazioni, Off. Meccanica, Helfer	2	12	24
Formazione Rifiuti Urbani Pericolosi (RUP)	sicurezza	CdR Laives & Bolzano	4	14	56
Corso MicroClip	Sicurezza	Gas, Acqua, STT, Canalizzazioni, Tec. Reperibili	2	40	80
Segnaletica stradale - Aggiornamento	Sicurezza	Gas, Acqua, STT, Canalizzazioni, Tec. Reperibili	6	20	120
Attrezzature sul lavoro - Carrello elevatore	sicurezza	in essere	16	9	144
Attrezzature sul lavoro - Gru su autocarro	sicurezza	in essere	12	9	108
Attrezzature sul lavoro - Macchine movimento terra	sicurezza	in essere	16	8	128
Attrezzature sul lavoro - Piattaforme area semovente	sicurezza	in essere	12	3	36
Formazione sicurezza generale	sicurezza	in essere	4	4	16
Formazione sicurezza rischio base	sicurezza	in essere	4	7	28
Formazione sicurezza rischio specifica	sicurezza	in essere	12	15	180
Fit4SEAB Modulo 2	sicurezza	in essere (fino a ottobre)	0,2	300	60
Formazione sicurezza generale	sicurezza	nuovi assunti	4	30	120
Formazione sicurezza rischio base	sicurezza	nuovi assunti	4	5	20
Formazione sicurezza rischio specifica	sicurezza	nuovi assunti	12	25	300
Lavori in quota	sicurezza	Nuovi assunti reti	4	2	8
Lavori in quota - nuova linea vita	sicurezza	Spazzamento meccanico + Cellini	4	10	40
Formazione preposti - base	sicurezza	nuovi assunti	8	19	152
Formazione preposti - aggiornamento	sicurezza	tutti	6	40	240
Ammoniaci	sicurezza	Palaonda	40	3	120
Corso Media Tensione	sicurezza	Palaonda, STT	8	8	64
CEI 11-26 - PesPav	sicurezza	Palaonda, STT, meccanici, qualche tecnico	14	20	280
Fit4SEAB Modulo 3	sicurezza	partenza marzo (fino a novembre)	4	300	1.200
Scavi e cantieri stradali	sicurezza	Reti e tecnici	4	42	168
Aggiornamento RLS	sicurezza	RLS	12	3	36
Fit4SEAB Modulo 1	sicurezza	si conclude a febbraio	4	80	320
Segnaletica stradale base - Operai	sicurezza	Spazz. Meccanico, Gas, Acqua, STT	8	12	96
Segnaletica stradale base - preposti	Sicurezza	Spazz. Meccanico, Gas, Acqua, STT	12	12	144
Utilizzo metrex/laser con HGS	sicurezza	Tecnici reperibili + operai gas	8	26	208
Formazione DVR (documento valutazione rischi) & stress lavoro correlato	sicurezza	tutti	1	300	300

Chiarimento per preposti	sicurezza	Tutti i preposti	2	59	118
Primo soccorso - addetti emergenza	sicurezza		12	6	72
Corso reperibili operai	tecnico-sicurezza	Tutti tecnici reperibili	60	40	2.400
Telecamere e geolocalizzazione	Tecnico-normativo	Gestori impianti telecamere, geolocalizzazione	8	15	120
Responsabilità giuridica	Tecnico-normativo	Resp. Servizio, Quadri, Dirigenti	3	30	90
Privacy, Anticorruzione, trasparenza, Mog 231, whistleblowing - impiegati	Tecnico-normativo	Tutti	2	130	260
Privacy, Anticorruzione, trasparenza, Mog 231, whistleblowing - operai	Tecnico-normativo	Tutti	1	170	170
Ausbildung DEC	Tecnico-normativo	Dirigenti, Resp. Area, Resp. Funzione, Resp. Servizi	4	40	160
Ausbildung RUP	Tecnico-normativo	Resp. Area	24	10	240
Ausbildung RUP - aggiornamento appalti	Tecnico-normativo	Appalti	4	3	12
TOTALE ORE FORMAZIONE PREVISTE					10.374

SEAB spa si pone come obiettivo quello di erogare e svolgere entro il 31.12.2024 almeno 6.000 ore delle 10.374 ore sopra previste.

Per ore erogate si intendono le ore di formazione erogate, per ore svolte si intendono le ore effettivamente frequentate dai collaboratori.



Premio di risultato 2024-26



Indicatori:

CRITERIO	MISURA (come)	STATO ATTUALE	INCREMENTO ATTESO
Qualità	Numero di ore di formazione svolte (frequentata) da parte dei lavoratori di SEAB spa. Il dato sarà ricavato dal programma di gestione presenze dal quale verranno estratte le ore di formazione e verificato (anche a campione) con i dati specifici dell'ufficio Risorse Umane.	Ore complessive svolte nell'anno 2023: 4.936. Alla data di sottoscrizione del presente accordo sono state erogate e svolte * ore	+ 1.064 ore per un totale di 6.000 ore)

Misura:

CRITERIO	Peso	Misura (quanto)
Qualità	100%	Incremento da 800 a 1064 ore: 100% del premio Incremento da 600 a 799 ore: 80% del premio Incremento da 400 a 599 ore: 50% del premio Incremento inferiore a 400 ore: 0% del premio

Obiettivo nr. Descrizione

3 Nuova procedura per i rimborsi spese

Direzione di riferimento:
Direzione Generale

Responsabile della valutazione:
Dr. Matthias Fulterer

Reparti interessati:
Tutti i reparti

Dipendenti interessati:
tutti i dipendenti

Periodo di riferimento:
2024

Peso dell'obiettivo sul premio:
60%

Premessa:

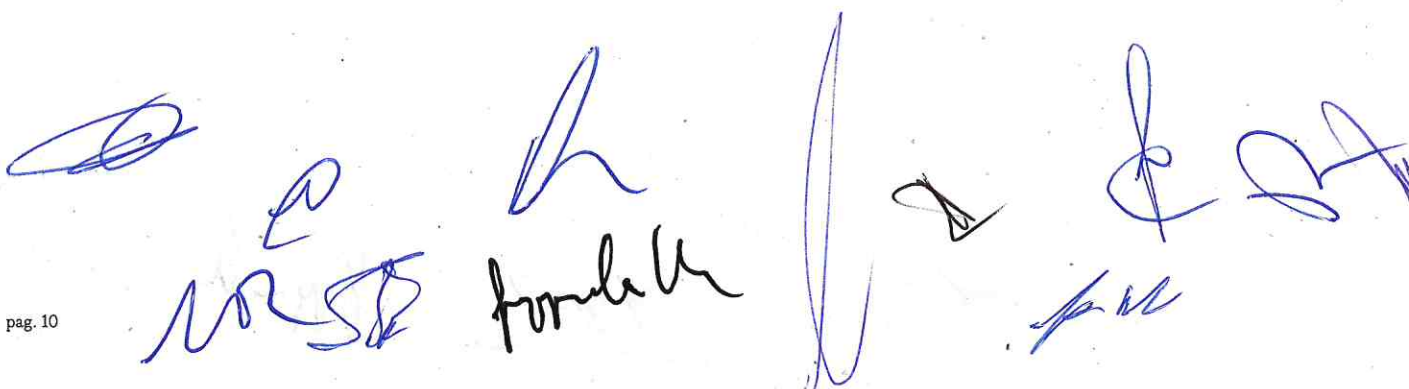
Attualmente i rimborsi spese vengono gestiti dall'economato al quale i dipendenti si rivolgono per qualsiasi tipo di rimborso.

Descrizione obiettivo: Gestire tutti i rimborsi spese ai dipendenti attraverso l'ufficio paghe con evidenza nella busta paga.

Durata: 2024

Attività prevista:

- Ricognizione delle tipologie di rimborso presenti in azienda;
- Analisi delle necessità di coordinamento tra paghe e contabilità per la corretta contabilizzazione dei costi;
- Predisposizione del software paghe e del software di contabilità per la gestione dei rimborsi spese (creazione delle voci paga e voci di contabilizzazione);
- Predisposizione della nuova modulistica per la richiesta di rimborso da parte dei dipendenti;
- Avvio sperimentale del sistema;
- Avvio a regime del sistema.



Indicatori:

CRITERIO	MISURA (come)	STATO ATTUALE	INCREMENTO ATTESO
Qualità	Importo dei rimborsi spese gestito attraverso la nuova procedura rispetto all'importo totale dei rimborsi spese effettuati	100% rimborsato tramite cassa di economato	100% rimborsato a regime tramite nuova procedura (busta paga) dal mese di ottobre (compreso)

Misura:

CRITERIO	Peso	Misura (quanto)
Qualità	100%	Incremento dal 90% al 100%: 100% del premio Incremento dal 60% al 89%: 80% del premio Incremento dal 50% al 60%: 50% del premio Incremento < 50%: 0% del premio

Obiettivo nr. Descrizione

4 Fatturazione massiva su nuovo gestionale Gargabe

Direzione di riferimento:

Direzione Generale

Responsabile della valutazione:

Dr. Matthias Fulterer

Reparti interessati:

Area Ambiente, Area Ciclo Idrico, Area Sviluppo & Gestione, Area Clienti, Area Finanza

Dipendenti interessati:

tutti i dipendenti dei reparti interessati

Periodo di riferimento:

2024

Peso dell'obiettivo sul premio:

60%

Premessa:

SEAB Spa ha, nel 2023 ha deciso di acquistare e sta implementato in azienda un nuovo software gestionale clienti per tutte le attività al di fuori del settore Gas Distribuzione. Si tratta di un progetto di innovazione che ha come obiettivo di abbandonare un sistema obsoleto ed accedere, attraverso la nuova piattaforma (Garbage), a funzionalità evolute di nuova generazione sia per i clienti che gli utenti interni.

Il 29/04/2024 è stato eseguito lo switch dal vecchio al nuovo gestionale. Uno dei temi ancora da affrontare è la fatturazione massiva (bollettazione) delle utenze igiene ambientale di Bolzano e Laives e acqua/fognatura che non più possibile con il gestionale dismesso e deve essere implementata sul novo gestionale.

Descrizione obiettivo: SEAB intende procedere nei tempi più brevi possibili all'implementazione delle funzioni necessarie alla fatturazione massiva delle utenze igiene ambientale e acqua/fognatura in modo da ridurre il periodo di mancata fatturazione e quindi di mancato incasso per evitare eventuali onerose scoperture di cassa.

Durata: 2024**Attività prevista:**

- Importazione letture dei conferimenti;
- Verifica della correttezza dei dati delle utenze;
- Controlli preventivi sulla bollettazione di prova;
- Emissione della bollettazione;
- Integrazione con il sistema di interscambio (SDi) per la fattura elettronica;
- Acquisizione automatizzata degli esiti da SDI;
- Generazione dei PDF (inclusi eventuali allegati) all'interno del gestionale ed invio allo stampatore con indicazione di procedure di stampa ed invio telematico e postale.

Indicatori:

CRITERIO	MISURA (come)	STATO ATTUALE	INCREMENTO ATTESO
Efficienza	Fatturazione massiva (Bollettazione) su sistema Garbage	2024: 0,00 € Imponibile emesso (netto IVA)	2.000.000,00 € entro il 31.07.2024 Imponibile emesso (netto IVA)

Misura:

CRITERIO	Peso	Misura (quanto)
Efficienza	100%	=> 2.000.000,00 entro il 31.07.2024: 100% del premio < 2.000.000,00 e =>1.500.000,00 € entro il 31.07.2024: 80% del premio < 1.500.000,00 e =>1.000.000,00 € entro il 31.07.2024: 50% del premio < 1.000.000,00 e al 31.07.2024: 0% del premio

Per le R.S.U./Für die Einheitlichen Gewerkschaftsvertretungen:

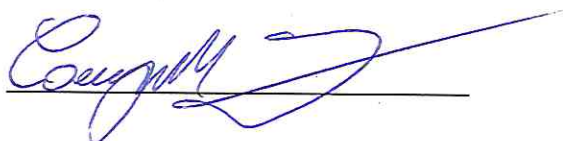
Sig. Klaus Guggenberger



Sig. Roberto Cestaro



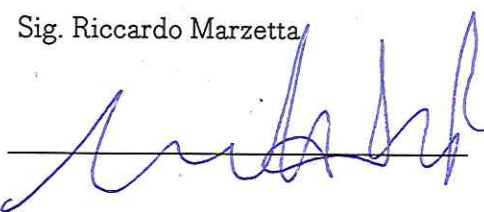
Sig. Sandro Campedelli



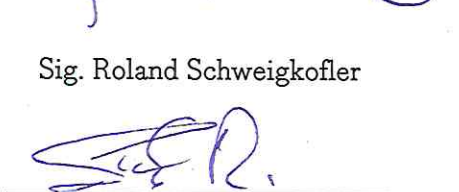
Sig. Piccolin Renzo



Sig. Riccardo Marzetta

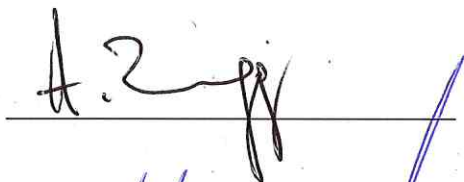


Sig. Roland Schweigkofler



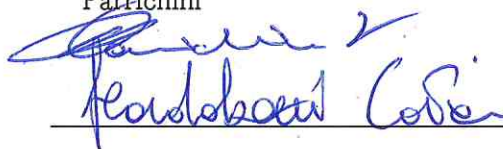
Per le OO.SS. territoriali/Für die territoriale Gewerkschaftsorganisationen:

ASGB Hans Rungg

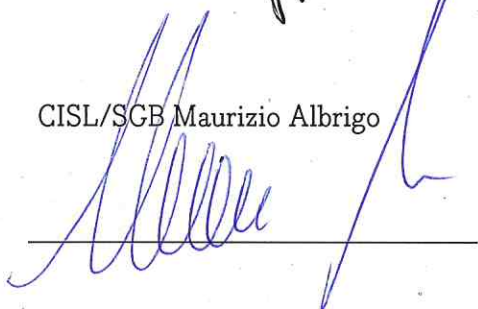


CGIL/AGB

Catia Scardabozzi/Stefano
Parrichini



CISL/SCB Maurizio Albrigo



UIL/SGK Artan Mullaymeri

VILTEC WALTER PAGNOTA



Per SEAB S.p.A./AG

Il Presidente



Kilian Bedin