

7. SALARIO

7.1. INCREMENTO PREMIO DI PRODUZIONE

Livello	Incremento	Premio Produzione	Parametro
2°	72.200	222.740	114
3°	78.530	242.275	124
4°	84.230	259.860	133
5°	95.000	293.080	150
6°	102.600	316.525	162
7°	114.000	351.695	180
8°	126.670	390.775	200
9°	142.500	439.620	225

- Tali incrementi verranno erogati nel seguente modo:

- con decorrenza 1.4.88 1^a rata pari al 45%;
- con decorrenza 1.3.89 2^a rata pari al 30%;
- con decorrenza 1.1.90 la differenza pari al 25%.

Per quanto riguarda gli apprendisti gli incrementi retributivi ed il salario aziendale verranno erogati sulla base delle percentuali previste dal CCNL.

7.2. SALARIO VARIABILE

Si conviene la sperimentazione, sino al rinnovo del prossimo accordo aziendale, di una quota di salario variabile in funzione della variazione di indicatori di andamento aziendale allo scopo individuati.

L'erogazione di tale quota avverrà annualmente, con la retribuzione del mese di maggio, con i seguenti valori medi:

Livello	Quota	Parametro
2°	296.400	114
3°	322.400	124
4°	345.800	133
5°	390.000	150
6°	421.200	162
7°	468.000	180
8°	520.000	200
9°	585.000	225

- Determinazione della quota spettante

La determinazione della cifra di salario spettante individualmente è data dalla quota media del livello di appartenenza, incrementata o diminuita percentualmente dall'indicatore di andamento generale dell'Azienda. Il risultato ottenuto viene poi incrementato o diminuito percentualmente dall'indicatore di andamento del settore di appartenenza.

7.2.1. Relativamente al 1988 si conviene di erogare la quota di salario variabile in cifra forfettaria pari a £. 180.000 per tutti coloro che risultavano in forza al 31.12.87 ed alla data di stipula del presente accordo.

Tale quota verrà erogata con la retribuzione del mese di ottobre 1988.

7.2.2. Le parti si danno atto che l'obiettivo dell'istituzione del salario variabile è quello di determinare un maggior coinvolgimento dei dipendenti nella gestione aziendale e sui suoi andamenti, e che pertanto sia necessario definire un sistema relazionale che amplii le conoscenze e le informazioni, prevedendo anche momenti di confronto specifici. In base a ciò, ed in relazione alle consuetudini in atto, si prevede quanto segue:

- all'inizio di ogni anno continuerà ad essere effettuata l'assemblea di tutti i dipendenti, con lo scopo di fornire le prime valutazioni sui risultati dell'anno precedente e sugli obiettivi dell'anno successivo;
- nell'ambito degli incontri di reparto riguardanti la produttività, verranno fornite ulteriori informazioni ed aggiornamenti, in modo tale da poter anche collegare gli andamenti di produttività di reparto all'andamento complessivo aziendale.

Inoltre le parti si incontreranno, appena i dati necessari alla determinazione degli indicatori siano disponibili, per effettuarne una valutazione ed un commento congiunto.

La suddetta quota sarà soggetta a variazione in funzione dei seguenti indicatori:

- Indicatore di andamento generale dell'Azienda

Tale indicatore viene calcolato sullo scostamento percentuale (in più o in meno) registrato nei due anni precedenti di:

- valore di fatturato (depurato da inflazione)
- valore del magazzino

e l'incidenza degli investimenti sul fatturato dell'anno precedente.

La formula è la seguente:

- $(\% \text{ Incremento/Decremento Fatturato}) \text{ meno } (\% \text{ Incremento/Decremento Magazzino}) \text{ meno } (\text{Incidenza Investimenti su Fatturato})$

Il valore così ottenuto viene raddoppiato ed arrotondato con una variabilità massima compresa tra -20 e +20

- Indicatori di andamento per settore

Tale indicatore viene calcolato sullo scostamento percentuale (in più o in meno) registrato nei due anni precedenti di:

- volume produttivo realizzato (unità base)
- ore di presenza effettiva del personale

Viene effettuato il rapporto tra questi valori distinto in 3 settori aziendali:

- reparti di lavorazione meccanica e montaggio (in cui il totale delle ore non comprende i Capi reparto, gli Assistenti e la verniciatura);
- reparti indiretti, ausiliari e servizi tecnici-industriali (in cui il totale delle ore non comprende i Capi Servizio);
- servizi commerciali-amministrativi-generalisti (in cui il totale delle ore non comprende i Capi Servizio e tutto il personale di vendita esterno).

Il calcolo viene effettuato per ogni settore ed il valore ottenuto viene raddoppiato ed arrotondato con una variabilità massima compresa tra -20 e +20.