

1. CONSOLIDAMENTO E SVILUPPO DELLA PRODUTTIVITA'

Relativamente al processo di risanamento e sviluppo dell'Azienda, cui ha fornito un significativo contributo l'Accordo del 4.9.87, le parti convengono quanto segue:

- l'esigenza di consolidare e sviluppare i positivi risultati finora raggiunti suggerisce l'introduzione di un sistema volto al miglioramento delle prestazioni dei singoli individui, delle specifiche unità organizzative, dell'intero sistema aziendale, a livello complessivo e delle diverse unità produttive, sotto il profilo della efficienza, efficacia, qualità;
- è quindi necessario perseguire congiuntamente due obiettivi: il primo consiste nella definitiva stabilizzazione dei livelli di prestazione normale, definiti con l'Accordo citato; il secondo prevede un incremento della produttività complessiva, espressa in termini di efficienza, efficacia, qualità;
- ai due obiettivi sopra descritti corrispondono due modalità di remunerazione delle prestazioni:

1) alla realizzazione del livello di prestazione normale dovuta, secondo la definizione tecnica dell'Accordo citato, corrisponde a titolo di gradino base l'importo di Lit. 25.000 per il 5° livello parametrato secondo la scala 100/200 ed i conseguenti valori riportati in Tabella 1;

2) l'incremento di produttività aziendale, derivante, oltre che dall'impegno lavorativo degli operatori, dal miglioramento della qualità e dell'efficacia, dalla riduzione delle perdite e

[Handwritten signatures and initials]

dall'incremento della presenza degli addetti, verrà suddiviso in due gradini di efficienza/qualità di pari misura ed in un obiettivo di efficacia cui sono associati rispettivamente un premio di Lit. 24.000, di Lit. 30.000 e di Lit. 6.000 corrispondenti agli importi lordi per il 5° livello parametrati secondo la scala 100/4.000 e i conseguenti valori globali riportati in Tabella 2.

Tali importi, assumeranno, a far data dall'1.1.1990, i seguenti valori: Lit. 30.000, per il gradino base; Lit. 28.000, per il primo gradino; Lit. 35.000 per il secondo gradino; Lit. 7.000 per il premio di efficacia.

I suddetti importi, per i gradini base, primo e secondo, nonché per i valori additivi di efficacia e gli importi fissi per Capi e Analisti tempi, sono riferiti ad una presenza mensile teorica di 173 ore, sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione indiretta, differita e sul T.F.R. e non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per il lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo.

2. DESCRIZIONE DEL SISTEMA DI INCENTIVAZIONE

Il sistema prevede la suddivisione della popolazione aziendale in cinque aree:

- produzione;
- aree collegate, a livello di Azienda o di unità produttiva;
- funzioni di supporto tecnico/logistico alla produzione;
- funzioni di staff ed assimilate;
- Capi e funzioni di misura e controllo.

Appartengono alla prima area gli operai diretti.

Appartengono alla seconda area le funzioni Approvvigionamenti, Programmazione commerciale, Pianificazione della produzione (a livello azienda), Ricevimento magazzini e spedizioni (a livello unità produttive), nonché la manodopera diretta ed indiretta non espressamente evidenziata altrove.

Fanno parte della terza area le funzioni Programmazione, Qualità, Manutenzione (compresa attrezzatura e affilatura) di Modena e Potenza, nonché il gruppo attività varie di Ceprano.

Fanno parte della quarta area le funzioni Amministrazione, Personale, Commerciale, Progettazione, Sistemi Informativi e tutte le restanti funzioni non espressamente citate.

La quinta area è composta da tutti i Capi responsabili e dalla funzione Analisi tempi.

2.1. Area Produzione

2.1.1. Gruppi operativi di produzione

Nell'area produzione sono state individuate unità operative elementari composte da operai e definite gruppi operativi (G.O.), quali soggetti collettivi di riferimento per l'individuazione, la misura e la remunerazione dei risultati raggiunti.

I fattori che maggiormente hanno contribuito alla individuazione dei gruppi sono:

- corresponsabilizzazione su obiettivi specifici
- relativa stabilità

- numerosità (contenuta)
- mobilità interna (agevole)

I gruppi operativi, definiti per la fase operativa in corso, sono elencati, per ciascun stabilimento, nella Tabella 3.

Le caratteristiche del sistema aziendale hanno determinato la prevalenza di gruppi tecnologici.

2.1.2. Variabili incentivate: efficienza, qualità, efficacia

Per ciascun gruppo sono individuati obiettivi di efficienza, qualità, efficacia, in termini rispettivamente di:

- produzione realizzabile in ore standard
- valori di qualità predefiniti
- date di consegna dei lotti critici

Per quanto fa riferimento all'efficienza, saranno considerate le attività di:

- produzione
- attrezzaggio macchina (ove previsto)
- eventuali attività indirette da trasferire nei gruppi.

Per quanto si riferisce ai valori di qualità, infine, si farà riferimento alle seguenti voci:

- scarti a rottame
- scarti a riparare

Per la misura dell'efficacia saranno considerate le date di scadenza dei soli lotti critici, dei quali cioè si intendono rispettare rigorosamente le date programmate.

All'inizio di ogni mese l'Azienda indicherà per ciascun Gruppo l'elenco dei lotti critici, che non supereranno il valore del 25% sul numero totale dei lotti programmati.

2.1.3. Indicatori utilizzatiEfficienza/qualità

La misura degli obiettivi di efficienza e di qualità si fonderà sul seguente indice:

Indice di ore prodotte standard equivalenti
 efficienza/ = -----
 qualità capacità produttiva netta consuntiva

ore prodotte standard conformi + Δ costi qualità
 = -----
 capacità produttiva netta consuntiva

dove:

- le ore prodotte standard sono date dal numero dei pezzi conformi prodotti per il tempo assegnato;
- i Δ costi di qualità per scarti a rottame sono dati dalla espressione: (costi degli scarti rilevati sul centro, più 1,2 per costi degli scarti rilevati a valle, meno costi target) diviso costo orario di stabilimento;
- i Δ costi per rilavorazioni sono dati dalla seguente espressione: ore di rilavorazione rilevate nel centro,

più 1,2 per ore di rilavorazione relative agli scarti rilevati a valle, meno ore di rilavorazione a target;
 - la capacità produttiva netta consuntiva è calcolata come segue:

" Ore teoriche

meno cig
 meno ferie, scioperi, permessi retribuiti, ecc.
 meno intervallo mensa
 meno % forfettizzata e predeterminata assenze
 (malattia, infortunio, permessi non retribuiti)
 (secondo i valori riportati in tabella 4)
 più straordinari
 più o
 meno prestiti
 meno % forfettizzata e predeterminata di perdite,
 (secondo i valori riportati in tabella 4)
 meno % forfettizzata e predeterminata di attività indirette o attività dirette non rilevate
 (secondo i valori riportati in tabella 4)

- Sia i valori di perdita che quelli di assenza e attività indirette saranno soggetti a revisione annuale.

AM


Luci




Per lo stabilimento di Ceprano la formula di efficienza/qualità è data dalla seguente espressione:

$$\frac{\text{produzione realizzata e conforme in Kg.} + \text{costi qualità}}{\text{produzione a target}} :$$

Il valore di produzione target corrisponde allo standard di 67.000 Kg./giornalieri che, analogamente ai valori di perdite e attività indirette e assenze, potrà essere soggetto a revisione annuale.

Efficacia

Per la misura dell'efficacia verrà impiegato il valore medio pesato, per le ore a ciclo, degli scostamenti in giorni lavorativi tra la data di consegna del lotto e la relativa data programmata. Essa quindi verrà misurata sulla base del seguente indice:

Indice di efficacia =
$$\frac{\text{Sommatoria dei lotti critici in tempi assegnati} \times \text{giorni di ritardo}}{\text{somma dei tempi assegnati dei lotti critici}}$$

2.1.4. Andamento della retribuzione variabile :

Per quanto si riferisce alla efficienza/qualità sono previsti per i risultati misurati con la formula esposta due gradini di tipo on-off, che corrispondono ai valori medi aziendali 0.95 e 1.00 ed ai valori retributivi percentuali, rispetto al premio massimo, 40 e 50% in base alla seguente tavola di correlazione:

[Handwritten signatures and initials]

<u>Valore percentuale</u>	<u>Indice di efficienza/qualità</u>
<u>della retribuzione</u>	<u>dei Gruppi operativi (valori</u>
<u>variabile massima</u>	<u>medi di stabilimento)</u>

90	≅ 1,00
40	≅ 0,95
0	< 0,95

I valori di efficienza previsti, per ogni gruppo operativo, sono riportati in tabella 4.

Per quanto si riferisce all'efficacia sono previsti per i risultati misurati con la formula esposta tre gradini che corrispondono ai valori derivanti dalla seguente tavola di correlazione:

<u>Valore additivo di premiazione</u>	<u>Indice di efficacia:</u>
<u>dell'efficacia (espresso in</u>	<u>valore medio pesato</u>
<u>percentuale sul premio massimo)</u>	<u>dei giorni di ritardo</u>

+ 10%	< 1
0	< 3
- 10%	> 3

La formula che determina l'ammontare complessivo della retribuzione variabile è quindi data dalla seguente espressione:

Premio di efficienza/qualità + Valore additivo di efficacia

2.2. Aree collegate

Per tutte le funzioni collegate, sarà calcolato un premio espresso dalla seguente formula:

$$\frac{\text{Premio effettivamente erogato}}{\text{Premio massimo erogabile}} \times \text{premio massimo di livello} \times 0,7$$

Per i carrellisti delle aree produttive il coefficiente 0,7 viene elevato a 0.75.

Ambedue i valori di premio (erogato e massimo disponibile) sono relativi alla popolazione operativa (reparto, unità produttiva o intera azienda) cui fanno riferimento le aree collegate.

2.3. Funzioni di supporto tecnico-logistico alla produzione:
efficienza/qualità

Il risultato di tali funzioni verrà misurato sulla base della seguente formula:

$$\frac{\text{Valore percentuale previsto delle perdite specificamente imputate}}{\text{Valore percentuale consuntivo delle perdite di periodo specificamente imputate}}$$

dove per valore percentuale si intende quello misurato sulla base delle ore a ciclo dei Gruppi operativi e riportate, per ogni funzione, in tab.5.

Per il gruppo Attività varie di Ceprano, la variabile efficienza/qualità verrà misurata sulla base del valore percentuale della perdita di produzione per mancanza personale e verrà inoltre considerata anche la variabile efficacia misurata come rapporto tra attrezzaggi realizzati e attrezzaggi programmati del gruppo in oggetto.

Il valore previsto dalla perdita suddetta è riportato di seguito a pagina 13.

L'importo della retribuzione variabile per le funzioni di supporto tecnico-logistico di Modena e Potenza è determinato in base alla seguente tavola di correlazione:

<u>Valore percentuale</u> <u>della retribuzione</u> <u>variabile massima</u>	<u>Indice di efficienza/</u> <u>qualità delle funzioni</u> <u>di supporto</u>
100	≥ 1.15
70	≥ 1.00
30	≥ 0.90
0	< 0.90

La tavola di correlazione per il gruppo di Attività varie di Ceprano è la seguente:

Valore percentuale della retribuzione variabile massima Indice di efficienza/qualità

90	≤ 1%
40	≤ 2%
0	> 2%

Valore additivo di efficacia (% retribuzione variabile massima) Indice di efficacia (attrezzaggi realizzati/programmati)

+ 10	= 1.00
0	≥ 0.75
- 10	< 0.75

AM

2.4. Funzioni di staff e assimilate

Per tali aree si farà riferimento a un indice generale binario di efficacia e qualità espresso dalla relazione:

N. lotti critici evasi

$$I.g.q./e. = 1 (0,60 \times \text{-----} +$$

N. lotti critici programmati

costi qualità preventivati

$$+ 0,40 \times \text{-----}$$

costi qualità consuntivati

[Handwritten signatures and marks covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

da calcolare con periodicità trimestrale.

Per lotti critici evasi si intendono quelli spediti entro la data di consegna prevista dai programmi commerciali.

Analogamente i lotti critici programmati fanno riferimento ai programmi commerciali e sono caratterizzati da particolare rilevanza sul piano economico e commerciale.

I costi di qualità fanno riferimento ai valori complessivi previsti nelle previsioni annuali dell'Azienda.

Ai valori dell'indice corrisponde l'importo di retribuzione variabile secondo la seguente tavola di correlazione:

<u>Valore percentuale</u> <u>della retribuzione</u> <u>variabile massima</u>	<u>Indice generale di efficacia</u> <u>e qualità</u>
--	---

70	≥ 0,90
30	≥ 0,80
0	< 0,80

2.5. Capi e strutture di misura e controllo

A tali figure professionali verrà corrisposto un importo lordo fisso pari ai seguenti valori:

Capi: premio massimo di livello x 0,80

Altri: premio massimo di livello x 0,70

2.6. Modalità di determinazione individuale della retribuzione
variabile

Il premio individuale, per tutte le cinque aree, verrà determinato moltiplicando il premio mensile di livello corrispondente al gradino raggiunto per il tasso di presenza che è dato dal rapporto:

ore di presenza convenzionale

ore teoriche (173)

Le ore di presenza convenzionale risultano dalla somma delle ore di presenza effettiva e delle sole ore di malattia e infortunio eccedenti i periodi continuativi di durata superiore a 10 giorni lavorativi.

3. RETRIBUZIONE

In aggiunta a quanto previsto dal presente accordo viene riconosciuto a tutti i lavoratori un incremento del terzo elemento pari a Lit 30.000 lorde per la 5ª categoria secondo lo sviluppo parametrico di cui alla Tabella 1.

Tenuto conto di quanto indicato dall'art. 11, Parte Speciale, Sez. C del vigente CCNL, a partire dall'1.2.1989, a tutti i lavoratori verrà corrisposto a titolo di gradino base l'importo lordo di Lit. 25.000 per la 5ª categoria secondo lo sviluppo

[Handwritten signatures and initials]

parametrale di cui alla tabella 1 a condizione che sia realizzata mensilmente la prestazione definita normale nell'Accordo del 4.9.1987.

Per gli operai diretti, a tale importo si aggiunge il valore di Lit. 8.700 del precedente premio di qualità.

A far data dall'1.1.1990 l'importo del terzo elemento subirà, per la 5ª categoria, l'incremento di Lit. 5.000 lorde parametrate.

L'importo del gradino base e quelli relativi alla retribuzione variabile prevista dal sistema di incentivazione, nonché gli importi fissi per i Capi e le strutture di misura e controllo sono riferiti ad una prestazione teorica mensile di 173 ore.

Le parti si danno atto che questi ultimi importi sono comprensivi dell'incidenza su tutti gli istituti di retribuzione indiretta, differita e sul T.F.R. e non concorrono a formare la retribuzione utile per il calcolo delle maggiorazioni per lavoro notturno, straordinario e festivo con o senza riposo compensativo.

TABELLA 1 (Dall'1.2.1989)

A) OPERAI DIRETTI

LIVELLI	GRADINO BASE	PREMIO QUALITA'	TERZO ELEMENTO	IMPORTO TOTALE MENSILE LORDO
I	16.500	8.700	20.000	45.200
II	19.000	8.700	22.500	50.200
III	21.000	8.700	25.000	54.700
IV	22.000	8.700	26.500	57.200
V	25.000	8.700	30.000	63.700
VI	27.000	8.700	32.000	67.700
VII	30.000	8.700	36.000	74.700
VIII	33.000	8.700	40.000	81.700

B) OPERAI INDIRETTI ED IMPIEGATI

CATEGORIA	GRADINO BASE	TERZO ELEMENTO	IMPORTO TOTALE MENSILE LORDO
I	16.500	20.000	36.500
II	19.000	22.500	41.500
III	21.000	25.000	45.500
IV	22.000	26.500	48.500
V	25.000	30.000	55.000
VI	27.000	32.000	59.000
VII	30.000	36.000	66.000
VIII	33.000	40.000	73.000




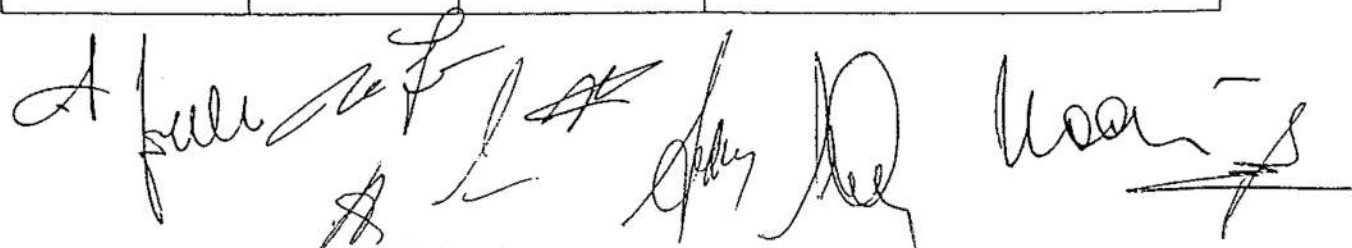





TABELLA 1 (dal 1.1.1990)

A) OPERAI DIRETTI

LIVELLI	GRADINO BASE	PREMIO QUALITA'	TERZO ELEMENTO	IMPORTO TOTALE MENSILE LORDO
I	20.000	8.700	23.000	51.700
II	23.000	8.700	27.000	58.700
III	25.000	8.700	29.000	62.700
IV	27.000	8.700	31.000	66.700
V	30.000	8.700	35.000	73.700
VI	32.000	8.700	38.000	78.700
VII	36.000	8.700	42.000	86.700
VIII	40.000	8.700	46.000	94.700

B) OPERAI INDIRETTI ED IMPIEGATI

CATEGORIA	GRADINO BASE	TERZO ELEMENTO	IMPORTO TOTALE MENSILE LORDO
I	20.000	23.000	43.000
II	23.000	27.000	50.000
III	25.000	29.000	54.000
IV	27.000	31.000	58.000
V	30.000	35.000	65.000
VI	32.000	38.000	70.000
VII	36.000	42.000	78.000
VIII	40.000	46.000	86.000

A. Keller

Carlo

Luciano

TABELLA 2 (dall'1.2.1989)

CATEGORIA	PREMIO MASSIMO MENSILE INDIVIDUALE LORDO (*)
I	40.000
II	45.000
III	50.000
IV	53.000
V	60.000
VI	64.000
VII	72.000
VIII	80.000

(*) (Valore globale: I gradino più II gradino, più premio di efficacia)

DM

[scribble]

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TABELLA 2 (dal 1.1.1990)

CATEGORIA	PREMIO MASSIMO MENSILE INDIVIDUALE LORDO (*)
I	46.500
II	53.000
III	58.000
IV	62.000
V	70.000
VI	75.000
VII	84.000
VIII	93.000

(*) (Valore globale: I gradino più II gradino, più premio di efficacia)

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
 portale della contrattazione.it