

Ipotesi Accordo integrativo MST 2018 – 2021

Il giorno 9 aprile 2018 presso la sede di Manifatture Sigaro Toscano S.p.A. in Roma, Largo Toniolo n. 6 si sono incontrati Manifatture Sigaro Toscano S.p.A. rappresentata da Stefano Mariotti, Filippo Cacciari, Carmen Chindemi e Marco Mazzini

e

Le Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI CGIL, e UILA-UIL, rispettivamente in persona dei Sigg. Silvano Giangiacomi, Marco Bermani, Marco Gentile, Pietro Pellegrini e Raffaella Sette.

Le Segreterie territoriali FAI CISL, FLAI-CGIL e UILA UIL, rispettivamente in persona dei Sigg. Aniello Garone, Amedeo Sabato, Alferio Bottiglieri, Michele Rossi, Ciro Marino e Alessandra Picchi,

Il coordinamento delle RSU di Manifatture Sigaro Toscano S.p.A.

PREMESSA

Mercato interno

Il settore tabacco conclude l'anno 2017 con una crescita di tutti i mercati con la sola eccezione di quello delle "sigarette" in calo del 4%.

In particolare il comparto sigari conferma un trend positivo con una crescita del 3%.

In tale contesto i volumi di vendita di MST si attestano su oltre 170 milioni di pezzi, in crescita rispetto all'anno precedente, sebbene con un trend leggermente inferiore a quello del mercato.

L'anno corrente si è rivelato un anno significativo avendo confermato azioni di player, soprattutto piccoli produttori italiani, che si sono attivati sul mercato dotandosi di un'organizzazione commerciale mirata ed immettendo nel mercato nuovi prodotti su diverse fasce di prezzo.

Per il quadriennio 2018 – 2021 le stime di mercato prevedono una crescita del segmento sigari soprattutto a favore dei "mezzi sigari" e dei "sigari aromatizzati".

Mercati internazionali

Per MST il 2017 è stato un anno importante avendo consolidato la crescita su tutti i mercati esteri: *duty paid* (mercati domestici esteri) e *duty free* (aeroporti), sia domestico che internazionali.

Per quanto riguarda il *Duty Paid* si confermano le buone performance con una crescita dell'11,58% rispetto all'anno precedente.

In particolare il cluster "West Europe" (Europa Occidentale) chiude l'anno con un segno positivo dell'8,3% verso il 2016. Tale risultato riflette una crescita in quasi tutti i paesi con evidenza della Germania, Grecia, Francia, Spagna e Austria.

Anche la performance del cluster "East Europe" (Europa Orientale) è positiva grazie alla crescita di mercati del Montenegro, dell'Albania, Bulgaria, Serbia e Repubblica Ceca.

Le "Americhe" registrano una crescita del 27,5% verso l'anno precedente conseguendo risultati positivi sia in Canada che in USA. Per quanto riguarda gli USA, nonostante i risultati siano stati inferiori alle attese si sono confermati per gli anni futuri investimenti significativi, ritenendo tale mercato ad alta potenzialità.

I dati dei cluster "ASPAC" (Asia Pacifico) e "MEA" (Medio Oriente e Africa) registrano una crescita del 39,5% grazie soprattutto alle performance di nuovi paesi quali Iran, Iraq e Arabia Saudita. E' stato, inoltre, siglato l'accordo con la Turchia, paese ritenuto ad alta potenzialità.

Il Duty Free Domestico registra una crescita del 3,17% così come il Duty Free Internazionale che registra un incremento del 51,17% verso l'anno precedente.

MST conferma la strategicità dei mercati internazionali su cui continuerà ad investire in termini di azioni, risorse e progetti per il quadriennio 2018 – 2021 al fine di garantire una crescita costante e progressiva sia nel mercato *Duty Paid*, focalizzandosi sui Paesi ad alta potenzialità, che nel mercato *Duty Free Internazionale*, puntando ad una sostanziale stabilizzazione del *Duty Free Domestico*.

Evoluzione della normativa comunitaria

Il 2017 è stato anche l'anno in cui si è resa esecutiva in Italia la Direttiva Comunitaria TPD2 (Tobacco Product Directive) con riferimento all'introduzione di limiti in tema di avvertenze sanitarie e che ha impattato significativamente MST in considerazione dell'obbligo di ritirare dal mercato prodotti non conformi alla normativa. Tale fenomeno determinerà i suoi effetti nell'arco dei prossimi 24 – 36 mesi.

Sempre con riferimento alla TPD2 ci sono, inoltre, Paesi Europei che stanno recependo la direttiva con l'introduzione di norme ancora più restrittive prevedendo, ad esempio, l'utilizzo di ingredienti (molecole) diversi da quelli utilizzati finora, con conseguenze evidenti sulla complessità produttiva dell'azienda.

Approvvigionamento tabacco

L'approvvigionamento della materia prima negli ultimi anni si è rivelato fattore determinante per il business. Nel 2017 il volume complessivo, seppur superiore al volume dell'anno precedente, ha evidenziato una resa media inferiore rispetto a quella delle partite acquistate nel 2016, in considerazione della volontà aziendale di mantenere elevati standard qualitativi del tabacco impiegato. Quanto precede ha comportato un impegno economico sostanzialmente in linea con l'anno precedente determinando una sostanziale equivalenza del prezzo delle due campagne.

Continua l'impegno di MST ai tavoli istituzionali dedicati: da ultimo, in forza di specifico accordo con il MIPAAF, l'Azienda ha confermato l'impegno all'acquisto di determinati quantitativi di tabacco fino all'anno 2020, che consentirà, in accordo con le principali associazioni di produttori, la fornitura di materia prima attraverso la definizione di tariffe per i singoli gradi di qualità ed origine regionale, di specifiche qualitative dei singoli gradi, di specifiche di confezionamento tabacco e di disciplinare relativamente alla tecnica di coltivazione.

Investimenti e revisione layout dei siti produttivi

Nel corso del 2017 sono stati avviati significativi investimenti che, anche alla luce delle stime di mercato, proseguiranno nel quadriennio 2018 – 2021.

In particolare, la riscontrata saturazione della capacità produttiva, rende necessaria una revisione del layout produttivo ed una contestuale migliore organizzazione che consenta di soddisfare le richieste di mercato e garantire al contempo un miglioramento in termini di efficienza.

Il programma di investimenti, che impatterà su entrambi i siti produttivi, prevede:

- La installazione di una macchina "ammezatrice – impacchettatrice" a Lucca e relativa "fardellatrice" tenuto conto della ripresa della produzione degli ammezzati a Lucca, consentendo in tal modo una maggiore flessibilità tra i due siti produttivi.
- La installazione di tre nuove macchine presso il sito di Cava de' Tirreni nel reparto confezionamento confermando l'attuale organizzazione del lavoro.
- La installazione di nuove macchine Ccm nel reparto confezionamento dei due siti.

m.a.

2

- La installazione di "cartonatrici" nel reparto condizionamento di Lucca, consentendo l'automatizzazione di operazioni oggi manuali.
- Ampliamento ed innovazione dell'area fermentazione.
- La installazione di nuova "macchina per punte addolcite" per Cava.
- Potenziamento dell'area secondo condizionamento a Cava con incremento della velocità delle macchine cellophanatrici.

Gli eventuali impatti derivanti dal nuovo layout e dalla nuova organizzazione del lavoro saranno oggetto di confronto a livello locale.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Le Parti confermano di voler valorizzare e promuovere il sistema di Relazioni Industriali in essere nel rispetto dei reciproci ruoli.

Le Parti concordano sul mantenimento degli incontri informativi con il Coordinamento Nazionale, ed in riferimento a quanto previsto dal CCNL e dall'accordo integrativo siglato in data 8 luglio 2014, concordano di incontrarsi con periodicità semestrale (tendenzialmente a marzo e a novembre di ciascun anno).

MST invierà, preventivamente, entro 5 giorni dalla data fissata per gli incontri, alle Segreterie Nazionali un documento di sintesi sui principali argomenti dell'informativa.

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.

SPERIMENTAZIONE E RICERCA

MST conferma la volontà di proseguire nelle azioni programmate ed intraprese volte a sviluppare la conoscenza e l'ottimizzazione dei processi di trasformazione della materia prima. Tali attività vengono svolte in collaborazione con enti scientifici qualificati, tra i quali Università e laboratori operanti sul territorio nazionale.

Inoltre, MST conferma l'obiettivo di innalzamento degli standard qualitativi del prodotto. Promuove e svolge attività di razionalizzazione del sistema di assicurazione e controllo qualità e di auditing interno, anche attraverso il potenziamento degli organici, al fine di sviluppare know how e professionalità adeguate al proprio interno.

La Customer Satisfaction si conferma quale primario obiettivo aziendale, promuovendo e gestendo feedback provenienti da test su semilavorati e prodotti finiti, dalla relazione diretta con la clientela, dalla gestione dei reclami dal mercato, individuando in tali iniziative opportunità di miglioramento e sviluppo.

MST 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 ritenendo fondamentale la diretta partecipazione a tavoli di enti di categoria, di organismi e comitati scientifici internazionali.

Le iniziative relative al presente capitolo saranno oggetto di informativa durante le riunioni semestrali del Coordinamento.

3

APPALTI

Fermi restando i criteri generali indicati nell'art.4 del CCNL Industria Alimentare, si ribadisce che la vocazione industriale di MST è rappresentata dal processo produttivo su cui sono concentrate le risorse economiche e finanziarie in termini di investimento, di potenziamento delle singole unità produttive e della valorizzazione delle professionalità.

MST conferma le esternalizzazioni attualmente in essere delle fasi lavorative non strettamente legate al ciclo produttivo, ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 CCNL Industria Alimentare.

L'azienda, con le modalità indicate nel succitato art. 4, provvederà a fornire le previste informative, impegnandosi, nel rispetto delle normative vigenti, a vigilare, attraverso l'inserimento di apposite clausole contrattuali e sociali, sulla osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi derivanti in materia di infortuni, previdenza, igiene e sicurezza, nonché del rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico di riferimento, nonché, laddove compatibili, delle norme confederali dell'azienda appaltatrice.

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E FLESSIBILITA'

In tema di organizzazione del lavoro, tenuto conto delle prospettive di crescita del business, della sostanziale saturazione della capacità produttiva per i due siti produttivi e della conseguente esigenza di innovare il parco macchine attuale, al fine di renderlo sempre più competitivo ed efficiente (nuove macchine tra cui CCM, automazione di attività oggi manuali, ottimizzazione/potenziamento di macchine ed impianti esistenti), le Parti si danno atto della continua evoluzione e dinamismo del contesto.

Le Parti convengono sulla necessità di attivare percorsi di confronto in concomitanza della progressiva integrazione del layout dei due siti produttivi.

Con riferimento agli accordi 6 novembre 2014 (sito produttivo di Cava de' Tirreni) e 14 aprile 2015 (sito produttivo di Lucca) nonché all'accordo integrativo 8 luglio 2014, si conferma l'applicazione della attuale organizzazione del "3 su 4" al reparto confezionamento.

Resta inteso che il tema dell'evoluzione organizzativa sarà oggetto di costante monitoraggio e di approfondimento con riferimento specifico alla correlazione tra evoluzione organizzativa ed impatti sul premio per obiettivi tra Azienda ed RSU, assistite dalle strutture territoriali.

Le Parti si danno atto che, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente, in considerazione delle diverse esigenze produttive, la flessibilità è strumento imprescindibile per assicurare i livelli di crescita coerentemente con i piani aziendali. Resta inteso che MST si farà parte attiva nella gestione di un'attenta programmazione e pianificazione delle relative attività che saranno oggetto di informativa e/o confronto alle/con le RSU e comunque tenuto conto della sostenibilità delle misure per gli interessati.

Gli strumenti per garantire la flessibilità si confermano essere:

a) Lavoro straordinario

- lavoro straordinario di sabato per manutenzione (nei siti produttivi);
- lavoro straordinario di sabato per soddisfare esigenze produttive (nei siti produttivi);
- lavoro straordinario (orario in allungamento di turno nei siti produttivi).

b) Terzo turno

Le Parti convengono che, nei siti produttivi, laddove le esigenze produttive lo richiedessero, sarà possibile ricorrere a prestazioni lavorative a turno notturno che sarà articolato con prestazioni che

consentano il passaggio delle consegne tra il 2° turno e il turno notturno e tra il turno notturno ed il 1° turno, nel rispetto degli orari di lavoro definiti.

Durante la prestazione notturna non sarà previsto il servizio mensa e, pertanto, sarà erogato un buono pasto di € 5,27 (cinque/27) per ogni effettiva presenza al turno.

Inoltre, al solo personale che effettua i turni notturni verrà erogata la maggiorazione prevista dal CCNL Industria Alimentare del 30%.

Resta inteso che l'esigenza produttiva sarà oggetto di confronto con le RSU con un preavviso di almeno 20 giorni precedenti l'inizio del turno supplementare.

c) Part time

Con riferimento alla necessità di definire regole condivise per la gestione di prestazioni lavorative a tempo parziale, tenendo conto delle proprie esigenze organizzative, l'azienda conferma le due soluzioni di seguito indicate:

- Part time di 24 ore settimanali con 8 ore giornaliere su 3 giorni per i reparti che eseguono orario a giornata e per i reparti che eseguono turnazione;
- Part time di 20 ore settimanali/4 ore giornaliere per i reparti che eseguono orario a giornata.

Resta inteso che saranno oggetto di attenta valutazione le domande presentate e/o in scadenza e le situazioni di necessità certificate.

In via preferenziale due richieste di part time di 4 ore giornaliere dovranno generare una presenza FTE (full time equivalent), anche con meccanismi di rotazione di orario di lavoro.

Tali strumenti saranno applicati mantenendo le peculiarità produttive specifiche delle singole sedi (2 siti produttivi, Cava e Lucca, la sede di Foiano e la sede centrale di Roma).

A fronte di sopravvenute esigenze che rendessero necessario il ricorso a strumenti di flessibilità non regolati dal presente accordo o da specifici accordi locali già esistenti, le Parti si impegnano per l'attivazione immediata di confronto.

OCCUPAZIONE

Prosegue l'impegno dell'Azienda, al realizzarsi delle necessarie condizioni organizzative e di mercato, a valutare l'utilizzo di forme contrattuali orientate alla stabilità, tenendo conto delle specifiche professionalità e competenze proprie dei ruoli aziendali.

Nell'ottica di salvaguardare il know how e le competenze acquisite in percorsi lavorativi non stabili, le Parti si danno atto di valutare, anche in riferimento alla normativa (12 mesi) eventuali diritti di precedenza nel caso in cui si dovesse procedere ad una stabilizzazione della forza lavoro.

Tenuto conto della specificità del business aziendale, in considerazione del carattere stagionale di alcune delle proprie attività, MST conferma il proprio impegno in termini occupazionali nel rispetto dei principi e della normativa contrattuale vigente. Il tema sarà periodicamente oggetto di confronto con le Organizzazioni Sindacali.

SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per entrambe le Parti e, conseguentemente, il tema continuerà ad essere oggetto della massima attenzione. Le Parti riconoscono che 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, MST 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 saranno oggetto di analisi congiunta tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) di ciascun sito e le RSU. Inoltre, ai sensi di quanto previsto dall'Art. 62 CCNL (Dichiarazione Comune), MST faciliterà lo scambio di informazioni tra gli Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) delle diverse aziende operanti nei siti produttivi MST a tutela delle condizioni dei lavoratori.

Le Parti si impegnano ad identificare una giornata nell'anno in cui i dipendenti potranno essere ulteriormente sensibilizzati sui temi della sicurezza.

FORMAZIONE

Le Parti riconoscono che lo sviluppo delle risorse ed in particolare la formazione sono elementi imprescindibili per l'evoluzione organizzativa della Azienda.

A tale riguardo MST conferma il proprio impegno ad intraprendere percorsi formativi al fine di garantire il continuo sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di consolidare ed accrescere le professionalità acquisite.

In particolare MST continuerà ad investire sullo sviluppo delle proprie risorse creando percorsi professionalizzanti in grado di rispondere efficacemente all'innovazione tecnologica ed alle esigenze funzionali all'evoluzione della propria organizzazione.

I programmi formativi terranno conto dei fabbisogni formativi dei dipendenti e potranno essere oggetto di confronto con le RSU secondo quanto previsto dalla Dichiarazione Comune di cui all'art. 3 CCNL Industria Alimentare e di informativa nelle riunioni di coordinamento. Gli interventi potranno essere di tipo tradizionale (aula) o potranno consistere in percorsi esperienziali, formazione on the job, job rotation con specifiche finalità formative. Inoltre MST potrà attivarsi, con il coinvolgimento delle organizzazioni sindacali, per l'utilizzo mirato di risorse accantonate presso fondi interprofessionali (riferimento a quanto previsto dal precedente Accordo Integrativo, siglato in data 8 luglio 2014).

Saranno previsti percorsi di affiancamento e di formazione per facilitare, in caso di variazioni nella organizzazione del lavoro e/o nelle attività svolte, il reinserimento delle risorse in azienda al termine di lunghi periodi di assenza.

L'esperienza produttiva del Sigaro TOSCANO® può definirsi unica: innovazione e tradizione coesistono per gran parte dei processi ed è interesse di MST non solo preservare il know how, ma anche fare in modo che possa essere di ispirazione per l'intera organizzazione. I percorsi formativi standard per l'acquisizione di competenze tecniche si integrano con momenti di confronto e di condivisione dove il know how endogeno dei singoli può assurgere a best practices.

Continuerà l'impegno di MST a sensibilizzare la organizzazione su temi in materia di sicurezza. Si confermano gli obiettivi dell'azienda volti alla riduzione degli incidenti sul lavoro e ad una minore esposizione a rischi generici e specifici, anche attraverso la consapevolezza, l'informazione e la cultura della prevenzione, diffusa tramite il Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) ed i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), costantemente aggiornati in linea con quanto previsto dalla normativa vigente.

Diffondere una cultura aziendale basata sul rispetto delle persone, sul senso di appartenenza, sul lavoro di squadra e sulla qualità e professionalità del proprio contributo è priorità di MST, che continuerà ad incentivare e valorizzare comportamenti in linea con il proprio asset valoriale attraverso iniziative che suscitino interesse e coinvolgimento dei dipendenti, a promuovere momenti di interazione (workshop) tra funzioni e reparti diversi, a prevedere sessioni di studio ed approfondimento su temi specifici e momenti di condivisione, ad organizzare momenti di informativa in plenaria, ad utilizzare piattaforme comunicative per accrescere la conoscenza a tutto tondo dell'azienda al di là delle funzioni di appartenenza. I comportamenti virtuosi, la comunicazione efficace, l'interazione tra reparti e funzioni, la consapevolezza delle proprie responsabilità e del proprio ruolo, il coinvolgimento nella vita aziendale sono fattori che contribuiscono a rendere positivo il clima aziendale. In tale prospettiva MST periodicamente ricorrerà all'utilizzo di strumenti di indagine al fine di misurare il livello di coinvolgimento dei propri dipendenti con la finalità di porre in essere azioni mirate per il conseguimento degli obiettivi sopra indicati.

MST conferma la propria disponibilità a riconoscere, ai nuovi assunti, 2 ore di formazione sindacale.

PARI OPPORTUNITA' E CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA – LAVORO

Le "Persone" rappresentano un valore per l'azienda, per cui, coerentemente con il proprio asset valoriale, MST favorisce quelle iniziative utili a migliorare la qualità della vita privata e di quella lavorativa e la conciliazione tra esse.

In tale contesto le lavoratrici ed i lavoratori, al rientro, da periodi di assenza prolungata per utilizzo dei congedi parentali, sono destinatari di percorsi formativi mirati ove il processo produttivo cui sono adibiti abbia subito modifiche o variazioni, al fine di favorirne il reinserimento.

Nel rispetto dei programmi aziendali in merito ad assunzioni a tempo parziale, MST concede, ai lavoratori/lavoratrici al rientro dai periodi di prolungata assenza per congedo parentale, di richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale per un periodo consensualmente definito.

Inoltre, le Parti convengono, ad integrazione delle disposizioni già presenti nel CCNL, sulla:

- Istituzione di una banca ore solidale che consenta, al verificarsi di particolari casistiche (grave malattia coniuge e figli o da determinarsi di volta in volta) di poter trasferire ore di permesso, su base volontaria a favore del collega per il quale se ne riscontrasse la necessità. Modalità operative saranno oggetto di confronto tra Azienda, RSU e Organizzazioni Sindacali territoriali.
- Retribuzione di una giornata di permesso per la malattia del figlio tra zero e nove anni.
- La previsione di 1 giorno di permesso aggiuntivo con riferimento a quanto già previsto all'art. 40 bis lettera A in caso di patologie di particolare gravità del figlio, per un totale di 3 giorni.
- Corresponsione, in concomitanza del verificarsi di "patologie di particolare gravità di cui all'art. 47 CCNL Industria Alimentare, del 75% della retribuzione per i secondi sei mesi di assenza e del 50% della retribuzione per ulteriori sei mesi di assenza, quale condizione di miglior favore rispetto a quanto disposto dal CCNL Industria Alimentare. Agli effetti del trattamento economico, MST

integrerà l'indennità corrisposta dall'istituto assicuratore in modo da garantire il raggiungimento degli importi di cui sopra.

Si conferma l'informativa che MST fornisce periodicamente alle RSU, secondo quanto previsto dalla legge n. 125/91.

WELFARE

Le Parti nel riconoscere alle iniziative Welfare, così come regolato dalla normativa vigente, la validità di uno strumento utile per rispondere alle esigenze di natura soggettiva dei dipendenti, intendono sviluppare, nell'ambito della contrattazione aziendale, la condivisione di relativi interventi, indirizzando le scelte Welfare nelle aree sotto indicate.

- PREVIDENZIALE
Incremento delle risorse economiche individuali da accantonare presso il Fondo di Previdenza Complementare Alifond.
- ASSISTENZIALE
Rimborso delle spese mediche; integrazione delle prestazioni sanitarie dei servizi già fruibili nell'ambito della copertura FASA e coperture assicurative vita/infortuni extraprofessionali.
- ISTRUZIONE
Rimborso rette scolastiche; rimborso spese per libri scolastici.
- SERVIZI SOCIALI
Rimborso di servizi di baby sitting; rimborso spese nido e scuola materna; rimborso spese per assistenza a familiari anziani non autosufficienti; rimborso spese per campi scuola.

Le aree di cui sopra esprimono la volontà delle Parti di indirizzare interventi di Welfare Aziendale verso strumenti atti a sopperire alle urgenze ed alle esigenze di natura sociale ed assistenziale.

Le Parti, inoltre, concordano di attivare, una volta finalizzata la sottoscrizione del presente accordo, approfondimenti sul tema prevedendo la definizione di linee guida operative per la gestione degli interventi, anche attraverso la costituzione di un Comitato Paritetico che svolgerà un ruolo di indirizzo, valutando l'evoluzione delle esigenze soggettive, misurando l'efficacia e la portata delle politiche in essere ed apportando le conseguenti integrazioni e modifiche al piano di interventi.

Potranno essere utilizzati strumenti di indagine al fine di comprendere le diverse esigenze.

Le Parti convengono che una parte del premio aziendale disciplinato nel capitolo successivo potrà essere convertito in prestazione di Welfare Aziendale. La conversione, basata su una scelta individuale e discrezionale del singolo lavoratore, potrà avvenire nella misura del 30% del valore complessivo del premio, applicandosi sia alla quota annuale che alla quota mensile.

Resta inteso che in caso di totale o parziale mancato utilizzo delle quote precedentemente destinate ai servizi welfare tale quota potrà essere riconvertita in premio.

Le quote di salario destinate al conto welfare e non utilizzate saranno comunque riconosciute a titolo di premio variabile con applicazione delle norme previdenziali e fiscali in vigore.

PREMIO PER OBIETTIVI

Nel definire la componente variabile del salario, in conformità a quanto previsto dal CCNL Industria Alimentare, le Parti concordano espressamente di riconoscere al premio carattere di retribuzione variabile, condizionato al raggiungimento di obiettivi/parametri definiti e finalizzati a perseguire incrementi di redditività, produttività, efficienza, flessibilità e competitività dell'impresa.

Il Premio per Obiettivi MST è caratterizzato dalla previsione di una componente annuale e di una componente mensile.

1) La **componente annuale** è condizionata al raggiungimento di parametri di competitività e redditività con obiettivi rappresentati da due indicatori espressione della redditività aziendale: fatturato e volumi di vendita. I due indicatori avranno un peso nella determinazione del premio rispettivamente pari al 60% e al 40%.

a) Parametri/Target/Obiettivi

Per entrambi gli indicatori i valori del premio sono definiti, per ciascun anno di vigenza contrattuale e parametrati per livello di inquadramento contrattuale in corrispondenza di tre diversi livelli target.

- Obiettivi "Target";
- Obiettivi "Threshold" = obiettivi al di sotto del target ma comunque significativo per l'azienda;
- Obiettivi "Extra Max" = obiettivi al di sopra del target.

Con riferimento agli indicatori/parametri identificati, ad inizio di ciascun anno, saranno definiti gli obiettivi ai tre diversi livelli e comunicati in via riservata alle segreterie nazionali.

a1) Obiettivi Target

Con riferimento agli "obiettivi target" le Parti convengono che per il 2018 l'importo a valore target, riferito al parametro 130, sarà elevato ad Euro 1.245,00.

Le Parti convengono altresì che per i successivi anni 2019, 2020 e 2021, sempre con riferimento al parametro 130, l'importo a valore target sarà incrementato per ciascun anno di Euro 15,00.

PPO 2018 -2021 QUOTA ANNUALE TARGET					
Livello	Param CCNL	Importo a valore Target 2018	Importo a valore Target 2019	Importo a valore Target 2020	Importo a valore Target 2021
Q	230	1.672	1.698	1.725	1.751
1S	230	1.672	1.698	1.725	1.751
1	200	1.542	1.565	1.588	1.611
2S	183	1.355	1.376	1.397	1.418
2	165	1.353	1.372	1.391	1.410
3°	145	1.247	1.263	1.280	1.297
3S	138	1.246	1.262	1.278	1.294
3	130	1.245	1.260	1.275	1.290
4S	126	1.230	1.244	1.259	1.273
4	120	1.202	1.216	1.230	1.243
5	110	1.119	1.131	1.144	1.157
6	100	1.061	1.072	1.084	1.095

Qualora il dipendente eserciti l'Opzione Welfare, meglio specificata nel paragrafo successivo del presente capitolo, all'importo a valore target di cui alla tabella "PPO 2018 – 2021 Quota Annuale Target", sarà riconosciuto, a parametro 130, un valore addizionale pari all'importo lordo di Euro 51,00, nel caso in cui l'opzione afferisca alla sola quota annuale del premio, ovvero pari all'importo lordo di Euro 91,00 nel caso in cui l'opzione afferisca alla quota ~~sta~~ annuale che mensile del premio.

a2) Obiettivi Threshold

Gli "obiettivi threshold" devono intendersi definiti in percentuale ridotta rispetto agli obiettivi target in una misura minore del 100%.

Le Parti concordano nel definire due livelli di obiettivo Threshold

➤ 1° livello

PPO 2018 - 2021 QUOTA ANNUALE THRESHOLD LIVELLO 1					
Livello	Param CCNL	Importo a valore Threshold 2018	Importo a valore Threshold 2019	Importo a valore Threshold 2020	Importo a valore Threshold 2021
Q	230	1.170	1.189	1.207	1.226
1S	230	1.170	1.189	1.207	1.226
1	200	1.079	1.096	1.112	1.128
2S	183	949	963	978	993
2	165	947	960	974	987
3°	145	873	883	894	904
3S	138	872	883	893	904
3	130	872	882	893	903
4S	126	861	871	881	891
4	120	841	851	861	870
5	110	783	792	801	810
6	100	742	750	759	767

A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente compresi tra il 100% ed il 98% dell'obiettivo target, le Parti convengono sulla corresponsione di un premio pari al 70% del valore del premio determinato al livello target.

➤ 2° livello

PPO 2018 - 2021 QUOTA ANNUALE THRESHOLD LIVELLO 2					
Livello	Param CCNL	Importo a valore Threshold 2018	Importo a valore Threshold 2019	Importo a valore Threshold 2020	Importo a valore Threshold 2021
Q	230	836	849	862	876
1S	230	836	849	862	876
1	200	771	783	794	806
2S	183	678	688	699	709
2	165	677	686	696	705
3°	145	623	631	638	646
3S	138	623	630	638	645
3	130	623	630	638	645
4S	126	615	622	629	637
4	120	601	608	615	622
5	110	559	566	572	578
6	100	530	536	542	548

A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente compresi tra il 98% ed il 96% dell'obiettivo target, le Parti convengono sulla corresponsione di un premio pari al 50% del valore del premio determinato al livello target.

a3) Obiettivi Extra Max

Gli "obiettivi Extra Max" devono intendersi definiti in percentuale superiore al 100% rispetto agli obiettivi target.

A fronte del raggiungimento di obiettivi percentualmente superiori all'obiettivo target le Parti convengono di prevedere quattro livelli *Extra Max* corrispondenti a valori incrementali dell'1% rispetto all'obiettivo target, da un minimo dell'1% fino ad un massimo del 4%.

A fronte del raggiungimento degli obiettivi, sarà erogato un premio determinato, a parametro 130, da un incremento di Euro 25,00 per ciascuno dei quattro livelli "Extra Max" a partire dal valore target.

PPO 2018 -2021 QUOTA ANNUALE EXTRA MAX LIVELLO 4					
Livello	Parametri CCNL	Importo a valore EM 2018	Importo a valore EM 2019	Importo a valore EM 2020	Importo a valore EM 2021
Q	230	1.848	1.875	1.902	1.928
1S	230	1.848	1.875	1.902	1.928
1	200	1.696	1.719	1.742	1.765
2S	183	1.496	1.517	1.538	1.559
2	165	1.480	1.499	1.518	1.537
3°	145	1.358	1.373	1.388	1.403
3S	138	1.352	1.367	1.382	1.397
3	130	1.345	1.360	1.375	1.390
4S	126	1.326	1.341	1.356	1.370
4	120	1.294	1.308	1.322	1.336
5	110	1.203	1.216	1.229	1.241
6	100	1.137	1.149	1.161	1.172

A fronte del raggiungimento di obiettivi in percentuale superiori ad un punto percentuale troverà applicazione, per la quantificazione del premio, il metodo proporzionale.

b) Opzione Welfare

Le Parti concordano che i dipendenti potranno esprimere la cd. *opzione welfare* affinché una quota percentuale del valore del premio (30%) sia corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa in materia di welfare ed in particolare dal capitolo "Welfare" del presente accordo.

I dipendenti potranno selezionare tra il paniere di interventi previsti, in corrispondenza dei quali, per il 2018, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, e per gli anni successivi ad inizio anno (anno solare), potranno esercitare la c.d. *opzione welfare*. L'opzione potrà essere modificata l'anno successivo, al venire meno dell'interesse o al mutare della situazione che ha indirizzato la scelta dell'anno o degli anni precedenti.

c) Criteri per la corresponsione del Premio per Obiettivi

Gli importi determinati in applicazione dei citati principi saranno erogati unitamente alle competenze del mese di aprile.

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

In caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro (con l'espressa esclusione dell'ipotesi di licenziamento per giusta causa) nel corso dell'anno di competenza si provvederà alla erogazione del

premio maturato nella misura percentuale erogata a tale titolo l'anno precedente.

Ai lavoratori con contratto di lavoro part time il premio è riproporzionato alla propria percentuale di lavoro part time.

MST riconoscerà alle lavoratrici, per il periodo di assenza per maternità, un premio forfetario di importo lordo pari ad Euro 500,00 nell'anno di nascita del figlio. Tale premio sarà erogato unitamente alla quota annuale del premio.

Ai fini della determinazione e corresponsione del premio annuale, trovano integrale attuazione gli accordi in tema di assenteismo sottoscritti per lo stabilimento di Lucca il 12 marzo 2018 e per lo stabilimento di Cava de' Tirreni il 27 marzo 2018 che le Parti confermano nella loro struttura generale per il quadriennio 2018 -2021, in linea con la validità del presente contratto integrativo, con termini e condizioni che saranno oggetto di valutazione congiunta delle Parti di anno in anno, e comunque funzionali alle criticità presenti nei siti produttivi in tema di assenteismo.

2) La **componente mensile** è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di reparto di stabilimento.

a) Schema del premio mensile

Mentre i valori base del premio nella sua componente annuale sono definiti e parametrati per livello contrattuale di appartenenza, la parte di premio individuata su base mensile è invece determinata in valori economici giornalieri e, per il quadriennio 2018-2021, tali importi vengono fissati in corrispondenza di 4 livelli di produttività, identificati per sito produttivo e, nell'ambito di ciascun sito, per ciascun reparto, secondo lo schema indicato nella tabella "Indici mensili di produttività".

INDICI MENSILI DI PRODUTTIVITÀ		
Livello di Produttività	Valore (€)	Indice di produttività
1° livello	4,9 €	Indice attuale 1° livello
2° livello	6,1 €	Indice attuale 2° livello
3° livello	7,5 €	Indice attuale 3° livello
Livello Premium	8,3 €	Indice livello premium

(*) indici specifici, non riconducibili a tale schema, sono previsti per il reparto "sigari a mano"

b) Indici di produttività

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

Gli indici di produttività nuovamente definiti negli allegati A (per il sito di Cava de' Tirreni) e B (per il sito di Lucca) troveranno applicazione a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo 2018.

Per i mesi di "vacanza contrattuale" (1 gennaio 2018 - 31 marzo 2018) troverà applicazione quanto previsto dall'accordo previgente, anche ai fini fiscali.

Le parti convengono di confermare i 3 livelli di produttività di cui all'accordo integrativo dell'8 luglio 2014 e successive modifiche ed integrazioni, con riguardo sia agli indici di produttività sia alla valorizzazione economica dell'indennità giornaliera, e di prevedere la individuazione di un quarto livello di produttività, cd. *premium*.

Con riferimento al quarto livello *premium* si conviene di determinare per ciascun reparto gli indici di produttività corrispondenti al raggiungimento dei quali i dipendenti matureranno il diritto alla corresponsione di una indennità giornaliera pari ad un importo lordo di € 8,30.

c) Opzione Welfare

Le Parti concordano che i dipendenti potranno esprimere la cd. *opzione welfare* affinché una quota percentuale del valore del premio (30%) sia corrisposta secondo quanto previsto dalla normativa in materia di welfare ed in particolare dal capitolo "Welfare" del presente accordo.

I dipendenti potranno selezionare tra il paniere di interventi previsti, in corrispondenza dei quali, per il 2018, dalla data di sottoscrizione del presente accordo, e per gli anni successivi ad inizio anno (anno solare), potranno esercitare la c.d. *opzione welfare*. L'opzione potrà essere modificata l'anno successivo, al venire meno dell'interesse o al mutare della situazione che ha indirizzato la scelta dell'anno o degli anni precedenti.

d) Criteri di corresponsione del premio

La corresponsione del premio avviene il mese successivo a quello di competenza.

A favore dei dipendenti MST non direttamente impiegati nelle attività produttive per i quali non sono previsti parametri/target/obiettivi strettamente connessi ad indici di produttività, a far data dalla sottoscrizione del presente accordo, sarà riconosciuto l'importo di € 250 su base annua da corrispondersi con riferimento alla normativa in materia di welfare, sempreché vengano raggiunti gli obiettivi identificati per la quota annuale del premio, a livello target. I dipendenti potranno scegliere nell'ambito delle categorie di servizi previste nel capitolo "Welfare".

Il Premio per obiettivi, definito con il presente accordo, assorbe qualunque altro compenso riconducibile a principi di variabilità.

Le somme erogate a titolo di "premio per obiettivi" devono intendersi in senso omnicomprensivo, avendo le Parti, in sede di quantificazione dello stesso, tenuto conto di qualsiasi incidenza. Pertanto, tale premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno atto, inoltre, ai sensi della L. 297/82, che l'importo del premio variabile è escluso dal computo del TFR.

Il presente accordo ha validità dall'1 aprile 2018 al 31 dicembre 2021.

Letto, confermato e sottoscritto

Manifatture Sigaro Toscano S.p.A.

RSU

Organizzazioni Sindacali

Manifattura di Cava de Tirreni

Incentivi basati su livelli produttività

Per ciascun reparto vengono identificati 4 livelli di produttività/efficienza/qualità. Il raggiungimento di uno dei quattro livelli comporterà la erogazione del corrispondente valore economico i cui destinatari sono i dipendenti appartenenti al singolo reparto.

Le Parti convengono che il premio sarà erogato su base mensile e che maturerà in funzione della reale presenza dei singoli dipendenti.

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 reparto Primary / kg (greggio bagnamento + filler battuto + filler profumato) x1.000

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).

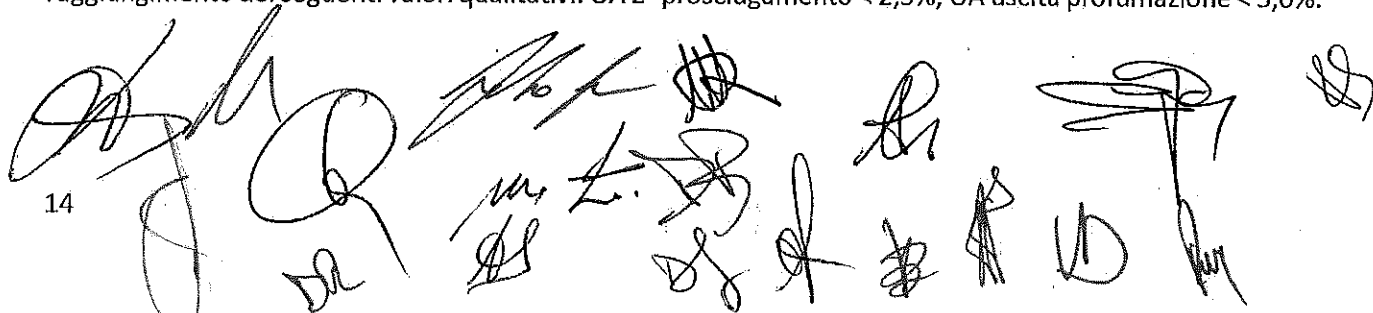
Obiettivi produttività

Livelli di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	< 8,3 h/1.000 kg	4,9 €
2° livello	< 8,1 h/1.000 kg	6,1 €
3° livello	< 7,7 h/1.000 kg	7,5 €
Livello Premium	< 6,8 h/1.000 kg	8,3 €

Gli obiettivi sono determinati con riferimento ai volumi produttivi del 2017. Resta inteso che a fronte di una variazione di volumi significativa, le Parti si incontreranno per un'eventuale revisione degli indici.

Parametro Qualità

Il parametro di riferimento è dato dalla percentuale della non conformità sull'umidità del filler in uscita al secondo prosciugamento ed uscita profumazione. La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento dei seguenti valori qualitativi: UA 2° prosciugamento < 2,5%; UA uscita profumazione < 5,0%.



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

Con riferimento ai diversi indici, per l'organizzazione del lavoro resta fermo quanto previsto dall'accordo 6 novembre 2014, trovando conferma, tra l'altro, quanto previsto al punto "organizzazione del lavoro" del presente accordo integrativo.

Macchine 1 su 1		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	>1.050 pz/h uomo	4,9 €
2° livello	>1.070 pz/h uomo	6,1 €
3° livello	>1.090 pz/h uomo	7,5 €
Livello Premium	>1.102 pz/h uomo	8,3 €

CONDIZIONE DI LAVORO MEDIA (come da accordo del 6 novembre 2014)		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	>1.255 pz/h uomo	4,9 €
2° livello	>1.270 pz/h uomo	6,1 €
3° livello	>1.280 pz/h uomo	7,5 €
Livello Premium	>1.292 pz/h uomo	8,3 €

L'efficienza delle isole 3/4 passa da 1.320 Pz/h uomo a 1.332 Pz/h uomo (così come per l'efficienza delle isole 2/3 nelle modalità previste dall'accordo in essere).

Con riferimento a qualunque variazione del parco macchine (es. introduzione delle 3 macchine Sasib in corso) l'organizzazione del lavoro e la relativa efficienza saranno oggetto di confronto con le OO.SS.

Resta inteso che il valore derivante dal mix reale di quanto indicato nelle tabelle di cui sopra sarà incrementato di 8 pz/h uomo per il contributo della ditta esterna per la pulizia serale.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone che il VDI medio mensile sia inferiore al valore 90.

1° E 2° CONDIZIONAMENTO

Parametro produttivo

Con riferimento ai parametri produttivi sotto indicati, si fa riferimento a quanto contenuto nell'accordo 6 novembre 2014 confermando il principio secondo il quale, per tenere conto delle diverse attività svolte in reparto, si considera una media pesata delle efficienze delle singole macchine:

efficienza Forpack + efficienza MG2

Obiettivi di produttività

Reparto Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	Forpack > 77,1 e MG2 > 81,5	4,9 €
2° livello	Forpack > 79,1 e MG2 > 83,5	6,1 €
3° livello	Forpack > 81 e MG2 > 85	7,5 €
Livello Premium	Forpack > 81,5 e MG2 > 86	8,3 €

Per la produzione di Pedroni, Speciale ed Export troverà applicazione la seguente tabella di conversione:

Forpack PEDRONI REALE = 61,7%	Conversione = 82%
Forpack SPECIALE REALE = 62,6%	Conversione = 82%
Forpack export REALE = 76 %	Conversione = 82%
MG PEDRONI REALE = 75,9%	Conversione = 86,5%
MG SPECIALE REALE = 82,1 %	Conversione = 86,5%
MG export REALE = 80,6%	Conversione = 86,5%

Resta inteso che gli indici di cui sopra saranno oggetto di confronto a partire da un anno dalla sottoscrizione del presente accordo al fine di verificare lo stato dell'efficienza alla luce dell'introduzione delle nuove fardellatrici.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone il raggiungimento del valore mensile del VQI rilevato al 2° Condizionamento come di seguito indicato:

- se minore o uguale a 25 determina la corresponsione dell'intero importo maturato;
- se maggiore di 25 ma minore di 30 determina la corresponsione del 75% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 30 ma minore di 35 determina la corresponsione del 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 35 non determina la corresponsione di alcun importo.

CERTIFICAZIONE QUALITÀ, OFFICINA E MAGAZZINI

Questi reparti incidono con le loro attività di supporto sui risultati degli altri reparti.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sulla media dei premi dei reparti esclusa la maggiorazione del 3/4.

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

I consuntivi del mese e progressivi dell'anno saranno oggetto di condivisione con le RSU con cadenza mensile.

ky DR AP 10 DB
per
CQ J
SP
m. A. B1
B.

JK

C

AK

JK

Manifattura di Lucca

Incentivi basati su livelli produttività

Per ciascun reparto vengono identificati 4 livelli di produttività/efficienza/qualità. Il raggiungimento di uno dei quattro livelli comporterà la erogazione del corrispondente valore economico i cui destinatari sono i dipendenti appartenenti al singolo reparto.

Le parti convengono che il premio sarà erogato su base mensile e che maturerà in funzione della reale presenza dei singoli dipendenti.

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, rivolgimenti, prosciugamenti, battiture, pulizie impianti e varie (es. cernita bagni con corpi estranei). Sono escluse dal processo la "scostolatura" dell'interno per il Moro e le attività relative alla Mini Primary.

Obiettivi produttività

Livelli	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	< 4,53 h/1.000 kg	4,9 €
2° livello	< 4,34 h/1.000 kg	6,1 €
3° livello	< 4,17 h/1.000 kg	7,5 €
Livello Premium	< 4,12 h/1.000 kg	8,3 €

Resta inteso che per la determinazione degli obiettivi si procederà alla "nettizzazione" delle attività necessarie al mantenimento del tabacco durante le chiusure.

Parametro Qualità

La corresponsione del premio presuppone che l'umidità del filler all'uscita della battitura si attesti su un range di conformità 21-26%, elemento fondamentale per la lavorabilità nella successiva fase di Confezionamento.

Resta inteso che la corresponsione del 100% del premio è condizionata a che oltre il 95% dei bagni battuti risultino conformi. Con una % di bagni conformi inferiore al 95% i dipendenti matureranno una quota di premio proporzionalmente ridotta. Con una percentuale di bagni conformi inferiore all'85% i dipendenti non matureranno alcuna quota del premio.

CONFEZIONAMENTO A MACCHINA

Parametro produttivo:

Si richiamano gli accordi 14 aprile 2015 e 8 ottobre 2015 di cui si conferma la vigenza.

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 Produttivi

Macchine con 1 su 1		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	>1.010 pz/h uomo	4,9 €
2° livello	>1.020 pz/h uomo	6,1 €
3° livello	>1.038 pz/h uomo	7,5 €
Livello Premium	>1.049 pz/h uomo	8,3 €

Isole 3 su 4 (esteso anche al 2 su 3)		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	>1.180 pz/h uomo	4,9 €
2° livello	>1.205 pz/h uomo	6,1 €
3° livello	>1.220 pz/h uomo	7,5 €
Livello Premium	>1.233 pz/h uomo	8,3 €

CCM		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	>1.255 pz/h uomo	4,9 €
2° livello	>1.280 pz/h uomo	6,1 €
3° livello	>1.295 pz/h uomo	7,5 €
Livello Premium	>1.309 pz/h uomo	8,3 €

Parametro Qualità

Per la corresponsione del premio si presuppone che VDI medio mensile risulti inferiore al valore "85".

CONFEZIONAMENTO SIGARI A MANO (PREMIO INDIVIDUALE DI REPARTO)

Parametro Produttivo

Si intende la produzione di sigari conformi (al netto dello scarto) 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.

Obiettivi produttivi

Si considerano valori al di sotto dei 500 sigari al giorno esclusivamente durante le fasi di addestramento del personale dedicato.

Confezionamento Sigari a mano	
Numero sigari per giorno	Indennità giornaliera
Da 0 a 130 sigari/giorno	0 €
Da 131 a 422 sigari/giorno	2,5€
Da 423 a 500 sigari/giorno	6,7€
Da 501 a 510 sigari/giorno	7,7€
Da 511 a 520 sigari/giorno	9,7€
Da 521 a 530 sigari/giorno	11,7€
Da 531 a 540 sigari/giorno	13,7 €
Oltre 540 sigari/giorno	14,9 €

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

Confezionamento Sigari a mano – Produzione Moro	
Numero sigari per giorno	Indennità giornaliera
Da 0 a 50 sigari/giorno	0 €
Da 51 a 160 sigari/giorno	2,5€
Da 161 a 190 sigari/giorno	6,7€
Da 191 a 197 sigari/giorno	7,7€
Da 198 a 204 sigari/giorno:	9,7€
Da 205 a 215 sigari/giorno:	11,7€
Oltre 215 sigari/giorno	13,7€

Inoltre, sarà corrisposto un importo lordo pari a 40 € mensili, rapportati ad una indennità giornaliera pari a 2 €, da riconoscersi a fronte del raggiungimento delle quote produttive di seguito indicate:

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

Parametro Qualità

I premi maturati saranno corrisposti a condizione che il VDI medio mensile, della singola sigaraia, risulti minore o uguale al valore 70.

Resta inteso che l'importo di € 3,5 del premio da erogarsi in funzione della presenza, indipendentemente dagli indici di qualità raggiunti, deve ritenersi incluso nelle quote indicate nelle tabelle di cui sopra.

Inoltre, al raggiungimento dei 500 sigari/giorno e rispettati i requisiti qualitativi come appresso specificato, il premio potrà essere incrementato di una percentuale addizionale rispetto a 3,5 €/giorno secondo 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%.

Viene confermato il superminimo individuale di 25 € 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 comunque limitatamente al periodo della richiesta.

Per la partecipazione del 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:

$$\text{ore uomo reparto/sigari versati} \times 1.000$$

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 produttivi

Media Reparto 1° Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	< 0,373 h/1.000 sigari	4,9 €
2° livello	< 0,370 h/1.000 sigari	6,1 €
3° livello	< 0,350 h/1.000 sigari	7,5 €
Livello Premium	< 0,345 h/1.000 sigari	8,3 €

Gli indici di cui alla tabella "Media Reparto 1° Condizionamento" fanno riferimento al mix di produzione 2017. Resta inteso che saranno oggetto di ricalcolo sulla base dei mix produttivi in funzione della percentuale del prodotto Garibaldi.

Parametro Qualità

Per la corresponsione del premio si presuppone il raggiungimento del valore mensile VQI, rilevato al 2° Condizionamento, come di seguito indicato:

- se minore o uguale a 25 determina la corresponsione dell'intero importo maturato;
- se maggiore di 25 ma minore di 30 determina la corresponsione del 75% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 30 ma minore di 35 determina la corresponsione del 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 35 non determina la corresponsione di alcun importo.

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.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's approval or creation.

2° CONDIZIONAMENTO

Parametro produttivo

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

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

Obiettivi produttivi

Media Reparto 2° Condizionamento		
Livello di produttività	Parametri/Obiettivi	Valore economico giornaliero
1° livello	SMABO 82% - VEGA 82% - Corazza 84%	4,9 €
2° livello	SMABO 84% - VEGA 84% - Corazza 86%	6,1 €
3° livello	SMABO 92% - VEGA 87% - Corazza 88%	7,5 €
Livello Premium	SMABO 95% - VEGA 90% - Corazza 91%	8,3 €

Parametro Qualità

Per la corresponsione del premio si presuppone il raggiungimento del valore mensile VQI rilevato al 2° Condizionamento come di seguito indicato:

- se minore o uguale a 25 determina la corresponsione dell'intero importo maturato;
- se maggiore di 25 ma minore di 30 determina la corresponsione del 75% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 30 ma minore di 35 determina la corresponsione del 50% dell'importo maturato;
- se maggiore o uguale a 35 non determina la corresponsione di alcun importo.

CERTIFICAZIONE QUALITÀ, OFFICINA E MAGAZZINI

Questi reparti incidono con le loro attività di supporto sui risultati degli altri reparti.

In funzione di quanto sopra si definisce un premio variabile mensile basato sulla media dei premi dei reparti con esclusione della quota del confezionamento legato all'organizzazione 3/4.

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

I consuntivi del mese e progressivi dell'anno saranno oggetto di condivisione con le RSU con cadenza mensile.