

L'8 Luglio 2014 in Roma presso Manifatture Sigaro Toscano S.p.A. si sono incontrati:

Per la Manifatture Sigaro Toscano S.p.A:

Stefano Mariotti, Simone Romano, Filippo Cacciari, Marco Mazzini;

Per le OO.SS. Nazionali:

la FAI CISL rappresentata da Fabrizio Scatà e Giampiero Giampieri,

la FLAI CGIL rappresentata da Marco Bermani e Marco Gentile,

la UILA UIL rappresentata da Pietro Pellegrini, Alice Mocchi e Giulia Sbarbati ~~PICCHI ALESSANDRO~~

Per le OO.SS. territoriali di Lucca: Amedeo Sabato e Lino Giovannelli ~~PICCHI ALESSANDRO~~

Per le OO.SS. territoriali di Cava di Tirreni: Aniello Garone e Alferio Bottiglieri ~~CIRO MARINO, FRANCESCO SEISA~~

Per le RSU dello stabilimento di Lucca: Marica Prefetti, Luca Maffei, Luigi Squadrone, Jessica Discini, Veronica Durante e Simone Esposito

Per le RSU della stabilimento di Cava: Gerardo Alfieri, Salvatore Faiella, Saverio Cavallaro e Raffaele Mandile

PREMESSA

Nel 2011 Manifatture Sigaro Toscano e le Organizzazioni Sindacali hanno siglato un accordo finalizzato alla disciplina di importanti istituti contrattuali, tra cui un Premio per obiettivi orientato al miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione (ai sensi degli art. 6 e 55 del ccnl industria alimentare vigente).

Le parti prendono atto dei miglioramenti della produttività raggiunti durante il triennio 2011-13 e con il presente accordo rinnovano il Premio per obiettivi (PPO) e definiscono nuovi obiettivi di miglioramento degli indici di produttività raggiunti.

Il mercato italiano è ormai maturo come mostrato nel trend degli ultimi anni. In questo contesto MST ha una quota di mercato tale la cui crescita risulta difficile da conseguire. I mercati esteri sono senza dubbio quelli in cui MST ha l'opportunità di crescita principale anche se attualmente la marginalità e il prezzo del prodotto rappresentano dei punti di attenzione. Le parti condividono, quindi, che l'incremento della produttività rappresenta un elemento imprescindibile per favorire lo sviluppo dei mercati esteri.

Le parti condividono come principi guida e obiettivi che devono guidare il nuovo PPO 2014-16 i seguenti punti:

- Consolidare e aumentare i livelli di produttività raggiunti;
- Premiare la partecipazione del personale al raggiungimento dei risultati;
- Premiare ogni incremento di produttività reale con un aumento del PPO.

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.

Handwritten signatures and initials on the left margin:
P. L. G.
S.
L.
S.
S.
S.

Handwritten signatures and initials on the right margin:
E. S.
M.
S.
P. A.
M.
M.
M.
M.
M.
M.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:
S.
S.
S.
S.
S.
S.
S.
S.
S.
S.

Ciò premesso, quale parte integrante e sostanziale del presente accordo, 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.

A tal fine vanno colte tutte le nuove opportunità offerte dal legislatore e dalla contrattazione collettiva.

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.

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, 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.

In quest'ottica, si deve determinare un'azione di comunicazione e consultazione che rispetti la periodicità prevista e che sia di buon livello qualitativo. Si condivide l'importanza del Coordinamento Nazionale, costituito dalle RSU elette nei siti 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:

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 andamento organici, trend occupazionali, turnover Analisi delle eventuali questioni inerenti la sicurezza sul lavoro;
6. Presentazione obiettivi dei volumi di produzione dell'anno;
7. 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

1. Presentazione dati andamento della produzione dell'anno corrente;
2. Presentazione prospettive per l'anno successivo;
3. Presentazione degli investimenti in corso, con specifica evidenza ai miglioramenti degli aspetti inerenti la sicurezza;
4. Presentazione andamento organici, trend occupazionali, turnover;
5. Aggiornamento sulla formazione;
6. Condivisione dell'informativa sull'andamento delle malattie professionali già condivisa con la RLS.

Per la partecipazione ai suddetti incontri, verranno rimborsate ai componenti del coordinamento le spese di trasporto e di vitto secondo quanto previsto dalla policy aziendale in vigore.

Al fine di favorire un dialogo costruttivo e responsabile, 5 giorni prima del coordinamento l'azienda, in via riservata e dietro sottoscrizione di un NDA, invierà alle segreterie nazionali un documento di sintesi sui principali argomenti dell'informativa.

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che la formazione è un 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 sul continuo sviluppo delle competenze sia aziendali che professionali, nella direzione di consolidare e rinnovare le professionalità acquisite.

Nei prossimi anni la Società continuerà ad investire 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, consente 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.

Handwritten notes and signatures on the right margin:
- Top: "non #/su" with a signature.
- Middle: "Se" with a signature.
- Below: "Solo" with a signature.
- Further down: "ambiti" with a signature.
- Bottom: "PP" with a signature.
- At the very bottom: "3" and several other signatures.

Handwritten notes and signatures on the left margin:
- Top: "26/1/97" with a signature.
- Middle: "B" with a signature.
- Bottom: "H" with a signature, followed by several other signatures.

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.

La 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 progressivamente coinvolto in percorsi formativi personalizzati e/o di reparto con gli strumenti e le metodologie ritenute più adeguate (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'azienda si rende disponibile, inoltre, a riconoscere, ai nuovi assunti, 2 ore di formazione sindacale.

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 proseguire 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 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 concerto 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'azienda 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.

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

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures at the bottom of the page

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

Rimane fermo l'impegno delle Parti nel porre in essere quanto necessario per il raggiungimento degli obiettivi del presente accordo.

PARI OPPORTUNITÀ E WELFARE

Le lavoratrici ed i lavoratori, al rientro, da 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 definito.

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.

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

PREMIO PER OBIETTIVI (PPO) - 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. 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 Premio sarà caratterizzato da una componente annuale e da una componente mensile, secondo quanto previsto dagli allegati B e C, e articolato come segue.

1. **Componente annuale**, erogata nel mese di Aprile dell'anno successivo e condizionata al raggiungimento di precisi obiettivi rappresentati da:
 - Volumi, relativi alla produzione complessiva V e VII fase dei due stabilimenti
 - Indici di Reparto, specifici per ciascun stabilimento e reparto.
 - Indici di Stabilimento, tesi ad aumentare il grado di partecipazione dei lavoratori incentivandone l'impegno e l'efficienza individuale e a migliorare la qualità del prodotto ed a ridurre gli scarti.
2. **Componente mensile**: erogata con il cedolino del mese successivo e condizionata al raggiungimento di precisi obiettivi di reparto, specifici per ciascun stabilimento.

I valori base del premio di cui al punto 1 (componente annuale) sono stabiliti, per ciascun anno di vigenza contrattuale (Tabella A), e riparametrati per livello di appartenenza (Allegato A).

Per la parte di premio, di cui al punto 2 (componente mensile), sono invece stabiliti per ciascun anno di vigenza contrattuale, valori giornalieri del premio (Tabella A).

Per l'intero triennio 2014-2016 gli obiettivi sono fissati secondo quanto previsto negli allegati B e C. 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).

Le parti condividono che gli indici di produttività di reparto annuali, per ogni sito produttivo, sono finalizzati a misurare la produttività base operativa del reparto (corrispondente al primo livello di produttività) che tenga 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. La produttività base viene fissata in linea al primo livello di produttività della componente mensile, secondo i valori riportati negli allegati B e C.

Gli obiettivi definiti nel presente accordo tengono già conto delle caratteristiche e peculiarità tipiche della produzione del sigaro Toscano, cioè non di meno eventuali situazioni di carattere straordinario per prodotto, qualità e impianti saranno tenuti nella dovuta considerazione nella valutazione del raggiungimento degli obiettivi.

Questa produttività base legata all'indice di reparto mensile di cui agli allegati B e C entrerà in vigore a partire da Settembre 2014 considerando che un premio equivalente sarà stato già corrisposto ai lavoratori da Gennaio 2014 ad Agosto 2014. Per quanto riguarda gli indici di stabilimento vengono prorogati quelli attuati nel 2013.

L'accordo prevede tre livelli di miglioramento della produttività. I primi due in linea con il precedente accordo e l'introduzione di un terzo livello di produttività il cui valore risulta incrementale del 2% rispetto al risultato migliore tra il consuntivo 2013 e il 2° livello di produttività in essere (secondo quanto previsto nel dettaglio dei livelli di produttività nell'Allegato C).

Ogni anno il 3° livello di produttività aumenterà dell'1%. La Direzione e le RSU di ciascun sito produttivo discuteranno localmente le modalità per raggiungere i nuovi livelli di produttività.

Mano
guiff
W
Spary
Flora
duffy
mu
AP
7
SS

W
AP
gar
al
S
gar
AP
7
SS

I livelli di produttività avranno il seguente schema economico.

Tabella A

PPO		2014	2015	2016	2014-16
Euro - valori lordi riferiti al premio target					
1 - Componente Annuale	Volumi	366	183	-	548
	Indici di Reparto	575	612	659	1.846
	Indice di Stab 1	371	376	381	1.128
	Indice di stab 2 (qualità)	185	188	191	564
	Totale Comp Annuale	1.497	1.358	1.230	4.086
2- Componente Mensile	1° liv	3,3 757	4,1 939	4,9 1.122	2.818
	2° liv	4,4 1.009	5,2 1.202	6,1 1.396	3.607
	3° liv	5,5 1.260	6,4 1.482	7,5 1.714	4.456
TOTALE PPO	con 1 liv	2.253	2.298	2.352	6.904
	con 2 liv	2.505	2.561	2.626	7.693
	con 3 liv	2.757	2.840	2.944	8.542

I livelli di produttività oggetto di questo accordo prescindono da eventuali miglioramenti produttivi derivanti da nuove tecnologie. Qualora l'azienda dovesse realizzare interventi di miglioramento della produttività derivanti da investimenti tecnologici e/o riorganizzazione del lavoro le Parti dovranno rivedere i parametri di produttività in allegato (Allegati B e C).

L'azienda si impegna inoltre a riconoscere alle lavoratrici per il periodo di assenza per maternità, un premio forfettario aggiuntivo al premio per obiettivi di cui al punto seguente, pari ad Euro 500,00 lordi nell'anno di nascita del figlio. Tale premio sarà erogato unitamente al premio per obiettivi dell'anno di competenza.

Per gli stabilimenti ove sono in essere "accordi organizzativi" particolari, gli stessi rimangono validi, con particolare riguardo agli obiettivi di produttività definiti.

Criteri per la corresponsione del PPO

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

Handwritten signatures and initials on the right margin:
 - Top: "poco" (written vertically)
 - Middle: "G. F. H."
 - Below: "C."
 - Below: "L. A. F."
 - Below: "M. F. P. M."
 - Bottom: "R. P." and "S. P." (written vertically)

Handwritten signatures and initials on the left margin:
 - Top: "S. F. G."
 - Middle: "S."
 - Bottom: "S. P." and "S. P." (written vertically)

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 sia quadrimestrale con la RSU di sede, anche al fine di valutare possibili interventi correttivi, sia mensile per quanto riguarda gli indici di produttività di reparto.

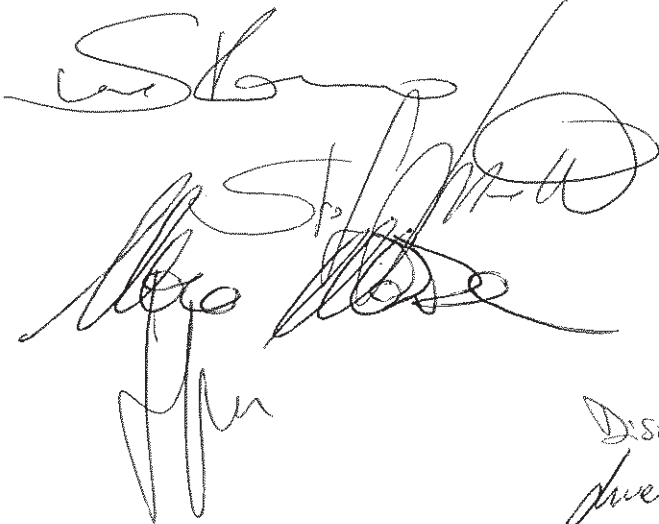
Non incidenza sugli istituti contrattuali e di legge ed altre regole generali

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

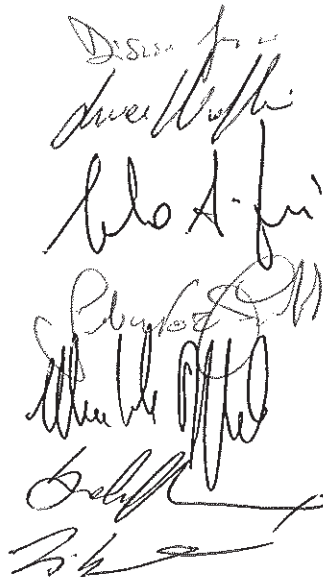
Il Premio per obiettivi, concordato con il presente accordo, non si cumula con altri compensi erogati secondo principi di variabilità in ragione del raggiungimento di obiettivi aziendali o di reparto, che si intendono assorbiti.

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.

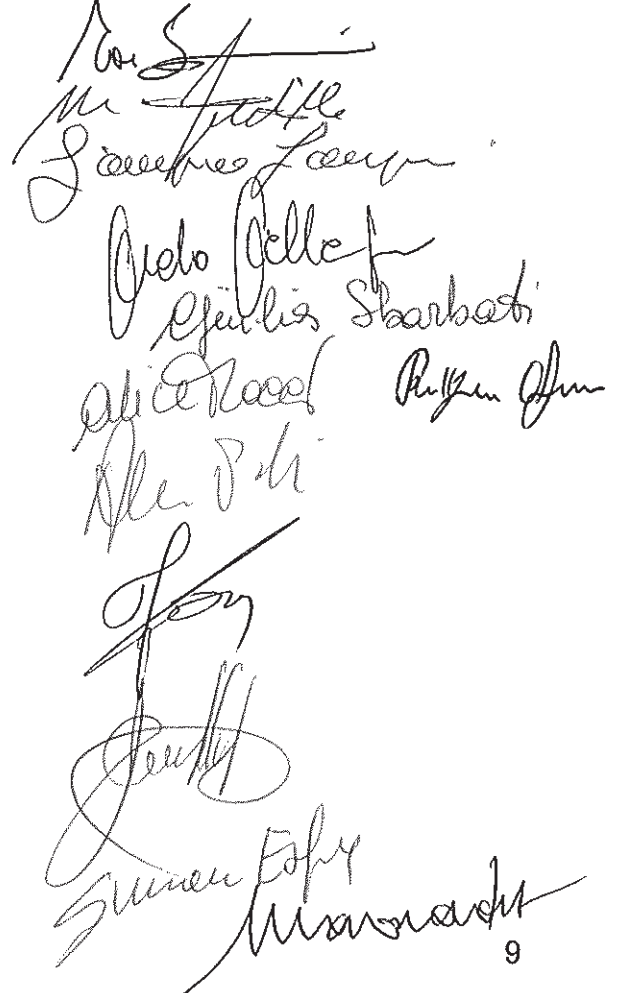
Manifatture Sigaro Toscano S.p.A.



RSU



Organizzazioni Sindacali



ALLEGATO A

livelli	PPO		
	2014	2015	2016
Q	2.002	1.816	1.645
1 S	2.002	1.816	1.645
1	1.848	1.677	1.519
2 S	1.623	1.472	1.334
2	1.623	1.472	1.334
3 A	1.497	1.358	1.230
3 S	1.497	1.358	1.230
3	1.497	1.358	1.230
4 S	1.478	1.341	1.215
4	1.445	1.311	1.188
5	1.346	1.221	1.106
6	1.277	1.158	1.049

mod
16/10/2016

[Signature]

chubbini

[Signature]

[Multiple handwritten signatures and notes]

Manifattura di Lucca

Ripartizione Premio per Obiettivi

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.

L'efficienza dei reparti si misura attraverso due parametri, uno di produttività e uno di qualità come di seguito specificati. 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.

Preparazione Materia

Parametro produttivo:

Per tener conto della fisiologica variabilità delle lavorazioni si considerano le ore relative alla lavorazione di 1.000 kg di tabacco (tabacco lavorato inteso come somma 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 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: 4,53 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 risultano conformi si eroga per intero il premio di produttività maturato.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, secondo quanto previsto dal presente accordo.

2/19

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, secondo quanto previsto dal presente accordo.

2° Condizionamento

Parametro produttivo

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

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

Obiettivi produttività : Il valore di riferimento si ottiene andando a sostituire nella formula le seguenti efficienze base (SMABO e VEGA= 82 % e Corazza = 90 %)

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore del VQI che deve essere inferiore a 35 al fine di erogare il premio di produttività.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, 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 basato su:

Parametro base: media dei premi dei reparti.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, secondo quanto previsto dal presente accordo.

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.

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

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, secondo quanto previsto dal presente accordo.

1° e 2° Condizionamento

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 : Il valore di riferimento si ottiene andando a sostituire nella formula le seguenti efficienze base (Forpack= 77,5 % e MG2 = 83,5 %)

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è il valore del VQI che deve essere inferiore a 25 al fine di erogare il premio di produttività.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, 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:

Parametro base: media dei premi dei reparti.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media annuale.

L'erogazione sarà su base annuale, in base alla reale presenza dei singoli dipendenti, secondo quanto previsto dal presente accordo.

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.

So
mi d
J
X
al
ess
Venturini
A
flor A. m.
SK
Man
Man
Man

Manifattura di Lucca

Incentivi basati su livelli produttività

Sono stati definiti, per tutti i reparti, 3 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.

Il terzo livello di produttività sarà migliorato del 1% per anno.

Preparazione Materia

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, rivolgenti, 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

1° livello: se il parametro è inferiore a 4,53 h/1.000 kg;

2° livello: se il parametro è inferiore a 4,34 h/1.000 kg;

3° livello: se il parametro è inferiore a 4,25 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 presenza dei singoli dipendenti.

[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom of the page, including names like 'Frey', 'Pier', 'S2', 'blo d. h', 'L', 'max', and 'Pierluigi']

Confezionamento a Macchina

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

1° livello: se il parametro è superiore a 1.010 pz/h uomo;

2° livello: se il parametro è superiore a 1.020 pz/h uomo;

3° livello: se il parametro è superiore a 1.031 pz/h uomo nel 2014, a 1.034 pz/h uomo nel 2015, a 1.038 nel 2016.

Parametro Qualità

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

Il premio sarà erogato su base mensile al personale di reparto in base alla reale presenza e produttività.

A collection of approximately 20 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. The signatures vary in style, including cursive and block letters, and some are circled or crossed out.

Confezionamento Sigari a Mano (premio individuale di 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:

	2014	2015	2016
- Da 0 a 130 sigari/giorno:	0 €	0 €	0 €
- Da 131 a 422 sigari/giorno:	2,5€	2,5€	2,5€
- Da 423 a 500 sigari/giorno:	5,1€	5,9€	6,7€
- Da 501 a 515 sigari/giorno:	6,1€	6,9€	7,7€
- Da 516 a 535 sigari/giorno:	7,2€	8,1€	8,9€
- Da 536 a 565 sigari/giorno:	8,3€	9,2€	10,3€
- Oltre 565 sigari/giorno:	9,3€	10,2€	11,3€

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

	2014	2015	2016
- Da 0 a 50 sigari/giorno:	0 €	0 €	0 €
- Da 51 a 160 sigari/giorno:	2,5€	2,5€	2,5€
- Da 161 a 190 sigari/giorno:	5,1€	5,9€	6,7€
- Da 191 a 197 sigari/giorno:	6,1€	6,9€	7,7€
- Da 198 a 204 sigari/giorno:	7,2€	8,1€	8,9€
- Da 205 a 215 sigari/giorno:	8,3€	9,2€	10,3€
- Oltre 215 sigari/giorno:	9,3€	10,2€	11,3€

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.

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

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

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, Arenco (tutti i brand), gestione celle e trasporti. Sono escluse le attività relative al Moro.

Obiettivi produttività

1° livello: se il parametro è inferiore a 0,365 h/1.000 sigari;

2° livello: se il parametro è inferiore a 0,360 h/1.000 sigari;

3° livello: se il parametro è inferiore a 0,337 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;
- 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 presenza dei singoli dipendenti.

2° Condizionamento

Parametro produttivo

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

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

Obiettivi produttività

**1° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
SMABO e VEGA= 82% e Corazza= 90%;**

**2° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
SMABO e VEGA= 84% e Corazza= 93%;**

**3° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
SMABO= 90%, VEGA= 85% e Corazza= 93%;**

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;
- 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 di reparto in base alla reale presenza e produttività.

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:

Parametro base: media dei premi dei reparti.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media mensile.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale presenza 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.

Manifattura di Cava de Tirreni

Incentivi basati su livelli produttività

Sono stati definiti, per tutti i reparti, 3 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.

Il terzo livello di produttività sarà migliorato del 1% per anno.

Preparazione Materia

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 concia-profumazione) così calcolato:

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

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

Obiettivi produttività

1° livello: se il parametro è inferiore a 8,3 h/1.000 kg;

2° livello: se il parametro è inferiore a 8,1 h/1.000 kg;


3° livello: se il parametro è inferiore a 7,9 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 inferiori a:

- UA 2° prosciugamento 2,5%;
- UA uscita profumazione 5,0%.

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



Confezionamento a Macchina

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

1° livello: se il parametro è superiore a 1.050 pz/h uomo;

2° livello: se il parametro è superiore a 1.070 pz/h uomo;

3° livello: se il parametro è superiore a 1.080 pz/h uomo;

Per il reparto Confezionamento a Macchina di Cava, è presente un accordo di riorganizzazione che prevede una verifica dei livelli di produttività raggiungibili al termine del 2014. A valle della sperimentazione saranno definiti i nuovi obiettivi di produttività, aggiornando quelli previsti dal presente accordo (1°, 2° e 3° livello)

Parametro Qualità

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

Il premio sarà erogato su base mensile al personale di reparto in base alla reale presenza e produttività.



1° e 2° Condizionamento

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

**1° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
Forpack= 77,5% e MG2= 83,5%;**

**2° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
Forpack= 78,5% e MG2= 84,5%;**

**3° livello: se viene superato la seguente media pesata delle macchine:
Forpack= 80,5% e MG2= 86,5%;**

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 75% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 20 ma minore di 25 si paga il 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 25 non si paga nessun importo.

Il premio sarà erogato su base mensile al personale di reparto in base alla reale presenza e produttività.

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:

Parametro base: media dei premi dei reparti.

Il calcolo dei parametri di cui sopra sarà basato sulla media mensile.

Il premio sarà erogato su base mensile in base alla reale presenza 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.