

La presente intesa si inserisce, dunque, nell'ambito delle relazioni industriali quali definite e disciplinate dagli accordi nazionali vigenti sia per quanto riguarda la vigenza del presente contratto sia per la ripartizione delle competenze tra i diversi livelli negoziali.

In quest'occasione, l'Azienda vuole altresì riaffermare la totale volontà di produrre i sigari fatti a mano come prodotto premium ed unico del portafoglio sigari di Manifatture Sigaro Toscano. In particolare, riafferma che la centralità della produzione in Italia ed in particolare presso la manifattura di Lucca.

Ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente, le Parti concordano quanto segue :

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le relazioni industriali sono orientate a diffondere e condividere le prassi operative, così da favorire la risoluzione delle problematiche organizzative che l'azienda deve affrontare.

In Particolare, le disposizioni contrattuali devono adeguare le dinamiche gestionali alle specifiche necessità di impresa, ricercando le possibili compatibilità con le esigenze, le aspettative e le condizioni dei lavoratori coinvolti.

La rilevanza delle variazioni organizzative che si devono introdurre nel contesto aziendale incide sul grado d'intensità dei confronti negoziali. A tal fine occorre gestire le relazioni sindacali per condividere regolamentazioni in grado di favorire lo sviluppo dell'impresa e un'occupazione di qualità a sostegno della stessa competitività aziendale.

In tal senso si deve affermare una prassi aziendale che sia quella di avviare processi di consultazione e informazione puntuali ed esaustivi. Al tempo stesso si conviene sull'opportunità che gli incontri sindacali siano costruttivi e produttivi di decisioni informate a logiche di coinvolgimento e motivazione, che costituiscano elementi di grande rilievo per favorire disponibilità, consenso e partecipazione.

Appare quindi opportuno, per una prassi positiva delle relazioni industriali, che ogni livello di competenza, a Partire ovviamente da quello di stabilimento, risulti in grado di definire le soluzioni più opportune e rispondenti alle necessità ed alle problematiche che via via possono presentarsi.

E' infatti Particolarmente importante che il buon livello delle relazioni trovi puntuale declinazione anche a livello di sito produttivo.

In quest'ottica, si deve determinare un'azione di comunicazione e consultazione che rispetti la periodicità prevista e di buon livello qualitativo e si condivide l'importanza del Coordinamento Nazionale, costituito anche dalle RSU elette nei siti aziendali (che partecipano secondo le prassi e le procedure aziendali), quale strumento rivolto ad un efficace e continuo confronto, basato sul reciproco riconoscimento.

Gli incontri si svolgeranno - secondo le regole sancite dall'art. 2, n. 4, del ccnl - con periodicità semestrale (tendenzialmente a marzo e a novembre di ciascun anno) e riguarderanno, rispettivamente :

Nel primo incontro:

BB BR 10 2

1. Presentazione dati consuntivi anno precedente, incluso risultati su volumi di produzione e relativo premio di produttività
2. Presentazione avanzamento attività in corso
3. Illustrazione degli investimenti con specifica evidenza ai miglioramenti degli aspetti inerenti la sicurezza.
4. Conferma avvenuta individuazione parametri di produttività (PPO) per sito/reparto
5. Presentazione organici, livelli occupazionali, turnover
6. Illustrazione trend occupazionali
7. Analisi delle eventuali questioni inerenti la sicurezza sul lavoro
8. Presentazione obiettivi dei volumi di produzione dell'anno
9. Verifica degli andamenti aggregati ed articolati delle assenze, volta ad un'analisi quantitativa e qualitativa delle stesse, così da individuare misure di intervento preventive e/o correttive in caso di indici anomali o equivoci e rimuovere il fenomeno

Nel secondo incontro

- Presentazione dati andamento della produzione dell'anno corrente
- Presentazione prospettive per l'anno successivo
- Presentazione degli investimenti in corso, con specifica evidenza ai miglioramenti degli aspetti inerenti la sicurezza
- Presentazione andamento organici, livelli occupazionali, turnover
- Situazione trend occupazionali

I seguenti incontri verranno rimborsati ai componenti del coordinamento per quanto riguarda le spese di trasporto e di vitto secondo quanto previsto dalle policy aziendali in vigore.

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che la formazione è fondamentale fattore di crescita e sostegno nell'evoluzione delle attività aziendali attraverso lo sviluppo delle professionalità.

L'azienda si impegna a sviluppare percorsi formativi che siano focalizzati su attività di training sempre di maggiore qualità ed il continuo sviluppo delle competenze sia aziendali che professionali nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite.

Nei prossimi anni la Società investirà sullo sviluppo delle Risorse interne creando percorsi gestionali mirati a rispondere in maniera sempre più tempestiva ed efficace alle esigenze di ricoprire professionalità consolidate o innovative funzionali alla propria organizzazione.

L'unicità dell'esperienza produttiva del Sigaro TOSCANO pone l'esigenza di sviluppare percorsi formativi ad hoc, almeno per la parte tecnologica e professionale. La difficoltà di reperire nell'offerta formativa del mercato prodotti che possano soddisfare le necessità riscontrate nei reparti produttivi, ad eccezione dei corsi teorico pratici delle aziende produttrici di macchinari-impianti,

costringe a sviluppare un polmone formativo endogeno in cui raccogliere, catalogare e diffondere le esperienze dei singoli in maniera continua.

Suscitare l'interesse e la creatività, innestate su una buona preparazione di base, consentono un più competitivo rapporto con le problematiche incontrate sul campo, con, ad esempio, attivazione di esperienze formative interne (c.d. workshop) nate da occasioni pratiche e trasformate in sessioni di studio; ciò anche al fine di favorire la crescita professionale dei lavoratori: saper stare in azienda, saper comunicare, individuare responsabilità e ruoli, riuscire a coinvolgere e a coinvolgersi fanno del clima aziendale un ambiente positivo nel quale lavorare e dare il massimo.

Anche l'abbattimento del numero degli incidenti sul lavoro, la riduzione dell'esposizione a rischi generici e specifici, ottenuto con la consapevolezza, l'informazione e la cultura della prevenzione, diffusa tramite l'RSPP e RLS aziendali, costantemente aggiornati per mezzo di percorsi formativi specialistici in linea con la normativa vigente, nonché per mezzo della partecipazione ai corsi specifici, fanno dell'esperienza industriale una realtà vincente.

Lo sviluppo di un progetto formativo di ampio respiro non può che passare attraverso una preventiva e strutturata

- Analisi dei fabbisogni formativi
- Progettazione del piano di formazione,
- Definizione dei programmi

Scelta dei modelli e delle tipologie formative verranno calibrate su

- Fonti finanziarie interne specificamente budgettizzate
- Forme di finanziamento agevolato reperibili anche in riferimento al territorio (es. por, pip...)
- Sgravi fiscali e contributivi
- Impegno congiunto di sindacati e azienda.

L'insieme del personale sarà via-via coinvolto in percorsi formativi personalizzati e/o di reparto con gli strumenti e le metodologie ritenuti più adeguati (formazione d'aula, training on the job, job rotation ...) e che permettano di accrescere la polifunzionalità, la versatilità e la flessibilità lavorativa.

I temi e gli specifici obiettivi formativi (ad esempio: orientamento al lavoro e alla conoscenza del sistema della Società; inserimento professionale; formazione informatica e tecnologica; formazione sicurezza sul lavoro, ambiente e qualità; formazione tecnica funzionale – distinta per famiglia professionale; formazione orientata allo sviluppo di nuove competenze facilitanti la crescita individuale; ...) saranno concretamente individuati dalle Parti con il fine di creare specifiche competenze organizzative e percorsi funzionali di inserimento professionale.

L'azienda si attiverà, con il sostegno delle organizzazioni sindacali per l'utilizzo mirato dei fondi all'uopo previsti.

Saranno previsti affiancamenti / formazione per facilitare, in caso di variazioni nella organizzazione del lavoro o nella attività svolta, il rientro dalle lunghe assenze.

L'accesso a percorsi formativi individuati congiuntamente con le RSU – eventualmente anche finanziati con risorse esterne - potrà prevedere il parziale utilizzo delle ore di ROL o la parziale organizzazione al di fuori degli orari di lavoro.

SPERIMENTAZIONE E RICERCA

L'azienda conferma la volontà di perseguire nelle azioni già programmate ed intraprese volte a migliorare la resa agricola e la capacità produttiva della filiera.

L'azienda conferma l'obiettivo dell'innalzamento degli standard qualitativi del prodotto. Promuove e svolge attività di razionalizzazione del sistema di controllo qualità e di auditing interno, con assegnazione di risorse specifiche e di professionalità adeguate.

Conferma la Customer Satisfaction come primario obiettivo Aziendale.

Promuove e gestisce feedback provenienti da test su campioni, dalla relazione diretta con la clientela, dalla gestione dei reclami dal mercato, individuando in essi opportunità di miglioramento e sviluppo.

L'Azienda promuove la trasparenza in materia di sostanze utilizzate nella preparazione dei propri prodotti e nella determinazione delle caratteristiche del fumo. Rivendica la centralità del proprio ruolo nel settore dei Prodotti da Fumo e considera fondamentale la diretta partecipazione sia agli Enti di categoria, sia agli organismi scientifici e normatori internazionali.

SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

La sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per entrambe le Parti e per tutti i soggetti coinvolti e, conseguentemente, il tema continuerà ad essere oggetto della massima attenzione.

Le Parti riconoscono che già negli ultimi 4 anni è stato profuso un impegno mirato e di Particolare rilievo in tale ambito, al fine di migliorare progressivamente ed ulteriormente le condizioni di lavoro.

Coerentemente con le azioni già adottate e programmate, nel rispetto di tutte le normative in materia, l'azienda si impegna – di concreto con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza – al continuo miglioramento della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro .

Periodicamente, i dati relativi all'andamento infortunistico (aggregati per ciascun sito) saranno oggetto di analisi congiunta con il RLS nelle riunioni con le RSU.

OCCUPAZIONE E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Sia gli incontri a livello nazionale, già citati, che gli incontri a livello di sito dovranno permettere alle Parti una visione complessiva dei flussi occupazionali, con l'obiettivo di garantire un adeguato soddisfacimento dei bisogni aziendali sotto l'aspetto quantitativo e professionale.

L'Impresa si impegna a valorizzare adeguatamente le competenze dei lavoratori a tempo determinato attribuendo agli stessi – sulla base della professionalità dimostrata ed acquisita e sempre e comunque sulla base delle necessità aziendali – una preferenza nelle nuove assunzioni.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'BB', 'B/R', and various scribbles, located at the bottom of the page.

L'organizzazione del lavoro è tesa ad accrescere la produttività complessiva ed individuale anche frutto della valorizzazione della polifunzionalità e polivalenza lavorativa (anche frutto dei percorsi formativi realizzati congiuntamente).

In tal senso, le Parti individueranno gli strumenti per poter valorizzare le competenze professionali/gestionali dei lavoratori addetti a funzioni di maggiore complessità.

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti concordano che ai lavoratori padri saranno riconosciuti **tre** giorni di permesso retribuito coincidente con la nascita del figlio (o l' "entrata in famiglia" in caso di adozione).

Le lavoratrici ed i lavoratori al rientro, al termine di periodi di assenza prolungata per utilizzo dei congedi parentali, saranno destinatari di percorsi formativi mirati ove il processo produttivo cui sono adibiti abbia subito modifiche o variazioni.

Nel rispetto dei programmi aziendali in merito ad assunzioni a tempo parziale, l'azienda concederà ai lavoratori/lavoratrici, al rientro dai periodi di permesso prima citati di trasformare il proprio rapporto di lavoro in rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo di tempo consensualmente predefinito.

L'Azienda, nel confermare l'applicazione della legge n. 125/91 precisa che darà alle RSU tempestiva comunicazione inerente la composizione di genere dei dipendenti corredata di tutte le indicazioni in merito a formazione svolta e livelli di inquadramento.

WELFARE

Le Parti si impegnano ad estendere ai lavoratori tutte le forme di welfare previste dall'ultimo CCNL dell'industria alimentare.

Si richiede un incontro, a cadenza semestrale, in cui confrontarsi con il Gruppo riguardo il funzionamento della Cassa Rischio Vita partita dal 01 luglio 2010 e l'andamento delle iscrizioni ad Alifond per ricevere informazioni e verificare la corretta attuazione degli impegni presi.

INDENNITA' TURNO

Le Parti convengono di fissare l'indennità di turno a 4.00€ da 1.agosto.2011.

PREMIO PER OBIETTIVI - SALARIO VARIABILE

Viene definito un Premio per obiettivi da erogarsi secondo i criteri di seguito illustrati.

Innanzitutto, le Parti condividono il principale criterio della variabilità del Premio stesso (anche ai fini dell'applicazione della Particolare disciplina previdenziale / contributiva / fiscale).

La variabilità consegue al raggiungimento o meno degli obiettivi concordemente indicati.

Tutti gli obiettivi devono essere finalizzati a perseguire il miglioramento della produttività e garantire la competitività dell'impresa, motivando i lavoratori individualmente e per reparto.

Il valore base del premio è stabilito per ciascun anno di vigenza contrattuale, ed erogato per livello di appartenenza, secondo la tabella A e secondo i seguenti parametri :

- Volumi produttivi
- Indici di stabilimento
- Indici di reparto

Per una prima quota del Premio (pari al 40% del valore base), l'erogazione è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo "Volume produttivo" come definito a livello nazionale di Coordinamento e precisato più oltre dal presente accordo.

Per la seconda quota del Premio (pari al 30% del valore base), l'erogazione è condizionata al raggiungimento di fattori specifici di stabilimento i cui criteri sono demandati ad una successiva determinazione a livello di sito produttivo, da effettuarsi in applicazione dei principi precisati più oltre dal presente accordo.

Per una seconda quota del Premio (pari al 30% del valore base), l'erogazione è condizionata al raggiungimento dell'obiettivo "produttività di reparto" di cui all'allegato B, da effettuarsi in applicazione dei principi precisati dal presente accordo.

Per gli anni 2012 e 2013 gli obiettivi verranno ridefiniti entro il primo trimestre di ciascun anno.

* Indice nazionale

La quota di Premio (pari al 40% del valore base), la cui variabilità è definita e perfezionata con la presente intesa, viene concordemente ricollegata al parametro della produzione.

A tal fine, la produzione viene valutata complessivamente tra i reparti dei siti produttivi e la quota di Premio viene erogata ai lavoratori ivi addetti solo al raggiungimento degli obiettivi stessi.

Per l'erogazione integrale della quota di premio in questione, **viene definito il seguente volume produttivo aziendale** (incluse le produzioni manuali):

- reparti di confezionamento (comprensivi del reparto di preparazione materia) degli stabilimenti di Cava e Lucca 120 milioni di pezzi (si considerano i sigari lunghi equivalenti) più
- reparti di condizionamento degli stabilimenti di Cava e Lucca 159 milioni di pezzi (si considerano i sigari che vanno sul mercato)

Per un obiettivo totale pari a 279 milioni di pezzi.

Nel caso di mancato raggiungimento del volume indicato non si darà luogo alla erogazione della quota di premio relativa. In tal caso, si costituirà una commissione ristretta e congiunta per esaminare le cause di tale mancato raggiungimento e proporre eventuali interventi correttivi.

* Indici di stabilimento

La Direzione concorderà con la RSU di ciascun sito produttivo un numero di indici (tendenzialmente **due**) finalizzati, tra l'altro:

- ad aumentare il grado di partecipazione dei lavoratori incentivandone l'impegno e l'efficienza individuale,
- a migliorare la qualità del prodotto ed a ridurre gli scarti.

a ciascuno di tali indici sarà collegata una singola quota di Premio, tendenzialmente pari al 20% del valore base per il primo ed al 10% per il secondo.

Questa quota del Premio di Produttività legata agli indici di stabilimento entrerà in vigore a partire da Gennaio 2011.

Per il personale impiegato in sede e presso lo stabilimento di Foiano (o comunque non direttamente impiegato nelle attività produttive di Lucca e di Cava de Tirreni), la quota di premio connessa ai parametri di stabilimento (indicativamente riferiti a partecipazione ed efficienza individuale dei lavoratori, qualità del prodotto e riduzione degli scarti) sarà calcolata sulla base della media di quanto erogato a tale titolo nei siti ove si sia dato luogo alla relativa contrattazione con la RSU (ferma restando l'opportunità, anche nel corso del triennio di vigenza del presente accordo, di definire intese mirate che individuino specifici indici e criteri di variabilità).

** Indici di reparto*

Gli indici di produttività di reparto, finalizzati a misurare la produttività base operativa del reparto, tengono conto sia dell'efficienza macchina e della sua conduzione sia della qualità del prodotto che verrà considerato sempre come elemento vincolante da superare per l'erogazione del premio stesso.

Il parametro produttività base sarà rilevato come valore giornaliero del mese ovvero come media mensile in funzione delle caratteristiche produttive dei singoli reparti ed accantonato a livello mensile per singolo reparto e per singolo contributo sulla base della partecipazione proquota al risultato di produttività.

Questa produttività base legata all'indice di reparto di cui all'allegato B entrerà in vigore a partire da Maggio 2011 considerando che un premio equivalente è stato già corrisposto ai lavoratori da gennaio 2011 ad aprile 2011.

L'accordo su questo indice di produttività base, da spazio anche ad ulteriori due livelli di miglioramento della produttività (allegato C) di ciascun sito produttivo, in quanto questi sono parte dell'accordo quadro sulla produttività aziendale, ed avranno il seguente schema economico :

- dalla firma dell'accordo localmente e per l'anno 2011 il raggiungimento del primo livello superiore di produttività verrà valorizzato con 1.50€/giorno lavorativo qualora questo venga raggiunto o superato
 - a titolo di esempio, una media di 20gg/lavorativi e nel caso di successo completo di raggiungimento del parametro di produttività si determina un valore di 30€ per il mese.

Questo valore evolverà con un incremento di 0.10€/giorno per il 2012 (1.60€/giorno lavorativo) e per il 2013 (1.70€/giorno lavorativo);

- dalla firma dell'accordo localmente e per l'anno 2011 il raggiungimento del secondo livello superiore di produttività darà un valore addizionale di 1.00€/giorno rispetto al valore del primo livello superiore di produttività che si traduce in 2.50€/giorno totali qualora venga raggiunto questo parametro
 - a titolo di esempio, una media di 20gg/lavorativi e nel caso di successo completo di raggiungimento di questo parametro di produttività si determina un valore di 50€ per il mese pari a 20€/mese addizionali rispetto al raggiungimento del primo livello di produttività.

Il valore legato al secondo livello di produttività evolve con un incremento di 0.10€/giorno per il 2012 (1.10€/giorno lavorativo) e per il 2013 (1.20€/giorno lavorativo);

Il dettaglio dei parametri di produttività sia di base che per questi parametri addizionali verranno definiti localmente e dovranno essere sia in linea con investimenti tecnologici che l'azienda svilupperà nel triennio sia con la naturale evoluzione dell'organizzazione del lavoro considerando il consolidamento e lo sviluppo di quanto messo in atto con l'accordo sulla formazione del personale.

* Criteri per la corresponsione

Gli importi determinati in applicazione dei citati principi saranno erogati con le competenze del mese di aprile successivamente alla avvenuta verifica congiunta da effettuarsi con il Coordinamento.

Il Premio così quantificato, sarà erogato a tutti i lavoratori dipendenti dalla MST al momento della formale verifica congiunta, i quali abbiano effettivamente lavorato nel corso dell'anno di competenza.

Il Premio verrà corrisposto pro rata (in 12 quote mensili), in ragione del periodo lavorato nel corso dell'anno di competenza, considerandosi come mese lavorato solo la frazione superiore a 15 giorni.

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (con l'espressa esclusione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo, per cui – **salvo annullamento dello stesso** - non si provvederà alla erogazione del PPO) nel corso dell'anno di competenza (o comunque prima della verifica congiunta precedentemente citata), MST provvederà ad erogare (pro rata in ragione dei mesi effettivamente lavorati nell'anno) una percentuale del PPO pari a quella erogata a tale titolo l'anno precedente allo stesso lavoratore o in mancanza al reparto cui lo stesso è stato addetto.

I lavoratori part time maturano il diritto al Premio con gli stessi principi appena illustrati, riproporzionato in ragione dell'orario contrattualmente definito.

Il monitoraggio degli andamenti e dell'eventuale scostamento dagli obiettivi individuati, saranno oggetto di verifica quadrimestrale con la RSU di sede anche al fine di valutare possibili interventi correttivi e mensile per gli indici di produttività di reparto.

* Non incidenza sugli istituti contrattuali e di legge ed altre regole generali

Le somme erogate a titolo di Premio per obiettivi non incidono sugli Istituti di legge e di contratto (tra cui il TFR ed ogni maggiorazione) e non rilevano ai fini dei relativi calcoli, in quanto le Parti al momento della definizione li hanno quantificati considerandoli onnicomprensivi.

Il Premio per obiettivi, concordato con il presente accordo, non si cumula con altri compensi erogati secondo principi di variabilità in ragione del raggiungimento di obiettivi aziendali o di reparto, che si intendono assorbiti.

Le Parti concordano che, per l'esatta quantificazione delle somme da erogare si darà luogo ad una verifica congiunta con il Coordinamento che riguarderà sia l'andamento degli indici posti a parametro del Premio che il raggiungimento degli obiettivi stessi.

Manifattura Sigaro Toscano SpA

OOSS *Bertini*

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like Giancarlo Laurini, Paolo Cellini, and others.]

TABELLA A

	2011	2012	2013
Q	2,313.11	2,376.72	2,445.64
1S	2,313.11	2,376.72	2,445.64
1	2,135.15	2,193.86	2,257.48
2	1,875.39	1,926.97	1,982.85
3A	1,720.71	1,772.33	1,828.16
3S	1,720.71	1,772.33	1,828.16
3	1,720.71	1,772.33	1,828.16
4S	1,683.34	1,742.26	1,805.85
4	1,645.98	1,703.59	1,765.77
5	1,532.82	1,586.47	1,644.38
6	1,453.91	1,504.79	1,559.72

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

BB

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

uz

Handwritten signature

no

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

BK

Arce

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Manifattura di Lucca

Ripartizione 30% Premio per Obiettivi (PPO) – Anno 2011

Indice di Reparto

<u>% di premio</u>	<u>Obiettivo</u>
30%	produttività base

Sono stati definiti, per tutti i reparti, un livello di produttività base (media di reparto) che darà adito ad un premio economico, da riconoscere all'intero reparto, al raggiungimento dei livelli di efficienza/produttività/qualità di seguito specificati.

Preparazione Materia

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento e filler uscita battitura) così calcolato:

ore linea sigari/kg (greggio+filler)x1.000

per "ore linea sigari" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei).

Sono escluse la scostolatura dell'interno per il Moro e le attività relative alla Mini Primary.

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 4.8 h/1.000 kg

Parametro Qualità

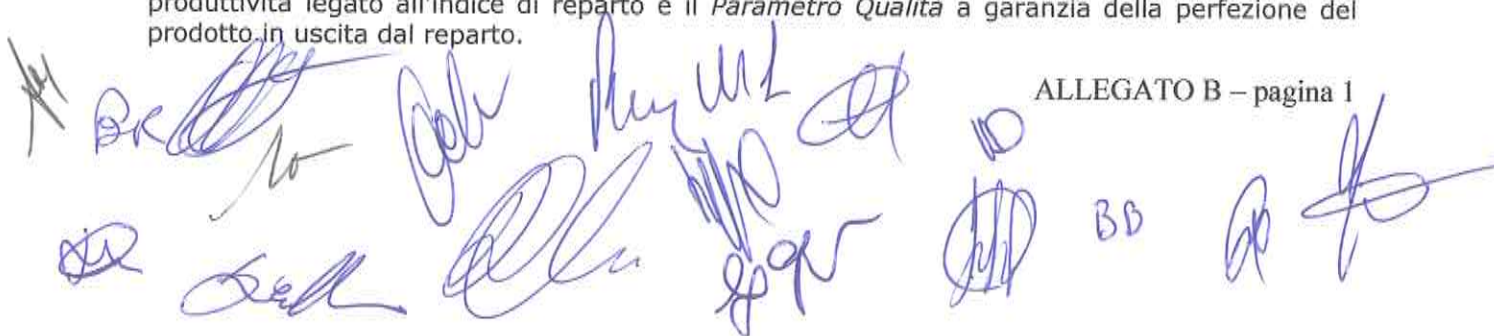
Il parametro di riferimento è l'umidità del filler all'uscita della battitura (l'intervallo di conformità 21 % - 26 %), elemento fondamentale per la lavorabilità nella successiva fase di Confezionamento.

Se oltre l'85% dei "bagni" battuti nel mese risultano conformi si eroga per intero il premio di produttività maturato.

Il premio sarà accantonato mensilmente (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti. L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo

Confezionamento a Macchina

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.



Parametro produttivo:

Si considera la produttività giornaliera intesa come rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti, così calcolato:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 986 pz/h uomo

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il VDI medio mensile deve essere inferiore a 85 al fine di erogare il premio di produttività.

Il premio sarà accantonato su base mensile (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) al personale presente in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'accantonamento sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo

Confezionamento Sigari a Mano (premio individuale di reparto)

L'efficienza di reparto si misura attraverso il parametro della qualità come di seguito specificato in quanto questo reparto gestisce esclusivamente prodotti Premium del portafoglio di Manifatture Sigaro Toscano. Quindi il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il solo Parametro Qualità.

Parametro Qualità

I premi maturati saranno erogati se il VDI medio mensile, della singola sigaraia, è minore o uguale a 70.

Il premio sarà accantonato mensilmente (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo

1° Condizionamento

L'efficienza del reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo

Per tenere conto della variabilità quotidiana delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative a 1.000 sigari di produzione versata, al netto degli scarti, così calcolata:

ore uomo reparto/sigari versati x 1.000

per "ore reparto" si intendono tutte le ore scaricate dai diretti nel mese per: cernita Garibaldi, lavorazione GD, relativa cernita e recupero scarti, Arengo (tutti i brand), gestione celle e trasporti. Sono escluse le attività relative al Moro

Obiettivi produttività

ALLEGATO B – pagina 2

Manifattura di Cava de Tirreni

Ripartizione 30% Premio per Obiettivi (PPO) – Anno 2011

Indice di Reparto

<u>% di premio</u>	<u>Obiettivo</u>
30%	produttività base

Sono stati definiti, per tutti i reparti, un livello di produttività base (media di reparto) che darà adito ad un premio economico, da riconoscere all'intero reparto, al raggiungimento dei livelli di efficienza/produttività/qualità di seguito specificati.

Preparazione Materia

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento, filler uscita battitura e profumazione) così calcolato:

$$\text{ore linea sigari (diretti + indiretti) / kg (greggio+filler+profumazione) x 1.000}$$

per "ore linea sigari" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, concia-profumazione, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei).

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 11,9 h/1.000 kg

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è dato dalla percentuale delle non conformità sull'umidità del filler in uscita al secondo prosciugamento ed uscita profumazione che devono essere rispettivamente

- UA 2° prosciugamento 2.5%
- UA Uscita profumazione 5.0%

Il premio sarà accantonato mensilmente (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo

Confezionamento a Macchina

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Si considera la produttività giornaliera intesa come rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti, così calcolato:

ALLEGATO B – pagina 4

BR

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 1.000 pz/h uomo

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il VDI medio mensile deve essere inferiore a 90 al fine di erogare il premio di produttività.

Il premio sarà accantonato su base mensile (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) al personale presente in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'accantonamento sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo

1° e 2° Condizionamento

L'efficienza del reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo

Per tenere conto delle diverse attività svolte in reparto si considera una media pesata delle efficienze delle singole macchine al netto delle produzioni di Pedroni Classico ed Anisette:

efficienza Forpack + efficienza MG2

Obiettivi produttività : Il valore di riferimento si ottiene andando a sostituire nella formula le seguenti efficienze Base (Forpack = 73% e MG2 = 80%). Si escludono le attività fatte su ex Danneman e Corazza.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore mensile del VQI se maggiore o uguale a 20 al fine di erogare il premio di produttività

Il premio sarà accantonato su base mensile (in proporzione ai giorni lavorativi del mese rispetto al totale anno) al personale presente in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'accantonamento sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

L'erogazione sarà su base annuale secondo quanto previsto dal presente accordo.

Certificazione Qualità, Officina e Magazzini

Questi reparti incidono con le loro attività di supporto sui risultati degli altri reparti lasciando alla produzione la responsabilità di produrre in qualità attraverso lo strumento dell'autocontrollo.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato su

ALLEGATO B – pagina 5

Manifattura di Lucca

Incentivi basati su livelli produttività 2011-2013

Facendo seguito al corpo dell'accordo Premio per obiettivi 2011- 2013 del 18/07/2011 sono stati definiti, per tutti i reparti, due livelli di produttività (media di reparto) che daranno adito ad un premio economico, da riconoscere all'intero reparto, al raggiungimento dei livelli di efficienza/produttività/qualità di seguito specificati.

Durata dell'accordo dal 1/8/2011 al 31/12/2013.

I presenti parametri saranno ridiscussi entro il primo trimestre secondo il principio del miglioramento continuo e dello sviluppo.

Pertanto, i parametri saranno migliorati di almeno il 1% e comunque non potranno essere inferiori a quanto previsto nell'applicazione del primo anno 2011.

Preparazione Materia

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento e filler uscita battitura) così calcolato:

ore linea sigari/kg (greggio+filler)x1.000

per "ore linea sigari" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei).

Sono escluse la scostolatura dell'interno per il Moro e le attività relative alla Mini Primary.

Obiettivi produttività

Efficienza base : 4,8 h/1.000 kg (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 4,6 h/1.000 kg;

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 4,4 h/1.000 kg.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è l'umidità del filler all'uscita della battitura (range di conformità 21 - 26 %), elemento fondamentale per la lavorabilità nella successiva fase di Confezionamento.

Se oltre il 95 % dei bagni battuti nel mese risultano conformi si eroga per intero il premio di produttività maturato, se la percentuale dei bagni conformi risulta inferiore al 95% il premio sarà erogato in proporzione fino ad un minimo del 85% di bagni conformi sotto il quale non si corrisponde nessun riconoscimento.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

BR
UL
BA
MEY
JHO
AD

Confezionamento a Macchina

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Si considera la produttività giornaliera intesa come rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti incluso le attività di fattorinaggio, così calcolato:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 986 pz/h uomo (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se il parametro è superiore a 995 pz/h uomo;

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se il parametro è superiore a 1.005 pz/h uomo.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il VDI medio mensile che deve essere inferiore a 85 al fine di erogare quanto maturato con il premio di produttività erogato.

Il premio sarà erogato su base mensile al personale partecipante in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'erogazione sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Confezionamento Sigari a Mano (premio individuale di reparto)

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro Produttivo

Si intende la produzione di sigari conformi di Toscano Originale versata giornalmente dalla singola sigaraia in 8 ore, per la quale si confermano le indennità previste dall'accordo del 3 luglio 2007:

- Da 0 a 130 sigari/giorno: 0 €
- Da 131 a 422 sigari/giorno: 2,5 €
- Da 423 a 500 sigari/giorno: 3,5 €
- Da 501 a 515 sigari/giorno: 4,5 €
- Da 516 a 535 sigari/giorno: 5,5 €
- Da 536 a 565 sigari/giorno: 6,5 €
- Oltre 565 sigari/giorno: 7,5 €

Per la produzione del Moro, nelle medesime condizioni sopra indicate, abbiamo:

- Da 0 a 50 sigari/giorno: 0 €
- Da 51 a 160 sigari/giorno: 2,5 €
- Da 161 a 190 sigari/giorno: 3,5 €

ALLEGATO C - pagina 2

- Da 191 a 197 sigari/giorno: 4,5 €
- Da 198 a 204 sigari/giorno: 5,5 €
- Da 205 a 215 sigari/giorno: 6,5 €
- Oltre 215 sigari/giorno: 7,5 €

Saranno inoltre corrisposti 40 € mensili, rapportati ad una indennità giornaliera pari a 2 € da erogare al raggiungimento delle seguenti quote produttive:

- Toscano Originale: 535 sigari/giorno o cumulativo
- Moro: 204 sigari/giorno o cumulativo.

Parametro Qualità

I premi maturati saranno erogati se il VDI medio mensile, della singola sigaraia, è minore o uguale a 70 (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B).

Inoltre al raggiungimento e/o superamento dei 500 sigari/giorno sarà possibile aumentare il premio di 3,5 €/giorno con il seguente criterio:

- VDI 40 - 70 il premio di 3,5 €/giorno + 5%;
- VDI 30 - 40 il premio di 3,5 €/giorno + 10%;
- VDI 0 - 30 il premio di 3,5 €/giorno + 20%.

Il premio sarà erogato su base mensile.

Viene confermato il superminimo individuale di 20 € mese per le sigaraie addestrate a lavorare con entrambe le mani. Tale valore viene portato a 50 € mese nel caso in cui l'azienda richieda il cambio mano e limitatamente al periodo della richiesta.

Per l'invio di personale a manifestazioni esterne vale quanto stabilito nell'accordo del 21/09/2004 e successive integrazioni del 3/07/2007.

1° Condizionamento

L'efficienza del reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo

Per tenere conto della variabilità quotidiana delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative a 1.000 sigari di produzione versata, al netto degli scarti, così calcolata:

ore uomo reparto/sigari versati x 1.000

per "ore reparto" si intendono tutte le ore scaricate dai diretti nel mese per: cernita Garibaldi, lavorazione GD, relativa cernita e recupero scarti, Arengo (tutti i brand), gestione celle e trasporti. Sono escluse le attività relative al Moro.

Obiettivi produttività

Efficienza base : 0.385 h/1.000 sigari (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 0.380 h/1.000 sigari;

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 0.375 h/1.000 sigari.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore mensile del VQI rilevato al 2° Condizionamento:

- se minore o uguale a 25 si paga l'intero importo maturato;
- se maggiore di 25 ma minore di 30 si paga il 75% dell'importo maturato;

ALLEGATO C - pagina 3

- se maggiore o uguale a 30 ma minore di 35 si paga il 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 35 non si paga nessun importo.

Nota: il valore di VQI risulta temporalmente differito rispetto alla produzione corrente del reparto, per i tempi di maturazione richiesti dal processo, ma si concorda di utilizzare questo valore come parametro della qualità poiché la maggior parte dei difetti, riscontrati tramite il VQI, sono riconducibili alle attività del 1° Condizionamento.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

2° Condizionamento

L'efficienza del reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo

Per tenere conto delle diverse attività svolte in reparto si considera una media pesata delle efficienze delle singole macchine:

$$9/20 \times \text{efficienza Vega} + 9/20 \times \text{efficienza SMABO} + 2/20 \times \text{efficienza Corazza}$$

Il valore di riferimento si ottiene andando a sostituire nella formula le seguenti efficienze base: SMABO e VEGA= 78% e Corazza = 88%, (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

Obiettivi produttività

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se viene superato la seguente media pesata delle macchine:

$$\text{SMABO e VEGA} = 80\% \text{ e Corazza} = 90\%;$$

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se viene superato la seguente media pesata delle macchine:

$$\text{SMABO e VEGA} = 82\% \text{ e Corazza} = 92\%;$$

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore mensile del VQI:

- se minore o uguale a 25 si paga l'intero importo maturato;
- se maggiore di 25 ma minore di 30 si paga il 75% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 30 ma minore di 35 si paga il 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 35 non si paga nessun importo.

Il premio sarà erogato su base mensile al personale presente in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'erogazione sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Certificazione Qualità

Il reparto Qualità incide con le sue attività di supporto sui risultati degli altri reparti lasciando alla produzione la responsabilità di produrre in qualità attraverso lo strumento dell'autocontrollo.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

1,00 se eseguite prove/misure uguali o maggiori di quanto previsto dal piano di controllo;

0,75 se eseguite prove/misure inferiori di quanto previsto ma superiore o uguale al 75% del totale;

0,00 se eseguite prove/misure inferiori al 75% del totale.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Officina

Esegue le attività manutentive degli impianti ausiliari e supporta le attività manutentive dei reparti.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

1,00 se eseguite manutenzioni uguali o maggiori di quanto programmato;

0,75 se eseguite manutenzioni inferiori di quanto programmato ma superiore o uguale al 75% del totale;

0,00 se eseguite manutenzioni inferiori al 75% del totale.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Magazzini

Il reparto esegue attività logistiche e di stoccaggio di supporto alle fasi produttive.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

1,00 se eseguite attività uguali o maggiori di quanto previsto;

0,75 se eseguite attività inferiori a quanto previsto ma superiore o uguale al 75% di quanto previsto;

0,00 se eseguite attività inferiori al 75% di quanto previsto.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Manifattura di Cava de Tirreni

Preparazione Materia

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività legato all'indice di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore medie mensili relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma mensile di greggio al bagnamento, filler uscita battitura e profumazione/concia) così calcolato:

ore linea sigari (diretti + indiretti) / kg (greggio+filler+profumazione) x 1.000

per "ore linea sigari" si intendono le ore scaricate nel mese per: bagnamento, formazione, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, concia-profumazione, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei).

Obiettivi produttività

Efficienza base : 11.9 h/1.000 kg (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 11.3 h/1.000 kg;

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se il parametro è inferiore a 10.7 h/1.000 kg.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è dato dalla percentuale delle non conformità sull'umidità del filler in uscita al secondo prosciugamento ed uscita profumazione che devono essere rispettivamente

- UA 2° prosciugamento 2.5%
- UA Uscita profumazione 5.0%

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Confezionamento a Macchina

L'efficienza di reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che da accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo:

Si considera la produttività giornaliera intesa come rapporto tra la produzione versata (al netto degli scarti) e le ore di tutti gli operatori diretti escluso le attività di fattorinaggio, così calcolato:

produzione sigari (pz)/ore operatori diretti

Obiettivi produttività

Efficienza Base : 1.000 pz/h uomo (ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B)

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se il parametro è superiore a 1.014 pz/h uomo;

ALLEGATO C - pagina 6

BR

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se il parametro è superiore a 1.027 pz/h uomo.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il VDI medio mensile che deve essere inferiore a 90 al fine di erogare quanto maturato con il premio di produttività erogato.

Il premio sarà erogato su base mensile al personale partecipante in reparto nelle giornate in cui si raggiungono gli obiettivi di cui sopra, se la media produttiva del mese risulta economicamente più conveniente, rispetto al conteggio giornaliero, si farà riferimento a quest'ultima, in questo caso l'erogazione sarà proporzionale alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

1° e 2° Condizionamento

L'efficienza del reparto si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificato. Il parametro che dà accesso all'erogazione del premio di produttività di reparto è il *Parametro Qualità* a garanzia della perfezione del prodotto in uscita dal reparto.

Parametro produttivo

Per tenere conto delle diverse attività svolte in reparto si considera una media pesata delle efficienze delle singole macchine:

efficienza Forpack + efficienza MG2

Obiettivi produttività

Efficienza base : Il valore di riferimento si ottiene andando a sostituire nella formula le seguenti efficienze Base (Forpack = 73% e MG2 = 80% - ref accordo Premio per obiettivi 2011 - 2013 allegato B). Si escludono le attività fatte su ex Danneman e Corazza e le produzioni Pedroni Classico e Pedroni Anisette.

1° livello: 1,5 € per giorno lavorato se viene superato la seguente media pesata delle macchine:

Forpack = 75% e MG2 = 82%;

2° livello: 2,5 € per giorno lavorato se viene superato la seguente media pesata delle macchine:

Forpack = 77% e MG2 = 84%;

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore mensile del VQI rilevato al 2° Condizionamento:

- se minore o uguale a 15 si paga l'intero importo maturato;
- se maggiore di 15 ma minore di 20 si paga il 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 20 non si paga nessun importo.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Certificazione Qualità

Il reparto Qualità incide con le sue attività di supporto sui risultati degli altri reparti lasciando alla produzione la responsabilità di produrre in qualità attraverso lo strumento dell'autocontrollo.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

- 1,00 se eseguite prove/misure uguali o maggiori di quanto previsto dal piano di controllo;
- 0,75 se eseguite prove/misure inferiori di quanto previsto ma superiore o uguale al 75% del totale;
- 0,00 se eseguite prove/misure inferiori al 75% del totale.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Officina

Esegue le attività manutentive degli impianti ausiliari e supporta le attività manutentive dei reparti.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

- 1,00 se eseguite manutenzioni uguali o maggiori di quanto programmato;
- 0,75 se eseguite manutenzioni inferiori di quanto programmato ma superiore o uguale al 75% del totale;
- 0,00 se eseguite manutenzioni inferiori al 75% del totale.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

Magazzini

Il reparto esegue attività logistiche e di stoccaggio di supporto alle fasi produttive.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sui seguenti parametri:

Parametro base: media mensile dei premi dei reparti (escluso sigari a mano).

Parametro moltiplicativo: (moltiplica il parametro base)

- 1,00 se eseguite attività uguali o maggiori di quanto previsto;
- 0,75 se eseguite attività inferiori a quanto previsto ma superiore o uguale al 75% di quanto previsto;
- 0,00 se eseguite attività inferiori al 75% di quanto previsto.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale partecipazione dei singoli dipendenti.

I consuntivi del mese e progressivi dell'anno verranno mostrati dall'azienda alla RSU di stabilimento con cadenza mensile in modo da dare visibilità completa dei risultati durante il corso dell'anno.

Se la media produttiva annuale supera il primo livello ma non raggiunge il secondo, al netto dei mesi in cui si è superato il secondo livello, questo sarà pagato pro-quota riparametrizzando il valore differenziale tra primo e secondo livello (1€) al risultato pro-quota tra il primo ed il

