

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 8 febbraio 2008 si sono incontrati presso la sede di SAATI SpA in Appiano Gentile,

la Direzione della Società rappresentata dai Sigg. Mario Porcelli, Giulio Salvalaglio.

la RSU della SAATI nelle persone di Galli Luigi, Arrigoni Gabriele, Turcatti Serena, , Pozza Luigi, Bernasconi Cristian, Marson Fabrizio, Mancini Sabrina, Girola Andrea, Sileo Giuseppe, Carbone Giancarlo

le Organizzazioni Sindacali Femca rappresentata da Gloria Paolini, Filtea rappresentata da Assunta Chiusolo, Uilta rappresentata da Gioacchino Favara,

per affrontare le problematiche connesse al rinnovo dell'accordo aziendale SAATI SpA.

Dopo ampio e approfondito esame, le parti concordano quanto segue:

A far data dal 1° gennaio 2008 entra in vigore il nuovo accordo che troverà applicazione nelle Società SAATI SpA e SAATI Group SpA, e resterà in vigore sino al 31 dicembre 2011, come segue:

Premio di risultato

Le mutate condizioni di mercato e del contesto generale in cui opera l'azienda rendono necessaria una ridefinizione degli obiettivi che guidano la struttura del premio per renderlo coerente alla nuova situazione; in particolare si rende necessaria una maggiore articolazione di tali obiettivi per area in modo tale da coniugare la ricerca dell'efficienza con la capacità di migliorare il servizio al cliente.

Ai fini della determinazione del premio di risultato pertanto, si concorda di introdurre a titolo sperimentale un nuovo meccanismo di premio che si articola in due parti, una legata a obiettivi di produttività/qualità dei centri a monte e una relativa a obiettivi dei centri a valle, ciascuno con un peso relativo pari al 50% del premio complessivo (vedi allegato 1).

I parametri di riferimento sulla base dei quali calcolare l'importo vengono riformulati come segue:

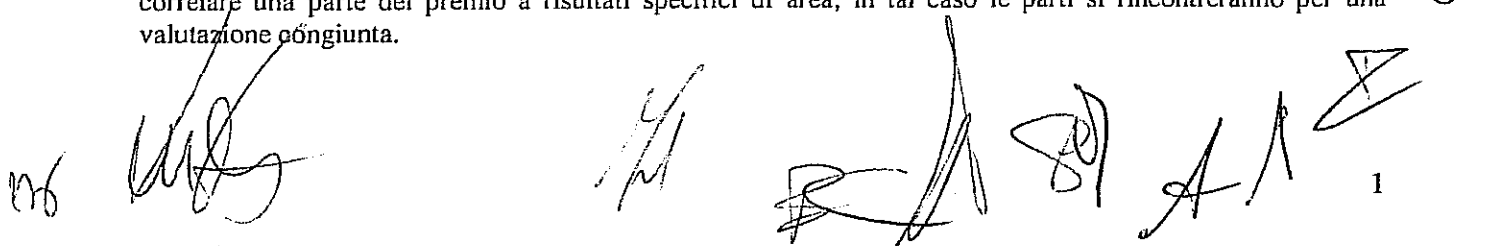
parte A) centri a monte

viene introdotto in tessitura il parametro della "qualità DOC" mentre i valori relativi alla qualità C vengono assimilati a quelli classificati D ed E.

parte B) centri a valle

si concorda di inserire a titolo sperimentale una tabella relativa al reparto finissaggio nella quale vengono fissati gli obiettivi relativi alla resa dei macchinari Rameuse e alla percentuale del materiale rilavorato.

Per quanto riguarda i funzionari commerciali potranno essere individuati parametri specifici, in modo tale da correlare una parte del premio a risultati specifici di area; in tal caso le parti si rincontreranno per una valutazione congiunta.



Handwritten signatures of the representatives of the company, RSU, and unions, including a small number '1' at the bottom right.

Meccanismo di presenza

Allo scopo di migliorare la situazione legata alla presenza, le parti concordano di avviare un'analisi relativa al dato sulle assenze per analizzarne le cause, e individuare possibili azioni migliorative.

Nell'ambito delle azioni di miglioramento si conviene che il valore individuale del premio venga ricalcolato sulla base del coefficiente di presenza individuale sulla base della tabella allegata.

Le tabelle del premio vengono quindi aggiornate come da allegato 2

Clausola di salvaguardia

In considerazione del carattere sperimentale della nuova struttura del premio, con particolare riferimento alla parte legata agli obiettivi dei centri a valle, le parti concordano che il valore del premio effettivamente corrisposto per i primi sei mesi non potrà comunque essere inferiore all'importo come calcolato sulla base della sola parte A. Entro il 15 luglio 2008 le parti si incontreranno per esaminare l'andamento del premio e verificare la relativa affidabilità dei dati relativi alla parte B); in caso se ne ravvisasse la necessità la clausola di salvaguardia potrà essere prorogata per ulteriori sei mesi.

Condizioni di applicabilità

Le parti concordano che l'importo del premio sarà corrisposto trimestralmente a tutti i lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato, salvo il personale assente per aspettativa volontaria, dopo un periodo di 6 mesi dalla data di assunzione, periodo necessario all'apprendimento. Anche per i lavoratori interinali il premio verrà corrisposto dopo un periodo di 6 mesi di prestazione. Il premio sarà altresì corrisposto in ragione della quota relativa al mese di pertinenza quando la data di cui sopra sia successiva al 15mo giorno del mese.

Stabilimento di Veniano

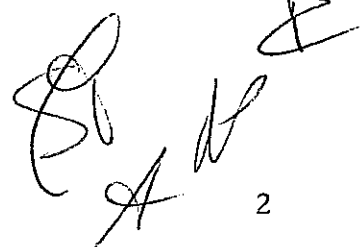
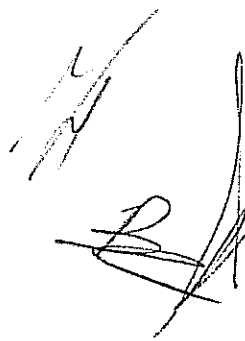
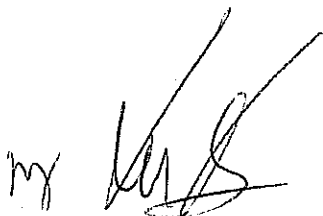
Per quanto riguarda il premio di risultato dello Stabilimento di Veniano, il meccanismo del premio sarà oggetto di riesame al termine del progetto organizzativo in corso; le parti convengono, nell'attesa che maturino le condizioni per un riesame della struttura del premio, di corrispondere un premio aggiuntivo legato al progressivo raggiungimento degli obiettivi del progetto.

Diritti della persona

Osservatorio sui pari diritti e opportunità

La società si impegna fattivamente a dare attuazione alle recenti normative e indicazioni in merito a questo tema, e in particolare a costituire un Osservatorio sui problemi del rispetto dei diritti e della dignità della persona.

L'Osservatorio si avvarrà di uno *Sportello* cui ogni dipendente potrà liberamente rivolgersi per segnalare eventuali situazioni critiche. La società si impegna a proporre entro il 28 febbraio p.v. le modalità operative di funzionamento dello sportello e la data di entrata in vigore del servizio.



Normativa interna

Gratifica matrimonio

Le parti concordano che l'importo della gratifica in oggetto, oggi differenziato per operai e impiegati, viene uniformato a 520,00 EU per tutti i dipendenti

Santo Patrono

Le parti concordano che per i dipendenti delle sedi di Appiano Gentile e di Veniano la data di fruizione del Santo Patrono viene fissata il giorno 24 dicembre in luogo del 26 dicembre.

Mensa

A seguito dell'analisi svolta dalla Commissione Mensa, l'azienda si impegna a presentare un programma di azioni entro il mese di marzo che sarà oggetto di una verifica attuativa entro il mese di settembre 2008.

Permessi per visite mediche

A parziale rettifica di quanto stabilito nell'accordo del 14/03/2003, le otto ore annue di permesso previste per visita medica potranno essere usufruite in tranches non inferiori ad un'ora. La maturazione di tale diritto avverrà da Gennaio a Dicembre in dodicesimi. Al lavoratore assunto in corso d'anno che non abbia quindi maturato il diritto alle 8 ore intere, spetterà 1/12 dei permessi per ogni mese o frazione di mese non inferiore alle due settimane.

Le ore non godute nell'arco dell'anno non sono cumulabili a quelle dell'anno successivo.

Professionalità

Per andare incontro alla crescente necessità di flessibilità ed intercambiabilità operativa tra reparti disomogenei attraverso l'impiego di personale adeguatamente preparato, le parti concordano di attuare un programma di accrescimento professionale che dia la possibilità agli operatori di produzione di poter apprendere una nuova mansione in un reparto diverso da quello di provenienza.

In concreto ogni anno verranno esaminate le richieste di "apprendimento nuova mansione" e ne verrà accolta una all'anno per reparto, con priorità alle aree sotto indicate. Resta inteso che, per non indebolire l'organico dei reparti interessati dagli spostamenti di personale, sarà necessario attuare uno "scambio" di operatori tra i reparti stessi.

Il lavoratore seguirà un programma di addestramento "on the job" della durata di un anno nel corso del quale verrà affiancato da un "tutor" esperto che lo seguirà nel percorso di formazione.

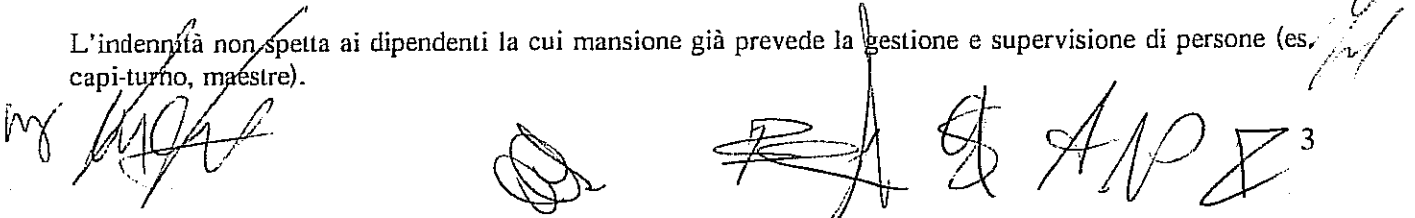
Con cadenza quadrimestrale si procederà ad una valutazione di efficacia dell'apprendimento e a una verifica complessiva dell'andamento del progetto attraverso la commissione professionalità.

A completamento del percorso formativo ed una volta accertata l'efficacia dell'apprendimento, all'operatore verrà riconosciuta una "indennità mensile di polivalenza", assorbibile in caso di passaggio di livello, di importo pari ad € 35 lordi/mese a fronte della disponibilità di operare, in caso di necessità, in reparti diversi.

Ai tutor, per i quali sarà prevista un'adeguata formazione, verrà riconosciuta uno specifico compenso pari ad € 50 lordi/mese per la durata del periodo di addestramento.

L'indennità di "tutor" verrà erogata in forma continuativa a quelle persone che avranno dimostrato competenza e professionalità in tale ruolo.

L'indennità non spetta ai dipendenti la cui mansione già prevede la gestione e supervisione di persone (es. capi-turno, maestre).

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'mg'. In the center, there is a circular stamp or signature. To the right, there are several more signatures, including one that looks like 'APZ' with a superscript '3' next to it. The signatures are written in black ink on a white background.

Inizialmente saranno favoriti gli scambi tra le seguenti professionalità:

Tessitrice		Operatore di timbratura
Meccanico di tessitura		Ramista / tintore / arrotolatore
Orditrice		Operatore di timbratura
Meccanico di orditura		Ramista / tintore / arrotolatore
Operatore emulsioni		Ramista / tintore / arrotolatore
Ramista / tintore / arrotolatore		Operatore di timbratura

Valutata l'efficacia di tale iniziativa, saranno prese in considerazione scambi fra altre figure professionali.

Nell'ambito dei reparti Finissaggio/tintoria/arrotolatura, a seguito delle modifiche organizzative realizzate, le indennità relative vengono armonizzate come da schema allegato.

Nell'ambito del reparto tessitura viene inoltre individuata la figura professionale di "operatore/operatrice di tessitura", che sarà riconosciuta al personale in grado di operare dimostrando di aver acquisito le competenze di cui all'allegato 3. Tale figura professionale sarà inquadrata al livello 3S del CCNL.

A seguito delle mutate esigenze organizzative all'interno delle tessiture 1 e 2, le parti concordano di abolire il "premio maestre" pari ad € 206,58/annui a suo tempo riconosciuto per il presidio telai durante la pausa mensa. In luogo di tale importo l'azienda riconoscerà un importo mensile di € 20,66 che verrà erogato alle maestre di tessitura con la voce "indennità di mansione".

In occasione dell'erogazione del primo trimestre di produttività, ai lavoratori non iscritti che non abbiano comunicato la non disponibilità, verrà trattenuta la quota relativa al nuovo accordo pari a EU 20,00 secondo le modalità del CCNL.

FEMCA
FILTEA
UILTA

RSU

SAATI SpA

Allegato 1

Formula premio di risultato SAATI

$$\frac{\text{Risultato tessitura} + \text{risultato finissaggio}}{2} \pm \text{coefficiente di presenza}$$

Il premio viene corrisposto ogni tre mesi.

Il coefficiente di presenza individuale viene calcolato per il 50% su base trimestrale, e per il 50% su base annua da gennaio a dicembre. La quota calcolata su base trimestrale viene accantonata e corrisposta, unitamente a quella calcolata su base annuale con l'ultima tranche di pagamento del premio.

(1) Tabella coefficiente presenza – dati espressi in forma percentuale:

Fascia	da	a	Euro lordi/mese
1	0%	0,99%	+20
2	1%	1,99%	+10
3	2%	3,49%	=
4	3,5%	9,99%	-10
5	10%	oltre	-20

(2) Tabella giorni di assenza

Fascia	Trimestrale	Annuale	Euro lordi/mese
1	0	Fino a 2	+20
2	Fino a 1	Fino a 5	+10
3	Fino a 3	Fino a 8	=
4	Fino a 6	Fino a 24	-10
5	Oltre a 6	Oltre 24	-20

La tabella dei giorni (2) è valida solo per il personale in forza tutto l'anno. Per i nuovi assunti ed i cessati in corso d'anno si applicheranno le percentuali della tabella (1).

In aggiunta a quanto sopra, e limitatamente ai reparti produttivi, sarà corrisposto un ulteriore premio presenza una tantum a coloro che su base annua ricadranno in fascia 1 e 2, pari all'importo medio mensile dell'anno del premio di produttività come sopra calcolato, e comunque per un importo non superiore a Euro 150,00.

Le parti convengono sulla necessità di riconsiderare l'applicazione del correttivo sulla presenza nei casi di assenza dovuta a gravi patologie.

Nel caso in cui l'importo del premio consuntivo risultasse inferiore a quello del 2007, il correttivo negativo sulla presenza non troverà applicazione.

Il meccanismo legato alla presenza viene introdotto in via sperimentale. Le parti concordano di effettuare una verifica sul suo andamento entro il 31 luglio 2008.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 per il calcolo del premio di produttività si applicheranno solo le tabelle riferite ai 1° e 2° livelli unificando i livelli restanti con la tabella relativa ai 7° e 8° livelli.

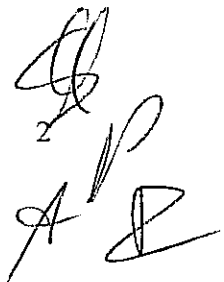

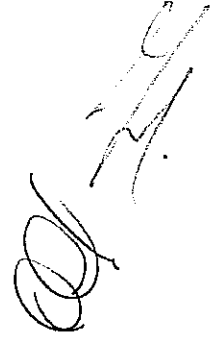
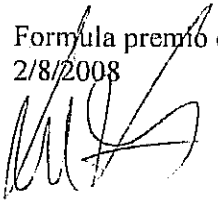
Per quanto riguarda le voci che concorrono alla determinazione dell'assenza, si terrà conto dei giorni di assenza per malattia con esclusione dei ricoveri ospedalieri e dei 21 giorni di calendario successivi al ricovero stesso..

Sull'assenza per maternità obbligatoria e facoltativa l'incidenza del premio relativo alla presenza non viene applicata.

Durante la maternità facoltativa l'intero importo del premio di produttività viene erogato nella stessa misura della percentuale di legge (oggi al 30%).

mg

Formula premio di risultato SAATI 2008_2.doc
2/8/2008



livello 2

	D+E+C	qualità doc										
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	53	52	51	50,5	50	48,36	47,62	46,5	44,64	42,78		
89	53	52	51	50,5	50	48,36	47,62	46,5	44,64	42,78		
89,5	53	52	51	50,5	50	48,36	47,62	46,5	44,64	42,78		
90	65	64	63	62,5	62	60,45	59,52	58,13	55,8	53,48		
90,5	65	64	63	62,5	62	60,45	59,52	58,13	55,8	53,48		
91	65	64	63	62,5	62	60,45	59,52	58,13	55,8	53,48		
91,5	93,75	92,25	90	86,25	81	75	71,25	67,5	63,75	60		
92	103,75	102,09	99,6	95,45	89,64	83	78,85	74,7	70,55	66,4		
92,5	113,75	111,93	109,2	104,65	98,28	91	86,45	81,9	77,35	72,8		
93	123,75	121,77	118,8	113,85	106,92	99	94,05	89,1	84,15	79,2		
93,5	133,75	131,61	128,4	123,05	115,56	107	101,65	96,3	90,95	85,6		
94	143,75	141,45	138	132,25	124,2	115	109,25	103,5	97,75	92		
94,5	153,75	151,29	147,6	141,45	132,84	123	116,85	110,7	104,55	98,4		

%	D+E+C	qualità doc										
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	50	49	48	47,5	47	45,24	44,54	43,5	41,76	40,02		
89	50	49	48	47,5	47	45,24	44,54	43,5	41,76	40,02		
89,5	50	49	48	47,5	47	45,24	44,54	43,5	41,76	40,02		
90	61	60	59	58,5	58	56,55	55,68	54,38	52,2	50,03		
90,5	61	60	59	58,5	58	56,55	55,68	54,38	52,2	50,03		
91	61	60	59	58,5	58	56,55	55,68	54,38	52,2	50,03		
91,5	87,5	86,1	84	80,5	76,6	70	66,5	63	59,5	56		
92	97,5	95,94	93,6	89,7	84,24	78	74,1	70,2	66,3	62,4		
92,5	106,25	104,55	102	97,75	91,8	85	80,75	76,5	72,25	68		
93	116,25	114,39	111,6	106,95	100,44	93	88,35	83,7	79,05	74,4		
93,5	126,25	124,23	121,2	116,15	109,08	101	95,95	90,9	85,85	80,8		
94	135	132,84	129,6	124,2	116,64	108	102,6	97,2	91,8	86,4		
94,5	145	142,68	139,2	133,4	125,28	116	110,2	104,4	98,6	92,8		

%	D+E+C;B	qualità doc										
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	47	46	45	44,5	44	42,12	41,47	40,5	38,88	37,26		
89	47	46	45	44,5	44	42,12	41,47	40,5	38,88	37,26		
89,5	47	46	45	44,5	44	42,12	41,47	40,5	38,88	37,26		
90	57	56	55	54,5	54	52,65	51,84	50,63	48,6	46,58		
90,5	57	56	55	54,5	54	52,65	51,84	50,63	48,6	46,58		
91	57	56	55	54,5	54	52,65	51,84	50,63	48,6	46,58		
91,5	82,50	81,18	79,20	75,90	71,28	66	62,70	59,40	56,10	52,80		
92	91,25	89,79	87,60	83,95	78,84	73	69,35	65,70	62,05	58,40		
92,5	100,00	98,40	96,00	92,00	86,40	80	76,00	72,00	68,00	64,00		
93	108,75	107,01	104,40	100,05	93,96	87	82,65	78,30	73,95	69,60		
93,5	117,50	115,62	112,80	108,10	101,52	94	89,30	84,60	79,90	75,20		
94	126,25	124,23	121,20	116,15	109,08	101	95,95	90,90	85,85	80,80		
94,5	135,00	132,84	129,60	124,20	116,64	108	102,60	97,20	91,80	86,40		

%	D+E+C	qualità doc										
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	42	41	40	39,5	39	37,44	36,86	36	34,56	33,12		
89	42	41	40	39,5	39	37,44	36,86	36	34,56	33,12		
89,5	42	41	40	39,5	39	37,44	36,86	36	34,56	33,12		
90	51	50	49	48,5	48	46,8	46,08	45	43,2	41,4		
90,5	51	50	49	48,5	48	46,8	46,08	45	43,2	41,4		
91	51	50	49	48,5	48	46,8	46,08	45	43,2	41,4		
91,5	73,75	72,57	70,8	67,85	63,72	59	56,05	53,1	50,15	47,2		
92	81,25	79,95	78	74,75	70,2	65	61,75	58,5	55,25	52		
92,5	88,75	87,33	85,2	81,65	76,68	71	67,45	63,9	60,35	56,8		
93	96,25	94,71	92,4	88,55	83,16	77	73,15	69,3	65,45	61,6		
93,5	105	103,32	100,8	96,6	90,72	84	79,8	75,6	71,4	67,2		
94	112,5	110,7	108	103,5	97,2	90	85,5	81	76,5	72		
94,5	120	118,08	115,2	110,4	103,68	96	91,2	86,4	81,6	76,8		

%	D+E+C	qualità doc										
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	39	38	37	36,5	36	34,32	33,79	33	31,68	30,36		
89	39	38	37	36,5	36	34,32	33,79	33	31,68	30,36		
89,5	39	38	37	36,5	36	34,32	33,79	33	31,68	30,36		
90	52	51	50	45,5	45	42,9	42,24	41,25	39,6	37,95		
90,5	52	51	50	45,5	45	42,9	42,24	41,25	39,6	37,95		
91	52	51	50	45,5	45	42,9	42,24	41,25	39,6	37,95		
91,5	67,5	66,42	64,8	62,1	58,32	54	51,3	48,6	45,9	43,2		
92	75	73,8	72	69	64,8	60	57	54	51	48		
92,5	81,25	79,95	78	74,75	70,2	65	61,75	58,5	55,25	52		
93	88,75	87,33	85,2	81,65	76,68	71	67,45	63,9	60,35	56,8		
93,5	96,25	94,71	92,4	88,55	83,16	77	73,15	69,3	65,45	61,6		
94	103,75	102,09	99,6	95,45	89,64	83	78,85	74,7	70,55	66,4		
94,5	110	108,24	105,6	101,2	95,04	88	83,6	79,2	74,8	70,4		

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

livelli 3,4,5

produttività	D+E+C		qualità doc									
	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	85	84	83	82,5	82	80,6	79,36	77,5	74,4	71,3		
89	85	84	83	82,5	82	80,6	79,36	77,5	74,4	71,3		
89,5	85	84	83	82,5	82	80,6	79,36	77,5	74,4	71,3		
90	105	104	103	102,5	102	100,75	99,2	96,88	93	89,13		
90,5	105	104	103	102,5	102	100,75	99,2	96,88	93	89,13		
91	105	104	103	102,5	102	100,75	99,2	96,88	93	89,13		
91,5	153,75	151,29	147,6	141,45	132,04	123	116,85	110,7	104,55	98,4		
92	172,5	169,74	165,6	158,7	149,04	138	131,1	124,2	117,3	110,4		
92,5	190	186,96	182,4	174,8	164,16	152	144,4	136,8	129,2	121,6		
93	207,5	204,18	199,2	190,9	179,28	166	157,7	149,4	141,1	132,8		
93,5	225	221,4	216	207	194,4	180	171	162	153	144		
94	242,5	238,62	232,8	223,1	209,52	194	184,3	174,6	164,9	155,2		
94,5	260	255,64	249,6	239,2	224,64	208	197,6	187,2	176,8	166,4		

%	D+E+C		qualità doc									
	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	80	79	78	77,5	77	75,4	74,24	72,5	69,6	66,7		
89	80	79	78	77,5	77	75,4	74,24	72,5	69,6	66,7		
89,5	80	79	78	77,5	77	75,4	74,24	72,5	69,6	66,7		
90	99	98	97	96,5	96	94,25	92,8	90,63	87	83,38		
90,5	99	98	97	96,5	96	94,25	92,8	90,63	87	83,38		
91	99	98	97	96,5	96	94,25	92,8	90,63	87	83,38		
91,5	145	142,68	139,2	133,4	125,28	118	110,2	104,4	98,6	92,8		
92	161,25	156,67	154,8	148,35	139,32	129	122,55	116,1	109,65	103,2		
92,5	177,5	174,66	170,4	163,3	153,36	142	134,9	127,8	120,7	113,6		
93	193,75	190,65	186	178,25	167,4	155	147,25	139,5	131,75	124		
93,5	210	206,64	201,6	193,2	181,44	168	159,6	151,2	142,0	134,4		
94	227,5	223,86	218,4	209,3	196,56	182	172,9	163,8	154,7	145,6		
94,5	243,75	239,85	234	224,25	210,6	195	185,25	175,5	165,75	156		

%	D+E+C 3,8		qualità doc									
	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	75	73	72	71,5	71	70,2	69,12	67,5	65	63		
89	75	73	72	71,5	71	70,2	69,12	67,5	65	63		
89,5	75	73	72	71,5	71	70,2	69,12	67,5	65	63		
90	93	92	91	90	89	87,75	86,4	84,375	82	80		
90,5	93	92	91	90	89	87,75	86,4	84,375	82	80		
91	93	92	91	90	89	87,75	86,4	84,375	82	80		
91,5	134,13	131,06	128,76	123,40	115,88	107,3	101,94	96,57	91,21	85,84		
92	149,38	146,99	143,40	137,43	129,06	119,50	113,53	107,55	101,58	95,60		
92,5	165,00	162,36	158,40	151,80	142,56	132,00	125,40	118,80	112,20	105,60		
93	180,00	177,12	172,80	165,60	155,52	144,00	136,80	129,60	122,40	115,20		
93,5	195,63	192,50	187,80	179,98	169,02	156,50	148,68	140,85	133,03	125,20		
94	211,25	207,87	202,00	194,35	182,52	169,00	160,55	152,10	143,65	135,20		
94,5	226,25	222,63	217,20	208,15	195,48	181,00	171,95	162,90	153,85	144,80		

%	D+E+C		qualità doc									
	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	66	65	64	63,5	63	62,4	61,44	60	57,6	55,2		
89	66	65	64	63,5	63	62,4	61,44	60	57,6	55,2		
89,5	66	65	64	63,5	63	62,4	61,44	60	57,6	55,2		
90	83	82	81	80	79,5	78	76,8	75	72	69		
90,5	83	82	81	80	79,5	78	76,8	75	72	69		
91	83	82	81	80	79,5	78	76,8	75	72	69		
91,5	120	118,08	115,2	110,4	103,68	98	91,2	86,4	81,6	76,8		
92	133,75	131,61	128,4	123,05	115,56	107	101,65	96,3	90,95	85,6		
92,5	147,5	145,14	141,6	135,7	127,44	118	112,1	106,2	100,3	94,4		
93	161,25	158,67	154,8	148,35	139,32	129	122,55	116,1	109,65	103,2		
93,5	175	172,2	168	161	151,2	140	133	126	119	112		
94	188,75	185,73	181,2	173,65	163,08	151	143,45	135,9	128,35	120,8		
94,5	202,5	199,26	194,4	186,3	174,96	162	153,9	145,8	137,7	129,6		

%	D+E+C		qualità doc									
	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20		
88,5	61	60	59	58,5	58	57,2	56,32	55	52,8	50,6		
89	61	60	59	58,5	58	57,2	56,32	55	52,8	50,6		
89,5	61	60	59	58,5	58	57,2	56,32	55	52,8	50,6		
90	76	75	74	73,5	73	71,5	70,4	68,75	66	63,25		
90,5	76	75	74	73,5	73	71,5	70,4	68,75	66	63,25		
91	76	75	74	73,5	73	71,5	70,4	68,75	66	63,25		
91,5	110	108,24	105,6	101,2	95,04	88	83,8	79,2	74,8	70,4		
92	122,5	120,54	117,6	112,7	105,84	98	93,1	88,2	83,3	78,4		
92,5	135	132,64	129,6	124,2	116,64	108	102,6	97,2	91,8	86,4		
93	147,5	145,14	141,6	135,7	127,44	118	112,1	106,2	100,3	94,4		
93,5	160	157,44	153,6	147,2	138,24	128	121,6	115,2	108,8	102,4		
94	172,5	169,74	165,6	158,7	149,04	138	131,1	124,2	117,3	110,4		
94,5	185	182,04	177,6	170,2	159,84	148	140,6	133,2	125,8	118,4		

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

livelli 6,7,8

	D+E+C	qualità doc									
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	
88,5	89	88	87	86,5	86	84,63	83,33	81,38	78,12	74,87	
89	89	88	87	86,5	86	84,63	83,33	81,38	78,12	74,87	
89,5	89	88	87	86,5	86	84,63	83,33	81,38	78,12	74,87	
90	109	108	107	106,5	106	104,78	103,17	100,75	96,72	92,69	
90,5	109	108	107	106,5	106	104,78	103,17	100,75	96,72	92,69	
91	109	108	107	106,5	106	104,78	103,17	100,75	96,72	92,69	
91,5	158,75	156,21	152,4	146,05	137,16	127	120,65	114,3	107,95	101,6	
92	177,5	174,66	170,4	163,3	153,36	142	134,9	127,8	120,7	113,6	
92,5	195	191,88	187,2	179,4	168,48	156	148,2	140,4	132,6	124,8	
93	215	211,56	206,4	197,8	185,76	172	163,4	154,8	146,2	137,6	
93,5	232,5	228,78	223,2	213,9	200,88	186	176,7	167,4	158,1	148,8	
94	252,5	248,46	242,4	232,3	218,16	202	191,9	181,8	171,7	161,6	
94,5	270	265,68	259,2	248,4	233,28	216	205,2	194,4	183,6	172,8	

%	D+E+C	qualità doc									
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	
88,5	84	83	82	81,5	81	79,17	77,95	76,13	73,08	70,04	
89	84	83	82	81,5	81	79,17	77,95	76,13	73,08	70,04	
89,5	84	83	82	81,5	81	79,17	77,95	76,13	73,08	70,04	
90	103	102	101	100,5	100	98,02	96,51	94,25	90,48	86,71	
90,5	103	102	101	100,5	100	98,02	96,51	94,25	90,48	86,71	
91	103	102	101	100,5	100	98,02	96,51	94,25	90,48	86,71	
91,5	148,75	146,37	142,8	136,85	128,52	119	113,05	107,1	101,15	95,2	
92	166,25	163,59	159,6	152,95	143,64	133	126,35	119,7	113,05	106,4	
92,5	182,5	179,58	175,2	167,9	157,68	146	138,7	131,4	124,1	116,8	
93	201,25	198,03	193,2	185,15	173,88	161	152,95	144,9	136,85	128,8	
93,5	217,5	214,02	208,8	200,1	187,92	174	165,3	156,6	147,9	139,2	
94	236,25	232,47	226,8	217,35	204,12	189	179,55	170,1	160,65	151,2	
94,5	252,5	248,46	242,4	232,3	218,16	202	191,9	181,8	171,7	161,6	

%	D+E+C 3,8	qualità doc									
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	
88,5	78	77	76	75,5	75	73,71	72,58	70,88	68,04	65,21	
89	78	77	76	75,5	75	73,71	72,58	70,88	68,04	65,21	
89,5	78	77	76	75,5	75	73,71	72,58	70,88	68,04	65,21	
90	96	95	94	93,5	93	91,26	89,86	87,75	84,24	80,73	
90,5	96	95	94	93,5	93	91,26	89,86	87,75	84,24	80,73	
91	96	95	94	93,5	93	91,26	89,86	87,75	84,24	80,73	
91,5	138,75	136,53	133,20	127,65	119,88	111	105,45	99,90	94,35	88,80	
92	155,00	152,52	148,80	142,60	133,92	124	117,80	111,60	105,40	99,20	
92,5	170,00	167,28	163,20	156,40	146,88	136	129,20	122,40	115,60	108,80	
93	187,50	184,50	180,00	172,50	162,00	150	142,50	135,00	127,50	120,00	
93,5	202,50	199,26	194,40	186,30	174,96	162	153,90	145,80	137,70	129,60	
94	220,00	216,48	211,20	202,40	190,08	176	167,20	158,40	149,60	140,80	
94,5	236,25	232,47	226,80	217,35	204,12	189	179,55	170,10	160,65	151,20	

%	D+E+C	qualità doc									
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	
88,5	70	69	68	67,5	67	65,52	64,51	63	60,48	57,96	
89	70	69	68	67,5	67	65,52	64,51	63	60,48	57,96	
89,5	70	69	68	67,5	67	65,52	64,51	63	60,48	57,96	
90	86	85	84	83,5	83	81,12	79,87	78	74,88	71,76	
90,5	86	85	84	83,5	83	81,12	79,87	78	74,88	71,76	
91	86	85	84	83,5	83	81,12	79,87	78	74,88	71,76	
91,5	123,75	121,77	118,8	113,85	106,92	99	94,05	89,1	84,15	79,2	
92	137,5	135,3	132	126,5	118,8	110	104,5	99	93,5	88	
92,5	151,25	148,83	145,2	139,15	130,68	121	114,95	108,9	102,85	96,8	
93	167,5	164,82	160,8	154,1	144,72	134	127,3	120,6	113,9	107,2	
93,5	180	177,12	172,8	165,6	155,52	144	136,8	129,6	122,4	115,2	
94	196,25	193,11	188,4	180,55	169,56	157	149,15	141,3	133,45	125,6	
94,5	210	206,64	201,6	193,2	181,44	168	159,6	151,2	142,8	134,4	

%	D+E+C	qualità doc									
produttività	70	60	55	50	45	40	35	30	25	20	
88,5	65	64	63	62,5	62	60,06	59,14	57,75	55,44	53,13	
89	65	64	63	62,5	62	60,06	59,14	57,75	55,44	53,13	
89,5	65	64	63	62,5	62	60,06	59,14	57,75	55,44	53,13	
90	79	78	77	76,5	76	74,36	73,22	71,5	68,64	65,78	
90,5	79	78	77	76,5	76	74,36	73,22	71,5	68,64	65,78	
91	79	78	77	76,5	76	74,36	73,22	71,5	68,64	65,78	
91,5	113,75	111,93	109,2	104,65	98,28	91	86,45	81,9	77,35	72,8	
92	126,25	124,23	121,2	116,15	109,08	101	95,95	90,9	85,85	80,8	
92,5	138,75	136,53	133,2	127,65	119,88	111	105,45	99,9	94,35	88,8	
93	153,75	151,29	147,6	141,45	132,84	123	116,85	110,7	104,55	98,4	
93,5	166,25	163,59	159,6	152,95	143,64	133	126,35	119,7	113,05	106,4	
94	180	177,12	172,8	165,6	155,52	144	136,8	129,6	122,4	115,2	
94,5	192,5	189,42	184,8	177,1	166,32	154	146,3	138,6	130,9	123,2	

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]

TABELLA ARTICOLI QUALITA' "DOC"



TABELLA RIASSUNTIVA DEGLI ARTICOLI CON DENOMINAZIONE "DOC" DESTINATI A CLIENTI CON PARTICOLARI REQUISITI DI QUALITA'

La denominazione DOC è nata in seguito alla necessità di soddisfare le richieste di alcuni clienti in termini di lunghezza minima dei rotoli e numerosità di difetti all'interno del metraggio richiesto.

La tessitura ogni qualvolta dispone a telaio un articolo che rientra tra quelli elencati nella tabella allegata, deve apporre un timbro sulla scheda pezza; il controllo greggio, una volta spacciato il tessuto, verificherà se la qualità e la lunghezza del taglio rientrano all'interno dei parametri indicati nella tabella e segnerà sulla scheda pezza e nella classificazione della partita in SAP se il tessuto è di qualità DOC o no e se si il metraggio di qualità DOC.

QUALITA' SI	NO
DOC	

Descrizione Consorzio Città Cellulare Fax E-mail Web	Indirizzo CAP Prov.	Telefono Fax E-mail Web
--	---------------------------	----------------------------------

Questa indicazione viene utilizzata in fase di appalto del materiale dalla Logistica, eventuali deroghe su difetti e lunghezze devono essere approvate tassativamente dal Servizio Qualità prima di essere proposte al cliente.

- Ad integrazione di quanto elencato in tabella sono da tenere in considerazione le seguenti precisazioni:
- * Tutti i tessuti per applicazione Medicate devono essere esenti da bavelle con punteggio superiore a 10 punti, da righe nere (fievi o pesanti) e da gonfiette.
 - * Per tutti i tessuti per applicazione Medicate e Automotive sono ammessi solo difetti puntuali quali F,H,K di gravità 1 o 2 (tranne che per GVS che ammette solo difetti di gravità 1).
 - * Se un taglio non è di qualità DOC per numerosità o gravità dei difetti, il controllo greggio dovrà fare una proposta di taglio in corrispondenza di un qualsiasi difetto in modo da ridurre la lunghezza del taglio ad un metraggio inferiore a quello richiesto dal cliente, in questo modo tale taglio non verrà impegnato dalla Logistica.

Rev 3.0	Data 04.12.2007	Descrizione revisione Modificati requisiti generali sulla difettosità ammesse, modificato articolo PES 146/150.27 e noto di alcuni articoli.			
Preparazione		Verifica		Approvazione	
Funzione SQ	Nome A. DUBINI	Funzione SQ	Nome A. DUBINI	Funzione QM	Nome L. GELSO
Firma	Antonella Dubini	Firma	Antonella Dubini	Firma	Lorenzo Gelso

(Handwritten signatures and initials)

Le modifiche sono scritte in corsivo

Articolo GG	Cliente	Applicazione	Gravità max del difetto	Numerosità difetti	Lungh. MIN del taglio	Qualità tessuto	Note
PA 13.180 PW 1/1	AISAN BITRON	Automotive		Come da qualità	200	B2	
PA 21.150 PW 1/1	FRABEL	Automotive	2	4	160 mt	B1	
PA 27.100 PW 1/1	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	160 mt	B1	
PA 29/29.5.140 PW 1/1	GVS	Automotive	2	4 ogni 50 mt	200	B1	
PA 34.100 PW 1/1	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	160 mt	B1	
PA 38.90 PW 1/1	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	160 mt	B1	
PA 43.61 PW 1/1	MERREM	Appliance			410	B2	
PA 49.80 PW 1/1	FRABEL	Automotive	2	6	250 mt	B1	
PA 55.61 PW 1/1	PLASTOHM	Chimica			410	B2	
PA 90.50 PW 1/1	TECHPOL	Automotive		Come da qualità	200	B1	
PA 100.30 PW 1/1	SCHOELLER	Moda	2	8	100	B2	Se non rispetta i requisiti proposta di taglio per eventuale bonifico.
PA 120.30 PW 1/1	FINSA	Automotive	3	4	210 mt	B2	Sempre proposta di taglio anche sui 4 difetti da 3 ammissibili.
PA 120.38 TW 2/1	TP FILTER	Big Dealers	2	4 ogni 50 mt	200 mt	B2	
PA 200/215.30 TW 2/2	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	150	B1	
PP 22.200 PW 1/1	CIMADOM	Automotive		Come da qualità	100	B2	

[Handwritten signatures and initials]

Articolo GG	Cliente	Applicazione	Gravità max del difetto	Numerosità difetti	Lungh. MIN del taglio	Qualità tessuto	Note
PES 21.160 PW 1/1	TYCO	Medicale	2	3	165 mt	B1	
PES 23.145 PW 1/1	ROCHE	Diagnostica		Specifiche cliente	470		
PES 27.100 PW 1/1	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	160 mt	B1	
PES 32.100 PW 1/1	GVS	Medicale	1	4 ogni 50 mt	255 mt	B1	Proposta di taglio su tutti i difetti di gravità 2 e 3 anche se non DOC (per cliente HONASCO)
PES 38/40.90 PW 1/1	MERREM	Water			510	B2	
PES 43.64 PW 1/1	MERREM	Appliance			410	B2	
PES 43.80 PW 1/1	COMMON SENSE	Diagnostica	3	1	310	B2	
PES 69.40 PW 1/1	MERREM	Appliance			470	B2	
PES 100/110.40 PW 1/1	PALLFLEX	TOP SECRET	3	2	600	B2	
PES 117/120.31 PW 1/1	INTELLITECH	Diagnostica		Come da qualità	400	B2	1 pulito pettine a 200 mt che dovrà essere tagliato al controllo finito
PES 117/123.40 TW 2/1	COBE	Medicale	2	10	305 mt	B1	
PES 127/135.34 TW 2/1	/	Medicale	2	4	110 mt	B1	Accettati al massimo il 40% dei tagli di una catena con lunghezza min 65.
PES 136/145.34 TW 2/1	FAR DRY	Lavasecco industriali	2	Come da qualità	MIN 150 MAX 200	B2	
PES 146/150.27 TW 2/1	/	Acustica		Come da qualità	300 (x cliente 105mt)	B2	eseguire pulito pettine a 150m(+/-15m) che dovrà essere tagliato al controllo greggio.
PES 170/180.31 TW 2/2	COBE	Medicale	2	4	115 mt	B1	

Handwritten signature and initials:
 [Signature] X [Signature] [Signature]

PROFESSIONALITA' E LORO GESTIONE PRESENTI, E PREVISTE IN SAATI - REVISIONE GENNAIO 2008

NOTA GENERALE PER TUTTI I REPARTI RELATIVAMENTE ALLE TEMPISTICHE : i tempi indicati sono da intendersi come massimi a fronte della verificata copertura del ruolo.

LABORATORIO FILO/TESSUTO

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Supervisore lab.	IMP. 6		
Resp. laboratorio filato	IMP. 5		
Operatore strumentale senior	IMP. 4		3 mesi ↑
Operatore strumentale filo	OP. 3		4 mesi ↑
Operatore strumentale tessuto	INT. 4		5 mesi ↓

Si favorirà un avvicendamento tra gli operatori strumentali in modo da arrivare alla polivalenza che equivarrà al 4 liv. Intermedio compatibilmente con le possibilità organizzative del reparto. I tempi quantificati nello schema sono da intendersi "continuativi".
Per i neo assunti ,diplomati al setificio, il Contratto di inserimento sarà di 12 mesi

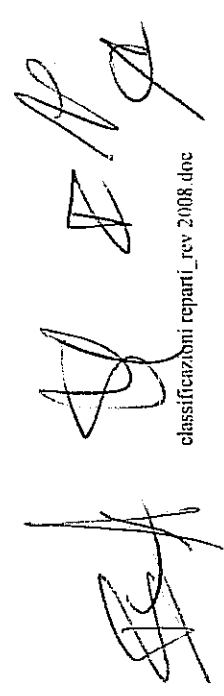
ORDITURA

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Carica cantiere	OP. 3		
Orditrice	OP. 3		6 mesi ↓
Maestra	INT. 5		
Assistente del responsabile	IMP. 5		
Impianti meccanico	INT. 6		

Introduzione della qualifica 3 super per coloro i quali svolgono attività con i seguenti risultati:

1. qualità del semilavorato prodotto oggettivamente sopra la media
2. Produttività sopra la media.
3. Affidabilità, capacità di problem solving, meticolosità, accuratezza e concentrazione nell'esecuzione della mansione.
4. Manualità spinta (x impianti tradizionali) o capacità di interazione con le macchine tecnologicamente avanzate (x impianti robotizzati).

I 3 super saranno chiamati a collaborare nell'organizzazione del reparto in caso di assenza della maestra.

PREPARAZIONE

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Operatrice monofunzione	OP. 3		
Operatrice polifunzione	INT. 4		18 mesi ↓

TESSITURA

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Tessitrice	OP. 3		
Operatrice di tessitura	OP. 3 S		12 mesi
Jolly	INT. 4		12 mesi ↓
Maestra	INT. 5	Dopo un inserimento strutturato di 6 mesi, sarà corrisposto una tantum annuale pari al 100% della differenza di mansione che non sarà mantenuta in caso di non superamento del periodo di "prova".	18 mesi ↓
Maestra di continuità	INT. 6		24 mesi ↓

Percorso di un neo assunto (senza preparazione professionale) per il raggiungimento della qualifica di tessitrice: da operaio 2° liv. a operaio 3° liv. Contratto di inserimento 18 mesi

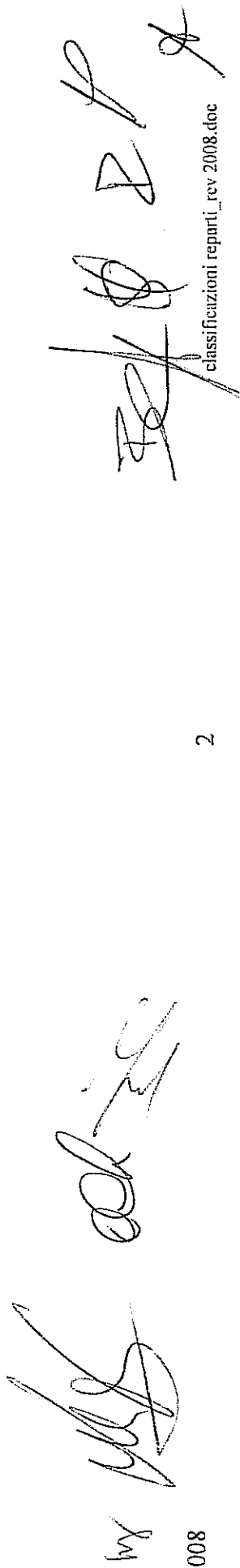
Introduzione della qualifica 3 Super in SAATI 1 per coloro i quali svolgono attività con i seguenti risultati:

1. Avviamento telai dopo pulizia pettine – fino a 150 fili
2. Capacità di individuare la causa della rottura dei fili ed intervenire al ripristino
3. Aiutare la messa in marcia dei telai dopo annodatura o ripartenza ex novo

Introduzione della qualifica 3 Super in SAATI 2 per coloro i quali svolgono attività con i seguenti risultati:

1. Cambiare le false cimose(mono ed aramidico)
2. Avviare un telaio di aramidico in
3. contribuisce all'avviamento, dopo annodatura ,di un mono

Nota per la funzione jolly: nel caso la jolly venga chiamata a sostituire la maestra assente, la stessa avrà diritto da subito al 50% della differenza retributiva tra le due funzioni.



AIUTO C/TELAJ	INT. 5				
C/TELAJ	INT. 6	Dopo un inserimento strutturato (non di sostituzione di breve periodo) di 12 mesi sarà corrisposto una una tantum annuale pari al 50% della differenza di mansione che non sarà mantenuta in caso di non superamento del periodo di "prova".		24 mesi ↓	24 mesi ↓
C/TURNO	INT. 6				
LUBRIFI/TAGLI	OP. 3				

Percorso di un neo assunto (senza preparazione professionale) per il raggiungimento della qualifica di aiuto capo telaio:
 da operaio 2° liv. a operaio 3° liv. Contratto di inserimento 12 mesi
 da operaio 3° liv. ad intermedio 4° liv. 18 mesi
 da intermedio 4° liv. ad intermedio 5° liv. 18 mesi

PETTINAIO

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Pettinaio completo	INT. 6		
Operatore junior	OP. 4		
Operatore di base	OP. 3	Comprendivo di eventuale C.F.L.	↑ 36 mesi

La mansione di pettinaio completo, essendo di complessa valutazione, è pienamente ricoperta quando l'addetto è in grado di eseguire le seguenti operazioni:

1. sistemare pettini per fili rotti o spelature
2. togliere vie
3. sistemare mazzettature
4. mettere mollette e resine
5. togliere intagli o riparare eventuali danni sui denti
6. modificare riduzioni centimetriche mediante molle e applicazioni di resina
7. valutazione dell'usato
8. valutazione della qualità del pettine all'avviamento

ARROTOLATURA

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Cucitore pezze	OP. 3°		

Percorso di un neo assunto a qualche pezza:

da operaio 2° livello Contratto di inserimento a 3° livello/6° operaio 18 mesi

08/02/2008

FINISSAGGIO

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Cucitore pezze	OP. 3	Integr. Settore € 30,99	36 mesi ↓
Ramista senior	INT. 5	totale Sup. ind. € 51,65	
Capo Turno	INT 6		30 mesi ↓

Percorso da cucitore pezze a ramista

Da 3° liv. A 4° liv. Op. 18 mesi con integrativo di settore € 46.48

Da 4° liv. A 5° liv. Int. 18 mesi

Compiti del capo turno: vedi job description allegata

TINTORIA

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Tintore junior	OP. 3		
Tintore senior	INT. 5	totale Sup. ind. € 51,65	36 mesi ↓
Assistenza meccanica	INT. 6		

Percorso da tintore junior a tintore senior

Da 3° liv. Op. 18 mesi

Da 4° liv. Op. 18 mesi

CONTROLLO GREGGIO

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Ispettrice senior	OP. 3		
Ass. del responsabile	IMP. 5		
Movimentazione tagli	OP. 3		

Introduzione del 3° super per ispettrice che svolge l'attività con i seguenti risultati:

1. qualità di capacità ispettiva sopra la media
2. produttività sopra la media
3. precisione nell'identificazione dei difetti e capacità di VALUTAZIONE dei difetti stessi su tutta la gamma dei tessuti
4. precisione nell'analisi della difettosità volta a minimizzare lo scarto
5. affidabilità, capacità di problem solving, meticolosità, accuratezza e concentrazione nello svolgere la mansione

Disponibilità all'introduzione del 4° livello op. polivalente, nelle modalità ed in tempi da stabilire, agli operatori chiamati a gestire anche l'impianto di identificazione automatica.

CONTROLLO FINITO / TIMBRATURA

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Operatore di timbrature	OP. 3		
Operatore jolly polivalente	OP. 4		24 mesi ↓
Programm./avanz./controllo	INT. 4		
Assistente del responsabile	IMP. 5		

Si intende per jolly polivalente l'operatore in grado di operare su tutti gli impianti: timbratrice, taglio pezza U.S., a caldo, campionario nonché mansioni gestionali. Si introduce il 3° super per operatori che svolgono l'attività con i seguenti risultati:

1. qualità del lavoro eseguito sopra la media
2. produttività sopra la media
3. capacità di operare sul taglio verticale
4. affidabilità, capacità di problem solving, meticolosità, accuratezza e concentrazione nell'esecuzione della mansione

SPEDIZIONE

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Operatore rep. junior	OP. 3		
Operatore rep. Senior polivalente	OP. 4		▲ anni ↓
Operatore ufficio	INT. 5		

Per operatore senior polivalente, si intende colui il quale ha un grado di conoscenza di tutte le lavorazioni, dei Clienti e le loro specifiche necessità e sapersi attivare in piena autonomia, che abbia capacità spiccate di problem solving, che sappia lavorare in team, che conosca tutti i prodotti.

- ▲ La tempistica massima di formazione non è possibile da quantificare e comunque dopo un periodo minimo di 5 anni di permanenza in reparto.

In caso di operatori provenienti da altri reparti (a seguito di riorganizzazione e ristrutturazione aziendali) con integrativo di settore acquisito nella precedente mansione, a far data 01/01/03 detto integrativo sarà così gestito:

1. mantenimento del 50% dell'indennità
2. il restante 50% sarà assorbito da eventuali aumenti per i lavoratori con oltre 5 anni di anzianità in Azienda
3. il restante 50% sarà perso per i lavoratori con meno di 5 anni di anzianità in Azienda

L'indennità sarà completamente cancellata nel caso in cui il lavoratore faccia espressamente richiesta di spostamento di reparto.

Mr. [Signature]

[Signature]

EMULSIONI

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Operatore di reparto junior	Op. 3°		
Operatore di reparto senior	Op. 4°		36 mesi
Operatore di laboratorio R & D	Imp. 5°		
Controllo prodotto di routine	Op. 5°		
Operatore uffici	Imp. 5°		
Operatori esperti	Int. 6°- int. 5°	Mansioni avanzate di particolare riferimento per il resp. reparto	

L'operatore senior acquisirà il 4° liv. Op. quando sarà in grado di eseguire le seguenti operazioni:

1. filtrazione (dopo la prima fase di controllo)
2. miscelazione
3. confezionamento prodotto
4. imballaggio
5. piking per le spedizioni
6. semplici controlli di processo

OFFICINA/MANUTENZIONE

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Attrezzista specializzato	Int. 5°		
Fuochisti	Int. 5°		
Elettricista	Int. 5°		
Manutentori specializzati	Int. 5°		

Percorso di un manutentore generico ed attrezzista generico:
 da op. 3° liv. Ad op. 4 liv. 18 mesi

- in questi reparti sono fatte salve condizioni di miglior favore dovute a raggiunte capacità individuali

PULIZIE

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Addetti alla pulizia	Op. 2°		

SERVIZI GENERALI

Professioni attuali	Livello di inquadramento	NOTE	Tempistiche max di formazione per passaggi a mansione superiore
Centralino	Imp. 4°		
Autisti	Op. 4°		
Magazziniere	Op. 3°		

my [signature]

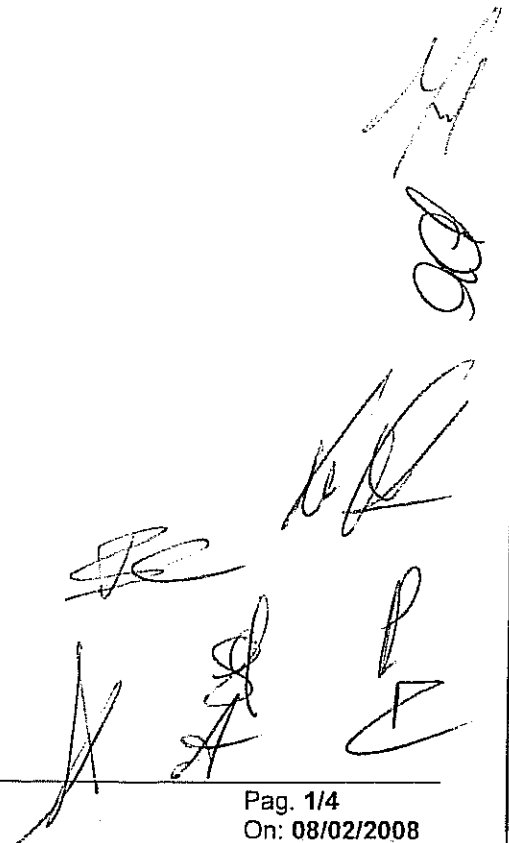
[signature]

Regolamento per la gestione dei rapporti di lavoro “part-time”

Sommario

A.	Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale	2
B.	Articolazioni d'orario	2
C.	Banca delle ore	2
D.	Modalità per la presentazione delle richieste	3
E.	Criteri di accoglimento delle domande	3
F.	Trasformazioni di orario in caso di esigenze aziendali	4
G.	Ripristino dell'orario di lavoro a tempo pieno	4
H.	Trattamento economico	4

my



A. Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale

La trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale può avvenire, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive dell'Azienda, a seguito dell'accoglimento della domanda presentata sia dal personale operaio e impiegatizio sia da quello appartenente alla categoria dei Quadri direttivi, ferme restando le specificità che caratterizzano la prestazione lavorativa di quest'ultima categoria.

La trasformazione dei rapporti di lavoro potrà essere:

1. a tempo indeterminato solo ed esclusivamente per gravi e documentati motivi riferiti al dipendente ed ai familiari di primo grado;
2. a tempo determinato per periodi minimi di un anno rinnovabili, alla scadenza, per altri due;
3. a tempo determinato per sei mesi, rinnovabili per altri sei, in presenza di comprovati gravi motivi riferiti alla situazione personale e familiare del dipendente (vedi punto "E").

B. Articolazioni d'orario

L'orario di lavoro a tempo parziale, giornaliero o settimanale, tenuto conto di quanto richiesto dal dipendente, potrà essere articolato come segue:

– **part time orizzontale**, con orario giornaliero distribuito ugualmente su cinque giorni lavorativi, su base settimanale da 20 ore a 30 ore.

Per i part time di 30 ore settimanali è obbligatorio l'utilizzo della pausa di durata non inferiore a 45 minuti fatto salvo per i turnisti.

Tali tipologie di orario sono ammesse anche ai turnisti, laddove ciò risulti comunque funzionale all'organizzazione del lavoro;

– **part time verticale** su base settimanale, a titolo esemplificativo, così articolato:

= 24 ore articolate su tre giornate di 8 ore con intervallo

= 24 ore articolate su quattro giornate di 6 ore con intervallo

= 15 ore articolate su tre giornate di 5 ore;

= 32 ore articolate su quattro giornate di 8 ore con intervallo

Resta inteso che a richiesta del singolo dipendente e sempre compatibilmente con le esigenze aziendali, potrà essere convenuta una diversa articolazione degli orari suindicati.

C. Banca delle ore

Le prestazioni supplementari o straordinarie eventualmente prestate dal personale con rapporto di lavoro a tempo parziale danno diritto al recupero obbligatorio secondo il meccanismo della "banca delle ore" nel rispetto delle stesse modalità in uso per il personale a tempo pieno.

D. Modalità per la presentazione delle richieste

Alle domande di trasformazione dei rapporti di lavoro, redatte in forma scritta su apposito modulo predisposto dall'Ufficio del Personale, verrà dato esaustivo riscontro entro massimo 60 giorni dalla data di presentazione delle stesse.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro, accolte in quanto sussistano le condizioni di cui al punto "E", decorreranno dal primo giorno del mese successivo a quello in cui la richiesta viene approvata.

E. Criteri di accoglimento delle domande

Ai fini dell'accoglimento delle domande di trasformazione a tempo parziale a tempo indeterminato o determinato presentate, nonché della determinazione della relativa decorrenza, l'Azienda avrà riguardo alla consistenza numerica della funzione/reparto presso la quale il dipendente presta servizio. Di norma, non si darà luogo a trasformazioni di rapporto a tempo parziale nelle funzioni/reparti che occupano sino a 4 addetti. In tal caso la richiesta sarà valutata ferma restando la disponibilità e la possibilità di uno spostamento di reparto/mansione. Fermo restando il limite complessivo dell'8% previsto dal CCNL, in caso di pluralità di domande di conversione del rapporto di lavoro o di proroga del contratto a tempo parziale presentate presso la medesima funzione/reparto, l'Azienda, valutate, le esigenze tecniche, organizzative e produttive, favorirà le domande avanzate dal personale che abbia comprovati motivi personali o familiari di rilevante gravità, esaminando ai fini della precedenza nell'accoglimento, le domande supportate dalle sottoindicate motivazioni:

1. documentati gravi motivi di salute del richiedente, con precedenza per i portatori di handicap grave ai sensi della Legge n. 104/1992,
2. assistenza a figli, coniugi/conviventi e parenti di 1° grado portatori di handicap o in situazioni di particolare disagio, con precedenza per le situazioni di vedovanza, separazione o divorzio,
3. cura dei figli di età inferiore a 11 anni, in relazione al loro numero e all'esame della situazione familiare contingente
4. assistenza a parenti conviventi e non conviventi per gravi e comprovate ragioni di salute,
5. motivi di studio

L'Azienda inoltre accoglierà le domande di part-time a tempo determinato per sei mesi (eventualmente rinnovabile per un periodo di pari durata) presentate dai dipendenti che versano in situazioni personali e familiari di comprovata gravità, quali a titolo esemplificativo:

- necessità familiari derivanti dal decesso del coniuge/convivente,
- patologie acute, risultanti da idonea documentazione medica, che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale dei seguenti soggetti: coniuge, figli, genitori, parenti e affini entro il 2° grado e che richiedono assistenza continuativa da parte del familiare/dipendente.

In tali casi a supporto della domanda è richiesta la produzione della documentazione medica, rilasciata dal medico specialista del S.S.N. o con esso convenzionato o dal medico di medicina generale o dal pediatra di libera scelta o dalla struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico. Tali temporanee trasformazioni non rientrano nel computo della percentuale di accoglimento dei part time.

Resta inteso che a parità di condizioni farà fede la data di ricevimento della domanda. L'Azienda verificherà con favore la possibilità di accordare ulteriori trasformazioni, qualora le distribuzioni di orario dei rapporti di lavoro a tempo parziale in essere presso la funzione/reparto siano articolate in modo tale da garantire una copertura integrale dell'orario di lavoro giornaliero a tempo pieno in tutti i giorni lavorativi della settimana.

In tutti i casi in cui le oggettive esigenze tecniche, organizzative e produttive presso le funzioni/reparti di appartenenza del dipendente interessato ostino all'accoglimento della richiesta presentata, l'Azienda, valuterà la possibilità di accordare il trasferimento presso altra funzione o sede aziendale del dipendente interessato alla conversione del rapporto a tempo parziale.

F. Trasformazioni di orario in caso di esigenze aziendali

In caso di trasformazioni di orario dettate da particolari e temporanee esigenze aziendali, l'orario di lavoro a tempo pieno verrà immediatamente ripristinato al venir meno delle esigenze che lo hanno determinato. Tali part time non rientrano nel computo della percentuale di legge.

G. Ripristino dell'orario di lavoro a tempo pieno

Alle domande di ripristino della prestazione a tempo pieno, redatte in forma scritta su apposita modulistica predisposta dall'Ufficio del Personale, sarà dato corso con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello di accoglimento.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale stipulato a tempo indeterminato che abbia richiesto e ottenuto il ripristino del rapporto a tempo pieno, non potrà essere accordata nell'arco della vita lavorativa una seconda conversione a tempo parziale indeterminato.

Le richieste di ripristinare a tempo pieno il rapporto di lavoro a tempo parziale, anche in anticipo rispetto alla scadenza concordata, avanzate dal personale per motivate gravi ragioni di carattere personale e familiare, saranno esaminate con favore dall'Azienda, compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive.

H. Trattamento economico

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compreso il premio di produttività.

Il presente regolamento annulla e sostituisce il punto 4. dell'ordine di servizio emesso in data 18/04/2000.