

ACCORDO COLLETTIVO PER LE RELAZIONI INDUSTRIALI E IL PREMIO DI RISULTATO

Lafarge Roofing SpA

Addì, 14 aprile 2005, presso la sede dell'ANDIL in via Torlonia, 15 si sono riunite:

- 1) **Lafarge Roofing SpA**, rappresentata da Bruno Vicaretti e Roberto Camerani con l'assistenza di ANDIL in persona di Maurizio Piccinno, dell'Unione Industriali della provincia di Matera in persona del Sig. Franco Dell'Acqua e dell'Unione Industriali della provincia di Pavia in persona del Sig. Andrea Viola;
- 2) le segreterie nazionali di **Fe.N.E.A.L.- U.I.L.** in persona di Fabrizio Pascucci., di **F.I.L.C.A.- C.I.S.L** in persona di Paolo Acciai di **F.I.L.L.E.A.- C.G.I.L.** in persona di Giovanni Rossi
- 3) i Responsabili territoriali delle OO.SS.
- 4) le **R.S.U.** aziendali;

Parte I - Relazioni Industriali

Le parti, riconoscendo la validità di un corretto sistema di relazioni industriali il quale possa favorire i processi aziendali nel loro complesso, riconfermano la volontà di proseguire il rafforzamento dell'impianto attuale.

In particolare:

a) Incontri a livello di Gruppo

A livello di Gruppo, in applicazione del punto 4 della Parte Generale del CCNL, avranno luogo con le OO.SS. nazionali ed il Coordinamento RSU dell'azienda, incontri almeno annuali di informazione e consultazione sulla politica industriale aziendale, sul piano strategico, sull'andamento del mercato e dell'azienda, che potranno avere riflessi sull'occupazione e sull'ambiente, nonché sui dati analitici aggiornati che sono posti a base della contrattazione del premio di risultato. Particolare attenzione nel 2005 sarà riservata alla osservazione dell'applicazione e dei risultati del Nuovo Premio Risultato, descritto in queste pagine.

Su argomenti e problemi rilevanti per lo sviluppo produttivo dell'azienda, si svolgeranno, su richiesta di una delle parti, sessioni specifiche a livello opportuno (nazionale, di area geografica e/o di mercato, stabilimento, ecc.) di informazione e confronto preventivo.

Su singole, rilevanti tematiche le parti potranno concordare la costituzione di specifiche Commissioni Paritetiche Referenti.

b) Incontri periodici di stabilimento fra RSU e Responsabili di Stabilimento – Aree di miglioramento e materie di confronto

Argomenti dei confronti periodici, semestrali o comunque su richiesta di una delle parti, sono: verifica andamento del premio ed analisi eventuali criticità, gli obiettivi e le strategie aziendali riguardanti le unità operative, le linee programmatiche delle unità operative e quant'altro abbia riflessi significativi sull'occupazione, sulla produttività e sull'andamento economico dello stabilimento, nonché sui programmi concordati.

Inoltre si conviene di indicare alcune aree di possibile miglioramento, quali:

- ambiente
- sicurezza
- formazione
- presenza

Il confronto su queste materie comunque non può modificare gli aspetti economici del premio di risultato.

c) Coordinamento nazionale delle RSU

Le parti convengono sull'esigenza di mantenere il coordinamento a livello nazionale delle RSU di stabilimento. Resta inteso che il coordinamento dovrà essere rappresentativo di tutti gli stabilimenti. Le modalità di funzionamento dello stesso sono definite nello specifico regolamento.

d) Ambiente e Sicurezza

Le Parti riconoscono che i temi dell'ambiente e della sicurezza hanno un ruolo significativo e rilevante nell'ambito dell'attività produttiva e, nello spirito delle leggi regolanti la materia, riconfermano l'impegno ad un più stretto rapporto fra i soggetti interessati (R.L.S., Responsabile/Addetto del servizio di protezione e prevenzione, Datore di Lavoro) nell'ambito del miglioramento dell'attività. A tale riguardo centrale e fondamentale è l'attività dei Comitati Sicurezza designati ed avviati in ogni Stabilimento delegati ad analizzare infortuni e quasi infortuni e ad avviare le azioni di miglioramento sicurezza concordate, tali comitati sono composti da Capo Stabilimento, RLS ed alcuni capi intermedi.

PARTE II - Premio di risultato

Considerato che

Il Premio di risultato deve porsi come obiettivo quello di stimolare ed incentivare la partecipazione attiva dei lavoratori al conseguimento di determinati risultati aziendali.

Essendo il Premio di Risultato inscindibilmente legato al raggiungimento ed al conseguimento di definiti e quantificabili obiettivi (che possono avere la caratteristica di puntare a raggiungere e/o mantenere e/o migliorare la capacità dell'azienda di rispondere in maniera adeguata e competitiva alle esigenze che le vengono imposte dai mercati) esso è, per sua stessa natura, un'entità variabile della retribuzione complessiva dei lavoratori.

Affinché il Premio di Risultato possa configurarsi come efficace strumento di motivazione dei lavoratori, i parametri da considerare nella definizione del suo meccanismo devono avere le seguenti caratteristiche:

- devono essere in grado di misurare la performance che l'impresa intende stimolare;
- devono essere influenzabili dai comportamenti individuali o collettivi del personale;
- devono essere in grado di rendere visibile e comunicabile questa possibilità di influenza;
- devono essere in grado di mostrare la loro evoluzione in ogni momento dell'anno di riferimento.

Inoltre,

- devono essere in grado di misurare la capacità economica aziendale di erogare il premio, atteso che detta erogazione non deve tramutarsi in un mero aumento del costo del lavoro che si rifletta sul risultato della gestione.

Infine,

- i programmi aventi per obiettivo il conseguimento dei diversi risultati devono essere stati concordati fra le parti.

Premesso

- che le rappresentanze dei lavoratori, hanno presentato all'Azienda una richiesta di esame congiunto al fine di verificare la possibilità di rinnovare l'accordo istitutivo del premio di risultato del 21 luglio 2000;
- che l'istituzione di un premio di risultato sulla base del raggiungimento di obiettivi definiti di comune accordo trova fondamento ed ispirazione nei principi contenuti nel Protocollo 23/7/93 tra Governo - Confindustria - OO.SS così come recepito dal vigente C.C.N.L. ;
- che è intenzione delle parti contraenti, favorendo la partecipazione dei lavoratori ai processi di crescita e sviluppo dell'Azienda ed anche al fine di migliorare le condizioni dei lavoratori stessi, dare concreta attuazione ai principi contenuti nel predetto Protocollo;
- che quanto sopra richiede a ciascuna delle parti un impegno qualitativo e quantitativo, al fine della realizzazione degli obiettivi prefissati, più consapevole nello svolgimento quotidiano del proprio lavoro e che, nell'ambito del programma di cui al seguito, sarà esigibile una migliore adattabilità delle singole prestazioni in funzione degli obiettivi di crescita;
- che, in particolare, durante gli incontri svolti l'Azienda ha manifestato la sua disponibilità a proseguire l'esperienza relativa alla contrattazione aziendale di un Premio legato al raggiungimento di obiettivi di Redditività, Prestazioni Superiori in ambito Industriale-programma SpiD- e Parametro di sito

si stipula e conviene

ARTICOLO 1 PREMESSE

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e come tale il primo patto.

ARTICOLO 2 PREMIO DI RISULTATO

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo viene istituito il "PREMIO DI RISULTATO" (PDR) al fine di collegare le erogazioni economiche ai risultati conseguiti misurati da tre parametri:

- Redditività misurata da CURRENT. R.E.A.F.F. ovvero Il Risultato Operativo aziendale
- Prestazioni Industriali misurate in ogni U.O. dall'avanzamento del programma S.P.I.D., acronimo inglese di Prestazioni Superiori in Ambito Industriale
- Parametro di sito da concordare tra:
 - osservazione comportamenti B.O.S. definita in allegato 2;
 - produttività già definita nell'accordo quadro di premio risultato del 21 luglio 2000 - allegato 3 -
 - qualità già definita nell'accordo quadro di premio risultato del 21 luglio 2000 - allegato 4

La realizzazione degli obiettivi, misurata in base alla variazione incrementale degli indicatori di cui all'articolo 3 ed in funzione della formula di cui all'articolo 4, determinerà, a consuntivo, l'entità delle erogazioni.

Per i quadri e gli impiegati che percepiscono un premio variabile legato alla funzione che ricoprono, il premio di risultato è assorbito dal premio variabile di funzione.

ARTICOLO 3 INDICATORI

Consensualmente vengono individuati i seguenti indicatori:

3.1 REDDITIVITA' (R)

Tale indicatore è costituito dal risultato operativo (Current Reaff) aziendale LRI, d'ora in poi denominato RO, ricavato dal bilancio analitico redatto per il Gruppo Lafarge e certificato dalla società di revisione.

Il risultato operativo si ottiene, detraendo dai ricavi netti le seguenti voci:

- i costi diretti di produzione;
- i costi diretti commerciali;
- i costi fissi industriali di stabilimento;
- i costi fissi commerciali di stabilimento;
- i costi generali di stabilimento;
- i costi sede/altri costi;
- gli ammortamenti.

Gli ammortamenti vengono effettuati in base alle regole I.A.S. - International Accounting Standard-- seguendo il criterio della durata media della vita dei beni ammortizzabili.

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 50%.

Per gli impiegati della Sede amministrativa il premio di risultato è costituito dal solo obiettivo di redditività, che rappresenta quindi il 100% del premio risultato.

Per questo indicatore, l'anno di erogazione e di competenza è quello successivo all'anno di riferimento, e l'erogazione avviene mensilmente, in 12esimi. Pertanto il primo anno di applicazione e di erogazione è il 2005 ed il premio viene erogato mensilmente in base al risultato conseguito nel 2004; il diritto all'erogazione termina quindi con il 31.12.2008 allorché il premio è calcolato in base al risultato 2007.

Definizione Risultati

- Risultato minimo: RO inferiore alla metà della media del quadriennio 2001-2004, pari a K€ 11.749
- Risultato standard: raggiungere o superare la media dei RO del quadriennio 2001-2004, pari a K€ 23.498
- Risultato massimo: migliorare di almeno il 30% la media dei RO del quadriennio 2001-2004, pari a K€ 30.547

Per risultati compresi si procederà a determinare il premio mediante interpolazione lineare, mentre per risultati negativi, cioè RO inferiore a zero, non sarà erogato alcun premio redditività.

3.2 PRESTAZIONI SUPERIORI IN AMBITO INDUSTRIALE

Tale indicatore misura l'avanzamento della implementazione del programma "SpiD.

SPiD è il programma di miglioramento continuo della prestazione globale industriale della U.O. e di conseguenza della soddisfazione dei dipendenti stessi, dei clienti e delle autorità locali. All'inizio di ciascun trimestre il Capo Stabilimento effettuerà una misura della situazione in atto utilizzando la check list definita (All. 1), definendo così il punteggio compreso tra 0 e 3, ed in particolare tra 2 e 3 applicando la seguente formula: $\text{Indice} = 2 + \text{numero risposte positive alla check list} / 20$. Il punteggio 2 è raggiunto a condizione che si tengano con regolarità, almeno ogni due settimane, piccoli incontri tra operatori per conoscere ed approfondire dati rilevanti di produzione ed azioni di miglioramento in corso o da attivare.

Della misura di cui sopra il capo stabilimento darà informazione alla RSU e, in caso di disaccordo si ricorrerà all'incontro tra le Parti, data la misura sperimentale dello SPiD.

Tale punteggio costituirà il riferimento per la determinazione del premio del trimestre successivo.

Il premio viene erogato mensilmente, in ogni caso successivamente all'effettiva verifica del raggiungimento dei risultati relativi effettuata all'inizio di ogni trimestre.

All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 35%.

Definizione Risultati:

- Risultato minimo: raggiungere il punteggio di 2
- Risultato standard: raggiungere il punteggio di 2,6 eccezionalmente 2,4 nel 2005
- Risultato massimo: raggiungere il punteggio di 3

Per risultati intermedi tra 2 e 3 il premio viene calcolato per interpolazioni lineare.

3.3 PARAMETRO DI SITO

A livello di Unità operativa la RSU concorderà con il Capo Stabilimento il parametro che più è capace di misurare le performance, tassativamente tra quelli già individuati, in virtù di quanto previsto al precedente articolo 2 del presente Accordo.

In particolare, l'azienda informerà tempestivamente i lavoratori che entro il 14 maggio 2005 (per il primo anno di vigenza del presente Accordo) e, successivamente, entro il 31 gennaio di ciascun anno, RSU e Capo Stabilimento dovranno sottoscrivere ed inviare all'Azienda un accordo di stabilimento (secondo formulari predisposti dalla Direzione aziendale) atto ad individuare il parametro opzionato tra quelli indicati al precedente articolo 2 del presente Accordo.

Lo stabilimento che non avrà esercitato la predetta opzione nei tempi sopra previsti, perderà il diritto per l'intero all'erogazione del premio di risultato corrispondente a questo parametro. All'indicatore viene assegnato un "peso percentuale" pari al 15%.

ARTICOLO 4 FORMULA PER IL CALCOLO DEL PDR

L'ammontare del premio sarà calcolato in base alla seguente formula e con riferimento alla categoria.

$$\text{PdR} = R + \text{SPiD} + \text{Parametro di Sito}$$

ARTICOLO 5 EROGAZIONE - VERIFICHE

Le erogazioni collegate a tutti gli indicatori avranno carattere mensile, come meglio precisato sopra, fermo restando che per tutti la erogazione sarà successiva alla effettiva verifica del raggiungimento degli obiettivi secondo le scale individuate per ciascun indicatore.

Avranno diritto all'erogazione riparametrata per livello secondo i parametri sotto indicati, i lavoratori in forza e non in periodo di prova (operai ed impiegati) alla data della erogazione (ultimo giorno di ciascun mese), che avverrà con il primo cedolino paga utile successivo.

Tutti gli importi indicati nel testo del presente accordo e negli allegati prospetti si riferiscono al parametro della categoria C e D (parametro 129) e devono essere riparametrati secondo la tabella già in vigore e che qui sotto riportata:

| <u>Categoria</u> | <u>Parametro</u> |
|------------------|------------------|
| Q, AS, A, B | 155 |
| CS | 132 |
| C, D | 129 |
| E | 114 |
| F | 107 |

Per l'attribuzione individuale si farà riferimento al livello di inquadramento del mese immediatamente precedente quello di erogazione.

I dipendenti dei depositi percepiscono lo stesso premio dei dipendenti degli stabilimenti di riferimento.

| <u>Deposito</u> | <u>Stabilimento di riferimento</u> |
|-----------------|------------------------------------|
| Rondissone | Castelnuovo |
| Brescello | Borgonato |

Fiano Romano
Empoli
Trichiana e Portogruaro

Benevento
Castelletto di Branduzzo
Curtarolo

ARTICOLO 6 IMPORTI ECONOMICI LORDI IN EURO

| Importi economici complessivi = 100 % | Evoluzione importi Premio per U.O. e Sede | | | |
|---------------------------------------|---|------|------|------|
| | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
| Minimo | 900 | 900 | 900 | 900 |
| Standard | 1900 | 1920 | 1930 | 1940 |
| Massimo | 2900 | 2900 | 2900 | 2900 |

Tutti gli importi economici si riferiscono alla categoria C e D e devono essere riparametrati secondo la tabella riportata nell'articolo precedente.

ARTICOLO 7 LAVORATORI PART-TIME

Per i lavoratori part-time vale il criterio normale del riproporzionamento dell'erogazione in base all'orario effettivamente pattuito.

ARTICOLO 8 INCIDENZA SU ISTITUTI RETRIBUTIVI E TFR

Le parti stipulanti espressamente convengono che gli importi erogati a titolo di PDR sono già comprensivi di tutte le incidenze sugli istituti contrattuali e di legge e che, in ogni caso, ai sensi dell'art. 2120 cod. civ. non comportano accantonamenti di TFR (trattamento di fine rapporto).

ARTICOLO 9 RISERVATEZZA

La RSU e le OOSS si impegnano espressamente a mantenere l'assoluta riservatezza, ai sensi delle vigenti norme civili e penali, su tutte le informazioni (metodi, cicli di lavoro,) ricevute durante le fasi di negoziazione, monitoraggio ed esecuzione dell'accordo.

ARTICOLO 10 DECORRENZA E DURATA – AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo avrà validità dal 1° gennaio 2005 a tutto il 31 dicembre 2008. Qualora una delle parti non invii disdetta a mezzo raccomandata a.r. almeno tre mesi prima della scadenza (31.12.2008 e successivamente entro il 31.12 di ciascun anno) l'accordo si intenderà rinnovato di anno in anno per la durata di un anno. In tale caso si applicheranno i valori e le tabelle relative all'anno 2008. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo non trova più applicazione l'Accordo aziendale del 21 luglio 2000, se non per quanto previsto dall'art. 2 del presente Accordo. Le Parti, infine, si danno atto che il presente Accordo esaurisce la contrattazione di secondo livello cui al vigente C.C.N.L. di settore per il periodo di validità e che, pertanto, durante la sua validità e vigenza nessun altro onere economico sarà sostenuto dall'azienda per effetto di contrattazione integrativa per titoli analoghi.

ARTICOLO 11 ALLEGATI E TABELLE

Costituiscono parte integrante del presente accordo gli allegati 1, 2, 3 e 4.

ARTICOLO 12 SALDO PREMI RISULTATI 2004

Per la Sede sarà definito entro il 30/04/2005 a livello locale il saldo premio 2004 riferendosi a quanto erogato effettivamente alle U.O. per mezzo dell'accordo ponte del 8 marzo 2004.

Roma, 14 aprile 2005

Letto, confermato e sottoscritto.

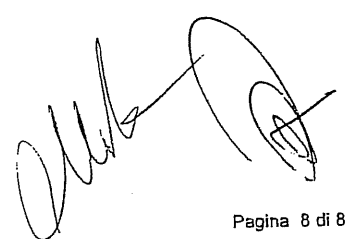
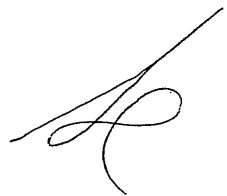
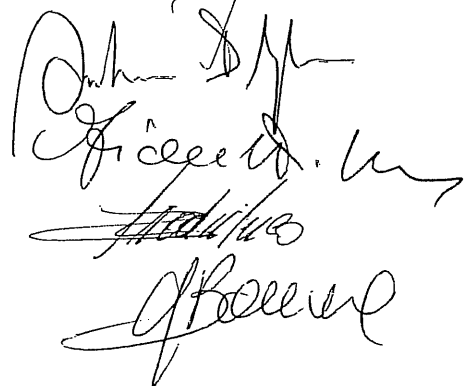
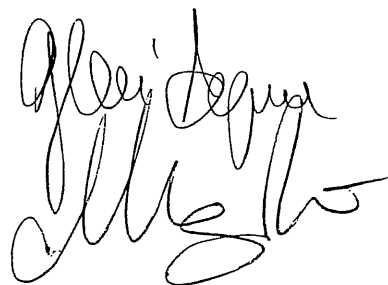
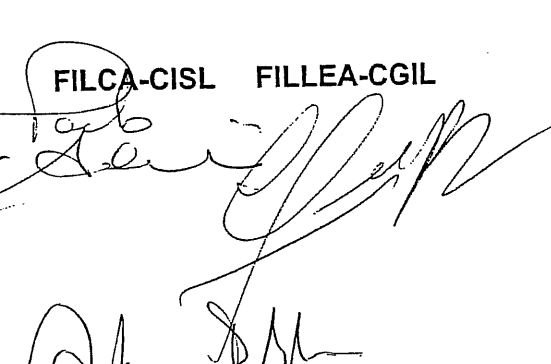
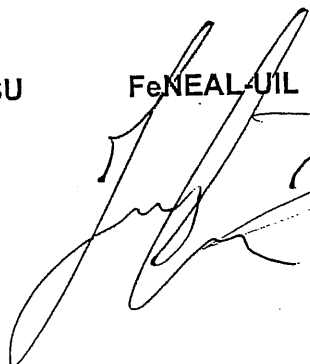
Lafarge Roofing SpA

RSU

FeNEAL-UIL

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL



Stabilimento
Data

[Shaded box for Stabilimento]

2.00

Valutazione SPiD Center Practice

| | |
|----|---|
| 1 | Lo SPiD Center è Posizionato in Luogo Adatto, che incoraggi la Discussione, lo Scambio di Informazioni e il Lavoro a Piccoli Gruppi? |
| 2 | Lo SPiD Center è Equipaggiato in Modo Adeguato per Poter Effettuare gli Incontri SPiD? |
| 3 | I Documenti Presenti nello SPiD Center sono Facilmente Consultabili e Accessibili a Tutti? |
| 4 | Tutti i Documenti Presenti nello SPiD Center sono Aggiornati? |
| 5 | Nello SPiD Center sono Esposti i Progetti TOP 3 di Stabilimento e di Linee Avanzamento? |
| 6 | Nello SPiD Center sono Presenti Informazioni Relative alla Sicurezza? |
| 7 | Vengono Effettuati Frequenti e Brevi Incontri, in Piccoli Gruppi, nello SPiD Center? |
| 8 | I Problemi Operativi Vengono Discussi/Treatati Durante gli Incontri, Compresi la Definizione delle Azioni di Miglioramento Prevista? |
| 9 | Lo SPiD Center è Rappresentativo di Tutte le Attività dello Stabilimento (Produzione Telegate e Coloni, Produzione Manufatti, Manutenzione, Piazzale, ecc.)? |
| 10 | Nello SPiD Center c'è Traccia di Azioni di Miglioramento su Orientamento al Cliente? |
| 11 | Nello SPiD Center sono Continate Informazioni Relative a Performance di Altri Stabilimenti o Relative alla Divisione (Interessanti per il Confronto, Benchmarking)? |
| 12 | Vengono Effettuati Brevi Incontri Settimanali con gli Operatori di Stabilimento per Valutare Come Stanno Andando? |
| 13 | Gli Incontri sono Condotti da Diverse Persone dello Stabilimento, che Presentano i Risultati e i Piani d'Azione, e Fanno la Formazione? |
| 14 | I Principali Indicatori di Performance (Come Fermate Impianti, Scarti, ecc.) sono Aggiornati Giornalmente e sono Esposti nello SPiD Center e Vengono Presentati ai Lavoratori? |
| 15 | I Principali Indicatori di Performance (Come Fermate Impianti, Scarti, ecc.) sono Aggiornati ed Esposti Settimanalmente? |
| 16 | Vengono Usate Semplici Tecniche di Risoluzione dei Problemi da Parte del Team di Lavoro (Esempio: Analisi del Problema, Piano d'Azione, Attribuzione e Verifica dei Risultati)? |
| 17 | Esiste un Programma Giornaliero/Settimanale, che Definisce gli Argomenti da Trattare negli Incontri SPiD, Indicando Anche la Durata dell'Incontro (Esempio: 15 Minuti)? |
| 18 | I Progetti Completati, Compresi gli Interventi Attivi e gli Obiettivi Raggiunti, sono Disponibili e Consultabili Come Riferimento per i Progetti Futuri? |
| 19 | I Piani di Formazione e di Sviluppo del Personale sono Esposti nello SPiD Center? |
| 20 | Il Piano di Produzione Settimanale/Mensile è Esposto nello SPiD Center, e in un Altro Luogo dello Stabilimento, Accessibile e Consultabile da Parte di Tutti? |

Note e Suggerimenti Utili

| |
|--|
| Luogo Non Troppo Rumoroso, con Illuminazione Sufficiente, e Posto Abbastanza Vicino alle Linee di Produzione |
| Lavagna a Grandi Fogli e Pennarelli per Lasciare Traccia degli Argomenti Discussi; Eventualmente: Sedie e Tavolino |
| I Documenti Non Dovrebbero Essere Chiusi a Chiave Dietro lo SPiD Board, Ma Essere Accessibili a Tutti |
| - |
| - |
| Statistica Infortuni, Numero di Giorni Senza Infortuni, Analisi Quasi Infortuni ed Azioni Intraprese, ecc. |
| Almeno 3 Incontri a Settimana, in Piccoli Team (2-3 Persone); SPiD Center è il Luogo Ideale per Parlare di Performance |
| - |
| SPiD Board Separati per le Varie Attività, Oppure 1 Solo SPiD Board che Contiene Informazioni sulle Diverse Attività |
| Campioni Provenienti da Contestazioni, Analisi Periodica delle Contestazioni (Numero, Tipologia, Costi), ecc. |
| Indicativamente, Meno del 30% del Totale Informazioni |
| Incontri Settimanali per Analizzare Indicatori di Performance e Relativi Miglioramenti, Piani d'Azione, ecc. |
| Capo Stabilimento, Capo Produzione o Turno, Capo Piazzale, Capo Manutenzione, Leader SPiD o SS, Operatori |
| Aggiornamento Manuale dei Dati, Fatto da Operatori o Capri Intermedi, con Commenti su Eventuali Problemi Rilevati |
| Aggiornamento Manuale o Tramite Computer, con Commenti su Eventuali Problemi, Piani di Miglioramento e Obiettivi |
| Lavagna o Piani di Progetto con Tracce di Semplici Tecniche di Risoluzione dei Problemi, Utilizzate dai Team |
| - |
| Documentazione Disponibile e Consultabile nello SPiD Center (Prendere Esempio da Altri Progetti o Esperienze) |
| - |
| - |

- Fondamentale, Necessario
- Molto Importante
- Meno Importante

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Gian', 'A', and 'B']

BOS = Sistema di Osservazione Comportamenti

Indicatore

Media aritmetica tra il numero di comportamenti non sicuri medio mese rilevato in piazzale per addetti di piazzale ed il numero di comportamenti non sicuri medio mese rilevato in produzione per numero addetti per turno di produzione.

Riferimento

Documento preparato mensilmente dal Capo Stabilimento sulla base dei risultati degli audit settimanali effettuati a rotazione da tutto il personale della produzione e del carico. Il Capo Stabilimento invierà questo documento ad AP entro il giorno 10 del mese successivo.

BOS % mese = $\frac{\text{Somma \% dei comportamenti non sicuri rilevati in piazzale nel mese}}{\text{(numero audit effettuati nel mese * personale addetto al carico in piazzale)}} + \frac{\text{Somma \% dei comportamenti non sicuri rilevati in produzione nel mese}}{\text{(numero audit effettuati nel mese * numero di addetti in un turno di produzione)}}$.

Definizione Risultati

L'azienda è convinta che il miglioramento delle condizioni di lavoro passa dalla adozione di macchine e protezioni adeguate ma un peso molto rilevante spetta alla diffusione tra i lavoratori dei comportamenti sicuri: cioè quelle buone pratiche di lavoro che contribuiscono in maniera determinante alla riduzione rischi incidenti. Con questo obiettivo, settimanalmente in ciascuna unità produttiva, si procederà all'effettuazione di almeno 4 "audit" (due in piazzale e due in produzione). Per tali audit si utilizzeranno le due check list predisposte (allegati 2.1 e 2.2), appunto per audit di piazzale e audit di produzione, con lo scopo di misurare il valore dell'indice comportamenti non sicuri valutati per dipendente in piazzale - audit piazzale - e per dipendente produzione - audit produzione.

- Risultato minimo: indice pari a 20%
- Risultato standard: indice pari a 15%
- Risultato massimo: indice pari a zero
- Per risultati compresi si procederà a determinare il premio mediante interpolazione lineare. Nessun premio viene erogato per valori indice superiori al 20%

MODALITA' DI EROGAZIONE

| Risultato | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------|--|------|------|------|
| | Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C | | | |
| Minimo | 126 | 126 | 126 | 126 |
| Standard | 285 | 288 | 289 | 291 |
| Massimo | 435 | 435 | 435 | 435 |

Gli importi riportati in tabella sono stati calcolati alla ponderazione del 15%.

[Handwritten signatures and notes are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]

OBIETTIVO PRODUTTIVITA'

INDICATORE

Ore effettive (produzione di stabilimento) diviso ore standard.

RIFERIMENTO

Documento di riferimento: contabilità analitica, denominato CONTROLLO CONSUMI – confronto consumi standard/consumi effettivi

DEFINIZIONE

L'indice di produttività viene misurato attraverso gli standard di produzione. Le ore standard sono un'unità di misura che esprime la quantità di ore considerate necessarie per produrre specifiche unità di prodotto.

Le ore standard di tutti i prodotti aziendali sono quantificate sulla base di dati storici.

Un'eventuale modifica delle ore standard deve essere comunicata preventivamente e motivata.

DEFINIZIONE RISULTATI

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento raggiunga la media dell'indice di produttività del quadriennio 2000 - 2004, verrà erogato l'importo corrispondente al risultato medio.

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento peggiori fino a un massimo di 5 punti percentuali rispetto all'indice medio del quadriennio 2000 – 2004, l'importo del premio scende linearmente fino all'importo corrispondente al risultato minimo.

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di produttività dello stabilimento migliori fino a 10 punti percentuali rispetto all'indice di produttività medio del triennio solare precedente, il premio cresce linearmente – a partire dal premio medio come sopra determinato - fino all'importo corrispondente al risultato massimo.

L'indice di produttività realizzato nel mese si considera valido ai fini del calcolo del premio, se il periodo di effettiva produzione nel mese sia di almeno sei giorni. In tutti gli altri casi l'indice da prendere in considerazione ai fini del calcolo del premio è dato dalla media degli indici realizzati negli ultimi tre mesi lavorativi.

Frazioni di scostamento inferiori al punto vengono arrotondati per eccesso o per difetto.

MODALITA' DI EROGAZIONE

| Risultato | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------|--|------|------|------|
| | Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C | | | |
| Minimo | 126 | 126 | 126 | 126 |
| Standard | 285 | 288 | 289 | 291 |
| Massimo | 435 | 435 | 435 | 435 |

Gli importi riportati in tabella sono stati calcolati alla ponderazione del 15%.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'D. Oref.' and 'L. M. A.', along with various initials and scribbles.

OBIETTIVO QUALITA'

Premio mensile

INDICATOREIQP stabilimento = $40 - [(B\% + 10C\%) : 2]$ **RIFERIMENTO**

Documento di riferimento: contabilità analitica, denominato INDICE QUALITA' PIAZZALE PER STABILIMENTO.

Per Cotto solo difetti C

DEFINIZIONE

L'indicatore di qualità' contiene i difetti B e C rilevati mensilmente per tutta la produzione dello stabilimento e viene espresso numericamente fino al valore massimo quaranta (zero difetti).

DEFINIZIONE RISULTATI

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento raggiunga la media dell'indice di qualità del quadriennio 2000 - 2004, verrà erogato l'importo corrispondente al risultato medio.

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento peggiori fino a un massimo di 5 punti (decimali per W/CE) rispetto all'indice medio del quadriennio 2000 - 2004, l'importo del premio scende linearmente fino all'importo corrispondente al risultato minimo.

Qualora, nel mese di riferimento, l'indice di qualità dello stabilimento migliori fino a 10 punti (decimali per W/CE) rispetto all'indice di qualità medio del triennio solare precedente, il premio cresce linearmente - a partire dal premio medio come sopra determinato - fino all'importo corrispondente al risultato massimo.

L'indice di qualità realizzato nel mese si considera valido ai fini del calcolo del premio, se il periodo di effettiva produzione nel mese sia di almeno sei giorni per W/Ce e 14 giorni per CC. In tutti gli altri casi l'indice da prendere in considerazione ai fini del calcolo del premio è dato dalla media degli indici realizzati negli ultimi tre mesi lavorativi.

Frazioni di scostamento inferiori al punto decimale vengono arrotondati per eccesso o per difetto.

MODALITA' DI EROGAZIONE

| Risultato | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 |
|-----------|--|------|------|------|
| | Importo lordo annuo in € riferito alla categoria C | | | |
| Minimo | 126 | 126 | 126 | 126 |
| Standard | 285 | 288 | 289 | 291 |
| Massimo | 435 | 435 | 435 | 435 |

Gli importi riportati in tabella sono stati calcolati alla ponderazione del 15%.

Handwritten signatures and notes:

- Top right: *Handwritten signature*
- Right side: *Handwritten signature*
- Bottom right: *Handwritten signature*
- Bottom center: *Handwritten signature*
- Bottom left: *Handwritten signature*