

Verbale di Accordo

Addì 10 dicembre 2018, in Malpensa

tra

SEA S.p.A. (di seguito SEA)

e

le Segreterie Regionali e Territoriali di

FILT-CGIL

FIT-CISL

UILTRASPORTI

UGL T.A.

la RSU di SEA

di seguito le "OO.SS."

PREMESSO CHE

1. Il Verbale di Accordo del 22 luglio 2016 tra SEA, FILT-CGIL, FIT-CISL, UILT-UIL, UGL T.A e RSU (*"l'Accordo"*), ispirato dalle linee guida del Piano Industriale di SEA, prevede interventi finalizzati al recupero di efficienza operativa ed all'incremento della produttività, anche valorizzando le competenze delle figure professionali coinvolte; nell'ambito di tale Accordo, SEA ha comunicato alle OO.SS. di avere unilateralmente implementato un progetto di razionalizzazione della struttura operativa, sia di linee che di staff, da realizzarsi nel periodo 2016/2020 e che tale progetto include efficientamenti organizzativi/gestionali a livello di singolo reparto;
2. al fine di introdurre detti interventi gestionali e organizzativi, SEA e le OO.SS. hanno avviato un percorso che prevede, anche in considerazione di quanto stabilito dall'Accordo – punto 8):

- i. l'individuazione di specifici meccanismi di riconoscimento retributivo a fronte di iniziative di efficientamento per singolo reparto/figura professionale declinabili in termini di polivalenza, flessibilità e/o nuove modalità di organizzazione del lavoro (a titolo esemplificativo, cfr. Verbali di Accordo 06/03/2017 coordinamento scali; 12/06/2017 autisti/prm; 21/02/2018 security); il confronto su tali tematiche proseguirà nel corso del 2019 con riferimento ad altri processi aziendali e ad altre figure professionali;
 - ii. il riconoscimento, in termini premiali, del contributo offerto ai risultati di SEA dalla generalità del personale;
3. al fine di supportare l'efficacia degli interventi organizzativi e gestionali di cui al precedente alinea, SEA ha adottato un approccio integrato alla progettazione e definizione degli spazi operativi e delle attrezzature aziendali, in quanto fattori abilitanti del cambiamento (es: spogliatoi, accessibilità parcheggi, mense, sale break, cassette dell'acqua); tale approccio prevede, tra l'altro, la realizzazione di una serie di significativi investimenti in infrastrutture e attrezzature da realizzarsi nell'orizzonte di Piano;
4. Il verbale di accordo del 4 dicembre 2017 stipulato da SEA e dalle OOSS introduce alcuni istituti, in alcuni casi sperimentali per il solo anno 2018, funzionali al rafforzamento del cosiddetto Work Life Balance del personale.

TUTTO CIO PREMESSO, SI CONCORDA QUANTO SEGUE

1. La Premessa costituisce parte integrante della presente intesa.

Feta

2. INIZIATIVA DI WELFARE 2018

In ossequio a quanto dichiarato al punto 2.ii) della Premessa, le Parti hanno condiviso la realizzazione di una iniziativa di welfare aziendale riferita all'anno 2018, così articolata.

A) *Ambito soggettivo*

Riconoscimento a tutto il personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato che risulti in forza sia alla data di stipula del presente Verbale di Accordo, sia alla data di apertura della finestra di erogazione (c.d. "finestra welfare"), con esclusione del personale inserito in programmi di incentivazione manageriale. In coerenza con quanto previsto dal D.Lgs 81/2015 art 35 c1, ai lavoratori somministrati sarà erogato un trattamento analogo.

B) *Valore economico figurativo (di seguito, "credito welfare")*

L'erogazione avrà un valore economico figurativo di euro 1.100.

Per gli assunti a far data dall'1/1/2018 opererà un ri-proporzionamento per dodicesimi, secondo il criterio di maturazione stabilito dal CCNL per la tredicesima mensilità.

Avuto riguardo al periodo 1/1/2018 – 31/12/2018, in presenza di fattispecie di assenza opererà un meccanismo di decurtazione mediante applicazione della seguente formula:

- *credito welfare 2018/n. giorni di calendario (data di assunzione – 31/12/2018) x n° gg. assenza 2018.*

L'applicazione del meccanismo di decurtazione si attiverà a partire dal terzo giorno di assenza nel periodo considerato. Sono escluse le assenze connesse alle patologie di cui all'art. g 34 del CCNL, nonché le assenze derivanti da ricoveri, infortunio non in itinere e congedo parentale, per maternità, per paternità, ferie, ROL. Per i casi non citati si confermano le modalità applicate nel 2018.

C) *Modalità di erogazione*

L'iniziativa di welfare sarà riconosciuta mediante piattaforma informatica, attraverso la messa a disposizione di un'offerta di prestazioni di welfare che

per tipologia, valore e modalità di erogazione, siano comprese tra quelle che beneficiano delle agevolazioni fiscali previste dagli artt. 51 e 100 del T.U.I.R.

Per lo schema generale dei servizi offerti si rimanda all'allegato A del verbale di accordo del 4 dicembre 2017. Le Parti concordano di incontrarsi entro il 15 gennaio 2019 per una ricognizione dei servizi offerti e verificare la possibilità di una loro integrazione.

D) Tempistiche di erogazione

Il credito welfare sarà reso disponibile a partire dal 1 febbraio 2019 e fino al 30 novembre 2019 (c.d. "finestra welfare").

Al personale interessato sarà richiesto di allocare, mediante la piattaforma informatica, l'intero *credito welfare*, ripartendolo tra le diverse opzioni disponibili.

Il *credito welfare* in tutto o in parte non fruito alla data di chiusura della finestra welfare verrà automaticamente destinato da SEA al Fondo Previdenza integrativa cui il lavoratore risulta iscritto. Tutti i versamenti a Fondi di Previdenza si intendono al lordo del contributo di solidarietà previsto dalla legge.

E) Comunicazione

Le Parti si impegnano a dare il massimo supporto informativo al personale interessato al fine di agevolare l'accesso all'offerta welfare e alla massimizzazione del valore dei relativi servizi.

3. WORK-LIFE BALANCE

Con riferimento a quanto previsto al punto 3 del Verbale di Accordo del 4 dicembre 2017:

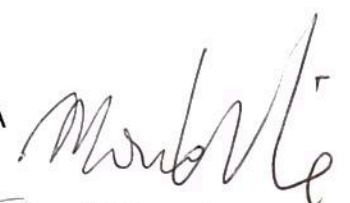
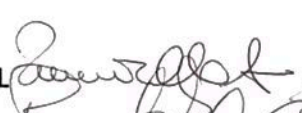
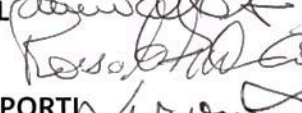
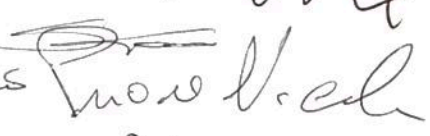
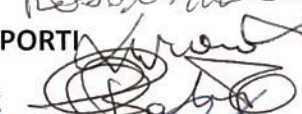

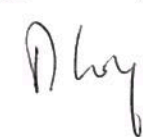
- le iniziative sperimentali di cui ai punti, B- ROL a ore, C-Orario di lavoro flessibile per il personale non turnista, E-sostegno alla genitorialità, sono prorogate per tutto il 2019; per quanto concerne l'iniziativa di cui al punto A-ferie personale turnista, l'iniziativa sperimentale è prorogata per tutto il 2019 e le parti condividono di avviare l'estensione al reparto Manutenzione mezzi di Linate e di Malpensa: eventuali estensioni ad altre figure professionali saranno oggetto di confronto tra le parti tenendo conto delle specificità organizzative dei diversi settori;

- l'iniziativa di cui al punto D-Part time, è prorogata per l'anno 2019 con modalità identiche e i termini per la presentazione della domanda decorreranno dal 1 febbraio 2019 al 31 marzo 2019.

4. DISPOSIZIONI FINALI

Le Parti condividono che le previsioni di cui al precedente punto 2 esauriscono gli impegni reciprocamente assunti con il punto 8) dell'“Accordo”.

Letto, confermato, sottoscritto.

		SEA	
FILT-CGIL			
FIT-CISL			
UILTRASPORTI			
UGL T.A.			
la RSU di SEA			
	