

5.4. SALARIO AZIENDALE MENSILE.

Il salario aziendale mensile attuale, gli aumenti e le date di decorrenza sono quelli riportati nella seguente tabella:

LI VEL LI	SALARIO AZIENDALE ATTUALE	AUMENTO DA 1.1.89	SALARIO AZIENDALE DA 1.89	AUMENTO DA 1.1.90	SALARIO AZIENDALE DA 1.90
1'	80.000	18.000	98.000	18.000	116.000
2'	100.000	23.000	123.000	22.000	145.000
3'	125.000	28.000	153.000	28.000	181.000
4'	144.000	33.000	177.000	32.000	209.000
5'	160.000	36.000	196.000	36.000	232.000
6'	185.000	42.000	227.000	41.000	268.000
7'	218.000	49.000	267.000	49.000	316.000
8'	258.000	58.000	316.000	58.000	374.000
9'	298.000	67.000	365.000	67.000	432.000

5.5. MENSA

L'Azienda concorrerà alla ripartizione del prezzo del pasto nella misura del 50% per i dipendenti che usufruiscono del servizio della mensa convenzionata.

5.6. DANNI, NEGLIGENZE

A partire dalla firma del presente accordo e previa una generale informazione, la Ditta Zadi metterà in atto un comportamento di più accentuato rigore nei confronti di coloro che, per negligenza e disattenzione, procurano danni alla produzione, alle attrezzature, agli stampi, utensilerie, imballi...
La Zadi richiama l'attenzione di tutti i lavoratori e, in particolare, dei delegati sindacali affinché tanta risorsa non venga sprecata.

5.7. PRODUTTIVITA', SCARTI E RILAVORAZIONI, CIRCOLI DI QUALITA'

Le parti riconoscendo un reciproco interesse per incrementi di produttività e riduzioni di scarti e rilavorazioni convengono sul seguente meccanismo per la ripartizione degli incrementi derivanti dalla maggiore produttività e dalla minore quantità di scarti

ACCORDO AZIENDALE ZADI 1988

e rilavorazioni.

a) le medie attuali diventano riferimento "storico".

b) Le medie future saranno determinate dall'Ufficio Tempi e metodi con verifica del dato "storico" di un periodo di prova di x giorni.

c) Gli incrementi di produttività derivanti da investimenti in macchine, automazioni e tecnologie non avranno riflesso alcuno sul meccanismo in oggetto e gli incrementi conseguenti non saranno oggetto di ripartizione.

d) Partendo dalle medie standard già definite e moltiplicandole per le quantità prodotte in un certo periodo, si ottiene un monte ore standard di produzione.

A questo monte ore standard di produzione dev'essere aggiunto un monte ore standard di manutenzione e un monte ore standard di mancata produzione (assenteismo).

La somma di questi tre monte ore dà il totale monte ore per produrre allo standard.

Le ore di effettiva produzione assommate alle ore effettive di manutenzione e alle ore effettive di mancata produzione formano il monte ore effettivo di produzione di un certo periodo.

A consuntivo, viene rilevata la media effettiva dividendo le ore effettive di produzione per le quantità prodotte.

Dal confronto del totale ore per produrre allo standard e il monte ore effettivo di produzione si ottiene la differenza, positiva o negativa, fra lo standard e l'effettivo.

Tale differenza moltiplicata per la paga oraria media ponderata della Zadi dà luogo al monte lire unico aziendale di incremento / decremento della produttività.

Il monte lire negativo passa all'anno successivo.

Il 70% del monte lire positivo, meno i contributi a carico della Ditta sulla cifra che sarà erogata, viene corrisposto entro il mese di febbraio dell'anno successivo, in dodicesimi per ogni mese di lavoro, a tutti i dipendenti, senza altri parametri.

e) Al monte lire di produttività partecipano, con valori positivi o negativi, anche gli importi in lire, relativi al periodo, derivanti da scarti e/o rilavorazioni superiori o inferiori allo standard definito nello 0,5% del costo delle materie prime, retribuzioni dirette e conto lavorazioni dirette.

Scarti e rilavorazioni superiori allo 0,5% comporteranno un decremento di pari importo del monte lire di produttività.

Scarti e rilavorazioni inferiori allo 0,5% comporteranno un incremento di pari importo del monte lire di produttività.

f) Il costo dello scarto è dato dalla somma dei costi di:

- materie prime
- retribuzioni dirette
- conto lavorazioni dirette.

Il costo della rilavorazione è dato dalla somma dei costi di:

ACCORDO AZIENDALE ZADI 1988

- retribuzioni dirette,
- conto lavorazioni dirette.

g) I risparmi di retribuzione e/o di costo derivanti da progetti proposti dai Circoli e approvati dalla Direzione, daranno luogo ad una ripartizione come di seguito specificato:
 La quantificazione sarà ottenuta moltiplicando il numero delle ore risparmiate per la paga oraria media ponderata.
 La ripartizione è relativa al risparmio ottenuto per 12 mesi di calendario e sarà attribuita per il 25% al Circolo proponente e per il 15% al monte lire della produttività.

5.8. UTILE PIU' AMMORTAMENTO.

Con la retribuzione del mese di giugno di ogni anno, al verificarsi delle condizioni di seguito specificate, ai dipendenti in forza alla data di corresponsione della busta, verrà corrisposta, a titolo di salario aziendale collegato all'andamento della Zadi, una quota parametrata dell'utile lordo dell'anno precedente, più gli ammortamenti sugli immobilizzi, depurato dell'utile derivante dalla vendita di beni immobili della Società.
 I parametri relativi alla categoria di appartenenza sono:

LIVELLI ! PARAMETRI

1	!	100
2	!	125
3	!	156
4	!	180
5	!	200
6	!	231
7	!	273
8	!	323
9	!	373

La quota di utile lordo come sopra definito, rispetto ai ricavi di vendita sarà:

0	% fino al 14,99%
3,00%	dal 15,00 al 15,99%
3,25%	dal 16,00 al 17,99%
3,50%	dal 18,00 al 19,99%
4,00%	dal 20,00%.

La formula è la seguente:

Percentuale dell'utile lordo come sopra definito meno i contributi a carico Ditta

Sommatoria delle ore di lavoro dei dipendenti di ciascuna categoria per il parametro della categoria.

* ore di lavoro del singolo dipendente * parametro della categoria

ACCORDO AZIENDALE ZADI 1988

Quanto erogato a titolo di retribuzione variabile ai sensi del presente articolo avrà un riflesso un anno sull'altro nel senso che il 30% di quanto erogato un anno sarà garantito nell'anno successivo qualora il meccanismo non comporti una erogazione superiore. Nel caso di salario variabile zero per più anni consecutivi, il meccanismo è operante una volta soltanto.

5.9. NUOVE PROPOSTE.

A - Pensioni integrative, assistenza e spese sanitarie.

Le parti concordano sull'opportunità di istituire CASSE AZIENDALI che con il contributo volontario dei singoli lavoratori e della Azienda possano aumentare la tutela dei lavoratori sotto il profilo previdenziale e assistenziale.

In conformità alle leggi vigenti il presente articolo vale quale accordo aziendale. Regolamenti più dettagliati saranno verificati congiuntamente prima dell'operatività delle Casse stesse.

B - Pacchetti di investimenti finanziari.

Le parti si danno atto dell'interesse all'istituzione di pacchetti di investimenti rivolti ai dipendenti che liberamente vogliano aderire all'iniziativa.

Questa, oltre a favorire l'integrazione aziendale, la liquidità e gli investimenti dell'azienda, rappresenta un conveniente investimento personale.

* * *

6. SOCIALE.

L'Azienda è una cellula viva, nel più ampio contesto del sociale, non solo come realtà economica, ma anche come aggregazione di individui.

6.1. GENERALE

Si prevede, entro il 30 giugno 1989, l'elaborazione congiunta e l'invio o la diffusione di un documento che condensi obiettivi e necessità comuni.

6.2. BENEFICIENZA / SOLIDARIETA'

La Zadi è disponibile, fino al limite previsto dalla legge, oggi il 2% del reddito d'impresa, a prendere in considerazione, con i dipendenti, l'opportunità di utilizzare tali fondi per attività di carattere sociale e umanitario quali, ad esempio, l'acquisto di una autoambulanza, l'istituzione di una borsa di studio, un'adozione economica..., purché in misura uguale a quella resa disponibile dai lavoratori.