





PREMIO VARIABILE DI COMPETITIVITA' - INDICATORE DI ASSENTEISMO

A decorrere da luglio 2004, relativamente al calcolo dell'indice di assenteismo al livello di Stabilimento/Unità/Ute non concorreranno, secondo la progressione sotto indicata, a determinare l'indice di assenteismo le assenze in materia di assistenza ai portatori di handicap contemplate dalla legge 104/92, le assenze in materia di congedi parentali di cui alla legge 53/2000, i permessi sindacali retribuiti per la RSU, i permessi per donazione sangue e per dialisi.

Le assenze sopra riportate sono neutralizzate per il calcolo dell'indice di assenteismo secondo le seguenti tempistiche:

da luglio 2004 per il 50%

da luglio 2005 dal 50% al 75%

da luglio 2006 dal 75% al 100%

PAGAMENTO DIFFERITO PREMIO DI COMPETITIVITA'

Con le competenze del mese di luglio di ogni anno verrà liquidato in un'unica soluzione un importo pari a 240 Euro derivante dall'accantonamento delle quote effettivamente maturate di 20 Euro mensili relative al Premio di Competitività - Parte Variabile per il periodo gennaio-giugno e dall'anticipo delle stesse quote mensili per il periodo luglio-dicembre.



D. Sella *[Signature]*

*[Vertical handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*



## RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nello stipulare il presente accordo, si danno atto della reciproca volontà di sviluppare e consolidare il sistema di relazioni sindacali.

In tale quadro la valorizzazione delle risorse umane ed il loro coinvolgimento nelle logiche di impresa si pone come uno degli aspetti prioritari nella realizzazione degli obiettivi aziendali tesi al miglioramento costante della capacità competitiva.

In tale contesto nella Commissione Prevenzione e Conciliazione operante in stabilimento verranno esaminati particolari casi comportamentali nell'ambito delle relazioni in azienda che hanno dato origine a provvedimenti disciplinari sanzionati con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione, emanati negli ultimi dodici mesi e che non siano stati oggetto di procedure di impugnazione definite o in corso presso la magistratura del lavoro.

Saranno inoltre esaminati relativamente al medesimo periodo e nella medesima sede i casi di provvedimenti che, incorrendo nella recidiva, potrebbero dare luogo alla risoluzione del rapporto di lavoro.

La Commissione, inoltre, effettuerà trimestralmente analisi e verifiche dell'andamento qualitativo e quantitativo dei provvedimenti disciplinari anche al fine di intervenire sulle loro cause e a tal fine si riunirà entro 5 giorni lavorativi dalla richiesta di una delle parti.

Nella Commissione Servizi Aziendali si esamineranno ipotesi di soluzioni organizzative idonee a migliorare la comunicazione da parte dei lavoratori nel



Giuseppe Rulli  
D'Amadoro  
Crombello  
Rulli  
S. Schipani  
Rosario Polanco  
M. Polanco  
P. Polanco  
P. Polanco



1° giorno di assenza per malattia, anche con riferimento ad esperienze già realizzate in altre aree aziendali, e da applicarsi entro il mese di luglio 2004.

Le Parti, nel confermare il ruolo fondamentale della formazione, che costituisce un elemento peculiare in SATA anche attraverso le attività e le proposte formative offerte dalla struttura del Learning Center, ribadiscono la necessità di approfondire nella Commissione Formazione Professionale le iniziative formative che possono contribuire all'ulteriore sviluppo delle competenze delle risorse di SATA con particolare attenzione alla definizione di progetti formativi previsti dalla nuova disciplina che regola la formazione continua nell'ambito di Fondimpresa.



M. L. C. ...  
P. ...  
P. ...  
R. ...  
G. ...  
S. ...  
D. ...  
E. ...

