VERBALE DI ACCORDO

In data 23 maggio 1995 presso il Centro di Distribuzione di Fiano Romano si sono incontrati :

- la Standa S.p.A. rappresentata dai Signori: Riboni - Silva - Bianchi - Toia

- le OO.SS. Regionali e Comprensoriali di Filcams CGIL - Fisascat CISL - Uiltucs UIL rappresentate dai Signori: De Rossi - Marcelli - Sirni - Ciccolini - Scardaone

- la R.S.U. del Cedi Fiano Romano

PREMESSO

- che Standa nel corso dell'incontro con le OO.SS. Nazionali del 21 marzo 1995 aveva illustrato la situazione gestionale del Cedi di Fiano evidenziando in modo particolare la scarsa flessibilità del sistema, il basso livello di produttività e l'alto tasso di assenteismo;

- che la Società era determinata a raggiungere gli obiettivi che avrebbero consentito un significativo abbattimento dei costi di gestione del Cedi (con particolare riferimento al rapporto costo/collo) anche attraverso la terziarizzazione;

- che si rende pertanto indispensabile il recupero di tale situazione, dell'immagine e del ruolo che il Cedi deve svolgere nei confronti dei propri clienti sia filiali che affiliati;

- che le OO.SS. si sono dichiarate disponibili a raggiungere un'intesa su tutte le problematiche emerse al fine di trovare una soluzione interna che eviti la terziarizzazione.

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

La nuova O.L. deve essere coerente con le strategie aziendali in termini di rifornimento, consentendo la consegna delle merci BLC in filiale entro 6/8 ore lavorative dalla richiesta, prevedendo più elaborazioni nel corso della giornata ed orari diversificati di partenza degli automezzi nel rispetto delle possibilità di ricevimento delle filiali.
Inoltre la nuova O.L. deve prevedere che tutti gli addetti conoscano il processo produttivo del Cedi operando nelle diverse aree del magazzino.
L'assegnazione del personale ai vari compiti previsti dalla mansione avverrà in funzione dei carichi di lavoro giornalieri tenendo conto delle capacità professionali dei collaboratori.

ORARI DI LAVORO

Con riferimento a quanto previsto dal C.I.A. 3 giugno 1989 al titolo organizzazione del lavoro, nonchè dall'accordo regionale del Lazio del 14 maggio 1990 le parti, nell'ambito della nuova organizzazione del lavoro hanno convenuto di sperimentare per il periodo dal 5-6-95 al 31-5-96 (con verifiche trimestrali) i seguenti nuovi orari di lavoro:

1° turno	dalle 7,00 alle 13.00	dal lunedì al sabato
2° turno	dalle 13,00 alle 19,00	dal lunedì al venerdì
	dalle 7,00 alle 13,00	il sabato

Il personale sarà suddiviso in due gruppi come risulta dall'allegato 1 e ruoterà settimanalmente sui due turni.

Il personale addetto alle operazioni di apertura e chiusura del Cedi come da allegato 2 effettuerà con le stesse modalità i seguenti orari di lavoro

1° turno dalle 6,00 alle 12,00
2° turno dalle 14,00 alle 20,00

Il termine della prestazione lavorativa sarà anticipata di 10 minuti per consentire al personale di consegnare le liste ai capi settore, sistemare i carrelli, timbrare e cambiarsi gli abiti di lavoro.
La fine delle attività sarà preceduta dal suono di un campanello.

PAUSA

Con riferimento a quanto previsto dal C.I.A / 1989 con l'entrata in vigore dei nuovi orari di lavoro sarà riconosciuta una pausa di 10 minuti per ciascun turno di lavoro il cui inizio e fine saranno segnalati dal suono di un campanello.

STRAORDINARI

La definizione corretta del calendario di rifornimento alle filiali e la gestione delle manifestazioni consentono già una logica programmazione delle necessità operative.

In presenza di punte di lavoro non programmabili si dovrà far ricorso agli straordinari nella misura e con le modalità previste dal CCNL; in particolare la prestazione straordinaria potrà essere richiesta il giorno precedente ed indirizzata ai soli settori dove si determini l'effettiva necessità.

MENSA

Il personale del 1° turno potrà accedere al servizio mensa alla fine dell'orario di lavoro, mentre quello del 2° turno acccederà prima dell'inizio dell'orario di lavoro

FERIE

La pianificazione delle ferie che dovrà essere conclusa entro il mese di marzo di ciascun anno avverrà in base ai seguenti criteri:

anno 1995 — dal mese di giugno a settembre con una percentuale di assenza settimanale non superiore al 20%

anni successivi — Per il periodo compreso tra l'ultima settimana di giugno e la prima di settembre incluse, le assenze settimanali non dovranno comunque essere superiore al 20% (in modo da consentire così l'utilizzo di due settimane consecutive al personale che ne faccia richiesta).

INDENNITA' PRESENZA

Per la durata del periodo di sperimentazione l'indennità di presenza sarà elevata a 4.500 giornaliere lorde e corrisposta per i giorni di effettiva presenza escludendo le ferie - la malattia - i permessi, nonchè i giorni di infortunio eccedenti la prima certificazione ospedaliera.

Tale indennità assorbe e sostituisce tutte le altre riferite ad orari differenziati.

INCENTIVO CEDI

Al personale in forza presso il Cedi di Fiano alla data del 31 maggio 1995 sarà corrisposto a decorrere dal 1° giugno 1995 un importo di L. 12.000 mensili lorde a titolo di integrazione retributiva non assorbibile.
Detta integrazione assorbe e sostituisce il trattamento previsto al punto 3 dell'accordo 6 maggio 1974 che pertanto a far data dal 1° giugno 1995 non sarà più corrisposto al personale in forza al Cedi o assunto successivamente.

U.T. STRAORDINARI

L'accordo del 4 agosto 1989 relativo all'una tantum legata al raggiungimento di un monte ore di straordinari avrà validità sino al 31 maggio 1995.

RIMBORSI CHILOMETRICI

Entro il 1° luglio 1995 la Società applicherà nuove tariffe di rimborso chilometrico.

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

A far data dal 1° giugno 1995 e per la durata della sperimentazione entrerà in vigore un nuovo sistema di incentivazione della produttività .

I criteri che regoleranno l'applicazione della scala degli importi orari sono quelli descritti nell'allegato 3 che è da considerare parte integrante del presente accordo.

Le parti convengono che gli importi erogati a titolo di produttività sono riconducibili a quelli previsti dal titolo II - secondo livello di contrattazione del CCNL 3 novembre 1994 a titolo non esaustivo per quanto attiene la parte economica del C.I.A.

V. Toia

SISTEMA DI INCENTIVAZIONE DELLA PRODUTTIVITA'

- CRITERI DI APPLICAZIONE

La soglia di ingresso per accedere al sistema di incentivazione è di 60 colli/ora totale Cedi.

La scala del premio orario alla base del nuovo sistema di incentivazione della produttività è come dall'allegato 4

All. 4

CEDI DI ROMA – PROPOSTA DI NUOVA SCALA D'INCENTIVAZIONE

Resa netta in colli/ora	Lit/ora
60,0	815
60,5	830
61,0	845
61,5	860
62,0	860
62,5	860
63,0	890
63,5	919
64,0	948
64,5	977
65,0	1.006
65,5	1.035
66,0	1.070
66,5	1.105
67,0	1.140
67,5	1.175
68,0	1.210
68,5	1.231
69,0	1.252
69,5	1.273
70,0	1.294
70,5	1.316
71,0	1.338
71,5	1.360
72,0	1.382
72,5	1.404
73,0	1.426
73,5	1.448
74,0	1.470
74,5	1.492
75,0	1.514
75,5	1.535
76,0	1.556
76,5	1.577
77,0	1.598
77,5	1.619
78,0	1.640
78,5	1.661
79,0	1.682
79,5	1.699
80,0	1.716

A - La scala prevede il pagamento del premio di produzione per le sole ore effettivamente lavorate. Il valore lire ora è stato rivalutato inglobando le tre mensilità aggiuntive del precedente accordo (ferie - 13° - 14°), il superpremio trimestrale (accordo 16 maggio 1983).

B - Per le ore di magazzino utilizzate in attività diverse dal picking sarà corrisposto il premio orario maturato per intero.

C - Per quanto attiene le ore utilizzate al picking saranno applicati i seguenti criteri:

C 1 - il 30% del premio orario sarà corrisposto a tutto il personale

C2 - il restante 70% del premio sarà erogato sulla base del rapporto tra produttività individuale e produttività media conseguita in ciascuna area secondo i seguenti presupposti

C3 - il personale con produttività inferiore di oltre il 30% rispetto alla media dell'area in cui ha operato non percepirà alcuna quota aggiuntiva del premio; peraltro la risorsa non utilizzata sarà redistribuita tra coloro che hanno superato la produttività media dell'area.

C4 - il personale con produttività inferiore alla media dell'area, ma entro il limite del 30%, percepirà un premio ridotto attraverso l'utilizzo dei parametri di abbattimento sotto riportati:

Variazione produttiv.	Parametro
- 1%	1,00
- 2%	0,99
- 3%	0,97
- 4%	0,95
- 5%	0,93
- 6%	0,91
- 7%	0,89
- 8%	0,87
- 9%	0,85
-10%	0,84
-11%	0,81
-12%	0,78
-13%	0,75
-14%	0,72
-15%	0,69

Variazione produttiv.	Parametro
-16%	0,66
-17%	0,63
-18%	0,59
-19%	0,55
-20%	0,51
-21%	0,49
-22%	0,47
-23%	0,45
-24%	0,43
-25%	0,41
-26%	0,39
-27%	0,37
-28%	0,36
-29%	0,35
-30%	0.34

N.B. - Per scostamenti superiori al 30% il parametro è uguale a 0

evidentemente detti parametri vengono applicati alle lire/ora di riferimento

C5 - il personale con produttività uguale alla media dell'area in cui ha operato percepirà il premio per intero

C6- il personale con produttivà superiore alla media beneficerà di:

- Lire/ora di riferimento
- Quota a parte dei valori non distribuiti a coloro che hanno avuto rese inferiori alla media area

- Criterio di ripartizione della quota non distribuita

L'obiettivo fondamentale è quello di remunerare in misura crescente le rese rilevate individualmente .

Le componenti fondamentali del calcolo sono:

- n° di ore individuali lavorate nell'area
- parametro moltiplicatore delle ore secondo la progressione sotto indicata

Variazione produttiv.	Parametro	Variazione Produttiv.	Parametro
1%	1,01	26%	1,80
2%	1,02	27%	1,85
3%	1,03	28%	1,90
4%	1,04	29%	1,95
5%	1,05	30%	2,00
6%	1,06	31%	2,06
7%	1,07	32%	2,12
8%	1,08	33%	2,18
9%	1,09	34%	2,24
10%	1,10	35%	2,30
11%	1,14	36%	2,36
12%	1,18	37%	2,42
13%	1,22	38%	2,48
14%	1,26	39%	2,54
15%	1,30	40%	2,60
16%	1,34	41%	2,67
17%	1,38	42%	2,74
18%	1,42	43%	2,81
19%	1,46	44%	2,88
20%	1,50	45%	2,95
21%	1,55	46%	3,02
22%	1,60	47%	3,09
23%	1,65	48%	3,16
24%	1,70	49%	3,23
25%	1,75	50%	3,30

N.B. - Per scostamenti superiori al 50% vale il parametro del 50%

Distribuzione a cento delle ore convenzionali così ottenute ed applicazione dell'incidenza al valore complessivo da distribuire. (esempio allegato).

D - Al personale di struttura, al superamento della soglia di accesso da parte del magazzino sarà erogato un premio di produzione per le ore lavorate, esclusi gli straordinari, su un valore unico e fisso di 450 Lire/ora.

CEDI FIANO – REVISIONE SISTEMA D'INCENTIVAZIONE
Scala delle quote orarie ed esempi d'applicazione

ALL. 3

PREMESSA

La presente proposta, che sostituisce quella nata nel 1981 ed aggiornata di fatto nel corso degli anni, e' cosi' articolata.

La scala delle quote orarie e' stata rivista, sia nel range delle produttivita' considerate che nel sistema di erogazione.

- Il nuovo range prevede l'ingresso alla resa di 60 colli/ora e la fine scala (valore di resa al cui superamento la quota oraria non cresce piu') a 80 colli/ora.
- Il nuovo sistema di erogazione considera il pagamento delle sole ed effettive ore di presenza e il valore del Lit/ora e' stato rivalutato in quanto comprensivo di tre mensilita' aggiuntive, superpremio trimestrale
- Fatto fondamentale di questo sistema e' l'introduzione di una procedura di differenziazione di quanto erogato ad ogni addetto, in funzione del suo grado d'impegno.

Si ritiene opportuno applicare tale procedura all'attivita' di preparazione (picking), la piu'facilmente misurabile e che coinvolge la gran parte di forza lavoro.

Tale scelta non intende penalizzare le altre mansioni degli addetti Cedi (carrellista, addetto al carico etc.) in quanto il loro contributo nel raggiungere gli obiettivi di resa netta ha sicuramente una importanza fondamentale e, piu' elevato e' il loro impegno, piu' elevati sono gli obiettivi che vengono globalmente raggiunti con incremento del loro stesso guadagno.

Per illustrare l'applicazione di questo sistema d'incentivazione, si ritiene opportuno sviluppare un esempio che presenti una casistica abbastanza completa di addetti interessati.

Nella tabella di pag. 2, abbiamo infine inserito la nuova scala degli importi orari per livello di resa media netta raggiunta.

V. Iovo

CEDI DI ROMA – PROPOSTA DI NUOVA SCALA D'INCENTIVAZIONE

Resa netta in colli/ora	Lit/ora
60,0	815
60,5	830
61,0	845
61,5	860
62,0	860
62,5	860
63,0	890
63,5	919
64,0	948
64,5	977
65,0	1.006
65,5	1.035
66,0	1.070
66,5	1.105
67,0	1.140
67,5	1.175
68,0	1.210
68,5	1.231
69,0	1.252
69,5	1.273
70,0	1.294
70,5	1.316
71,0	1.338
71,5	1.360
72,0	1.382
72,5	1.404
73,0	1.426
73,5	1.448
74,0	1.470
74,5	1.492
75,0	1.514
75,5	1.535
76,0	1.556
76,5	1.577
77,0	1.598
77,5	1.619
78,0	1.640
78,5	1.661
79,0	1.682
79,5	1.699
80,0	1.716

CALCOLO DELLE QUOTE DA DISTRIBUIRE NEL SETTORE PREPARAZIONE

Come gia' avviene con il presente sistema, vengono rilevati giornalmente (ed aggregati a livello mese) i colli movimentati nei vari settori del Cedi (entrate, preparazione ed uscite) ed le relative ore utilizzate nelle attivita' dirette (entrate, movimentazione interna,preparazione ed uscite).

Attraverso la stesura del piano di lavoro, viene determinata la resa netta per la definizione (attraverso la tabella inserita a pag. 2) della quota oraria del premio; per lo sviluppo del nostro esempio ipotizziamo che tale resa sia di 70 colli/ora per un premio orario di 1.294 Lit.

Parallamente vengono rilevate le ore utilizzate nelle attivita' secondarie (attivita' accessorie alla produzione del Cedi : movimentazione materiale tecnico, gestione U.D.C. di provenienza dal Cedi nazionale etc.) che non partecipano alla definizione della resa netta ma vengono pagate come il personale addetto alle attivita' dirette.

La stessa rilevazione viene eseguita per il personale di regia del magazzino (II e III livelli), la cui erogazione avviene con la medesima procedura del personale operativo extra preparazione (prodotto tra le ore lavorate e le Lit/collo relative alla resa netta conseguita nel Cedi).

Nell'esempio che andiamo a sviluppare, prendiamo in esame solo coloro che globalmente o parzialmente sono coinvolti in attivita' dirette ed in particolare nell'attivita' di picking e consideriamo nel calcolo di diversificazione una sola area di preparazione essendo la procedura analoga per tutte le altre aree che compongono il ciclo stesso di picking.

Andiamo a presentare pertanto :

Addetto ' A ' Personale di quarto livello che ha operato in preparazione in area 1 per un totale di 100 ore e producendo 6.000 colli. (1)
Ha inoltre operato come carrellista per altre 60 ore.

Addetto ' D ' Personale di quarto livello che ha operato solo in preparazione in area 1 per un totale nel mese (tra ore normali e straordinarie) 100 ore.
In questa sua attivita' ha 'prodotto' 9,000 colli

Addetto ' F ' Personale di terzo livello (ricevitore/smistatore) che, fatta salva la sua mansione prevalente, ove ha operato nel mese per 70 ore, ha partecipato anche all'attivita' di preparazione (per far fronte ad impellenti necessita' di servizio alle filiali) ove in 100 ore ha prodotto 11.000 colli.

Addetto ' I ' Personale di quarto livello che ha operato solo in preparazione in area 1 per un totale nel mese (tra ore normali e straordinarie) 100 ore.
In questa sua attivita' ha 'prodotto' 14.000 colli

Parallelamente alla rilevazione delle ore lavorate dai vari addetti e degli eventuali collo prodotti, vengono eseguite le aggregazione per area di preparazione per definire le rese medie e, conseguentemente, le quote competenti a ciascun addetto che ha operato nell'area stessa.

---

(1) La coincidenza delle ore lavorate da ciascun addetto nell'attivita' di preparazione (100 ore ciascuno) e' voluta per poter presentare una tabella di diversificazione del premio funzione solo della resa degli addetti senza la complicazione, che nella realta' esiste, del diverso monte ore.

V. Tova

Come gia' detto nelle pagine precedenti la distribuzione del premio tra gli addetti al magazzino, sulla base delle sole ore di presenza, viene eseguita distinguendo le attivita' di preparazione dalle altre attivita' (sia operative dirette, indirette o di regia).

La prima quota da erogare viene definita pertanto eseguendo il prodotto tra le ore lavorate al di fuori dell'attivita' di preparazione e la quota oraria maturata con il raggiungimento di una certa resa netta. (Si ricorda che abbiamo ipotizzato di aver conseguito 70 colli/ora a cui corrispondono 1.294 Lit/ora). Riportando in una tabella il calcolo di quanto erogato ai soggetti del nostro esempio abbiamo :

Addetti	ore extra prep.	Lit/ora	Totale (Lit)
A	60	1.294	77.640
D	0	1.294	0
F	70	1.294	90.580
I	0	1.294	0

Rimane ora da distribuire la quota relativa all'attivita' di preparazione, per la quale, si ricorda, abbiamo ipotizzato un egual numero di ore per i vari addetti, in modo da poter confrontare le varie quote solo in funzione delle variazioni delle singole rese.

Per poter garantire a tutti i preparatori (qualcuno esegue tale mansione a tempo pieno), almeno un quota parte, indipendentemente dalle rese conseguite nelle varie aree, si e' stabilito di corrispondere, per le ore utilizzate in preparazione, un Lit/ora pari al 30 % del Lit/ora maturato con il raggiungimento della resa netta (ovvero 1.294 x 30 % = 388 Lit/ora) e di inserire la quota rimanente nel piano di ridistribuzione (1.294 − 388 = 906 Lit/ora).

Con l'inserimento della quota minima (388 Lit/ora) la tabella precedente diventa :

	Lit. percepite extra prep.	Ore in preparazione	Lit/ora di base	Lit base per preparazione	Lit totali (parziale)
A	77.640	100	388	38.800	116.440
D	0	100	388	38.800	38.800
F	90.580	100	388	38.800	129.380
I	0	100	388	38.800	38.800

Per poter definire le rimanenti quote da distribuire ai vari addetti, per l'attivita' svolta nella preparazione, occorre ora compilare le tabelle relative alle attivita' delle varie aree, tra cui la nostra area 1 coinvolta nell'esempio che abbiamo inserito in pag. 5.

Come si vedra' nella suddetta tabella di ridistribuzione, se la resa di un addetto e' inferiore del 30 % (od oltre) rispetto alla resa media dell'area, non viene corrisposta, alcuna integrazione del premio per le ore lavorate in quell'area.

V. Toia

CEDI ROMA – DIVERSIFICAZIONE PREMIO SU RESA PREPARAZIONE IN AREA 1 Mese di: XXXXX

TABELLA DI SINTESI DEI DATI

Addetti	998 Lit/ora media (1.894 – 368 gli dati)	
A	Ore	100
	colli	9.000
	Resa	60
	Quota	0
B	Ore	100
	colli	7.000
	Resa	70
	Quota	30800
C	Ore	100
	colli	8.000
	Resa	80
	Quota	46.200
D	Ore	100
	colli	9.000
	Resa	90
	Quota	76.100
E	Ore	100
	colli	10.000
	Resa	100
	Quota	90.600
F	Ore	100
	colli	11.000
	Resa	110
	Quota	122.576
G	Ore	100
	colli	12.000
	Resa	120
	Quota	134.204
H	Ore	100
	colli	13.000
	Resa	130
	Quota	148.739
I	Ore	100
	colli	14.000
	Resa	140
	Quota	166.181
TOTALE	Ore	900
	colli	90.000
	Resa	100
	Quota	815.400

TABELLA DI ANALISI DEI DATI

Addetti	Variaz. su resa media (1)	Parametri in tabella (2)	Lit/ora prima quota (3)	Prima quota (Lit) (4)	Quote residue (5)	Parametri per ridistribuz. (6)	Incidenza % per ridistribuz. (7)	Quota ridistribuita (Lit) (8)	Totale erogato (Lit) (9)	Lit/ora finali	Variaz. % su media
A	−40%	0,00	0	0	90.000	0	0	0	0	0	−100%
B	−30%	0,34	308	30.800	69.800	0	0	0	30.800	308	−66%
C	−20%	0,51	462	46.200	44.400	0	0	0	46.200	462	−40%
D	−10%	0,84	761	76.100	14.500	0	0	0	76.100	761	−16%
E	0%	1,00	906	90.600	0	0	0	0	90.600	906	0%
F	10%	1,10	906	90.600	0	110	15,28%	31.976	122.576	1.225	35%
G	20%	1,50	906	90.600	0	150	20,83%	43.604	134.204	1.342	48%
H	30%	2,00	906	90.600	0	200	27,76%	58.139	148.739	1.487	64%
I	40%	2,60	906	90.600	0	260	36,11%	75.581	166.181	1.661	83%
TOTALE	–	–	873	606.100	209.300	720,000	100,00%	209.300	815.400	906	

TABELLA PER PARAMETRI DI DIVERSIFICAZ.

Rese superiori alla media		Rese inferiori alla media	
Variaz.	Parametri	Variaz.	Parametri
1%	1,01	−1%	1,00
2%	1,02	−2%	0,99
3%	1,03	−3%	0,97
4%	1,04	−4%	0,96
5%	1,05	−5%	0,95
6%	1,06	−6%	0,94
7%	1,07	−7%	0,93
8%	1,08	−8%	0,92
9%	1,09	−9%	0,91
10%	1,10	−10%	0,90
11%	1,14	−11%	0,81
12%	1,16	−12%	0,78
13%	1,22	−13%	0,76
14%	1,25	−14%	0,72
15%	1,30	−15%	0,69
16%	1,34	−16%	0,66
17%	1,38	−17%	0,63
18%	1,42	−18%	0,59
19%	1,48	−19%	0,56
20%	1,50	−20%	0,51
21%	1,56	−21%	0,49
22%	1,60	−22%	0,47
23%	1,65	−23%	0,45
24%	1,70	−24%	0,43
25%	1,75	−26%	0,41
26%	1,80	−26%	0,39
27%	1,85	−27%	0,37
28%	1,90	−28%	0,36
29%	1,95	−29%	0,35
30%	2,00	−30%	0,34
31%	2,06	−31%	0
32%	2,12	−32%	0
33%	2,18	−33%	0
34%	2,24	−34%	0
35%	2,30	−35%	0
36%	2,36	−36%	0
37%	2,42	−37%	0
38%	2,48	−38%	0
39%	2,54	−39%	0
40%	2,60	−40%	0
41%	2,67	−41%	0
42%	2,74	−42%	0
43%	2,81	−43%	0
44%	2,88	−44%	0
45%	2,95	−45%	0
46%	3,02	−46%	0
47%	3,09	−47%	0
48%	3,16	−48%	0
49%	3,23	−49%	0
50%	3,30	−50%	0

Note esplicative

- Nella tabella di sintesi vengono inserite le ore ed i colli prodotti da ciascun addetto nell'area 1; viene inoltre anche il valore delle Lit/ora interessate alla ridistribuzione.
- Le formule inserite sia nella tabella di sintesi che quella della tabella di analisi, forniscono in automatico i seguenti parametri ordinati per progressione logica :

– La resa conseguita dal singolo addetto e relativa media (Tab. di sintesi)
1) – Gli scostamenti % tra le singole rese e quella media dell'area in esame
2) – Il parametro da utilizzare per il calcolo di ripartizione, letto sulla tabella di destra
3) – Le quote orarie relative alla predistribuzione della quota in esame
4) – Le quote totali individuali di cui il punto 3
5) – Le quote totali non distribuite a coloro che non hanno raggiunto la resa media
6) – I nuovi parametri per la ridistribuzione della quota eccedente di cui il punto 5
7) – Le percentuali di ripartizione della quota non ancora distribuita
8) – Le quote individuali conseguenti alla redistribuzione delle eccedenze
9) – Le quote individuali totali

Nelle ultime due colonne vengono evidenziate le Lit/ora individuali conseguenti alla ridistribuzione del 70 % del premio ormai e il loro scostamento % dalla quota media (nell'esempio 900 Lit)

29/05 MAG '95 19:02 FISASCAT CISL ROMA LAZIO DA SME D... 39 2 89212539 P.18/19

Sulla base dei risultati riportati nella tabella di diversificazione del premio in area 1 (pag. 5) il totale dell'erogato per i quattro addetti inseriti nel nostro esempio sarebbe il seguente:

	ore lavorate	Quote (Lit) ricevute nei vari settori extra prepar.	preparaz. base	prepar. variab.	TOTALE
A	160	77.640	38.800	0	116.440
D	100	0	38.800	76.100	114.900
F	170	90.580	38.800	122.576	251.956
I	100	0	38.800	166.181	204.981

Analizzando quanto percepito in media dai nostri addetti per ogni ora, e confrontando la loro quota oraria con la quota media risulta :

	Ore lavorate	Quota totale	Lit/ora	Variaz. % su Lit/ora media
A	160	116.440	728	−44
D	100	114.900	1.149	−11
F	170	251.956	1.482	15
I	100	204.981	2.050	58
Altri addetti ...				
....	.....	.....	.....	.....
....	.....	.....	.....	.....
....	.....	.....	.....	.....
Totale	.....	.....	1.294	0

Milano, 24 maggio 1995