

## ACCORDO DEL 30 APRILE 1946 PER L'ISTITUZIONE DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

### P R E M E S S A

Le parti riconoscono che il premio di produttività, di cui al presente accordo, non rientra tra i tipi di cottimo previsti e disciplinati dal Contratto Collettivo Nazionale per l'Industria Meccanica - Metallurgica ed Affini del 30 - 7 - 1936 e del Contratto Collettivo per la Disciplina del Lavoro a cottimo nelle Aziende Industriali - Artigiane e Cooperative del 20 - 12 - 1937.

Riconoscono pure che, nell'ambito di ogni Sezione, potranno essere presi accordi particolari di applicazione, purché essi rientrino nel quadro generale dell'accordo.

Le eventuali anomalie, denunciate da una delle parti, che si riscontrassero nel corso dell'applicazione, saranno prese in esame del Comitato Tecnico per lo studio del premio di produttività, che resta pertanto in funzione.

Il premio di produttività, oggetto del presente accordo, viene istituito col preciso scopo di portare ai risultati qui di seguito elencati:

- 1) Dare agli operai direttamente o indirettamente produttivi un incentivo all'aumento della produzione quantitativa e qualitativa, permettendo in pari tempo un congruo miglioramento della loro retribuzione.
- 2) Raggiungere rapidamente, in tutti gli Stabilimenti del gruppo, una produttività media generale degli operai direttamente incentivati almeno pari a quella del periodo prebellico (1938 -1939), sia per quanto riferito ai tempi rubrica, sia per quanto riguarda l'indice medio di produttività.
- 3) Raggiungere negli Stabilimenti una produttività media generale degli operai indiretti (percentualisti) almeno pari a quella del periodo 1938 - 1939, ottenendo che la proporzione degli indiretti sui diretti ritorni ad essere quella di allora per i servizi che non abbiano nel frattempo subito variazioni o modifiche sostanziali al loro funzionamento.

### CONDIZIONI DI APPLICAZIONE

Affinché il premio di produttività permetta di raggiungere e mantenere i risultati di cui sopra, si sono concordate le seguenti condizioni di applicazione:

- 1) I tempi attualmente iscritti alle rubriche o sui cicli (corrispondenti a rendimento 100, vecchio 60 Bedaux) saranno utilizzati quali essi sono per la determinazione dell'indice di produttività sul quale si baserà il premio. Questo per l'impossibilità tecnica di addivenire ad una revisione completa degli st essi.  
Il concetto di tempo "a 100" (60 Bedaux) non viene cioè cambiato, esso rimarrà sempre il seguente: un tempo è da considerarsi "a 100" (60 Bedaux) quando, applicato alla misura della produttività di un operaio medio normale, esso permette allo stesso di arrivare ad un indice di produttività pari a 130/135 (vecchio 80 Bedaux), lavorando con continuità e ritmo ottimo.
- 2) In considerazione dello scarso livello generale dei tempi e del metro utilizzato per la loro determinazione passata e futura, si stabilisce che il premio di produttività avrà inizio dal raggiungimento dell'indice 60 (36 Bedaux) e proseguirà con gli incrementi indicati nella tabella riportata al paragrafo "Calcolo del premio di produttività".
- 3) Eventuali ulteriori deficienze o eccedenze relative a casi specifici isolati saranno segnalate dagli operai o dai tecnici dei Servizi Mano d'Opera e ricontrollate.
- 4) I tempi nuovi, da determinarsi per lavorazioni nuove o per nuovi metodi di lavorazione, verranno rilevati o preventivati con lo stesso criterio utilizzato per la determinazione dei tempi attualmente iscritti alle rubriche o ai cicli.
- 5) I tempi dovranno sempre essere comunicati agli operai, sia a mezzo bolle di lavoro relative alle singole operazioni eseguite, sia a mezzo di tabella o rubrica da lasciare a mano del capo squadra o da affiggere nel luogo di lavoro.

6) Per le lavorazioni di carattere continuativo (grandi serie) si addiverrà, per i periodi di avviamento di nuove lavorazioni a degli accordi particolari, relativi al programma nel tempo per raggiungere la produzione normale e alla conseguente retribuzione per tale periodo degli operai addetti.

Per le lavorazioni non di serie o lavorazioni che si ripetono a lunga scadenza, ai tempi preventivati potranno -come in precedenza- essere aggiunte delle bolle (eventuali) supplementari provvisorie, per quei casi nei quali le condizioni di lavoro non corrispondono al preventivo. Per specifiche condizioni speciali di lavorazione le "eventuali" potranno verificarsi anche per le lavorazioni di serie.

7) Per i casi di contestazione di un tempo da parte di un operaio si precisa il seguente procedimento da adottare per la soluzione della controversia:

- L'operaio segnalerà la supposta irregolarità al capo squadra, il quale richiederà l'attenzione dei tecnici dell'Ufficio Mano d'Opera per il controllo necessario.
- Nel caso di disaccordo tra operaio, capo e Ufficio Mano d'Opera l'operaio porgerà reclamo alla Commissione Interna.
- La Commissione Interna, valendosi eventualmente di un esperto da scegliere a suo giudizio tra il personale pratico del lavoro in oggetto al quale è sorta la controversia, effettuerà un sopralluogo e giungerà ad un accordo sottomettendo la questione alla Direzione nel caso che il disaccordo permanga.

Nel caso che l'accordo comporti il riconoscimento dell'insufficienza del tempo, il miglioramento -agli effetti del premio di produzione- potrà avere carattere retroattivo dal momento in cui è stato presentato il reclamo o, al massimo, dalla liquidazione del mese che precede il reclamo stesso.

8) Il rilievo delle quantità prodotte avverrà come segue:

a) per le lavorazioni intermittenti, il metodo al quale si dovrà giungere sarà quello della retribuzione del lavoro accompagnato da una bolla che indichi il quantitativo dei pezzi da fare e il tempo unitario assegnato. L'operaio o il capo squadra dovrà annotare sulla bolla, soltanto il nome e il numero dell'esecutore e del gruppo.

A lavoro ultimato le bolle verranno ritirate per il conteggio, a mani dell'esecutore rimarrà un talloncino di controllo.

Qualora l'istituzione di detto metodo non sia possibile per l'applicazione iniziale, saranno ammessi altri criteri purché non si richieda l'autoiscrizione da parte dell'esecutore.

b) per le lavorazioni in linea verranno istituiti dei traguardi fissi, ai quali un apposito incaricato (collaudo) rileverà i pezzi prodotti su appositi cartellini. La produzione rilevata verrà accreditata al gruppo di operai a monte del traguardo. Appositi controlli verranno istituiti tra le produzioni rilevate al traguardo e la produzione finale della linea versata a magazzino o reparto susseguente.

c) i casi di contestazione circa la produzione aggiudicata ai gruppi, se non risolti direttamente, verranno deferiti alla Commissione Interna con la stessa procedura che per i reclami relativi ai tempi.

9) La paga di fatto corrisposta agli operai diretti e indiretti, composta dal minimo di categoria maggiorato dagli assegni di merito e anzianità, non potrà in nessun caso essere ridotta, anche se si verificassero indici di produttività inferiori a quello dal quale si inizia la corresponsione del premio.

10) I premi di produttività verranno determinati mensilmente e potranno oscillare da mese a mese in funzione dell'indice di produttività. Non vi sarà alcuna interdipendenza tra il premio realizzato in un dato mese o periodo ed il premio minimo da assegnare nei mesi o periodi successivi.

Unica garanzia resta quella della paga di fatto di cui al punto precedente, alla quale si aggiungerà una garanzia pari al 10% quando si siano verificate le condizioni di cui al punto 7) del paragrafo "Calcolo dell'indice e del premio di produttività".

11) Ogni Direzione di Sezione o Azienda dovrà preparare, in accordo con il proprio Consiglio Consultivo di Gestione, un programma di incremento del

rendimento nel tempo, fissando delle date di previsione per il raggiungimento dei vari indici di produttività.

Questo programma di rendimento, applicato al programma di produzione previsto, determinerà un fabbisogno di operai diretti. Il quantitativo di operai eventualmente eccedente su tale fabbisogno verrà posto a disposizione con trattamento di cassa integrazione migliorato. Questo fino a quando l'aumentato programma di produzione non ne permetta il riassorbimento. Sarà prevista, se tecnicamente possibile una rotazione degli operai posti a disposizione.

12) A seguito delle contingenze relative allo stato di guerra, i vari Stabilimenti hanno notevolmente aumentato il numero degli operai improduttivi e degli operai addetti ai servizi generali. Ogni Direzione dovrà pertanto, in accordo con il proprio Consiglio Consultivo di Gestione, studiare accuratamente le singole percentuali di maestranza indiretta basandosi sulle quote del periodo prebellico (1938-1939) e considerando le variazioni eventualmente avvenute nel funzionamento dei vari servizi.

Il quantitativo di operai indiretti eccedenti, che non possa essere assorbito e passato a diretti nell'ambito dello Stabilimento stesso o ceduto ad altri Stabilimenti del gruppo per passaggio a diretti, dovrà essere posto a disposizione con trattamento di cassa integrazione migliorato.

Sarà prevista, se tecnicamente possibile, una rotazione degli operai posti a disposizione.

#### CALCOLO DELL'INDICE E DEL PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

L'indice di produttività non sarà considerato individualmente per ogni operaio, ma bensì collettivamente per gruppi di lavori simili o concomitanti.

Gli operai appartenenti ad un dato gruppo, per il quale si determini l'indice di produttività media, percepiranno un premio stabilito in funzione all'indice stesso.

Tutti gli altri operai dello Stabilimento, non appartenenti a gruppi per i quali si determini direttamente un indice di produttività, percepiranno un premio proporzionale all'indice generale medio dello Stabilimento.

Agli effetti della determinazione del Premio gli operai si distinguono nelle seguenti categorie:

- Diretti - quelli per i quali l'indice è stabilito in funzione diretta al proprio lavoro.
- Indiretti - quelli che collaborano più o meno direttamente con gli operai diretti, ma per i quali non si determina un indice di produttività.

Questa seconda categoria si ripartisce poi ancora in due gruppi:

- addetti a lavori e servizi che collaborino alla produzione;
- addetti a lavori o servizi generali senza influenza diretta sulla produzione.

Il calcolo dell'indice di produttività di ogni gruppo e la determinazione dei premi relativi avverrà col seguente procedimento:

$$100 \frac{\text{pezzi prodotti moltiplicati (x) tempi per pezzo (in ore)}}{\text{ore di presenza meno (-) ore ad economia meno (-) ore inattività}}$$

2. Per ore ad economia degli operai diretti si intendono esclusivamente quelle ore impiegate in lavori produttivi per i quali non sia stato determinato il tempo di esecuzione, oppure le ore impiegate in lavori di manutenzione o ausiliari per i quali non esiste la regolare determinazione dei tempi di esecuzione. Sono però esclusi in modo assoluto i casi di lavori vari improduttivi eseguiti per occupare un operaio che rimanesse altrimenti inattivo per uno dei motivi specificati al punto seguente.

3. Per ore di inattività si intendono le ore perse dagli operai diretti per uno dei seguenti motivi:

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

4. Il premio di produttività agli operai diretti sarà determinato in conformità della tabella seguente:

Indice di produttività	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	Ecc.
Premio percentuale	0	7,5	15	22,5	30	40	50	60	70	80	Ecc.

Il premio sarà dovuto sulle ore di presenza al netto delle ore ad economia e al netto della media delle ore di inattività per il gruppo di appartenenza.

5. Per le ore ad economia dei diretti verrà corrisposto agli stessi un premio pari al 70% del precedente.

6. Per le ore di inattività, verrà corrisposto ai diretti la sola paga di fatto (minimo di categoria + assegni al merito)

7. Quando per due mesi consecutivi sia stato raggiunto un indice di produttività 75, verrà dato agli operai diretti la garanzia di un premio pari al 10%. Tale garanzia sarà poi estesa alle ore di inattività quando queste siano ritornate alla normalità.

Per questo accordo si decide di considerare come normale l'1,5% verificatosi nel periodo 1938 - 1939.

8. Per gli scarti si procederà come segue:

- entreranno nel computo dell'indice di produttività gli scarti non imputabili all'esecutore;
- saranno dedotti dal computo dell'indice di produttività gli scarti imputabili all'esecutore.

9. Il premio di produttività per gli operai indiretti addetti a lavorazioni e servizi che collaborino con la produzione, sarà determinato in conformità alla seguente tabella (corrispondente al 70% del premio dei diretti):

Indice di produttività	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	Ecc.
Premio percentuale	0	5,25	10,50	15,75	21	28	35	42	49	56	Ecc.

10. Il premio di produttività per gli operai addetti a lavori o servizi generali senza influenza diretta sulla produzione, sarà determinato in conformità alla seguente tabella (corrispondente al 50% del premio dei diretti):

Indice di produttività	60	70	80	90	100	110	120	130	140	150	Ecc.
Premio percentuale	0	3,75	7,50	11,25	15	20	25	30	35	40	Ecc.

11. Agli indiretti il premio sarà pagato per le ore di presenza ridotte della percentuale media di ore di inattività verificatesi per gli operai diretti. Le ore per le quali non si corrisponde il premio verranno retribuite alla sola paga di fatto, senza alcun supplemento garantito.

12. La Direzione di ogni singolo Stabilimento concorderà con il proprio Consiglio Consultivo di Gestione un programma di riassorbimento o di messa ad integrazione delle eccedenze di mano d'opera indiretta. Passato tale periodo i premi distribuiti agli indiretti saranno ridotti proporzionalmente all'eccedenza degli stessi eventualmente ancora presente nello stabilimento.

13. I premi percentuali saranno conteggiati sui minimi di categoria, ad esclusione cioè degli assegni di merito e di anzianità, delle paghe di posto, delle indennità di contingenza e di qualunque altro supplemento presente e futuro.

14. Su precisa richiesta delle Commissioni Interne, sentito anche il parere dei dirigenti FIOM, la FIAT accetta di distribuire uniformemente il premio a tutte le categorie: di conseguenza le percentuali verranno conteggiate sulla media ponderale dei minimi di categoria e precisamente:

- Lire 21 per la I<sup>^</sup> - II<sup>^</sup> - III<sup>^</sup> - IV<sup>^</sup> cat. uomini;
- Lire 13,50 per donne e ragazzi.

Qualora fosse in seguito richiesta la distribuzione proporzionale ai minimi delle singole categorie e fosse soppresso il presente art. 14), non sarà in nessun modo richiesto né riconosciuto come diritto acquisito il maggior utile percepito dagli operai la cui categoria ha un minimo di paga inferiore alla media ponderale.

In oggetto alla distribuzione egualitaria del premio, le Commissioni Interne hanno dichiarato di essere in accordo con gli operai il cui minimo di categoria è superiore alla media ponderale, e che di conseguenza questi non avanzeranno richiesta di perequazione del premio in funzione della propria categoria.

Per la FIAT  
Prof. Antonio Cavinato

Per le Commissioni Interne

Mirafiori:	Calissano Francesco
S.P.A.:	Orovella Pierino
Grandi Motori:	Pittarelli Camilla
Aeron. d'Italia:	Ferraris Arturo
Ferriere Piemontesi:	Molino Amedeo
Materferro:	Darò Florindo
Ind. Mot. Acciaierie:	Babini Oreste
Fond. Ghisa:	Frizet Giovanni
Lingotto:	Zilli Marco