

In Roma, addì 11 giugno 1993

- le società SATA ed FMA, rappresentate dai Sigg.: Paolo Gasca, Fabrizio Grassi, Michele Figurati assistite dall'Unione Industriale di Torino nella persona del Sig. Giuseppe Gherzi e con la presenza dell'Associazione Industriale di Avellino

e

- la Federazione Italiana Metalmeccanici (FIM-CISL) rappresentata dai Sigg.: Pierpaolo Baretta, Cosmano Spagnolo
- la Federazione Impiegati Operai Metalmeccanici (FIOM-CGIL) rappresentata dai Sigg.: Luigi Mazzone, Enrico Ceccotti
- l'Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (UILM-UIL) rappresentata dai Sigg.: Luigi Angeletti, Roberto Di Maulo, Piero Laurenza
- la Federazione Italiana Sindacato Metalmeccanici e Industrie Collegate (FISMIC) rappresentata dal Sig. Giuseppe Cavalitto

hanno stipulato il presente accordo.

PREMESSA

Le parti, nello stipulare il presente accordo, si danno atto della reciproca volontà di istituire e sviluppare nelle Società SATA e FMA un sistema di Relazioni Sindacali fondato sulla partecipazione.

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 delle capacità competitive.

La realizzazione di tali finalità trova negli stabilimenti di Melfi e Pratola Serra il contesto più idoneo grazie alla realizzazione di nuovi modelli organizzativi e di nuove logiche di gestione.

Le parti, sulla base di tali presupposti, ritengono che quanto previsto nel presente accordo, in ordine alle condizioni normative e retributive dei lavoratori nonché al loro reciproco sistema di rapporti, predisponga le migliori condizioni per realizzare gli obiettivi di competitività aziendale e di coinvolgimento dei lavoratori.

INDICE GENERALE

- ORARIO DI LAVORO
- REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA
- RETRIBUZIONE VARIABILE DI COMPETITIVITÀ
- RELAZIONI SINDACALI
- DISPOSIZIONI FINALI

INDICE ORARIO DI LAVORO

PARTE PRIMA

Orario di lavoro per i lavoratori (operai, impiegati e quadri) addetti o collegati al ciclo produttivo

Operai addetti o collegati al ciclo produttivo

Impiegati, quadri, addetti o collegati al ciclo produttivo

Personale addetto o collegato al ciclo produttivo che opera su due turni

PARTE SECONDA

Orario di lavoro del personale addetto alla centrale termica e sicurezza industriale e servizi impianti comuni

PARTE TERZA

Orario di lavoro del personale addetto ad attività di manutenzione

PARTE QUARTA

Orario di lavoro di impiegati e quadri che prestano attività lavorativa sul turno centrale

PARTE QUINTA

Orario di lavoro del personale operaio che presta attività lavorativa sul turno centrale

PARTE SESTA

Riposi giornalieri e settimanali

PARTE SETTIMA

Corresponsione della retribuzione mensile

Modalità di corresponsione del trattamento retributivo mensile agli operai

Trattamento retributivo degli impiegati e quadri addetti o collegati al ciclo produttivo

Determinazione della retribuzione oraria giornaliera

Ferie

Festività

Maturazione ratei fruibili e monetizzabili

Maturazione ratei ferie e PIR

Lavoro straordinario, notturno e festivo

Classificazione dei riposi

Allegati dal n°1 al n° 9

INDICE REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Regolamentazione dell'incentivo di rendimento

Linee a trazione meccanizzata

Comunicazione dei tempi di lavoro

Variazione della velocità delle linee di lavorazione

Pausa a scorrimento sulle linee a trazione meccanizzata

Fruizione del F.R. nelle aree che non sono su linea a trazione meccanizzata

Metrica del lavoro

Allegati dal n° 1 al n° 4

INDICE RETRIBUZIONE VARIABILE DI COMPETITIVITÀ

SATA

Premessa

Criteri generali di configurazione del Premio

Osservazioni sui criteri di scelta degli indici mensili, trimestrali ed annuali

Tabelle dei pesi ponderali

Criteri e base temporale di calcolo

Soggetti interessati e criteri di erogazione individuale

Inizio applicazione

Norma transitoria

Allegati

FMA

Premessa

Criteri generali di configurazione del Premio

Osservazioni sui criteri di scelta degli indici mensili, trimestrali ed annuali

Tabelle dei pesi ponderali

Criteri e base temporale di calcolo

Soggetti interessati e criteri di erogazione individuale

Inizio applicazione

Norma transitoria

Allegati

INDICE RELAZIONI SINDACALI

Comitato consultivo di partecipazione

Commissione pari opportunità

Commissione di prevenzione e conciliazione

Commissione di verifica del premio

Commissione sulla formazione professionale

Commissione sui servizi aziendali

Commissione servizio sanitario aziendale

Commissione per ambiente, sicurezza e prevenzione infortuni

Procedure comuni

Verbalizzazione incontri

Iscritti al sindacato

Permessi Sindacali

Esercizio del diritto di assemblea

Locali destinati alle RR.SS.AA.

Disposizioni finali

ORARIO DI LAVORO

PARTE PRIMA

Orario di lavoro per i lavoratori (operai, impiegati e quadri) addetti o collegati al ciclo produttivo

Premessa

Allo scopo di utilizzare in modo ottimale la capacità produttiva installata, gli impianti di produzione, in applicazione a quanto stabilito dall'accordo 18.12.90, verranno utilizzati per sei giorni la settimana, comprensivi del sabato.

Fermo restando il livello di utilizzo degli impianti di cui sopra, a partire dal 1° gennaio 1994 la durata dell'orario di lavoro di operai, impiegati e quadri addetti al ciclo produttivo, fissata nella misura teorica annua prevista dal vigente CCNL, risulta da una media plurisettimanale annua di 40 ore su base annua e da una ripartizione giornaliera di 7 ore e 45 minuti per un numero di giorni lavorativi annui procapite di norma pari a 230. Al fine di garantire un trattamento retributivo giornaliero ragguagliato a 8 ore si conviene di utilizzare n° 57 ore e 30 minuti primi di permessi individuali retribuiti (PRO) in frazione di 15 minuti per ogni giorno lavorativo.

Vengono pertanto assorbite le seguenti ore di permesso individuale:

- 20 ore di cui al protocollo 1° settembre 1983, punto 1.2;
- 8 ore di cui al punto 2 dello stesso protocollo;
- 16 ore di cui alla nota aggiuntiva ex CCNL 18 gennaio 1987
- 3 ore e 30 minuti primi di cui alla nota aggiuntiva ex CCNL 14 dicembre 1990.

Le residue 20 ore non fruibili di cui al protocollo 1° settembre 1983 punto 1.2 e le ulteriori 2 ore e 30 minuti primi di cui alla nota aggiuntiva ex CCNL 14 dicembre 1990, ferma restando la decorrenza 1° aprile 1994, saranno liquidate contestualmente con l'erogazione della 13a mensilità o gratifica natalizia, tenendo conto delle ore effettivamente maturate nel corso dell'anno.

Per quanto riguarda le predette 2 ore e 30 minuti, ogni singolo lavoratore avrà facoltà di richiedere all'Azienda il loro accantonamento al fine di poter fruire di un giorno di permesso retribuito al raggiungimento di ogni singolo gruppo di 8 ore.

Qualora entro l'anno di maturazione del gruppo di 8 ore lo stesso non venga fruito, l'Azienda provvederà alla sua liquidazione.

In relazione a quanto sopra, a fronte del trattamento retributivo pari a 8 ore, la presenza giornaliera di lavoratori addetti al ciclo produttivo sarà di 7 ore e 45 minuti, comprensivo dei 30 minuti di intervallo mensa.

Quest'ultimo sarà fruito nell'ultima mezz'ora di presenza in Azienda, fatta salva la facoltà del singolo lavoratore, laddove non intenda usufruire di tale servizio, di uscire alla scadenza delle 7 ore e 15 minuti.

In considerazione delle turnazioni previste, al fine di non effettuare la prestazione lavorativa sul terzo turno del sabato, dalle ore 22 alle ore 6 della domenica, tale prestazione verrà strutturalmente anticipata alla domenica antecedente.

Pertanto ai fini dell'organizzazione dell'attività produttiva (turnazione e riposi) la settimana lavorativa avrà inizio alle ore 22 della domenica e terminerà alle ore 22 del sabato successivo.

Così come previsto dalla Legge 22/3/34 n. 370 art. 3 le parti concordano che agli effetti di legge e contratto il riposo settimanale domenicale avrà decorrenza dalle ore 22.00 del sabato alle ore 22.00 della domenica.

Peraltro, per quanto riguarda gli aspetti di natura amministrativa e limitatamente a casi di assenza con prestazioni e/o trattamenti economici a carico degli Istituti Assicurativi degli Enti Pubblici o dell'Azienda, i relativi certificati o attestazioni giustificano l'assenza per i turni di lavoro montanti dalle ore 6 alle ore 22 del giorno di calendario solare (vedi allegato 1).

L'utilizzo delle ferie collettive inizierà con la fine del turno C produttivo (sabato ore 22) e terminerà con l'inizio del turno A (domenica ore 22) e, inoltre, la chiusura per ferie collettive non comporterà cambiamenti negli schemi di rotazione/turnazione programmati.

Pertanto gli addetti riprenderanno l'attività lavorativa sul turno previsto dal programma di rotazione/turnazione come se esso proseguisse idealmente anche durante il periodo feriale.

Per gli operai addetti o collegati al ciclo produttivo, in caso di utilizzo collettivo della 4a settimana di ferie, l'eventuale carenza individuale di ferie sarà coperta mediante l'utilizzo di PIR o in alternativa mediante l'utilizzo della festività del 15 Agosto qualora la stessa cada dal lunedì al venerdì.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in riferimento ai lavoratori che si presentassero al lavoro in ritardo rispetto all'orario previsto, la prestazione lavorativa non verrà accettata dopo 30 minuti dall'inizio dell'orario di lavoro, tranne che per documentati casi di forza maggiore.
L'orario di lavoro sarà articolato secondo le turnazioni di seguito riportate.

Operai addetti o collegati al ciclo produttivo

L'attività lavorativa a regime ordinario sarà articolata su tre turni strutturali giornalieri a rotazione per 6 giorni alla settimana con riposo a scorrimento.

Fermo restando l'orario medio annuale di 40 ore settimanali, la prestazione lavorativa degli operai addetti o collegati al ciclo produttivo sarà strutturata su cicli di 3 settimane, delle quali due di 6 giorni lavorativi ed una di 3 giorni.

L'orario giornaliero dei turni si articolerà nel modo seguente:

- turno A dalle ore 22.00 alle ore 5,45
- turno B dalle ore 6.00 alle ore 13,45
- turno C dalle ore 14.00 alle ore 21,45

L'articolazione degli orari sopra indicata prevede quindi in alcune settimane il superamento delle 40 ore di lavoro a fronte di prestazioni ridotte in altre, nel rispetto comunque della media annuale di 40 ore settimanali.

Pertanto le prestazioni lavorative effettuate entro i limiti dell'orario programmato secondo lo schema di turnazione saranno considerate a regime ordinario.

Negli orari sopra indicati è compresa la mezz'ora retribuita per la pausa di refezione.

L'impostazione dell'attività produttiva su sei giorni la settimana implica l'istituzione di un orario individuale settimanale che preveda riposi compensativi secondo il ciclo di turnazione previsto.

I riposi saranno fruiti in due gruppi di tre giorni consecutivi ogni sei settimane, in modo che essi coincidano in alternanza con:

lunedì, martedì e mercoledì,
ovvero giovedì, venerdì e sabato.

In conseguenza di quanto sopra, lo schema prevede, nell'arco delle 3 settimane, 2 di esse a 6 giorni lavorativi ed una a 3 giorni, nella quale saranno fruiti in alternanza i 2 periodi di tre giorni consecutivi di riposo.

Per garantire la fruizione dei riposi secondo lo schema indicato e in modo che gli stessi ricadano alternativamente sul turno A - B - C, l'alternanza dei turni avverrà con la seguente sequenza:

A - C - B - B - A - C - C - B - A

come riportato dall'allegato 2.

Lo stesso schema consente a tutti gli operai interessati al presente orario di fruire, nell'arco delle 18 settimane, di riposi ripartiti omogeneamente.

La prestazione lavorativa settimanale prevista secondo gli schemi di orario allegati è comprensiva delle pause a scorrimento per gli addetti linea a trazione meccanizzata e della maggiorazione per fattore di riposo e fattore fisiologico per gli addetti a lavorazione non di linea.

Impiegati, Quadri, Addetti o collegati al ciclo produttivo

L'attività lavorativa a regime ordinario sarà articolata su tre turni strutturali giornalieri, a rotazione, per 6 giorni alla settimana.

L'attività del singolo lavoratore sarà su 5 giorni la settimana con riposo a scorrimento. L'orario giornaliero dei turni si articolerà nel modo seguente:

- turno A dalle ore 22,00 alle ore 5,45
- turno B dalle ore 6,00 alle ore 13,45
- turno C dalle ore 14,00 alle ore 21,45

Negli orari sopra indicati è compresa la mezz'ora retribuita per la pausa di refezione.

L'impostazione dell'attività produttiva su sei giorni la settimana implica l'istituzione di un orario individuale settimanale che preveda la fruizione di un giorno di riposo infrasettimanale a scorrimento, come riportato nell'allegato 3.

Allo scopo di consentire che la turnazione di impiegati e quadri risulti congruente con quello dell'UTE di appartenenza, l'alternanza sui turni avverrà con la seguente sequenza:

A - C - B - B - A - C - C - B - A

Lo schema di fruizione dei riposi compensativi e delle turnazioni è riportato nell'allegato 3.

Personale addetto o collegato al ciclo produttivo che opera su due turni

L'attività lavorativa, a regime ordinario, sarà articolata su due turni strutturali giornalieri a rotazione, per sei giorni la settimana.

L'attività del singolo lavoratore sarà su 5 giorni la settimana con un giorno di riposo a scorrimento.

L'orario giornaliero dei turni si articolerà nel seguente modo:

- turno B dalle ore 6,00 alle 13,45
- turno C dalle ore 14,00 alle 21,45

Negli orari sopra indicati è compresa la mezz'ora retribuita per la pausa refezione.

L'impostazione dell'attività produttiva su sei giorni la settimana implica l'istituzione di un orario settimanale che preveda la fruizione di un giorno di riposo infrasettimanale a scorrimento, dal lunedì al sabato, come riportato nell'allegato 4.

La prestazione lavorativa settimanale prevista secondo gli schemi di orario allegati è comprensiva delle pause a scorrimento per gli addetti linea a trazione meccanizzata e della maggiorazione per fattore di riposo e fattore fisiologico per gli addetti a lavorazione non di linea.

PARTE SECONDA

Orario di lavoro del personale addetto alla Centrale Termica e Sicurezza Industriale e Servizi Impianti Comuni

Il personale addetto alla Sicurezza Industriale e quello addetto alla centrale termica e ai servizi impianti comuni sono impiegati in mansioni a prestazioni discontinue ex art. 3 del R.D.L. 1923/692 e della tabella di cui R.D.L. 1923/2657, e secondo quanto previsto dall'art. 28 - Disciplina Speciale - parte 1a - CCNL vigente.

In particolare per quanto riguarda gli addetti alla centrale termica, così come previsto dalle norme citate, essi operano fuori dalle officine di produzione e sono addetti in particolare alle catene di produzione e cabine di trasformazione dell'energia elettrica.

Per detto personale l'orario di lavoro medio settimanale ordinario è a 44 ore, ottenuto mediante cicli plurisettimanali.

- 1) L'attività lavorativa a regime ordinario sarà articolata su tre turni strutturali giornalieri a rotazione, per sette giorni la settimana, con riposi settimanali compensativi a scorrimento; il sistema giornaliero dei turni sarà il seguente:
 - turno A dalle ore 6,00 alle ore 14 e 22'
 - turno B dalle ore 14,00 alle ore 22 e 22'
 - turno C dalle ore 22,00 alle ore 6 e 22'

Negli orari sopra indicati è compresa la pausa di refezione che pertanto verrà fruita all'interno del turno di lavoro durante il periodo di attesa.

L'impostazione dell'attività lavorativa su sette giorni la settimana implica l'istituzione di un orario settimanale che prevede riposi a scorrimento.

Il sistema di riposi compensativi a scorrimento, come evidenziato nell'allegato 5, prevede un ciclo di turnazione e riposi di otto settimane, con 4 settimane comprendenti due giorni di riposo e 4 settimane comprendenti un giorno di riposo.

La specificità del servizio (Sicurezza Industriale ed Impianti comuni) e la specificità degli impianti della centrale termica, oltre a richiedere un presidio continuo, presuppongono che il turno montante venga a conoscenza di eventuali criticità che possono condizionare il normale andamento dell'attività lavorativa.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 5 D.G. III Sezione vigente CCNL, i ventidue minuti coincidenti con la fine del turno smontante e l'inizio del turno montante saranno anche utilizzati per consentire agli addetti del turno montante di venire a conoscenza, dagli addetti del turno smontante, delle criticità verificatesi ed ancora esistenti.

Per i suddetti lavoratori, ai soli fini retributivi, il trattamento previsto per PIR, PRO, permessi retribuiti, ferie, gratifica natalizia sarà ragguagliato all'orario giornaliero previsto.

Per quanto riguarda la gratifica natalizia essa sarà ragguagliata a 190 ore. Per le giornate di festività sarà riconosciuto il trattamento previsto dalle vigenti disposizioni di legge (1/6 dell'orario settimanale).

PARTE TERZA

Orario di lavoro del personale addetto ad attività di manutenzione

L'attività lavorativa, a regime ordinario, sarà articolata su tre turni strutturali giornalieri a rotazione, per sette giorni la settimana, con due giorni consecutivi di riposo a scorrimento; l'orario giornaliero dei turni si articolerà nel modo seguente:

- turno A dalle ore 22,00 alle ore 6,00
- turno B dalle ore 6,00 alle ore 14,00
- turno C dalle ore 14,00 alle ore 22,00

Negli orari sopra indicati è compresa la mezz'ora retribuita per la pausa di refezione.

Non viene prestata attività lavorativa a regime ordinario, alla domenica, sul turno B (dalle ore 6,00 alle ore 14,00).

La mezz'ora di refezione verrà fruita all'interno dell'orario di lavoro allo scopo di assicurare l'effettuazione di tutti gli interventi manutentivi che si rendessero necessari nei 45 minuti di interruzione della normale attività previsti dalle turnazioni degli addetti o collegati al ciclo produttivo.

a) L'impostazione dell'attività lavorativa su sette giorni la settimana implica l'istituzione di un orario settimanale con riposi a scorrimento.

Il presente orario prevede la fruizione di prescritti riposi compensativi, con cambio del turno di lavoro dopo i suddetti riposi.

L'alternanza sui turni avverrà con la sequenza: A - C - B.

Le modalità di fruizione dei riposi compensativi e le turnazioni sono riportate nell'allegato 6.

b) L'orario normale contrattuale individuale (40 ore settimanali) dovrà essere necessariamente calcolato su cicli plurisettemanali che prevedano un orario settimanale alternato per una prestazione di 32 ore e nella settimana successiva di 48 ore.

L'articolazione degli orari sopra indicata prevede quindi in alcune settimane il superamento delle 40 ore di lavoro a fronte di prestazioni ridotte in altre, nel rispetto comunque della media annuale di 40 ore settimanali.

Pertanto tutte le prestazioni lavorative effettuate entro i limiti dell'orario programmato saranno considerate in regime ordinario.

Il periodo di chiusura per ferie collettive inizierà con la fine del turno A (domenica ore 6) e terminerà con l'inizio del turno C (domenica ore 14) e, inoltre, la chiusura per ferie collettive non comporterà cambiamenti negli schemi di rotazione/turnazione programmati; pertanto gli addetti riprenderanno l'attività lavorativa sul turno previsto dal programma di rotazione/turnazione come se esso proseguisse idealmente anche durante il periodo feriale.

Nel caso in cui le chiusure collettive rendano necessario utilizzo della 4a settimana di ferie l'eventuale carenza di ferie sarà coperta mediante l'utilizzo della festività del 15 agosto qualora questa cada dal lunedì al venerdì o in alternativa mediante l'utilizzo di PIR.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in riferimento ai lavoratori che si presentassero al lavoro in ritardo rispetto all'orario previsto, la prestazione lavorativa non verrà accettata dopo 30 minuti dall'inizio dell'orario di lavoro, tranne per documentati casi di forza maggiore.

PARTE QUARTA

Orario di lavoro di impiegati e quadri che prestano attività lavorativa sul turno centrale

L'attività lavorativa a regime ordinario sarà articolata su sei giorni, fermo restando che l'attività del singolo lavoratore sarà su 5 giorni alla settimana con un giorno di riposo a scorrimento dal lunedì al sabato, come riportato dall'allegato 6.

L'orario normale giornaliero, 8 ore di effettiva prestazione, sarà così articolato:

- Inizio: tra le ore 8,00 e le ore 9,00

- Termine: tra le ore 16,45 e le ore 17,45
con 45 minuti di intervallo, non retribuito, per refezione.

L'inizio dell'attività lavorativa, nell'ambito dell'intervallo della flessibilità (1 ora) dell'orario di lavoro sopra indicato, sarà calcolato dal primo dodicesimo di ora (5 minuti) utile.

La chiusura per ferie collettive non comporterà cambiamenti negli schemi di rotazione programmati; pertanto gli addetti riprenderanno l'attività lavorativa come se il programma a rotazione proseguisse idealmente anche durante il periodo di ferie.

PARTE QUINTA

Orario di lavoro del personale operaio che presta attività lavorativa sul turno centrale

L'attività lavorativa a regime ordinario sarà articolata su sei giorni, fermo restando che l'attività del singolo lavoratore sarà su 5 giorni alla settimana con un giorno di riposo a scorrimento dal lunedì al sabato, come riportato dall'allegato 7.

L'orario normale giornaliero, otto ore di effettiva prestazione, sarà così articolato:

- Inizio: alle ore 8,00

- Termine: alle ore 16,45

con 45 minuti di intervallo, non retribuito, per refezione.

Fermo restando quanto previsto dal CCNL vigente in riferimento ai lavoratori che si presentassero al lavoro in ritardo rispetto all'orario previsto, la prestazione lavorativa non verrà accettata dopo 30 minuti dall'inizio dell'orario di lavoro, tranne per documentati casi di forza maggiore.

PARTE SESTA

Riposi giornalieri e settimanali

Ai sensi dell'art. 3 comma 2 della legge 22 febbraio 1934 n. 370, le parti concordano che la fruizione del riposo settimanale domenicale avrà decorrenza dalle ore 22,00 del sabato alle ore 22,00 della domenica.

Valutate le vigenti disposizioni di legge e gli orientamenti giuridici in merito, le parti stabiliscono che, per i lavoratori addetti alla produzione e ad essa collegati, e per tutti quelli che operano sui tre turni, la giornata lavorativa si articola dalle ore 22,00 del giorno solare alle ore 22,00 del giorno successivo e con le modalità di turnazione lavorativa già previste nella parte precedente del presente accordo relativa specificatamente agli operai, impiegati e quadri.

Pertanto la settimana lavorativa avrà inizio alle ore 22,00 di ogni domenica per concludersi alle ore 22,00 della domenica successiva.

Le parti riconoscono che, in deroga a quanto previsto dalle disposizioni di legge e contratto, con tale struttura dell'orario di lavoro, risultano rispettate la distribuzione quantitativa nonché la cadenza dei distinti riposi giornalieri e settimanali.

In modo particolare, per quanto attiene il riposo giornaliero dei lavoratori adibiti al turno che va dalle ore 6,00 alle ore 13,45/14,00, esso verrà usufruito attraverso il frazionamento in due blocchi di 8 ore rispettivamente a monte e a valle della loro prestazione di lavoro, senza pertanto alcun pregiudizio quantitativo nell'arco globale della giornata lavorativa.

Le parti concordano che, in armonia con la struttura dell'orario di lavoro convenuta, le festività infrasettimanali si intendono decorrenti dalle ore 22,00 del giorno di calendario antecedente alle ore 22,00 del giorno festivo stesso, e solo in tale periodo sono pertanto riconosciute le maggiorazioni per prestazione di lavoro festivo.

PARTE SETTIMA

Corresponsione della retribuzione mensile

Le spettanze retributive saranno corrisposte l'ultimo giorno lavorativo del mese mediante accredito bancario su conto corrente indicato dal lavoratore. Quando tale termine cade di sabato o domenica o altro giorno festivo l'accredito verrà effettuato il giorno immediatamente precedente.

Le ferie vengono retribuite con le competenze del mese di fruizione e conseguentemente le parti confermano che con il presente accordo si intende superato quanto previsto dall'art. 14 penultimo comma Disciplina Speciale Parte Prima del vigente CCNL.

Modalità di corresponsione del trattamento retributivo mensile agli operai

Con riferimento all'art. 13 Disciplina Speciale Parte Prima CCNL l'Azienda comunica che le spettanze retributive degli operai verranno corrisposte a partire da gennaio 1994 in un'unica soluzione mensile con le modalità di seguito riportate:

- Per il primo mese di vigenza del sistema si procederà ad erogare la retribuzione teorica mensile determinata convenzionalmente sulla base di 173 ore e con riferimento agli istituti di cui all'allegato n° 8.
- Nei mesi successivi si procederà invece alla contestuale erogazione della retribuzione teorica del mese (173 ore) ed alle operazioni di definizione e di saldo della retribuzione relativa al mese precedente.

Verranno pertanto liquidate, oltre alle ore di lavoro ordinario prestate, le eventuali giornate di festività (ragguagliate a 6,67 ore), nonché i giorni di ferie, PIR e PRO fruiti (tutte ragguagliate a 8 ore) nel mese precedente, i permessi retribuiti a carico azienda, i giorni di carenza di malattia e infortunio non superiore a 3 giorni.

Ai lavoratori addetti o collegati al ciclo produttivo saranno inoltre liquidate le quote giornaliere di PRO (15').

Sulla base dei risultati e delle prestazioni effettive riscontrate nel mese precedente, verranno del pari liquidati gli importi di premio, di incentivo, i compensi per lavoro straordinario, notturno, festivo ed ogni altra indennità o competenza retributiva spettante.

Si procederà contestualmente a liquidare le erogazioni autorizzate per conto degli Istituti I.N.P.S. e I.N.A.I.L. e le eventuali integrazioni a carico Azienda ed a recuperare l'importo della retribuzione teorica (173 ore) messa in pagamento il mese precedente.

- Il pagamento delle spettanze retributive avverrà mediante l'allegato prospetto paga (allegato n° 9).

Per quanto riguarda le assenze per malattia, maternità, ecc., l'azienda provvederà ad anticipare le indennità a carico dell'I.N.P.S. secondo le modalità in atto.

Del pari provvederà ad anticipare, per i casi di infortunio sul lavoro, le quote a carico dell'I.N.A.I.L. secondo le modalità previste dall'apposita convenzione con l'Istituto.

Al fine di garantire ai lavoratori interessati l'intero trattamento economico complessivo netto che avrebbero percepito in caso di effettiva prestazione dell'attività lavorativa secondo la programmazione stabilita, l'indennità a carico di I.N.P.S. e I.N.A.I.L. sarà determinata facendo riferimento all'orario medio plurisettimanale di 40 ore.

L'Azienda, ai fini di cui sopra, determinerà l'integrazione a suo carico in base alla prestazione lavorativa programmata nel periodo in cui si è verificata l'assenza per malattia, maternità o infortunio, e permessi retribuiti (esclusi PIR e PRO).

Ai lavoratori addetti o collegati al ciclo produttivo, in caso di assenza per le medesime causali, sarà erogato dall'Azienda per ogni giornata l'importo corrispondente alla quota di PRO (15').

Trattamento retributivo degli impiegati e quadri addetti o collegati al ciclo produttivo

La retribuzione teorica mensile, determinata convenzionalmente sulla base di 173 ore, comprende anche le quote di PRO (15') fruiti quotidianamente secondo la programmazione dell'attività lavorativa di cui alla parte relativa agli orari di lavoro.

L'ammontare mensile delle quote di PRO fruiti o liquidate sarà riportato nel lato sinistro del prospetto paga.

Determinazione della retribuzione oraria giornaliera

Per tutti i lavoratori la quota retributiva oraria è ragguagliata a 1/173 della retribuzione mensile. Per i lavoratori addetti o collegati al ciclo produttivo la retribuzione giornaliera ragguagliata a 8 ore sarà determinata da:

- 7 h. 15' per prestazione lavorativa ordinaria
- 30' per intervallo mensa
- 15' per quota PRO

Ferie

Fermo restando il trattamento previsto dal vigente CCNL per operai, impiegati e quadri, per ogni singola giornata di ferie fruita viene riconosciuta una retribuzione pari a 8 ore.

Festività

Per il trattamento delle festività valgono le disposizioni di legge e di CCNL regolanti la materia. Per gli operai le singole giornate di festività sono ragguagliate a 6,67 ore di retribuzione (1/6 dell'orario settimanale di 40 ore).

Maturazione ratei PRO fruibili e monetizzabili

Per effetto della modalità di fruizione giornaliera della quota di PRO, pari a 15 minuti, per un totale di 57 ore e 30 minuti primi annuo, ed al fine di convenire un sistema di maturazione omogeneo per tutti i lavoratori, il riconoscimento del diritto individuale di PRO (sia per la parte fruibile che per quella monetizzabile) avverrà in ragione di quote giornaliere. Al suddetto fine saranno considerate utili le giornate di prestazione lavorativa ordinaria o quelle assimilate (malattia, maternità, infortunio e permessi retribuiti).

Il rateo giornaliero sarà attribuito a condizione che nel giorno di lavoro programmato si verifichi una prestazione uguale o superiore a 4 ore.

Maturazione ratei ferie e PIR

La maturazione del diritto al trattamento previsto per ferie e per permessi individuali retribuiti (PIR) avviene in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno.

Il rateo mensile sarà attribuito a condizione che nel mese di calendario lavorativo i giorni lavorati o assimilati siano uguali o superiori al 50% dei giorni di lavoro ordinario nel mese di riferimento secondo la programmazione individuale dei turni.

Lavoro straordinario notturno e festivo

Le maggiorazioni per lavoro straordinario notturno e festivo sono quelle definite dal vigente CCNL per l'Industria Metalmeccanica e della Installazione degli Impianti.

Fanno eccezione quelle previste per lavoro notturno riportate nella pagina seguente. Ai fini del trattamento retributivo è considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario giornaliero previsto per le singole aree di appartenenza sempre che sia di almeno 30 minuti, salvo le deroghe e le eccezioni di legge.

Il lavoro notturno decorre a partire dalle 12 ore successive all'inizio del turno del mattino. Nel caso di cicli plurisettimanali le ore comprese nei limiti dell'orario programmato per ciascuna settimana sono retribuite a regime ordinario.

Le maggiorazioni per lavoro notturno sono calcolate anche sull'intervallo refezione fruito e retribuito.

L'incidenza delle maggiorazioni per lavoro notturno sarà riconosciuta altresì sugli istituti delle ferie, PIR, PRO, festività, gratifica natalizia e tredicesima mensilità.

Gli effetti retributivi di cui sopra saranno erogati ai lavoratori interessati mediante il sistema dell'incremento della maggiorazione lavoro notturno in sostituzione del metodo della liquidazione della maggiorazione alle naturali scadenze connesse con gli istituti in parola e pertanto essa è comprensiva della incidenza delle relative maggiorazioni su tutti gli istituti di legge e di contratto.

L'incidenza delle maggiorazioni sarà inoltre riconosciuta per il calcolo degli importi relativi a motivazioni di assenza che danno luogo a pagamenti di indennità a carico degli Istituti competenti e di integrazioni a carico Azienda, nonché per la determinazione del Trattamento di Fine Rapporto.

Pertanto le parti convengono che le maggiorazioni per le ore notturne effettivamente lavorate vengano fissate nelle misure di seguito indicate:

	lavoro a turni	lavoro non a turni
- notturno fino alle ore 22	20%	25%
- notturno oltre le ore 22	40%	35%
- notturno e festivo	60%	65%
- notturno e festivo con riposo compensativo	35%	40%

Le parti convengono, inoltre, che, poiché le maggiorazioni sopra stabilite costituiscono trattamento di miglior favore rispetto a quanto stabilito nel vigente CCNL, nell'ipotesi che future regolamentazioni contrattuali

e/o di legge introducano altre clausole riguardanti la materia, il trattamento definito come sopra verrà assorbito fino a concorrenza ovvero integralmente sostituito dalle nuove disposizioni.

E' considerato lavoro festivo quello prestato tra le ore 22 del sabato e le ore 22 della domenica successiva.

Classificazione dei riposi

L'eventuale prestazione di attività lavorativa effettuata dai lavoratori addetti o collegati ai cicli produttivi durante i tre giorni feriali di riposo programmato (giovedì, venerdì, sabato ovvero lunedì, martedì, mercoledì) sarà compensata con la maggiorazione straordinaria prevista dal CCNL per la giornata di sabato.

Per il personale addetto alla manutenzione, presidio impianti e sorveglianza, la cui articolazione di orario prevede due giornate di riposo a scorrimento la settimana, l'eventuale prestazione resa nel primo dei due giorni sarà compensata con le maggiorazioni straordinarie previste dal CCNL per la giornata di sabato.

ALLEGATO N° 1

Ferma restando la normativa regolante le modalità di erogazione dell'integrazione salariale ordinaria o straordinaria da parte degli Istituti Previdenziali, tenuto conto della particolare articolazione dell'orario che prevede una prestazione di 40 ore su una media plurisettimanale, l'Azienda, nei casi in cui dovrà far ricorso all'intervento dell'integrazione salariale settimanale, chiederà all'INPS una integrazione per singolo lavoratore corrispondente alla effettiva prestazione settimanale di quest'ultimo compreso tra un limite massimo di 48 ore settimanali e un limite minimo di 24 ore.

Le parti si attiveranno presso il Ministero del Lavoro per ottenere, se del caso, le necessarie autorizzazioni.

ALLEGATI 2 - 7

(*Omessi*)

ALLEGATO N° 8

ELEMENTI COMPONENTI LA BUSTA PAGA

- Minimo tabellare
- Contingenza
- Scatti di anzianità
- Premio di competitività
- Elemento distinto dalla retribuzione (ex accordo 31.7.92)
- Incentivo di rendimento
- Superminimo individuale
- Elemento retributivo di professionalità (art. 4 D.G. sez. III CCNL).

Sul lato sinistro verranno riportati, relativamente al mese precedente cui il prospetto si riferisce, le ore di effettivo lavoro ordinario e straordinario, le ore di maggiorazione notturna e/o straordinario, le ore di assenza retribuite a carico azienda quali ad esempio (Ferie - PIR - Festività, ecc.), quelle di assenza parzialmente o totalmente a carico degli Istituti nonché le ore di assenza non retribuite.

Saranno riportati inoltre i seguenti dati inerenti:

- Gli assegni per nucleo familiare;
- Le detrazioni fiscali;
- Le spettanze annue per Ferie - PIR - PRO fruibili e non, con l'indicazione di quanto maturato e quanto fruito con riferimento al mese precedente;
- Le coordinate bancarie per l'accredito delle competenze in conto corrente;
- La maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Sul lato destro verranno riportati, oltre i dati anagrafici e di identificazione del lavoratore, tutte le causali di pagamento e ritenute relative al mese precedente espresse in ore, quote orarie e quantità economica nonché l'importo della retribuzione teorica del mese precedente e quella del mese in corso.

Saranno altresì riportate, in dettaglio, le trattenute fiscali e previdenziali poste dalla legge a carico del lavoratore.

Allegato n° 9

(*Omesso*)

REGOLAMENTAZIONE DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA

Regolamentazione dell'incentivo al rendimento

a) *Premessa*

La regolamentazione dell'attività lavorativa, atta a consentire l'esatta definizione e quindi attribuzione dei carichi di lavoro assegnati a ciascun lavoratore, sarà basata su tempi predeterminati. Questo al fine di conferire certezza e chiarezza alle parti nella pratica attuazione dell'organizzazione del lavoro.

b) Agli effetti dell'attribuzione dell'incentivo di rendimento, i lavoratori si distinguono in:

Diretti

Tale classe comprende i lavoratori che in linea tendenziale sono destinati alla trasformazione della produzione principale destinata alla vendita (M.O. "A").

Indiretti

Tale classe comprende i lavoratori addetti indirettamente alla produzione principale (M.O. "B"), nonché gli addetti ai lavori ausiliari e di manutenzione (M.O. "C") e gli addetti a lavori a carico dei servizi (M.O. "D").

c) *Ore incentivate*

Per ore incentivate si intendono esclusivamente le ore impiegate in attività di trasformazione del prodotto per le quali sia stato determinato il tempo di esecuzione.

d) *Ore ad economia*

Per ore ad economia dei lavoratori diretti si intendono esclusivamente quelle ore impiegate in attività di trasformazione del prodotto per le quali non sia stato determinato il tempo di esecuzione. Sono però esclusi in modo assoluto i casi di lavori vari improduttivi eseguiti per occupare un lavoratore che rimanesse inattivo per uno dei motivi specificati nel punto seguente.

e) *Ore di inattività*

Per ore di inattività si intendono le ore perse per uno dei seguenti motivi:

- mancanza materiali;
- mancanza attrezzi, utensili o mezzi di lavoro;
- guasto macchina od impianti;
- mancanza energia elettrica;
- ecc..

La determinazione dell'importo dell'indice di rendimento per la diversa tipologia di ore è così regolamentata:

f) *Ammontare dell'incentivo relativo alle ore incentivate*

L'incentivo di rendimento attribuito ai lavoratori diretti, per le ore incentivate, è quello previsto dal CCNL vigente.

g) *Ammontare dell'incentivo relativo alle ore ad economia ed alle ore di inattività*

Per le ore ad economia e per le ore di inattività sarà corrisposto il 95% dell'ammontare dell'incentivo di rendimento determinato come stabilito al precedente punto f).

h) *Ammontare dell'incentivo degli operai indiretti*

Ai lavoratori indiretti verrà corrisposto, per tutte le ore di presenza, il 95% dell'ammontare dell'incentivo di rendimento determinato come stabilito al precedente punto f).

i) *Fase di avviamento di nuove lavorazioni*

In tutta la fase anteriore alla prima assegnazione del tempo provvisorio i lavoratori addetti a lavorazioni in avviamento, destinate ad essere successivamente incentivate, saranno equiparati ai lavoratori indiretti e, pertanto, sarà loro corrisposto un incentivo di Rendimento determinato come stabilito al precedente punto h).

Linee a trazione meccanizzata

a) *Definizione di linea a trazione meccanizzata*

Si considerano linee a trazione meccanizzata le linee di produzione di serie costituite da una successione di posti di lavoro (stazioni) su ciascuno dei quali si effettua sempre la stessa operazione tecnologica, operando su una serie di gruppi di parti staccate di un prodotto finale, che si spostano lungo le linee a mezzo di sistema meccanico, a velocità uniforme o a scatti, nelle quali le quantità di produzione giornaliera ed i tempi sono predeterminati.

Il tempo a disposizione di ciascun posto per eseguire il lavoro assegnato non è direttamente influenzabile dal lavoratore ed è uguale alla "cadenza", cioè al tempo di spostamento del prodotto da una stazione ad un'altra stazione successiva.

b) *Carichi di lavoro sulle linee a trazione meccanizzata*

- 1) La quantità di produzione prevista per ogni turno, su ciascuna linea, potrà essere effettuata quando siano effettivamente presenti gli operai occorrenti previsti nell'organico in ciascuna UTE o tratto di linea e verrà perciò conseguentemente variata in rapporto agli operai presenti.
- 2) Le eventuali fermate per vuoti tecnici (già predeterminati) per circuito, già inseriti nei tempi di lavorazione, nella misura in cui sono considerati, non sono causa di perdita di produzione.
- 3) Per eventuali recuperi di produzione persa per cause varie diverse da quelle di cui al precedente punto 2), si dovrà effettuare una proporzionale variazione di organico, applicando in via prioritaria, se tecnicamente possibile, un livello di saturazione già previsto, ovvero ricercando un rapporto produzione-organico ed una distribuzione di mansioni simile a bilanciamenti esistenti.
- 4) La cadenza media per ciascuna linea nell'arco di ogni turno è espressa in numero di unità per minuto primo, secondo la seguente formula:

numero di unità da produrre per turno

minuti di lav. per turno - x' di fermate tecniche (punto 2)

Qualora condizioni tecnico-impianistiche non consentano, in presenza di variazioni nella composizione della produzione, l'attività lavorativa assegnata in saturazione anche sulle postazioni immediatamente a monte e a valle senza incremento della velocità di lavoro e comunque per un totale di minuti non superiore a 435 nell'arco di turno di lavoro, il totale delle operazioni od elementi di operazioni effettivamente assegnati ad ogni operaio (espresso in tempi al netto delle maggiorazioni per fermate tecniche predeterminate, per fattore fisiologico e fattore di riposo) non sarà superiore al 10% del tempo corrispondente alla cadenza media della linea.

Comunicazione dei tempi di lavoro

1) *Definizione di:*

a) *Tempi nuovi*

I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione e per esigenze che comunque ne richiedono la modifica, verranno rilevati con metodologie previste dal cronometraggio o dai tempi standard T.M.C., ovvero preventivati.

b) *Tempi effettivi*

Un tempo è da considerarsi effettivo quando, applicato alla misura del rendimento di un lavoratore medio, permette allo stesso di arrivare ad un indice di rendimento pari a 100 che può essere mantenuto per tutta la giornata con normale impegno senza nocimento per la salute.

c) *Avviamento nuove lavorazioni*

Per avviamento di nuove lavorazioni si intende il periodo in cui:

- per l'inizio di una nuova lavorazione;
- per l'introduzione di nuove macchine o impianti di rilevante importanza;
- per sostanziali variazioni del processo produttivo o del ciclo di lavorazione;
- per motivi analoghi;

si procede alla messa a punto della lavorazione ed alla determinazione dei tempi relativi. In questo periodo gli operai interessati lavorano senza preventiva comunicazione dei tempi di esecuzione.

I singoli programmi di avviamento sono elaborati per periodi variabili a seconda delle lavorazioni e delle esigenze tecnico-produttive.

I programmi possono essere variati nel corso del relativo periodo ove intervengano esigenze non previste di qualsiasi natura (variazioni nella composizione degli organici, necessità tecnico-produttive, ecc.).

2) *Comunicazione dei tempi di trasformazione*

La comunicazione dei tempi all'operaio sarà effettuata con uno dei seguenti sistemi:

- a) a mezzo bolle (vedi punto 5);
- b) a mezzo di tabelle/cicli di lavorazione depositati presso la UTE in modo che l'operaio interessato possa prenderne agevolmente visione (all. n° 3).

Su lavorazioni non in linea, le comunicazioni saranno effettuate in ordine ai seguenti elementi:

- a) tempo effettivo di trasformazione;
- b) produzione oraria;

- c) tempi macchina;
- d) mezzi di lavoro impiegati;
- e) tempo del ciclo nel caso di operazioni in abbinamento;
- f) produzione oraria nel caso di operazioni in abbinamento;

Le comunicazioni riguardanti lavorazioni su tratti di linea o complessi meccanizzati, avverranno:

- a) a mezzo di comunicazione verbale da parte del superiore diretto ad ogni singolo operaio;
- b) tramite la tabella descrizione attività (All. 4)

3) *Assestamento dei tempi*

Il periodo di assestamento dei tempi decorre dal momento in cui, raggiunta la messa a punto della lavorazione, vengono assegnati e comunicati agli operai interessati i tempi provvisori.

L'assestamento ha la durata di quattro mesi di effettiva esecuzione del lavoro; in detti periodi i tempi assegnati sono suscettibili di variazioni in più o in meno, le quali verranno di volta in volta comunicate agli operai interessati.

Nel periodo di assestamento l'operaio lavora ed è retribuito ad incentivo.

4) *Modifiche ai tempi assestati*

Quando siano intervenute variazioni tecniche ed organizzative alle condizioni di esecuzione del lavoro, i tempi verranno rettificati, in più o in meno, in relazione alle modifiche determinate dalle variazioni stesse, siano esse state apportate o riscontrate dall'azienda o dall'operaio.

Il nuovo tempo assegnato verrà comunicato agli interessati nelle forme previste al paragrafo 2) comunicazione dei tempi di trasformazione; verranno del pari fornite all'operaio le opportune indicazioni relative alle nuove modalità di esecuzione del lavoro. Alla suddetta comunicazione seguirà un periodo di assestamento, normalmente di 15 giorni, di effettiva esecuzione del lavoro, salvo la facoltà delle parti di richiederne un prolungamento qualora esista una documentata necessità.

Inoltre, essendo il nuovo modello organizzativo basato sul miglioramento continuo e sulla valorizzazione del singolo nel miglioramento dei risultati produttivi, si rende necessario superare il concetto di tempo assestato. Pertanto, fermi restando i principi e le regole di assegnazione e composizione dei tempi, a preventivo o rilevati, il tempo di operazione è da considerarsi in evoluzione costante e, quindi, trascorsi 3 anni dalla loro assegnazione, i tempi sono suscettibili di revisione: se le condizioni tecnico-operative ne richiedono la modifica, i nuovi valori verranno comunicati nel rispetto delle procedure sopra ricordate.

5) *Bolle supplementari "eventuali"*

Ai tempi effettivi assegnati potranno essere aggiunte delle bolle supplementari, provvisorie ("eventuali"), per quei casi nei quali le condizioni di lavoro non corrispondono a quelle previste.

Le bolle supplementari provvisorie ("eventuali") verranno compilate con la specificazione di ciascuna delle necessità tecniche che ne determinano l'emissione.

6) *Reclami*

I reclami e le controversie riguardanti le applicazioni dei tempi di lavoro che appaiono contestabili sulla base delle osservazioni dei lavoratori, in riferimento a fattori obiettivi, potranno essere esercitati dai lavoratori stessi, nelle forme e nei modi stabiliti dalla seguente procedura:

- a) il lavoratore potrà presentare reclamo al proprio responsabile, il quale lo esaminerà e richiederà all'Ingegneria di Produzione il controllo del tempo. L'Ingegneria di Produzione controllerà il tempo, di norma entro 7 (sette) giorni lavorativi, per ogni singola operazione, dalla data di presentazione del reclamo e farà pervenire al lavoratore, tramite il capo responsabile, la variazione o la conferma documentata del tempo;
- b) il lavoratore, qualora non ritenga la risposta soddisfacente, potrà avanzare motivato reclamo scritto agli Enti preposti per il tramite della R.S.A.; la R.S.A. lo rappresenterà ed assisterà nella trattazione della controversia, il cui esame dovrà essere esaurito normalmente entro sette giorni lavorativi dalla data di presentazione del reclamo scritto;
- c) in ogni caso, qualora la controversia non trovi soluzione tra le parti, la questione potrà essere sottoposta alla Commissione F.I. che la esaminerà entro i cinque giorni successivi. Durante tale periodo le parti si asterranno da intraprendere iniziative unilaterali.

Tuttavia, sino alla definizione della controversia, il reclamo di cui sopra non sospenderà l'esecutività dei tempi assegnati.

7) *Rilievo quantità prodotte*

Il rilievo delle quantità prodotte avverrà come segue:

- per le lavorazioni non di linea, il rilievo della quantità prodotta avverrà o attraverso appositi contacolpi o contapezzi a bordo macchina o attraverso il riscontro del "versato" che avviene su appositi traguardi istituiti all'interno del flusso produttivo;

- per le lavorazioni in linea, la produzione rilevata è corrispondente a quella riscontrata da appositi sistemi (lettori ottici, contapezzi e simili) installati in uscita linea.

Variazione della velocità delle linee di lavorazione

Il modello organizzativo della Fabbrica Integrata tende ad ottimizzare il processo di trasformazione del prodotto ed il connesso flusso logistico, presidiando, nel contempo, il consolidamento e miglioramento dei livelli di qualità.

Allo scopo di fornire un ulteriore idoneo supporto all'UTE per il conseguimento degli obiettivi posti, sono state istituite nuove figure professionali, sia impiegatizie che operaie, atte a garantire un presidio tecnico idoneo a mantenere/migliorare nel tempo, sia nel prodotto che nel processo, i livelli qualitativi ed efficientiali.

Inoltre, le iniziative per il presidio dei problemi di qualità hanno comportato:

- l'espletamento di attività eseguite in autocontrollo, con segnalazioni immediate da parte dei lavoratori sia di problemi di qualità emergenti, sia di inizi di degrado o scostamento dagli standard di processo previsti;
- l'istituzione dei conduttori processi integrati (C.P.I.) il cui compito principale è quello di seguire l'addestramento del personale, di verificare che questo sia sempre in condizione di effettuare l'attività assegnata secondo le modalità e con le attrezzature previste e di effettuare le attività di prevenzione difettosità, anche in seguito a segnalazione degli addetti, in team con le altre figure professionali e il Capo UTE.

Tali iniziative aziendali e l'introduzione su larga scala delle carte di controllo consentono di governare il processo produttivo con la possibilità di interventi correttivi prima che il processo e/o il prodotto subiscano un degrado non più accettabile.

Quanto sopra esposto, unitamente a tutti gli interventi già attuati e previsti per ottenere dai fornitori terzi prodotti sempre più idonei e/o certificati, comporta, da parte dell'Azienda, un notevole onere, anche finanziario, e conferma l'impegno, sempre più mirato, alla prevenzione dei problemi di qualità del prodotto, oggi obiettivo primario della medesima.

In coerenza con quanto sopra esposto e con i conseguenti obiettivi aziendali, potrebbe essere necessario effettuare brevi fermate delle linee di lavorazione e del ciclo produttivo a fronte di anomalie, evidenziate e/o segnalate dai singoli operai, dalle carte di controllo o dagli Audit di Qualità, qualora esse non consentano il rispetto degli standard qualitativi previsti.

L'arresto della linea, di responsabilità del Capo UTE, dovrà consentire il ripristino degli standard qualitativi previsti indipendentemente dalle cause che ne hanno provocato il decadimento: anomalie di attrezzature e/o servomezzi, difficoltà dei singoli operai ad effettuare l'attività assegnata, per difficoltà oggettive, nella qualità prevista, anomalie di rifornimento materiali, ecc..

Tali fermate, inoltre, consentiranno, con l'aiuto dei CPI, di analizzare ed ovviare ad eventuali problematiche che potrebbero costituire anomalie o mancate conformità agli standard qualitativi previsti.

Tenuto conto di quanto sopra esposto, a fronte di perdite produttive verificatesi in seguito all'arresto delle linee di lavorazione a causa di:

1. Decadimento degli standard qualitativi di prodotto/ processo previsti;
2. Guasti tecnici;

la velocità delle linee di lavorazione sarà incrementata, nell'arco del turno, nella misura del 10% all'inizio di ogni ora a partire dalla seconda e sarà mantenuta per l'intera ora, fermi restando i vincoli contrattuali che prevedono un impegno lavorativo, nell'arco del turno di lavoro, non superiore a 435 minuti primi.

Il rilevamento quantitativo delle vetture prodotte e dei volumi previsti sarà realizzato attraverso la lettura di uno specifico contascocche/contapezzi costituito da un display posto a fondo di ciascun tratto di linea.

La maggior velocità della linea sarà mantenuta anche nelle ore successive nel caso in cui il maggior gettito produttivo non risulti sufficiente a recuperare nell'arco dell'ora le perdite produttive avvenute nell'ora/nelle ore precedenti.

Il suddetto meccanismo di recupero non sarà operante nel corso degli ultimi 30 minuti di ciascun turno di lavoro.

Qualora l'incremento di velocità della linea determinasse un recupero superiore rispetto alle perdite verificatesi precedentemente, tale maggior produzione sarà compensata nelle ore successive a fronte di eventuali ulteriori arresti linea e, comunque, al termine dell'ultima ora di lavoro.

Gli effetti determinati dalla variazione della velocità della linea sulla prestazione lavorativa individuale si cumuleranno con l'incremento del carico di lavoro istantaneo, in rapporto a variazioni nella composizione della produzione, fino al valore massimo del 16% complessivo previsto dal presente accordo.

Pausa a scorrimento sulle linee a trazione meccanizzata

Gli operai diretti addetti alle lavorazioni su linee a trazione meccanizzata fruiranno di una pausa individuale pari a 40 minuti per turno di lavoro effettivo di 435 minuti.

La pausa, onnicomprensiva, risulta quindi composta dal 4% di fattore fisiologico, pari a 16,7 minuti e dal 4,5% di fattore di riposo cumulato e da una restante quota a carico di Azienda.

Durante la fruizione della pausa individuale l'operaio viene sostituito per assicurare la continuità del processo produttivo.

La pausa, di norma, viene fruita in due periodi di 20 minuti ciascuno.

Fruizione del Fattore di Riposo nelle aree che non sono su linee a trazione meccanizzata

L'arresto del ciclo produttivo, di responsabilità del Capo UTE, per decadimento dei livelli qualitativi, dovrà consentire il ripristino degli standard qualitativi previsti indipendentemente dalle cause che ne hanno provocato il decadimento: anomalie di attrezzature e/o servomezzi, difficoltà dei singoli operai ad effettuare l'attività assegnata (per motivi oggettivi) nella qualità prevista, anomalie di rifornimento materiali, ecc..

Tali fermate, inoltre, consentiranno, con l'aiuto dei CPI, di analizzare ed ovviare ad eventuali problematiche che potrebbero costituire anomalie o mancate conformità agli standard qualitativi previsti.

Inoltre, le tecnologie di processo a più elevato contenuto innovativo, quali quelle introdotte in questo Stabilimento, insediamento produttivo a tecnologia avanzata, progettato e realizzato anche al fine di migliorare l'attività lavorativa degli addetti sotto il profilo ergonomico, impongono un rapporto tra impianti di produzione e modalità di prestazione dell'attività lavorativa improntato ad un elevato livello di flessibilità e di efficienza.

Pertanto, coerentemente con quanto sopra esposto, la fruizione del Fattore di Riposo avverrà in concomitanza con l'arresto del ciclo produttivo, dovuto al verificarsi di:

- 1) Decadimento degli standard qualitativi di prodotto/processo previsti;
- 2) Anomalie di attrezzature su linee di lavorazione;
- 3) Momentanea mancanza di materiali;
- 4) Guasti tecnici.

Conseguentemente, la produzione si effettuerà in base al tempo ciclo al netto del Fattore di Riposo, allo scopo di accantonare tale fattore e per usufruirne in occasione di eventuali arresti del ciclo produttivo, fermi restando i vincoli contrattuali che prevedono un impegno lavorativo, nell'arco del turno di lavoro, non superiore a 435 minuti primi. Qualora l'entità delle fermate non consenta la piena fruizione del Fattore di Riposo la parte non fruita sarà compensata negli ultimi 30 minuti di lavoro.

Secondo quanto previsto dal punto 5, art. 11 Disciplina Speciale Parte Prima del CCNL 14.12.1990, l'Azienda comunica alle OO.SS. quanto segue:

Metrica del lavoro

I. Premessa

Lo scopo della metrica è quello di determinare il tempo necessario all'esecuzione di un dato lavoro.

II. Criteri generali del sistema

I criteri generali del sistema fanno riferimento a:

- 1) Ciclo di lavorazione
- 2) Operazione
- 3) Modalità di rilevazione dei tempi di lavorazione
- 4) Tempo ciclo
- 5) Tempo effettivo assegnato
- 6) Coefficienti di maggiorazione

1) Ciclo di lavorazione

Viene così denominato il razionale susseguirsi delle operazioni, necessarie alla trasformazione di un dato prodotto, secondo un ordine prestabilito. La successione delle operazioni necessarie per la sua esecuzione è stabilita dall'Ingegneria di Produzione e non può essere variata ad iniziativa di altri.

2) Operazione

L'operazione è un insieme delle fasi di lavoro necessarie alla sola trasformazione del prodotto, chiamate "elementi d'operazione", compiute o dall'operaio, o dalla macchina, o da entrambi, in uno stesso posto di lavoro.

3) *Modalità di rilevazione dei tempi di lavorazione*

a) Tempo rilevato

La determinazione dei tempi di lavorazione è effettuata utilizzando metodologie basate su criteri e fattori obiettivi di misura del lavoro. I valori risultanti dalle misurazioni degli elementi componenti le operazioni del ciclo di lavoro definiscono il tempo rilevato.

Esso è successivamente integrato da maggiorazioni corrispondenti ai valori di fattori obiettivi che influenzano il lavoro, evidenziati nel successivo punto 6.

La rilevazione dei tempi di lavorazione viene effettuata secondo due metodologie:

- a) rilievo diretto
- b) preventivazione

b) Rilievo Diretto

I tempi rilevati sono ottenuti mediante diretta osservazione del ciclo operativo e valutazione degli elementi da misurare attraverso la procedura del cronometraggio, ovvero procedure di utilizzo di elementi normalizzati quali MTM, TMC, MTM2.

- Rilievo cronometrico

I rilievi vengono eseguiti sul posto di lavoro da personale tecnico specializzato mediante lettura su cronometro dei tempi impiegati dal lavoratore nei singoli elementi di operazione e rilevazione della velocità di esecuzione.

Il rilievo dei tempi viene ripetuto per un appropriato numero di osservazioni, necessarie alla corretta determinazione del tempo di lavoro a seconda del tipo e delle esigenze di lavorazione.

Il giudizio di velocità viene contemporaneamente formulato dal cronotecnico, sulla base di esperienze acquisite nell'osservazione di livelli "standard" di prestazione, ricavati secondo i principi della correlazione e di applicazione generalizzata nei vari settori industriali.

I risultati dei vari rilievi vengono mediati con il sistema della triangolazione, che riscontra la distribuzione dei singoli valori misurati secondo la normale "curva di Gauss".

- Rilievo con elementi normalizzati

In questa procedura, viene attribuito a ciascun elemento componente l'operazione un valore di tempo predeterminato, ricavato da tabelle di tempi standard contenute in sistemi di utilizzazione generale nell'industria, quali TMC, MTM, MTM2, che derivano da un'amplessissima rilevazione diretta nei più svariati casi di lavoro e risultano, pertanto, omogenei rispetto a quelli ottenuti con la rilevazione cronometrica diretta.

Fatta salva l'applicazione delle maggiorazioni di cui al punto 6), il tempo base viene ricavato per sommatoria dei valori elementari standard.

- Metodo TMC

Il Metodo TMC (TEMPI DEI MOVIMENTI COLLEGATI) è un sistema, derivato dal MTM, idoneo alla determinazione sistematica dei tempi di lavorazione a carattere manuale. Consente di definire, tramite l'analisi dei movimenti (metodo di esecuzione), l'impiego della manodopera, tenendo conto delle particolari condizioni in cui si svolge ogni singolo lavoro.

La tabella relativa ai tempi standard è riportata in calce (ALL. 1).

c) Preventivazione

I Tempi preventivati sono ottenuti con il metodo TMC - MTM - MTM2 in base alla attività lavorativa prevista dal cartellino operazioni.

4) *Tempo ciclo*

Il tempo ciclo è la sommatoria dei tempi di sola trasformazione, evidenziato nei cicli di lavorazione, ed è il tempo mediamente necessario per la corretta esecuzione dell'operazione, nel rispetto delle norme antinfortunistiche.

Viene utilizzato per la definizione della produzione oraria media da realizzare.

5) *Tempo effettivo assegnato*

Il tempo effettivo assegnato corrispondente alla sola trasformazione del prodotto assume configurazione diversa nelle varie situazioni produttive.

Esso infatti:

- a) nelle linee a trazione meccanizzata coincide con il tempo rilevato maggiorato della sola quota di Fattore di Riposo eccedente la pausa di 40 minuti (definita nell'apposito capitolo "Linee a trazione meccanizzata");
- b) nei sistemi tecnologici in cui i processi di automazione condizionano la prestazione lavorativa coincide con il tempo rilevato maggiorato del solo Fattore Fisiologico;

c) in tutte le altre aree produttive coincide con il tempo rilevato maggiorato di Fattore Fisiologico e di Fattore di Riposo.

6) *Coefficienti di maggiorazione*

Il tempo rilevato, come indicato al punto 3), viene successivamente aumentato per tenere conto:

- dell'affaticamento risultante dall'esecuzione del lavoro;
- delle esigenze fisiologiche normalmente incidenti durante l'arco di prestazione lavorativa.

A ciò si provvede mediante coefficienti di maggiorazione espressi in valore percentuale. I relativi valori sono indicati nella tabella riportata in calce (All. 2), con raggruppamenti prestabiliti secondo le possibili combinazioni dei fattori obiettivi presi in considerazione.

I valori indicati sono comprensivi delle percentuali di maggiorazione per esigenze fisiologiche, valutate nella misura uniforme del 4%.

Per tutte le lavorazioni che richiedono una presenza continua di organico posizionato, onde non arrestare il processo lavorativo, il fattore fisiologico viene usufruito dal singolo lavoratore mediante sua sostituzione per un tempo equivalente al predetto 4%, con un addetto proveniente dalla stessa area tecnologica.

I tempi ciclo ed i tempi effettivi, attraverso le maggiorazioni riconosciute, tengono conto di tutti gli elementi obiettivi che globalmente influiscono sulla prestazione e che sono sistematicamente raggruppabili come segue:

- Atteggiamento del corpo nello svolgimento del lavoro, per le variazioni di atteggiamento che interessano il corpo, gli arti ed il capo, e posizioni disagiati.
- Dispendio energetico richiesto al prestatore di lavoro, che è funzione del numero di movimenti compiuti nell'unità di tempo, del peso mosso ad ogni movimento o del peso mantenuto fermo. Si tiene conto del numero di movimenti eseguiti nell'unità di tempo e dell'intensità di prestazione, nel rapporto che collega in modo inversamente proporzionale le velocità di spostamento e l'entità dei pesi, con i relativi effetti sulle pause fra movimenti successivi.
- Condizioni specifiche in cui svolge l'attività lavorativa, indipendentemente dall'influenza sul consumo energetico muscolare, e precisamente: grado di attenzione, condizione di illuminazione, temperatura ed umidità, rumorosità, nonché, condizioni ambientali di insieme, se influenzate da presenza di fumi, polveri, vapori, affollamento, pericolosità.

ALLEGATI

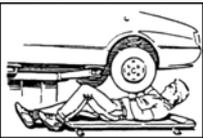
MODELLO DI SINTESI DEL T.M.C.

ALLEGATO 1

Spostare facile (Sf)				Spostare medio (Sm)				Spostare difficile (Sd)			
≤ 14 cm Polso	> 14-35 cm Avambraccio	> 35-60 cm Braccio	> 60 cm Spalla	≤ 14 cm Polso	> 14-35 cm Avambraccio	> 35-60 cm Braccio	> 60 cm Spalla	≤ 14 cm Polso	> 14-35 cm Avambraccio	> 35-60 cm Braccio	> 60 cm Spalla
Sfp = 0	Sfa = 18	Sfu = 22	Sfs = 29	Smp = 13	Sma = 14	Smu = 16	Sms = 33	Sdp = 16	Sda = 22	Sdb = 29	Sds = 36
RA = Raggiungere un oggetto in un posto fisso tenuto dall'altra mano o sul quale è posata l'altra mano RB = Raggiungere un oggetto singolo collocato in posizione raggiungibile liberata dall'oggetto RE = Raggiungere un posto incerto o liberare la zona di lavoro				RC = Raggiungere un oggetto collocato in gruppo (gruppo scelti) RD = Raggiungere un oggetto collocato in gruppo e precisare che ne è preso il modo preciso				RC = Raggiungere un oggetto collocato in gruppo (ricerca scelta) RD = Raggiungere un oggetto e assistente precisione o precisione (ricerca scelta) in molti pezzi			
A1A = Oggetti di facile presa A2 = Afferrare con facilità				A1B = Oggetti piccoli (≤ 10 mm) A1C1 = Oggetti con lunghezza superiore a 10 mm e spessore ≤ 2 mm A4A = Oggetti piccoli (≤ 10 mm) con una presa difficile				A1C2 = Ø 6-12 mm (dimensione della superficie con pezzi vicini) A1C3 = Ø > 6 mm A4B = Ø 1-25 mm (oggetto masticato, ricettacolo) A4C = Ø < 6 mm			

Posizionare (P)		POSIZIONARE Facile (P) = 5	POSIZIONARE Medio (P) = 12	POSIZIONARE Difficile (P) = 28
Orientamento alla scelta del Posizionare: - In funzione della pressione e del gioco				
				GRADO DI DIFFICOLTÀ - 4 - - Raggiungere un oggetto in un punto raggiunto con dimensioni < 5 mm - Sporga più di 8 cm nel punto di presa - È flessibile & fragile
Note: - Il tempo comprende tutti i movimenti necessari all'impugnatura. - Il tempo comprende il tempo di presa e il tempo di rilascio. - Il tempo comprende il tempo di presa e il tempo di rilascio. - Il tempo comprende il tempo di presa e il tempo di rilascio.				

Rotare (R)	Premere pulsante (PP) = 4	Simultaneità (SI) = 4
POLSO O VOLANTINO VOLANTINO (O < 8 cm) Hg = 8 (O > 8 cm) Hg = 10 Nota: Il Volantino Premere con i polsi, oltretutto una per ogni rotazione	Quantificare lo sforzo a seconda di dare un comando tramite la pressione di un pulsante	Definisce la possibilità di eseguire un lavoro con entrambe le mani in funzione del tipo di movimento e della zona di lavoro in cui si compie. Le indicazioni TMC sono:
Movimento corpo (M) Facili Mf = 8 Piede, Gamba, Coscia, Passi, Camminare Nota: Passo Ostacolo, IMCI - magro, Peso-Hes Difficili Md = 18 Prepararsi, curvarsi, inginocchiarsi, rialzarsi dalle suddette posizioni Nota: Indicazioni sulla 2 ginocchia, Sedersi, alzarsi da dette posizioni, si assegnano DUE Movimenti Corpo Difficili	Disaccoppiare (DI) = 4 Indicazioni di azione a seconda della retrospessione, in avanti o indietro, di una manovra assegnare uno o più P	Spostare/Spostare <input type="checkbox"/> Spostare predominante <input checked="" type="checkbox"/> Spostare + 1 maggiorazione <input checked="" type="checkbox"/> Spostare + 2 maggiorazioni
Peso/Resistenza (PR) = 4 - Fino a 2 kg: nessuna maggiorazione - Da 2 a 4 kg: UNA maggiorazione - Da 4 a 8 kg: DUE maggiorazioni - Da 8 a 12 kg: TRE maggiorazioni - Oltre 12 kg: QUATTRO maggiorazioni Il valore dello sforzo si dimezza se compiuto con due mani	Applicare Pressione (AP) = 6 Esecuzione di una forza muscolare senza conseguente apprezzabile movimento	Posizionare/Posizionare - Posizionare o Spostare/Altre azioni - Altre Combinazioni <input type="checkbox"/> Azione predominante <input checked="" type="checkbox"/> Due azioni <input checked="" type="checkbox"/> Due azioni + 1 maggiorazione ZI = Zona Interna di visione ZE = Zona Esterna di visione I valori di tempo sono espressi in millesimi di minuto (0,001) a tempo effettivo.
Osservare (OS) = 4 Valore di tempo necessario alla determinazione di una caratteristica e attenzione ogni attività	Riafferrare (RI) = 4 - Modifica la presa di un oggetto senza perderne il contatto - Passare un oggetto da una mano all'altra	

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI PER FATTORI DI RIPOSO					
POSIZIONE BASE	ATTEGGIAMENTO DEL TRONCO E DEGLI ARTI	Resistenza opposta del mezzo meccanico o dal peso			
		L	M	P	PP
		FATTORI DI RIPOSO IN %			
1 SEDUTO 	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	5	6 - 7	--	--
	b Tronco od arti in atteggiamento disagiabile con tronco quasi fermo.	7	8 - 10	--	--
2 IN PIEDI 	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	7	8 - 9	10 - 12	13 - 17
	b Tronco ed arti in atteggiamento normale con tronco quasi fermo.	9	10 - 12	13 - 15	16 - 20
	c Tronco od arti in atteggiamento disagiabile, con tronco quasi fermo.	11	12 - 14	15 - 18	19 - 23
	d Tronco od arti in atteggiamento disagiabile con tronco in movimento.	13	14 - 16	17 - 20	21 - 25
3 IN GINOCCHIO 	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	8	9 - 10	11 - 13	--
	b Tronco od arti in atteggiamento disagiabile con tronco quasi fermo.	12	13 - 15	16 - 19	--
4 CORICATO 	a Tronco ed arti in atteggiamento normale, con tronco quasi fermo.	10	11 - 13	--	--
	b Tronco od arti in atteggiamento disagiabile con tronco quasi fermo.	14	15 - 18	--	--
5 IN MARCIA 	a In piano con o senza carico.	10	11 - 14	15 - 19	20 - 24
	b In salita e in discesa con o senza carico.	13	14 - 17	18 - 22	23 - 27
	c Tirando o spingendo carrelli in piano.	11	12 - 15	16 - 20	21 - 25

NB. - I fattori di riposo della presente tabella sono comprensivi delle maggiorazioni per necessità fisiologiche pari al 4%.

Retribuzione variabile di competitività

Premio di competitività SATA

I. Premessa

In un quadro competitivo assai complesso, dove il mercato si fa via via più esigente e la concorrenza più agguerrita, l'Azienda ricerca una sempre maggiore competitività attraverso adeguate risposte, anche di carattere organizzativo: il modello della Fabbrica Integrata trova il suo significato in tale contesto.

Attraverso nuove figure professionali (sia impiegatizie sia operaie), lavoro in team, interfunzionalità e delega operativa si aprono, per tutte le maestranze, spazi di reale intervento e coinvolgimento, diretti ad un costante presidio e miglioramento dei livelli di qualità, di costo e di servizio. Questi spazi partecipativi si concretizzano nell'autosegnalazione dei problemi di qualità, nella diagnosi e rimozione delle cause che generano tali problemi e nella raccolta di proposte di miglioramento, il tutto nell'ottica della prevenzione e del contenimento dei costi totali di prodotto. Proprio per la possibilità di partecipare in modo fattivo alla vita dell'azienda, migliorandone la capacità di confrontarsi col mercato, viene istituito il "Premio di Competitività" nello Stabilimento di Melfi.

II. Criteri generali di configurazione del Premio

1. Il "Premio di Competitività" ha due componenti.

1.1 La prima componente è fissa ed in essa confluisce il premio di produzione, di derivazione contrattuale (art. 9, Disciplina Generale, Sezione IIIa, CCNL), assorbendo ed esaurendo, a tutti gli effetti legali e contrattuali, ogni trattamento dovuto a tale titolo; la componente fissa non è differenziata per categoria contrattuale, ed è calcolata in modo da rispondere a quanto previsto dal paragrafo 3 del succitato art. 9. Tale importo risulta essere pari a L. 13.000 dalla 1a alla 5a categoria, e L. 18.000 dalla 5aS alla 7a categoria.

Gli eventuali effetti retributivi sul premio derivanti dall'aumento dei minimi tabellari saranno cumulati alla suddetta componente fissa.

Inoltre la componente fissa del "Premio di Competitività" è considerata utile ai fini della determinazione degli istituti contrattuali e di legge compreso, il T.F.R.

1.2 La seconda componente è variabile e, fatto salvo quanto previsto alla successiva Parte IV punto 4, ha natura distinta rispetto alla retribuzione e si intende pertanto comprensiva di ogni incidenza sugli istituti di legge e di contratto.

In applicazione della L. 297/82 le parti concordano che la somma relativa a tale componente variabile del Premio concorre al computo del calcolo del T.F.R.

Essa è legata nel suo andamento ad indicatori che valorizzano risultati di carattere industriale/ gestionale.

2. E già stata individuata quindi, una gamma di parametri, tra quelli normalmente esistenti nella gestione a vista, ritenuti significativi, sia presi singolarmente sia tra loro abbinati, dell'effettivo andamento dell'UTE, dell'UNITÀ dello STABILIMENTO.

3. La natura degli indicatori già individuati e le formule a loro collegate sono riportate nell'allegato n. 1. I criteri di calcolo degli indici che ne derivano sono invece riportati nell'apposito allegato tecnico N. 2, che è integrato con i grafici che valorizzano le singole curve, collegando cioè, il risultato degli indici al valore retributivo, secondo quanto specificato nel capitolo V punto 3.

4. La componente variabile è determinata da indicatori calcolati a diversi livelli organizzativi:

- a) UTE
- b) UNITÀ OPERATIVA
- c) STABILIMENTO

5. Per ogni livello organizzativo si scelgono, tra i parametri riportati in allegato 1 o successivamente individuati, degli indicatori che avranno validità di utilizzo:

- mensile
- trimestrale
- annuale

Per la loro valorizzazione si procederà con il criterio di calcolo della "media a scorrimento su base trimestrale".

Pertanto il valore dell'indice da introdurre nella formula della valorizzazione del Premio è quello che si ottiene mediando il valore del mese di riferimento con i valori dell'indice stesso nei due mesi precedenti.

Questi indicatori saranno scelti dalla Direzione e comunicati almeno entro i 5 giorni lavorativi precedenti il relativo periodo di riferimento alla Commissione Verifica del Premio.

La comunicazione di tali scelte ai dipendenti avverrà con l'evidenziazione dei suddetti parametri sui tabelloni della gestione a vista.

Osservazioni sui criteri di scelta degli indici mensili, trimestrali ed annuali

Gli indici mensili trimestrali ed annuali:

- possono essere presenti in ogni livello organizzativo e cioè possono essere proposti uguali ad uno degli indicatori già presente in altro livello organizzativo;
- possono essere riconfermati nella loro validità di periodo.

6. Ad ognuno dei parametri viene attribuito un peso ponderale, in modo che la somma dei pesi dei parametri presenti al livello organizzativo di UTE + UNITÀ, ovvero UNITÀ + STABILIMENTO, ovvero STABILIMENTO, sia uguale a 1.

7. La componente variabile è la somma dei risultati raggiunti nei livelli organizzativi di UTE + UNITÀ + STABILIMENTO, ovvero UNITÀ + STABILIMENTO, ovvero STABILIMENTO.

L'aggregazione fra indicatori calcolati a livello di UTE + UNITÀ + STABILIMENTO, ovvero UNITÀ + STABILIMENTO, ovvero STABILIMENTO, avverrà tramite ponderazione assegnando di volta in volta il peso ponderale indicato nelle seguenti tabelle:

Tablelle dei pesi ponderali

Caso A) Livello organizzativo UTE + UNITÀ

Peso ponderale dell'indicatore mensile di UTE 0,5

Peso ponderale dell'indicatore trimestrale di UNITÀ 0,3

Peso ponderale dell'indicatore annuale di STABILIMENTO 0,2

Caso B) Livello organizzativo UNITÀ + STABILIMENTO

Peso ponderale dell'indicatore mensile di UNITÀ 0,5

Peso ponderale dell'indicatore trimestrale di UNITÀ 0,3

Peso ponderale dell'indicatore annuale di STABILIMENTO 0,2

Caso C) Livello organizzativo STABILIMENTO

Peso ponderale del primo indicatore trimestrale di STABILIMENTO 0,5

Peso ponderale del secondo indicatore trimestrale di STABILIMENTO 0,3

Peso ponderale dell'indicatore annuale di STABILIMENTO 0,2

8. La formula del "Premio di Competitività" assume pertanto il seguente aspetto:

Caso A) Livello organizzativo UTE + UNITÀ + STABILIMENTO

$$P = B + (0,5 \text{ I.UTE/men} + 0,3 \text{ I.UN/tri} + 0,2 \text{ I.STAB/ann})$$

ove:

P: valore che assume il Premio

B: componente fissa del Premio secondo quanto indicato al punto 1.1 paragrafo II

I.UTE/men: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità mensile calcolato a livello di UTE, deducibile dal relativo grafico.

I.UN/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità trimestrale calcolato a livello di UNITÀ, deducibile dal relativo grafico.

I.STAB/ann. valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità annuale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

Caso B) Livello organizzativo UNITÀ + STABILIMENTO

$$P = B + (0,5 \text{ I.UN/men} + 0,3 \text{ I.UN/tri} + 0,2 \text{ I.STAB/ann})$$

ove:

P: valore che assume il Premio

B: componente fissa del Premio secondo quanto indicato al punto 1.1 paragrafo II

I.UN/men valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità mensile calcolato a livello di UNITÀ, deducibile dal relativo grafico.

I. UN/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità trimestrale calcolato a livello di UNITÀ, deducibile dal relativo grafico.

I.STAB/ann: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità annuale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

Caso C) Livello organizzativo STABILIMENTO

$$P = B + (0,5 \text{ I.1.STAB/tri} + 0,3 \text{ I.2.STAB/tri} + 0,2 \text{ I.STAB/ann})$$

ove:

P: valore che assume il Premio

B: componente fissa del premio secondo quanto indicato al punto 1.1 paragrafo 11

I.1.STAB/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dal primo indice con validità trimestrale calcolato a livello di STABILIMENTO deducibile dal relativo grafico.

I.2.STAB/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dal secondo indice con validità trimestrale calcolato a livello di STABILIMENTO deducibile dal relativo grafico.

I.STAB/ann: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità annuale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

9. Il calcolo del "Premio di Competitività" secondo la formula indicata nel caso A) viene utilizzato per retribuire il personale che ha operato a livello di U.T.E., in relazione alle ore prestate nelle singole UTE. Il calcolo secondo la formula indicata nel caso B) viene utilizzato per retribuire il personale che ha operato in una UNITÀ specifica senza essere aggregato alle U.T.E. Il calcolo secondo la formula indicata nel caso C) viene utilizzato per retribuire il personale che ha operato a livello organizzativo di Stabilimento senza poter essere collegato ai risultati di una specifica UNITÀ.
10. Nel caso in cui rilevanti e significativi cambiamenti di tecnologia di processo modificassero i valori degli indici di riferimento rispetto alla situazione esistente, si darà luogo ad una conseguente ritaratura/ridefinizione delle curve relative agli indici interessati. La materia sarà oggetto di verifica tra le parti firmatarie.

III. Criteri e base temporale di calcolo

1. Il "Premio di Competitività" ha erogazione mensile (su 13 mensilità per la parte fissa e su 12 per la parte variabile) e di conseguenza anche gli indicatori saranno aggregati su base mensile.
2. L'importo mensile del "Premio di Competitività" viene comunicato dall'Azienda alla Commissione e reso noto ai lavoratori mediante affissione nei tabelloni di gestione a vista di ogni singola U.T.E. della tabella riportata in all. 4, entro i primi 15 giorni successivi al mese di riferimento.
3. In occasione di fermate collettive superiori od uguali a 3 settimane nell'arco dello stesso mese, non si darà luogo, ai fini del Premio, alla valorizzazione degli indici relativi al mese stesso. Pertanto per il mese in oggetto il Premio verrà determinato sulla base degli indici utilizzati e calcolati nel mese precedente. Inoltre il verificarsi delle suddette fermate collettive esclude il mese in oggetto dall'inserimento nel calcolo della media trimestrale a scorrimento.

IV. Soggetti interessati e criteri di erogazione individuali

1. I soggetti interessati al "Premio di Competitività" sono tutti i dipendenti della Società e l'erogazione del Premio avverrà in base agli indici risultanti nell'area di loro appartenenza organizzativa, come previsto nella parte II, punto 9.
2. L'importo risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo del Premio (secondo le formule ed i grafici di valorizzazione riportati nell'allegato tecnico) è da riferirsi agli addetti inquadrati nella 3a cat. contrattuale. Per la definizione degli importi da erogare agli appartenenti alle altre categorie contrattuali vedasi la tabella dell'all. n° 3, riportante i coefficienti moltiplicativi, attribuiti a ciascuna di tali categorie, da applicare al risultato della formula di valorizzazione del Premio.
3. Per tutti i lavoratori l'importo orario individuale del Premio mensile in oggetto è determinato sulla base dell'importo teorico mensile diviso per 173.
4. L'importo retributivo mensile relativo alla parte variabile del premio sarà determinato sulla base delle ore lavorate del mese (ordinarie e straordinarie). Al suddetto fine sono altresì considerati utili i periodi di assenza per malattia (esclusi i primi tre giorni), infortuni, maternità (periodo di assenza obbligatoria) nonché i periodi di ferie ed i permessi retribuiti. La quota oraria relativa alla parte variabile del premio non è considerata utile ai fini del calcolo degli importi retributivi per maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo.

V. Inizio applicazione

1. La formula di calcolo del "Premio di Competitività" verrà applicata a partire dal 1.1.96.
2. *Norma transitoria*
In considerazione del fatto che la salita produttiva prevista per gli anni 94-95 non consentirà di valorizzare in modo certo ed idoneo gli indici assunti a base di calcolo del "Premio di Competitività", si stabilisce che per tali anni venga retribuita, secondo i criteri enunciati dal presente "Premio di Competitività", la sola parte fissa, mentre l'importo della parte variabile sarà definito secondo le modalità previste in altro

capitolo. Poiché il "Premio di Competitività utilizza una formula innovativa mai prima sperimentata e poiché tale formula si applica inoltre in una realtà produttiva anch'essa nuova, si stabilisce che per tutto l'anno 1996 la formula venga applicata utilizzando unicamente i due livelli organizzativi di UNITÀ-STABILIMENTO.

Pertanto nel periodo 1.1.96-31.12.96 la formula del "Premio di Competitività" assume l'aspetto previsto dal caso B) di paragrafo 8, per retribuire sia il livello organizzativo di UTE + UNITÀ, sia il livello organizzativo di UNITA + STABILIMENTO, e cioè:

$$P = B + (0,5 \text{ I.UN/men} + 0,3 \text{ I.UN/tri} + 0,2 \text{ I.STAB/ann})$$

Il livello organizzativo di STABILIMENTO verrà ovviamente retribuito con la formula che gli è propria prevista dal caso C) (punto 8, paragrafo II).

3.

- A) Le Parti firmatarie, in un apposito incontro da tenersi nel mese di dicembre 1995, esamineranno se i valori indicati sulle ascisse di ogni singola curva risultano congruenti con i risultati ed il trend realizzato nel trimestre precedente.
- B) Le Parti firmatarie, in un apposito incontro da tenersi nel mese di dicembre 1996, esamineranno i valori riportati sulle ascisse di ogni singola curva tracciata a livello organizzativo di UTE ed individuati sulla base dei risultati medi e del trend realizzato nel trimestre precedente.

Norma transitoria

SATA

Erogazione del Premio nel periodo:

- da avvio produzione al 31/12/1995

In considerazione del fatto che le formule previste per il Premio di Competitività saranno operative solo a partire dal 1/1/1996, si stabilisce che per il periodo da avvio produzione al 31/12/1995 il premio venga erogato mensilmente. nel rispetto di tutte le modalità indicate per il Premio di Competitività, utilizzando quale unico parametro di valutazione il rispetto del programma di salita produttiva.

Pertanto verrà settimanalmente calcolato un indice che misura il rispetto del programma di volume e mix secondo la formula:

$$I = \frac{\text{n. vetture prodotte (per allestimento e mercato) assegnate a Commerciale}}{\text{n. vetture programmate (per allestimento e mercato)}} \times 100$$

Poiché il programma produttivo è settimanalmente impostato il valore atteso per l'indice è (100 - 5) per l'anno 1994 e (100 - 3) per l'anno 1995.

Il valore della media aritmetica degli indici relativi alle settimane che si chiudono nel mese, quando sia pari (100 - 5) anno 1994 e (100 - 3) anno 1995, darà luogo ad un erogazione di L. 80.000 mensili per il 1994 e L. 90.000 per il 1995 (valore a coefficiente 1 - previsto per le 1a - 4a categorie, cfr. allegato 3 "Premio di Competitività").

Ogni scostamento percentuale dell'indice (dedotta la franchigia prevista nell'anno) darà luogo ad una proporzionale variazione dell'importo previsto.

ALLEGATI

Allegato 1

INDICE	FORMULA <small>I criteri di calcolo sono riportati nell'allegato tecnico</small>	NOTE
EFFICIENZA M.O.	$E_{M.O.} = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore presenza (diretti+indiretti)}} \times 100$	
EFFICIENZA IMPIANTI	$E_{IMP.} = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore di disponibilità impianto}} \times 100$	Utilizzabile solo nei Centri Macchina
ASSENTEISMO	$A = \frac{N1}{N0} \times 100$	Livello UTE: $A = \frac{N1}{N0} \times \frac{40}{40} \times 100$
QUALITA'	$Q = \left[1 - \frac{\text{ore per scarti a ripar.} + \text{ore per scarti a rottame}}{\text{ore buone prodotte}} \right] \times 100$	
SCARTI MONETIZZATI	$S.M. = \text{costo in Lit. dei particolari rottamati}$	L'indice è valorizzato mensilmente dall'Ente Amministrativo tramite le bolle di scarto materiali autocertificate dall'UTE ed impilate dall'Ente Qualità
LIVELLO DI SERVIZIO	$L.S. = \frac{\text{programma di produzione realizzato}}{\text{programma di produzione previsto}} \times 100$	Valorizzato settimanalmente dall'Ente logistico

SATA

Allegato tecnico n 2

Calcolo dell'indice di assenteismo

a) Livello Unità/Stabilimento

$$A = \frac{N. 1}{N. 0} \times 100$$

ove:

N. 1: numero di lavoratori assenti nel livello organizzativo di riferimento

N. 0: numero di lavoratori aggregati al livello organizzativo di riferimento.

b) Livello UTE

Per rendere omogeneo l'indice di assenteismo calcolato a livello di UTE ed al fine di evitare che le UTE in cui la configurazione prevede un basso numero di lavoratori presenti siano penalizzate dal fatto che l'assenza di un solo lavoratore incide in modo percentualmente elevato, la formula di calcolo prevede di riportare tutte le UTE ad un configurazione teorica di 40 presenti.

Pertanto a livello di UTE si applica la seguente formula:

$$A = \frac{N. 1}{N. 0} \times \frac{N. 0}{40} \times 100$$

ove:

N. 1: numero di lavoratori assenti nel livello organizzativo di riferimento N. 0: numero di lavoratori aggregati al livello organizzativo di riferimento.

Concorrono a determinare l'indice di assenteismo tutte le assenze non retribuite e tutte le assenze a qualsivoglia titolo retribuite, ad eccezione di quelle per P.I.R., P.R.O., ferie (I criteri di retribuzione delle assenze sono riportati nel regolamento del "Premio di Competitività" al capitolo IV paragrafo 4).

Per numero lavoratori si intendono tutti i lavoratori individuati dalla Disciplina Speciale - Parte Prima e Parte Terza del vigente CCNL.

L'indice di assenteismo viene aggregato mensilmente ad ogni livello organizzativo.

Calcolo dell'indice di efficienza

Caso A) Calcolo dell'indice di efficienza manodopera

$$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore di presenza (diretti + indiretti)}} \times 100$$

ore prodotte:

n. particolari prodotti x T.C. particolare (relativi ad ogni livello organizzativo).

Per ore di presenza si intendono:

- livello UTE
le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio aggregato all'UTE - ore di addestramento operai nuovi assunti - ore di fermata per mancanza energia +- ore per trapassi e prestiti fuori UTE.
- livello UNITÀ
le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio aggregato all'UNITÀ - ore di addestramento operai +- ore per trapassi e prestiti fuori UNITÀ.
- livello STABILIMENTO
le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio - ore di addestramento nuovi assunti - ore di fermata per mancanza energia.

Caso B) Centri MACCHINA

Calcolo dell'indice di efficienza impianti

$$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore disponibilità impianti}} \times 100$$

ove:

- ore prodotte: n. pezzi versati x (T.M.) pezzo.
- (T.M.) pezzo: tempo macchina pezzo: tempo ciclo macchina necessario a produrre un pezzo.
- ore disponibilità impianti: n. turni x ore turno x 99 lavorati nel mese durante i quali l'impianto è stato a disposizione della maestranza per realizzare la produzione prevista.
- Calcolo a livello di U.T.E.
Nel definire l'indice a livello di U.T.E., l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a denominatore le ore relative a mancanza energia elettrica.
- Calcolo a livello di UNITÀ/STABILIMENTO
Nel definire l'indice a livello di UNITÀ/STABILIMENTO, l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a denominatore le ore relative a mancanza energia elettrica.

Calcolo dell'indice di Qualità

$$I.Q. = \left(1 - \frac{\text{ore per scarti a riparare + ore per scarti a rottame}}{\text{ore prodotte}} \right) \times 100$$

- L'indice è calcolato unicamente a livello di UNITÀ e STABILIMENTO
- Le ore a numeratore sono aggregate mensilmente dall'Utilizzo Fattori sulla base delle segnalazioni delle voci di perdita codificate pervenute a cura del capo UTE
- Calcolo a livello di UNITÀ
Nel definire l'indice a livello di UNITÀ, l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a numeratore le ore spese per "materiale difettoso non a disegno" riconosciuto tale dal fornitore.

Calcolo dell'indice relativo a Scarti monetizzati

- ISM: è il valore, espresso in lire, del costo dei particolari rottamati.
Tale importo è valorizzato mensilmente dall'Ente Amministrativo tramite le bolle di scarto materiale autocertificate dal Capo U.T.E. ed imputate dall'Ente Qualità.

Calcolo dell'indice relativo al Livello di Servizio di Stabilimento

$$L.S. = \frac{\text{n. vetture e mix assegnati entro S.}}{\text{n. vetture e mix previsti dal pacco ordini in S.}}$$

ove:

- n vetture assegnate: sono le vetture prese in carico dagli agenti della Commerciale, e quindi fatturate dalla Commerciale stessa.
 - S: settimana di calendario.
- Il valore della media aritmetica degli indici relativi alle settimane che si chiudono nel mese definisce il Livello di Servizio del mese in oggetto.

(Omessi i grafici)

Allegato 3

TABELLA FATTORI CORRETTIVI "PREMIO DI COMPETITIVITÀ"

Categoria	Coefficiente
1° - 4°	1,00
5°	1,05
5°S - 6°	1,12
7°	1,25

Retribuzione variabile di competitività

Premio di competitività FMA

I. Premessa

In un quadro competitivo assai complesso, dove il mercato si fa via via più esigente e la concorrenza più agguerrita, l'Azienda ricerca una sempre maggiore competitività attraverso adeguate risposte, anche di carattere organizzativo: il modello della Fabbrica Integrata trova il suo significato in tale contesto attraverso nuove figure professionali (sia impiegatizie sia operaie), lavoro in team, interfunzionalità e delega operativa si aprono, per tutte le maestranze, spazi di reale intervento e coinvolgimento, diretti ad un costante presidio e miglioramento dei livelli di qualità, di costo e di servizio.

Questi spazi partecipativi si concretizzano nell'autosegnalazione dei problemi di qualità, nella diagnosi e rimozione delle cause che generano tali problemi e nella raccolta di proposte di miglioramento, il tutto nell'ottica della prevenzione e del contenimento dei costi totali di prodotto. Proprio per la possibilità di partecipare in modo fattivo alla vita dell'azienda, migliorandone la capacità di confrontarsi col mercato, viene istituito il "Premio di Competitività" nello Stabilimento di Pratola Serra.

II. Criteri generali di configurazione del Premio

1. Il "Premio di Competitività" ha due componenti.

1.1 La prima componente è fissa ed in essa confluisce il premio di produzione, di derivazione contrattuale (art. 9, Disciplina Generale, Sezione IIIa CCNL), assorbendo ed esaurendo, a tutti gli effetti legali e contrattuali, ogni trattamento dovuto a tale titolo; la componente fissa non è differenziata per categoria contrattuale, ed è calcolata in modo da rispondere a quanto previsto dal paragrafo 3 del succitato art. 9.

Tale importo risulta essere pari a L. 13.000 dalla 1a alla 5a categoria, e L. 18.000 dalla 5aS alla 7a categoria.

Gli eventuali effetti retributivi sul premio derivanti dall'aumento dei minimi tabellari saranno cumulati alla suddetta componente fissa.

Inoltre la componente fissa del "Premio di Competitività" è considerata utile ai fini della determinazione degli istituti contrattuali e di legge compreso il T.R.F.

1.2 La seconda componente è variabile e, fatto salvo quanto previsto alla successiva Parte IV punto 4, ha natura distinta rispetto alla retribuzione e si intende pertanto comprensiva di ogni incidenza sugli istituti di legge e di contratto. In applicazione della legge 297/1982, le parti concordano che la somma relativa a tale componente variabile del Premio concorre al computo del calcolo del T.F.R.

Essa è legata nel suo andamento ad indicatori che valorizzano risultati di carattere industriale/gestionale.

2. E' già stata individuata, quindi, una gamma di parametri tra quelli normalmente esistenti nella gestione a vista, ritenuti significativi, sia presi singolarmente sia tra loro abbinati, dell'effettivo andamento dell'UTE, dell'UNITÀ e dello STABILIMENTO.

3. La natura degli indicatori già individuati e le formule a loro collegate sono riportate nell'allegato n° 1. I criteri di calcolo degli indici che ne derivano sono invece riportati nell'apposito allegato tecnico n. 2, che è integrato con i grafici che valorizzano le singole curve, collegando cioè il risultato degli indici al valore retributivo, secondo quanto specificato nel capitolo V punto 3.

4. La componente variabile è determinata da indicatori calcolati a diversi livelli organizzativi:

- a) UTE
- b) UNITA OPERATIVA
- c) STABILIMENTO

5. Per ogni livello organizzativo si scelgono, tra i parametri riportati in allegato 1 o successivamente individuati, degli indicatori che avranno validità di utilizzo:

- mensile
- trimestrale
- annuale

Per la loro valorizzazione si procederà con il criterio di calcolo della 'media a scorrimento su base trimestrale'.

Pertanto il valore dell'indice da introdurre nella formula della valorizzazione del Premio è quello che si ottiene mediando il valore del mese di riferimento con i valori dell'indice stesso nei due mesi precedenti.

Questi indicatori saranno scelti dalla Direzione e comunicati almeno entro i 5 giorni lavorativi precedenti il relativo periodo di riferimento alla Commissione di Verifica del Premio.

La comunicazione di tali scelte ai dipendenti avverrà con l'evidenziazione dei suddetti parametri sui tabelloni della gestione a vista.

Osservazioni sui criteri di scelta degli indici mensili, trimestrali ed annuali

Gli indici mensili, trimestrali ed annuali:

- possono essere presenti in ogni livello organizzativo e cioè possono essere proposti uguali ad uno degli indicatori già presente in altro livello organizzativo;
 - possono essere riconfermati nella loro validità di periodo.
6. Ad ognuno dei parametri viene attribuito un peso ponderale, in modo che la somma dei pesi dei parametri presenti al livello organizzativo di UTE + UNITÀ, ovvero STABILIMENTO, sia uguale a 1.
7. La componente variabile è la somma dei risultati raggiunti nei livelli organizzativi di UTE + UNITÀ, ovvero STABILIMENTO.

L'aggregazione fra indicatori calcolati a livello di UTE + UNITÀ, ovvero STABILIMENTO, avverrà tramite ponderazione, assegnando di volta in volta il peso ponderale indicato nelle seguenti tabelle:

Tabelle dei pesi ponderali

Caso A) Livello organizzativo UTE + UNITÀ

Peso ponderale dell'indicatore mensile di UTE	0,5
Peso ponderale dell'indicatore trimestrale di UNITÀ	0,3
Peso ponderale dell'indicatore annuale di STABILIMENTO	0,2
	1,0

Caso B) Livello organizzativo STABILIMENTO

Peso ponderale del primo indicatore trimestrale di STABILIMENTO	0,5
Peso ponderale del secondo indicatore trimestrale di STABILIMENTO	0,3
Peso ponderale dell'indicatore annuale di STABILIMENTO	0,2
	1,0

8. La formula del "Premio di Competitività" assume pertanto il seguente aspetto:

Caso A) Livello organizzativo UTE + UNITÀ + STABILIMENTO

$$P = B + (0,5 \text{ I.UTE/men} + 0,3 \text{ I.UN/tri} + 0,2 \text{ I.STAB/ann})$$

ove:

P: valore che assume il Premio

B: componente fissa del Premio secondo quanto indicato al punto 1.1 paragrafo II

I.UTE/men: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità mensile calcolato a livello di UTE, deducibile dal relativo grafico.

I. UN/tri. valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità trimestrale calcolato a livello di UNITÀ, deducibile dal relativo grafico.

I.STAB/ann: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità annuale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

Caso B) Livello organizzativo STABILIMENTO

$$P = B + (0,511 \cdot \text{I1.STAB/tri} + 0,312 \cdot \text{I2.STAB/tri} + 0,21 \cdot \text{I.STAB/ann})$$

ove:

P: valore che assume il Premio

B: componente fissa del premio secondo quanto indicato al punto 1.1 paragrafo II

I1.STAB/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dal primo indice con validità trimestrale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

I2.STAB/tri: valore in lire, correlato al valore assunto dal secondo indice con validità trimestrale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

I.STAB/ann: valore in lire, correlato al valore assunto dall'indice con validità annuale calcolato a livello di STABILIMENTO, deducibile dal relativo grafico.

9. Il calcolo del "Premio di Competitività" secondo la formula indicata nel caso A) viene utilizzato per retribuire il personale che ha operato a livello di U.T. E., in relazione alle ore prestate nelle singole U.T.E. La formula indicata nel caso B) viene utilizzata per retribuire il personale che ha operato a livello organizzativo di UNITÀ/STABILIMENTO senza poter essere collegato ai risultati di singole U.T.E.

10. Nel caso in cui rilevanti e significativi cambiamenti di tecnologia di processo modificassero i valori degli indici di riferimento rispetto alla situazione esistente, si darà luogo ad una conseguente ritaratura ridefinizione delle curve relative agli indici interessati.
La materia sarà oggetto di verifica tra le parti firmatarie.

III. Criteri e base temporale di calcolo

1. Il "Premio di Competitività" ha erogazione mensile (su 13 mensilità per la parte fissa e su 12 per la parte variabile) e di conseguenza anche gli indicatori saranno aggregati su base mensile.
2. L'importo mensile del "Premio di Competitività" viene comunicato dall'Azienda alla Commissione e reso noto ai lavoratori mediante affissione nei tabelloni di gestione a vista di ogni U.T.E. della tabella riportata in all. 4. entro i primi 15 giorni successivi al mese di riferimento.
3. In occasione di fermate collettive superiori od uguali a 3 settimane nell'arco dello stesso mese non si darà luogo ai fini del Premio alla valorizzazione degli indici relativi al mese stesso.
Pertanto per il mese in oggetto il Premio verrà determinato sulla base degli indici utilizzati e calcolati nel mese precedente. Inoltre il verificarsi delle suddette fermate collettive esclude il mese in oggetto dall'inserimento nel calcolo della media trimestrale a scorrimento.

IV. Soggetti interessati e criteri di erogazione individuali

1. I soggetti interessati al "Premio di Competitività" sono tutti i dipendenti della Società e l'erogazione del Premio avverrà in base indici risultanti nell'area di loro appartenenza organizzativa, come previsto nella parte II, punto 9.
2. L'importo risultante dall'applicazione dei criteri di calcolo del Premio (secondo le formule ed i grafici di valorizzazione riportati nell'allegato tecnico) è da riferirsi agli addetti inquadrati nella 3a cat. contrattuale.

Per la definizione degli importi da erogare e agli appartenenti alle altre categorie contrattuali vedasi la tabella dell'all. n° 3, riportante i coefficienti moltiplicativi, attribuiti a ciascuna di tali categorie, da applicare al risultato della formula di valorizzazione del Premio.

3. Per tutti i lavoratori l'importo orario individuale del Premio mensile in oggetto è determinato sulla base dell'importo teorico mensile diviso per 173.
4. L'importo retributivo mensile relativo alla parte variabile del premio sarà determinato sulla base delle ore lavorate del mese (ordinarie e straordinarie).

Al suddetto fine sono altresì considerate utili i periodi di assenza per malattia (esclusi i primi tre giorni), infortuni, maternità (periodo di assenza obbligatoria) nonché i periodi di ferie ed i permessi retribuiti.

La quota oraria relativa alla parte del premio non è considerata utile ai fini del calcolo degli importi retributivi per maggiorazione lavoro straordinario, notturno e festivo.

V. Inizio applicazione

1. La formula di calcolo del "Premio di Competitività" verrà applicata a partire dal 1.1.97.
2. *Norma transitoria*

In considerazione del fatto che la salita produttiva prevista per gli anni 94-95-96 non consentirà di valorizzare in modo certo ed idoneo gli indici assunti a base di calcolo del "Premio di Competitività", si stabilisce che per tali anni venga retribuita secondo i criteri enunciati dal presente "Premio di Competitività" la sola parte fissa, mentre l'importo della parte variabile sarà definito secondo le modalità previste in altro capitolo.

Poiché il "Premio di Competitività" utilizza una formula innovativa mai prima sperimentata e poiché tale formula si applica inoltre in una realtà produttiva anch'essa nuova, si stabilisce che per tutto l'anno 1997 la formula venga applicata utilizzando unicamente il livello organizzativo di STABILIMENTO.

Pertanto nel periodo 1.1.97 - 31.12.97 la formula del "Premio di Competitività" assume l'aspetto previsto dal caso B) di paragrafo 8, e cioè:

$$P = B + (0,5I1.STAB/tri + 0,3I2.STAB/tri + 0,2I.STAB/ann)$$

3.

A) Le Parti firmatarie, in un apposito incontro da tenersi nel mese di dicembre 1996 esamineranno se i valori indicati sulle ascisse di ogni singola curva risultano congruenti con i risultati ed il trend realizzato nel trimestre precedente.

B) Le Parti firmatarie, in un apposito incontro da tenersi nel mese di dicembre 1997 esamineranno i valori riportati sulle ascisse di ogni singola curva tracciata a livello organizzativo di UTE ed individuati sulla base dei risultati medi e del trend realizzato nel trimestre precedente.

Norma transitoria

FMA

Erogazione del Premio nel periodo:

- da avvio produzione al 31/12/1996

In considerazione del fatto che le formule previste per il Premio di Competitività saranno operative solo a partire dal 1/1/1997 si stabilisce che per il periodo da avvio produzione al 31/12/1996 il premio venga erogato mensilmente, nel rispetto di tutte le modalità indicate per il Premio di Competitività, utilizzando quale unico parametro di valutazione il rispetto del programma di salita produttiva.

Pertanto verrà settimanalmente calcolato un indice che misura il rispetto del programma di volume e mix secondo la formula:

$$I = \frac{\text{n. motori e mix consegnati a clienti}}{\text{n. motori e mix previsti dal programma}} \times 100$$

Poiché il programma produttivo è settimanalmente impostato il valore atteso per l'indice è (100 - 5) per l'anno 1994 e (100 - 3) per l'anno 1995-96.

Il valore della media aritmetica degli indici relativi alle settimane che si chiudono nel mese, quando sia pari (100 - 5) anno 1994 e (100 - 3) anno 1995 e 1996, darà luogo ad un'erogazione di L. 80.000 mensili fino al 31.12.1994 e L. 90.000 per il 1995 ed il 1996 (valori a coefficiente 1- previsti per le 1a - 4a categorie; cfr. allegato 3 "Premio di Competitività").

Ogni scostamento percentuale dell'indice (dedotta la franchigia prevista nell'anno) darà luogo ad una proporzionale variazione dell'importo previsto.

ALLEGATI

Allegato 1

INDICE	FORMULA <i>I criteri di calcolo sono riportati nell'allegato tecnico</i>	NOTE
EFFICIENZA M.O.	$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore presenza (diretti+indiretti)}} \times 100$	
EFFICIENZA IMPIANTI	$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore di disponibilità impianto}} \times 100$	Utilizzabile solo nei Centri Macchina
ASSENTEISMO	$A = \frac{N1}{N0} \times 100$	Livello UTE: $A = \frac{N1}{N0} \times \frac{40}{40} \times 100$
QUALITA'	$Q = \left[1 - \frac{\text{ore per scarti a ripar.} + \text{ore per scarti a rottame}}{\text{ore buone prodotte}} \right] \times 100$	
SCARTI MONETIZZATI	$S.M. = \text{costo in Lit. dei particolari rottamati}$	L'indice è valorizzato mensilmente dall'Ente Amministrativo tramite le bolle di scarto materiali autocertificate dall'UTE ed imputate dall'Ente Qualità
LIVELLO DI SERVIZIO	$L.S. = \frac{\text{programma di produzione realizzato}}{\text{programma di produzione previsto}} \times 100$	Valorizzato settimanalmente dall'Ente logistico

Calcolo dell'indice di assenteismo

a) Livello Unità/Stabilimento

$$A = \frac{N. 1}{N. 0} \times 100$$

ove:

N. 1: numero di lavoratori assenti nel livello organizzativo di riferimento

N. 0: numero di lavoratori aggregati al livello organizzativo di riferimento.

b) Livello UTE

Per rendere omogeneo l'indice di assenteismo calcolato a livello di UTE ed al fine di evitare che le UTE in cui la configurazione prevede un basso numero di lavoratori presenti siano penalizzate dal fatto che l'assenza di un solo lavoratore incide in modo percentualmente elevato, la formula di calcolo prevede di riportare tutte le UTE ad una configurazione teorica di 40 presenti.

Pertanto a livello di UTE si applica la seguente formula:

$$A = \frac{N. 1}{N. 0} \times \frac{N. 0}{40} \times 100$$

ove:

N. 1: numero di lavoratori assenti nel livello organizzativo di riferimento

N. 0: numero di lavoratori aggregati al livello organizzativo di riferimento.

Concorrono a determinare l'indice di assenteismo tutte le assenze non retribuite e tutte le assenze a qualsivoglia titolo retribuite ad eccezione di quelle per P.I.R., P.R.O., ferie e dell'infortunio. (I criteri di retribuzione delle assenze sono riportati nel Regolamento del "Premio di Competitività al capitolo IV paragrafo 4).

Per numero lavoratori si intendono tutti i lavoratori individuali dalla Disciplina Speciale - Parte Prima e Parte Terza del vigente CCNL.

L'indice di assenteismo viene aggregato mensilmente ad ogni livello organizzativo.

Calcolo dell'indice di efficienza**Caso A) Calcolo dell'indice di efficienza manodopera**

$$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore di presenza (diretti + indiretti)}} \times 100$$

ove:

ore prodotte:

n. particolari prodotti x T.C. particolare (relativi ad ogni livello organizzativo).

Per ore di presenza si intendono:

- livello UTE

le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio aggregato all'UTE - ore di addestramento operai nuovi assunti - ore di fermata per mancanza energia +- ore per trapassi e prestiti fuori UTE.

- livello UNITÀ

le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio aggrega all'UNITÀ - ore di addestramento operai nuovi assunti - ore di fermata per mancanza energia +- ore per trapassi e prestiti fuori UNITÀ.

- livello STABILIMENTO

le ore ricavate dal sistema rilievo presenze di tutto il personale operaio - ore di addestramento operai nuovi assunti - ore di fermata per mancanza energia.

Caso B) Centri MACCHINA

Calcolo dell'indice di efficienza impianti

$$E = \frac{\text{ore prodotte}}{\text{ore disponibilità impianti}} \times 100$$

ove:

- ore prodotte: n. pezzi versati x (T.M.) pezzo.
- (T.M.) pezzo: tempo macchina pezzo: tempo ciclo macchina necessario a produrre un pezzo.
- ore disponibilità impianti: n. turni x ore turno x gg. lavorati nel mese durante i quali l'impianto è stato a disposizione della maestranza per realizzare la produzione prevista.
- Calcolo a livello di U. T. E.
Nel definire l'indice a livello di U.T.E., l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a denominatore le ore relative a mancanza energia elettrica.
- Calcolo a livello di UNITÀ/STABILIMENTO
Nel definire l'indice a livello di UNITÀ/STABILIMENTO, l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a denominatore le ore relative a mancanza energia elettrica.

Calcolo dell'indice di Qualità

$$I.Q. = (1 - \frac{\text{ore per scarti a riparare} + \text{ore per scarti a rottame}}{\text{ore prodotte}}) \times 100$$

- L'indice è calcolato unicamente a livello di UNITA e STABILIMENTO.
- Le ore a numeratore sono aggregate mensilmente dall'Utilizzo Fattori sulla base delle segnalazioni delle voci di perdita codificate pervenute a cura del capo U.T.E.
- Calcolo a livello di UNITÀ
Nel definire l'indice a livello di UNITÀ, l'Utilizzo Fattori escluderà dal calcolo delle ore a numeratore le ore spese per "materiale difettoso non a disegno" riconosciuto tale dal fornitore.

Calcolo dell'indice relativo a Scarti monetizzati

- ISM: è il valore, espresso in lire, del costo dei particolari rottamati.

Tale importo è valorizzato mensilmente dall'Ente Amministrativo tramite le bolle di scarto materiale autocertificate dal Capo U.T.E. ed imputate dall'Ente Qualità.

Calcolo dell'indice relativo al Livello di Servizio di Stabilimento

$$L.S. = \frac{\text{n. motori e mix consegnati a clienti in S.}}{\text{n. motori e mix previsti dal programma trasmesso dai clienti in S.}}$$

ove:

- n. motori consegnati: sono i motori effettivamente spediti e fatturati a clienti.
- S: settimana di calendario.

Il valore della media aritmetica degli indici di livello di Servizio del mese in oggetto.

(Omessi i grafici)

Allegato 3

TABELLA FATTORI CORRETTIVI "PREMIO DI COMPETITIVITÀ"

Categoria	Coefficiente
1° - 4°	1,00
5°	1,05
5°S - 6°	1,12
7°	1,25

RELAZIONI SINDACALI

Relazioni sindacali

Le parti nel rispetto dei ruoli, delle funzioni e dei compiti di rispettiva pertinenza, si riconoscono reciprocamente quali interlocutori stabili in un corretto sistema di relazioni industriali.

In via preliminare, le stesse ribadiscono la propria intenzione di sviluppare un sistema di relazioni sindacali teso ad ampliare i momenti e le sedi di dialogo fra Azienda e sindacato e a ridurre le occasioni conflittuali.

Tutto ciò sulla base della premessa che esista un vasto ambito di tematiche di comune interesse che possono essere affrontate in modo non conflittuale e partecipativo.

Al fine quindi di sviluppare concretamente ed operativamente le logiche partecipative e di coinvolgimento cui il modello organizzativo di riferimento risulta informato, le Parti convengono sull'esigenza di individuare un metodo per stabilizzare e dare continuità ai rapporti sindacali, prevedendo momenti di incontro periodico, per un esame sistematico della situazione sindacale in Azienda e l'approfondimento degli eventuali problemi emergenti, per quanto lasciato alle disponibilità delle parti stesse dalla legge e dal CCNL vigente.

Conseguentemente le Parti convengono di costituire, nel pieno rispetto dello spirito di partecipazione, una serie di organismi partecipativi aziendali - sia a livello di Società, di Stabilimento e di Unità Operativa - definendone struttura, composizione e competenze.

Livello di società

Comitato consultivo

Viene costituito a livello di Società, il Comitato Consultivo con la finalità di analizzare lo scenario di competitività industriale e il posizionamento della Società all'interno di esso.

Tale Comitato, organismo di consultazione non negoziale, svilupperà il proprio lavoro sulle seguenti materie:

- Prospettive produttive e programmi di investimento
- Programmi di innovazione tecnologica ed organizzativa
- Posizionamento del prodotto sul mercato ed andamento dei livelli qualitativi
- Supervisione - con facoltà di indirizzo e guida - sui lavori delle altre Commissioni.

Composizione:

- Responsabile operativo della Società
- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile dell'Amministrazione e Controllo
- Un rappresentante Sindacale Aziendale delle OO.SS. firmatarie nominato dalle rispettive Segreterie Nazionali.

Il Comitato Consultivo si riunirà di norma con cadenza semestrale.

Norma transitoria

Per tutto il 1994 il Comitato Consultivo sarà integrato da un titolare di responsabilità nazionale per ognuna delle OO.SS. firmatarie nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Durante tale periodo il comitato si riunirà presso la sede dell'Associazione imprenditoriale Territoriale.

Commissione pari opportunità

In linea con le più recenti disposizioni di legge in materia, finalizzate al perseguimento dell'obiettivo delle pari opportunità tra uomini e donne, Azienda e OO.SS. ritengono il perseguimento di tale obiettivo di reciproco comune interesse.

Pertanto concordano di istituire una Commissione dove dovranno essere fornite indicazioni e proposte tendenti ad affrontare in modo costruttivo la materia, prevenendo le occasioni di conflitto sui temi ad essa collegati.

Tale Commissione avrà funzione di carattere consultivo con compiti specifici di:

- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere atteggiamenti e comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità (anche in rapporto a quanto previsto dall'art. 1 legge 125/91);
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità di cui all'art. 4 comma 1, 2, legge 125/91.

In relazione a quest'ultimo punto la Commissione svolgerà anche funzioni di preventiva composizione delle controversie collettive ed individuali relative alla parità uomo/donna e, pertanto, le Parti firmatarie si impegnano a portare ed affrontare in questa sede, anche su segnalazione della R.S.A., eventuali problemi, prima di ricorrere ad altri strumenti di tutela.

Le parti convengono che la Commissione per le Pari Opportunità sia anche la sede in cui venga consegnato il rapporto aziendale sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui all'art. 9 legge 125/91. In tale sede il rapporto verrà esaminato e discusso.

La Commissione sarà composta da:

- Responsabile del Personale
- Responsabile Sviluppo ed Organizzazione
- Responsabile Relazioni Sindacali
- Un Rappresentante per ognuna delle OO.SS. firmatarie nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Livello di stabilimento

Vengono istituite le seguenti Commissioni:

Commissione di prevenzione e conciliazione

Le parti riconoscono a tale Commissione la qualità di sede preferenziale e privilegiata ove ricercare, nel più ampio spirito collaborativo, soluzioni consensuali idonee al raffreddamento delle situazioni di tensione nelle Relazioni Sindacali, al fine di prevenire o comporre, attraverso uno sforzo comune di dialogo positivo, ogni eventuale conflitto potenziale o in atto.

Competenze:

Tale Commissione ha facoltà deliberante su tutte le controversie di carattere collettivo concernenti questioni non risolte in sede deliberante dalle altre Commissioni previste dal presente accordo.

A tale Commissione le parti convengono inoltre di ricorrere, al fine di ricercare una comune composizione, prima di intraprendere qualsiasi azione di tutela attraverso l'intervento di organismi esterni.

Composizione:

- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabili delle Unità Operative
- Un rappresentante Sindacale Aziendale per ogni OO.SS. firmataria nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Commissione di verifica del Premio

Competenze:

In tale commissione verranno trattate le materie relative al Premio.

In particolare verranno di volta in volta comunicati ed esaminati:

- i parametri di riferimento per mese, trimestre, anno successivo;
- i valori assunti mensilmente dai parametri operanti per il Premio;
- gli andamenti degli indici di riferimento.

Al fine di consentire alla Commissione l'esame degli elementi suddetti saranno preventivamente forniti, a cura dell'azienda, i dati di dettaglio e sintesi in ordine all'andamento dei singoli parametri.

Composizione:

- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile dell'Amministrazione Controllo
- Responsabile Utilizzo Fattori
- Responsabili Unità Produttiva
- Responsabile della Pianificazione e gestione materiali
- Due Rappresentanti Sindacali per ogni OO.SS. firmataria nominati dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Commissione sulla formazione professionale

Le parti riconoscono un'importanza strategica alla valorizzazione professionale delle risorse umane e ai fini del loro miglioramento qualitativo e, al tempo stesso, della competitività dell'Azienda.

Competenze:

Nell'ambito della Commissione sulla Formazione Professionale l'Azienda fornirà informazioni preventive sulle politiche formative e sulle modalità adottate per la loro realizzazione, con riferimento ai diversi filoni professionali.

Fornirà altresì indicazioni sui programmi formativi a fronte di trasformazioni tecnologiche o di formale cambiamento di mansione degli addetti nonché sui requisiti richiesti per le professionalità da formare con riguardo al tipo ed al livello di scolarità richiesta e/o alle conoscenze acquisite in precedenti esperienze lavorative.

Sarà esaminato a consuntivo il numero dei dipendenti coinvolti nei corsi e le tipologie qualitative e quantitative dei medesimi. A fronte di esigenze comunemente accertate la Commissione avrà facoltà di proporre interventi formativi per specifiche aree professionali.

Programmi formativi congiunti

Per esigenze specifiche di formazione delle R.S.A. legate allo svolgimento dei compiti nelle Commissioni di Partecipazione, la Commissione, qualora ne ravvisi la necessità, potrà deliberare sui programmi formativi e sulle modalità di formazione ritenute più idonee.

Nello svolgimento dei propri compiti la Commissione si raccorderà con gli Organismi Paritetici Bilaterali costituiti dall'Accordo Interconfederale del 20/1/1993 nelle regioni in cui sono allocate le Unità Produttive di riferimento.

Composizione:

- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile dello Sviluppo e Organizzazione
- Responsabili delle Unità Operative
- Un rappresentante Sindacale Aziendale per ogni OO.SS. firmataria nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Commissione sui servizi aziendali

Competenze:

Le parti individuano nei servizi aziendali un'area di comune interesse dove esercitare prioritariamente rapporti partecipativi e a tal fine viene istituita la Commissione che avrà competenze sulle seguenti materie.

Ristorazione aziendale

Per quanto riguarda la ristorazione aziendale la Commissione, in armonia con quanto previsto dall'art. 11 della legge 20/5/1970 n. 359, avrà facoltà di espletare una specifica attività di controllo nei locali cucina e nelle relative pertinenze, nonché sul rispetto delle norme di legge in materia di igiene relative alla conservazione, preparazione e distribuzione degli alimenti.

Tutti i componenti della Commissione autorizzati ad accedere ai locali destinati alla conservazione, preparazione e distribuzione delle bevande dovranno essere muniti di idoneo certificato sanitario.

La Commissione esaminerà i menù e potrà deliberare eventuali variazioni, fermo restando le compatibilità economiche.

A tale commissione viene attribuito il compito di verifica sulla funzionalità del servizio.

Attività extra lavorative del tempo libero

In relazione alle attività ricreative extra lavorative, con esclusione di quelle a carattere sindacale e politico, la Commissione potrà deliberare iniziative finalizzate alla promozione delle attività stesse nell'ambito delle disponibilità economiche annualmente definite dalla Direzione Aziendale e che verranno integrate dai contributi associativi dei singoli lavoratori.

La formula prevista è quella della libera adesione dei lavoratori che potranno organizzarsi anche attraverso specifiche forme associative, nel rispetto dell'art. 11 L. 300/70.

Trasporti

La Commissione verificherà la congruità del sistema di trasporto pubblico in relazione agli orari dei turni dei lavoratori e, qualora ne ravvisi la necessità, potrà deliberare iniziative comuni volte alla sensibilizzazione degli Enti Pubblici al fine di assicurare il miglior servizio possibile.

Attività di assistenza sociale nei confronti dei figli dei dipendenti

La Commissione valuterà possibili iniziative (quali colonie, borse di studio, manifestazioni particolari) nell'ambito di disponibilità economiche annualmente predefinite dalla Direzione Aziendale.

Composizione:

- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile dello Sviluppo e Organizzazione
- Responsabile Personale di Officina
- Due Rappresentanti Sindacali per ogni OO.SS. firmataria nominati dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Commissione Servizio Sanitario Aziendale

Ferme restando le prerogative e le responsabilità poste dalla legge in capo al datore di lavoro in materia, le parti concordano di istituire una Commissione con compiti relativi all'organizzazione del Servizio Sanitario Aziendale compatibilmente con le disponibilità economiche per la materia (orario di utilizzo, disposizione

logistica, ecc.) al fine di garantire il miglior servizio ai lavoratori.

In particolare poi, in linea con le recenti direttive CEE (391/89 art. 8), la Commissione potrà promuovere iniziative formative per personale specificamente individuato.

La Commissione sarà composta da:

- Responsabile del Personale
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile della Tutela Ambiente
- Un rappresentante Sindacale Aziendale per ogni OO.SS. firmataria nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

La Commissione potrà avvalersi, qualora congiuntamente se ne ravvisi l'opportunità, dell'apporto professionale del medico consulente dell'Azienda.

Livello di unità operativa

A livello di singole Unità Operative di Stabilimento vengono istituite, sempre con carattere partecipativo, ulteriori Commissioni a composizione stabile:

- Responsabile di Unità Operativa
- Responsabile di Produzione di Unità
- Responsabile di Ingegneria di Produzione di Unità
- Responsabile della Tutela Ambiente
- Responsabile delle Relazioni Sindacali
- Responsabile del Personale di Officina
- Un rappresentante Sindacale Aziendale per ogni OO.SS. firmataria nominato dalle Segreterie Nazionali delle stesse.

Commissione per l'ambiente, sicurezza e prevenzione infortuni

Con la costituzione di tale Commissione le parti intendono aderire allo spirito che informa le linee programmatiche ed operative della direttiva CEE 89/391 con particolare riferimento agli articoli 11 e 12 sez. II.

Il ruolo e l'attività della Commissione in questione si inquadra altresì nelle logiche della legge 300/1970 in ordine al coinvolgimento di rappresentanze di lavoratori nella gestione dei fatti attinenti la sicurezza sul lavoro (art. 9).

Pertanto sulla base del comune interesse ed impegno delle Parti al presidio e alla prevenzione sulla materia - fatte ovviamente salve le prerogative e le responsabilità previste in capo al datore di lavoro - si conviene che tale Commissione, la cui attività si intende finalizzata alla prevenzione degli infortuni sul lavoro, preveda tra le proprie competenze:

- la programmazione congiunta di incontri di sensibilizzazione dei lavoratori da realizzare operativamente a cura dell'Azienda;
- verifiche congiunte circa le modalità ed i programmi di formazione per i lavoratori in rapporto alle cautele da osservare a fronte dei rischi, generali e specifici, collegati alla attività lavorativa.

Al riguardo, appositi interventi formativi saranno programmati e realizzati a fronte di trasformazioni tecnologiche o di formale cambiamento di mansione degli addetti.

- Informazione preventiva sugli strumenti informativi previsti per i lavoratori in ordine ai suddetti rischi.
- Informazioni, con cadenza mensile, sugli eventi infortunistici con particolare riferimento a: numero degli infortuni ripartiti fra franchigie e denunce; statistiche per causale di accadimento, anche allo scopo di individuare e realizzare idonei interventi preventivi.
- Informazioni, con cadenza mensile, sugli eventi infortunistici e sul numero degli interventi di pronto soccorso effettuati a cura del Servizio Sanitario Aziendale.
- Messa a disposizione della documentazione aziendale relativa ai mezzi di protezione individuali e verifica congiunta sul loro corretto utilizzo da parte di lavoratori.
- Illustrazione dei dispositivi di protezione, sia a carattere specifico che generale.
- Informazione in termini di sintesi statistica delle visite periodiche di legge previste.

Commissione Fabbrica Integrata

La Commissione analizzerà gli effetti prodotti dagli assetti tecnologici ed organizzativi sui lavoratori.

In particolare svolgerà attività di monitoraggio circa l'avviamento produttivo dei nuovi modelli o delle nuove lavorazioni.

Seguirà l'andamento della salita produttiva e il graduale incremento degli organici ed eventuali problematiche collegate alla prestazione lavorativa degli addetti.

Tale attività avrà come finalità:

- Ottimizzazione del posto di lavoro, relativamente a:
 - a) aspetto ergonomico
 - b) funzionalità delle attrezzature e degli impianti
 - c) razionalizzazione delle attività lavorative
- Razionalizzazione dell'impiego di materiali
- Ottimizzazione dell'efficienza macchinari relativamente a guasti, attrezzaggi, inattività, velocità di trasformazione, ecc.
- Evidenziazione di tutte le procedure suscettibili di miglioramento.

Per tutto quello che riguarda assegnazione dei tempi o valori di rendimento, la Commissione prenderà visione, su richiesta, degli elementi di saturazione del tempo assegnato (tempo rilevato o preventivato e maggiorazioni) per le singole operazioni.

In tali materie la Commissione assorbe ed esaurisce la procedura prevista dall'art. 11 D.S. parte I paragrafo 23 ultimo comma.

La Commissione si occuperà anche, in termini propositivi, degli strumenti di coinvolgimento, per curare e garantire lo sviluppo delle iniziative collegate al Piano di Qualità Totale, con particolare riguardo a quelle che prevedono un diretto coinvolgimento dei lavoratori ed il monitoraggio delle iniziative di partecipazione Azienda/Sindacato presenti in Stabilimento, al fine di conseguire il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori.

Procedure comuni

Modalità di funzionamento delle commissioni

Le riunioni si terranno all'interno dello Stabilimento secondo un calendario definito dalle Parti in occasione della prima riunione ovvero su richiesta motivata di una delle stesse.

I componenti delle Commissioni, nella loro attività all'interno delle stesse, dovranno operare coerentemente con i principi di partecipazione che ispirano il presente accordo.

La partecipazione alle riunioni non è delegabile.

Le OO.SS. terranno conto, all'atto della nomina, dei criteri di competenza, esperienza e conoscenza.

Le OO.SS. predette provvederanno alla nomina di un membro supplente, il quale parteciperà ai lavori solo in caso di indisponibilità del membro effettivo.

Le parti convengono che, in tutte le occasioni in cui le Commissioni hanno competenza deliberante, la decisione verrà assunta qualora si realizzi l'incontro delle volontà dei due soggetti presenti in Commissione (Azienda e Sindacato).

In ogni caso, la Commissione che esamina un argomento in sede deliberante dovrà adottare la propria decisione entro il quinto giorno dalla data della prima riunione in cui detto argomento è stato posto all'ordine del giorno.

In caso di dichiarazione di uno dei due soggetti componenti del carattere di urgenza, la Commissione è vincolata a pronunciarsi entro due giorni dalla dichiarazione stessa.

Qualora la Commissione non raggiunga una decisione sulle materie di cui sopra nei modi e nei tempi stabiliti, della questione di merito sarà investita la Commissione Prevenzione e Conciliazione che dovrà esaminare la questione stessa tempestivamente e, comunque, entro cinque giorni dalla data in cui ne è stata investita.

Anche per la Commissione Prevenzione e Conciliazione è prevista nelle modalità predette la procedura d'urgenza.

La pronuncia della suddetta Commissione dovrà intervenire con le stesse modalità sopra indicate per le altre Commissioni.

Qualora la Commissione Prevenzione e Conciliazione non raggiunga una decisione secondo le modalità di cui sopra, ovvero non la raggiunga entro i termini stabiliti, le parti rientrano nella facoltà di porre in essere atti unilaterali in merito alla questione non concordemente definita.

Per quanto riguarda i casi e le materie sopra definite resta inteso che fino alla conclusione della procedura le Parti si impegnano ad astenersi da qualsiasi azione o comportamento unilaterale, ivi compresi il ricorso ad altri strumenti esterni di tutela ovvero iniziative di astensione dal lavoro, inerenti alla controversia la cui procedura decisionale è ancora in itinere.

Permessi di partecipazione

Le parti convengono di riconoscere ai Rappresentanti Sindacali Aziendali, in quanto membri del Comitato Consultivo e delle Commissioni di Partecipazione di cui al presente accordo, un'unica quota annuale fissa di ore di permesso retribuito da utilizzare all'interno dello Stabilimento.

I permessi di cui al precedente paragrafo potranno essere utilizzati esclusivamente per la partecipazione agli organismi citati nonché per le attività direttamente collegate ad essa.

Pertanto in ragione di anno alle OO.SS. firmatarie verrà attribuito un totale di ore di permesso complessivo per tutte le OO.SS. così definito:

numero dipendenti al 1° gennaio di ogni anno	ore di permesso
fino a 1500	2000
da 1501 a 3000	4000
da 3001 a 5000	6000
oltre 5001	8000

Le parti firmatarie convengono altresì di incontrarsi entro il mese di gennaio di ogni anno per definire la distribuzione ai singoli organismi partecipativi del 70% della quota totale annua di spettanza.

Il rimanente 30%, considerato quota di riserva, sarà assegnato congiuntamente dalle Segreterie Nazionali delle OO.SS. firmatarie ad esaurimento della quota di cui al paragrafo precedente.

Sarà cura dell'Azienda fornire ai rappresentati sindacali componenti gli organismi di partecipazione la modulistica per l'utilizzo dei permessi.

Mensilmente saranno forniti alle OO.SS. Nazionali firmatarie ed al Comitato Consultivo i prospetti riepilogativi dell'utilizzo di tali permessi da parte dei R.S.A. suddivisi per ognuno degli organismi partecipativi.

Verbalizzazione incontri

Gli argomenti trattati nell'ambito delle Commissioni di Partecipazione saranno verbalizzati a cura delle Commissioni stesse e, di volta in volta, riportati in apposito registro a cura dell'Azienda.

Si intende che, in ordine ai dati forniti dall'Azienda ed alle conoscenze acquisite nell'ambito dell'attività delle Commissioni, i componenti delle stesse sono tenuti alla riservatezza, nel rispetto di quanto previsto al riguardo dalle normative di legge e di contratto vigenti.

Iscritti al sindacato

Entro il mese di marzo di ogni anno, a partire dal 1994, l'Azienda per il tramite delle Associazioni Territoriali imprenditoriali, fornirà a ciascuna Organizzazione Sindacale firmataria del presente accordo l'elenco nominativo distinto tra operai, intermedi ed impiegati dei lavoratori che al mese di gennaio risultano ad essa iscritti, con l'indicazione della categoria contrattuale.

Eventuali variazioni nominative rispetto all'elenco fornito saranno comunicate con le stesse modalità e con cadenza mensile.

Permessi sindacali

Il rappresentante sindacale aziendale che intende esercitare il diritto a fruire dei permessi retribuiti ex art. 23 L. 300/70 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro tramite il proprio capo, di regola 24 ore prima, con la precisazione che il permesso viene fruito per motivi inerenti l'attività sindacale.

Nei casi in cui l'utilizzazione del permesso sia necessaria con termini di preavviso inferiore alle 24 ore la comunicazione di cui sopra deve contenere l'indicazione del motivo specifico per il quale l'intervento viene richiesto con tale ridotto termine di preavviso.

In ogni caso il R.S.A. dovrà presentarsi nell'UTE all'inizio del turno di lavoro e, successivamente, utilizzare il permesso, fatto salvo il caso di utilizzo del permesso fuori dell'Azienda.

Per quanto riguarda i permessi per i Dirigenti Nazionali e Provinciali, le modalità di fruizione di tali permessi sono regolate dall'art. 4 D.G. Sezione Seconda CCNL vigente.

Al fine di consentire una verifica periodica dell'utilizzo dei permessi sindacali retribuiti, da parte dei Rappresentanti Sindacali Aziendali, la Società a cui si applica il presente accordo fornirà mensilmente alle OO.SS. interessate il prospetto riepilogativo progressivo individuale delle ore di permesso sindacale retribuito fruito dai RR.SS.AA..

I dati saranno forniti tramite l'Associazione Industriale competente per territorio, con il grado di aggiornamento consentito dai tempi di contabilizzazione.

Per quanto riguarda la nomina dei rappresentanti sindacali aziendali i nominativi dei R.S.A. dovranno essere notificati per iscritto dalle rispettive OO.SS. nel numero massimo e con le modalità previste dalla legge (art. 23 L. 300/70) e dal CCNL per la nomina dei Dirigenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali tramite l'Associazione Territoriale degli industriali.

La validità delle nomine decorrerà dal momento della ricezione dei nominativi da parte dell'azienda. Le parti si danno atto che tutto ciò che non è espressamente disciplinato dal presente accordo è regolamentato secondo quanto previsto dalla Legge 300/1970 e dalle norme contrattuali.

Esercizio del diritto di assemblea

Ai sensi del 4° comma dell'art. 20 legge 300/70 le Parti convengono di disciplinare le modalità per l'esercizio del diritto di assemblea come segue.

Fermo restando quanto previsto dalla legge 300/70 ed all'art. 1 Disciplina Generale Sezione Seconda CCNL vigente, tenuto conto del particolare regime di turnazione dei lavoratori addetti o collegati al ciclo produttivo, che prevede all'interno di ogni singola UTE una rotazione settimanale della forza lavoro, per i lavoratori che in ragione della turnazione programmata si trovino a fruire del riposo in concomitanza con lo svolgimento dell'assemblea di cui all'art. 1 D.G. Sezione Seconda CCNL vigente, potranno essere indette, fuori dell'orario di lavoro, apposite assemblee in specifici locali messi a disposizione dall'Azienda secondo modalità indicate di volta in volta dalla stessa.

Per quanto riguarda invece l'utilizzo di strumenti audiovisivi durante lo svolgimento delle assemblee di cui all'art. 1 D.G. Sezione Seconda CCNL vigente le modalità di utilizzo sono regolate come segue:

- sarà cura delle OO.SS. fornire gli strumenti operativi e tutto quanto altro necessario al corretto utilizzo dei mezzi audiovisivi stessi;
- la richiesta di avvalersi di tali materiali dovrà essere inoltrata dalle OO.SS. all'Azienda almeno sei giorni prima della data fissata per lo svolgimento dell'assemblea;
- quando vengono proiettati dei filmati, questi dovranno avere stretta attinenza alle materie previste dalla legge 300/70;
- non sono consentite proiezioni di programmi in diretta, o comunque registrati da canali televisivi, senza il rispetto della normativa vigente in materia, né riprese filmate all'interno dell'Azienda;
- sarà cura delle OO.SS., al termine dell'assemblea, riportare i mezzi audiovisivi fuori dall'Azienda.

I mezzi audiovisivi utilizzati dovranno essere adeguati e compatibili con i locali già ritenuti idonei, in relazione ai disposti legislativi e contrattuali, per l'esercizio del diritto di assemblea.

Le OO.SS. sono tenute a rispettare le norme di sicurezza relative all'ambiente ed all'utilizzo degli strumenti di proiezione.

Le OO.SS. ed i loro rappresentanti assumono la piena responsabilità civile e penale per tutto quanto viene proiettato e comunque attiene all'uso del mezzo audiovisivo, esonerandone completamente l'Azienda.

Locali destinati alle Rappresentanze Sindacali Aziendali

L'Azienda provvederà ai sensi dell'art. 27 legge 300/70 a individuare all'interno dell'Unità Produttiva un idoneo locale comune che metterà permanentemente a disposizione delle RR.SS.AA..

Le Organizzazioni Sindacali introdurranno in tali locali proprie macchine da scrivere e fotocopiatrici e quant'altro possa essere necessario al loro utilizzo.

L'autorizzazione all'introduzione dei macchinari nei locali destinati alle R.S.A. situati all'interno dello Stabilimento dovrà essere richiesta con un preavviso di 15 giorni al Responsabile del Personale.

Tenuto conto delle molteplicità degli usi cui possono essere adibiti i macchinari di cui sopra, sono comunque da considerare non consentiti quelli che possano recare pregiudizio all'Azienda.

La responsabilità per l'utilizzo, la manutenzione, il rispetto delle norme di sicurezza ed igiene del lavoro, la custodia di tale macchinario è interamente a carico dei Rappresentati Sindacali Aziendali interessati e delle OO.SS. che esonerano completamente da ciò l'Azienda.

DISPOSIZIONI FINALI

Variazione automatica del prezzo del pasto

Si premette che le scelte attuate nella istituzione del servizio di ristorazione aziendale sono state finalizzate alle necessità tecnico organizzative aziendali ed alla volontà di fornire ai lavoratori un adeguato servizio per la consumazione del pasto.

Il prezzo del pasto a carico del lavoratore si intende fissato per il 1993 in lire 1800 per il pasto completo ed in lire 1400 per il pasto ridotto.

Alla data del 1° marzo di ogni anno, a partire dal 1° marzo 1994, il prezzo del pasto verrà automaticamente rideterminato applicando al valore in atto l'incremento % fatto registrare dall'indice ISTAT - Costo della vita nell'anno precedente.

A tal fine l'incremento % di cui sopra sarà determinato sulla base della seguente formula

$$\frac{\text{Indice ultimo dicembre}}{\text{Indice dicembre anno precedente}} \times 100$$

L'incremento del prezzo, definito in base a tale meccanismo, sarà arrotondato alle 10 lire inferiori o superiori a seconda che la formula dia luogo ad un aumento con valori decimali inferiori o pari a 5,0 lire ovvero supe-

riori.

Le parti confermano inoltre che i criteri relativi alla determinazione del prezzo del pasto a carico del dipendente sono quelli convenuti nell'accordo interconfederale del 1956 e riconfermati nel vigente CCNL e che l'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto né degli altri istituti contrattuali e di legge.

Nessuna indennità sostitutiva sarà erogata ai dipendenti che non consumano per qualsiasi ragione il pasto, mentre ai fini del computo sugli istituti contrattuali e di legge sarà data applicazione al citato accordo interconfederale del 1956 (L. 25)

Visite personali di controllo

All'uscita del luogo di lavoro verranno effettuate visite personali di controllo, previste dall'art. 6 legge 300/70, mediante l'applicazione di un sistema di selezione automatica con carattere di casualità.

Tali visite sono riferite alla totalità dei lavoratori, operai ed impiegati, e verranno svolte salvaguardando la dignità e la riservatezza degli stessi.

Le limitazioni in questione, relative all'art. 6 legge 300/70, non riguardano il controllo, in entrata e uscita, delle vetture nonché di borse, pacchi o altri involucri, che non appartengano al normale utilizzo, quali accessori dell'abbigliamento.

Servizio Sanitario Aziendale SATA

In osservanza delle disposizioni legislative vigenti, lo Stabilimento sarà dotato di una Sala Medica principale, ubicata all'interno di una Unità Operativa, per fornire le prestazioni di pronto soccorso e di prime cure in caso di infortunio e di improvvisi malori oltre che per l'espletamento di visite sanitarie preassuntive e periodiche.

Adeguatamente distribuite sulle aree dello Stabilimento, e comunque anch'esse all'interno delle Unità Operative, saranno attivate due ulteriori infermerie opportunamente attrezzate.

Servizio Sanitario Aziendale FMA

In osservanza delle disposizioni legislative vigenti, lo Stabilimento sarà dotato di una Sala Medica principale, ubicata all'interno dell'avancorpo uffici - corsia Ovest e baricentrica rispetto alle aree di lavorazione e montaggio, per fornire le prestazioni di pronto soccorso e di prime cure in caso di infortunio e di improvvisi malori oltre che per l'espletamento di visite sanitarie preassuntive e periodiche.

Sarà inoltre attrezzata una ulteriore infermeria presso l'avancorpo uffici - corsia Sud all'altezza del piano montaggio.

Ristorazione aziendale SATA

Le scelte attuate nella istituzione del servizio di ristorazione aziendale sono state finalizzate da un lato alle necessità tecnico-organizzative aziendali e dall'altro alla volontà di fornire ai lavoratori un adeguato servizio per la consumazione del pasto.

A tal fine sarà realizzato un sistema di ristorazione di tipo fresco tradizionale.

Per gli scopi sopraindicati la Società si doterà di apposita struttura ubicata nell'area servizi situata nelle adiacenze delle Unità Produttive.

In tale struttura saranno realizzati idonei locali attrezzati per la preparazione dei pasti nonché per la loro distribuzione e consumazione.

Ristorazione aziendale FMA

Le scelte attuate nella istituzione del servizio di ristorazione aziendale sono state finalizzate da un lato alle necessità tecnico-organizzative aziendali e dall'altro alla volontà di fornire ai lavoratori un adeguato servizio per la consumazione del pasto.

A tal fine sarà realizzato un sistema di ristorazione di tipo fresco tradizionale.

Per gli scopi sopraindicati la Società si doterà di apposita struttura ubicata presso l'avancorpo uffici - corsia Ovest in posizione baricentrica rispetto alle aree produttive di lavorazione e montaggio.

In tale struttura saranno realizzati idonei locali attrezzati per la preparazione dei pasti nonché per la loro distribuzione e consumazione.

Clausola di dissolvenza

Le parti convengono che le clausole tutte del presente accordo sono correlative ed inscindibili tra loro e costituiscono un trattamento di miglior favore per i lavoratori rispetto alle vigenti disposizioni di legge e di contratto.

Le parti pertanto si impegnano ad una gestione attiva dell'intesa volta ad escludere ricorsi giudiziari individuali o collettivi tendenti all'inefficacia o alla caducazione anche di una sola clausola del presente accordo.