

Servizio Banconote

PRODUZIONE DI BANCONOTE: CONTESTO, FLESSIBILITA', ORARIO DI LAVORO E MECCANISMI DI PREMIALITA'

Roma, 26 settembre 2017



CONTESTO DI RIFERIMENTO

- Forte spinta all'efficienza derivante:
 - dal confronto sui costi di produzione tra BCN in ambito Eurosystema (gap in-house vs privati)
 - dall'esigenza di mantenere credibilità e assicurare sostenibilità della funzione nel medio/lungo periodo

- Contrazione dei fabbisogni di produzione delle banconote – quantitativi allocati alla Banca:
 - ✓ nel 2012-2014 circa 1.450 milioni/anno;
 - ✓ nel 2015-2017 circa 1.000 milioni/anno;
 - ✓ nel 2018 circa 700 milioni;
 - ✓ per il 2019 la BCE prefigura una quota di gran lunga inferiore.

PIANO DI SVILUPPO - 1

La proposta negoziale della Banca è finalizzata al rilancio dello Stabilimento e contempla un piano organico di interventi sul piano organizzativo, tecnologico e gestionale:

- riassetto organizzativo della Struttura con il superamento di criticità presenti nell'attuale ciclo produttivo (focalizzazione sulle attività core e rafforzamento integrazione di processo);
- superamento dei turni e introduzione di un nuovo orario di lavoro;
- introduzione di una maggiore flessibilità operativa e mansionistica;
- individuazione di ulteriori margini di efficienza e di capacità produttiva inespresa;
- graduale rinnovo del parco macchine per il potenziamento del livello di automazione;

PIANO DI SVILUPPO - 2

- revisione del sistema dei compensi e introduzione di meccanismi di premialità tipici delle realtà industriali;
- alimentazione della compagine tecnico-operativa con nuove assunzioni a livelli salariali differenti;
- rafforzamento della leva della formazione con specifico riguardo alle esigenze di sviluppo professionale del personale tecnico-operativo;
- maggiore attenzione al benessere organizzativo.

FLESSIBILITA' MANSIONISTICHE e OPERATIVE

Accrescere la flessibilità di utilizzo della compagine e lo spettro di competenze professionali possedute:

- fungibilità/mobilità degli addetti alle macchine tra sezioni/reparti;
- composizione degli equipaggi in base alle competenze specifiche necessarie per la conduzione delle macchine;
- funzionamento con un numero inferiore di addetti in caso di indisponibilità temporanea di personale alle macchine;
- funzionamento a regime ridotto delle macchine durante l'intervallo mensa;
- avvio/arresto delle lavorazioni di durata variabile in relazione alle specificità delle singole macchine.

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro del personale del Servizio BAN sarebbe:

- 1. concentrato** su 4 giorni (8:00 – 17:52);
- 2. variabile**, su base annuale, in un arco orario settimanale da definire.

La variabilità dell'orario di lavoro sarà collegata alla variabilità degli obiettivi produttivi da raggiungere annualmente, senza conseguenze sulla retribuzione parametrata sempre sulle 37,5 h.

Ad esempio, con l'assetto produttivo più ampio e 37,5 ore settimanali si potrebbe raggiungere un target di 1,2 miliardi di esemplari annui. Con il medesimo assetto e 36 ore settimanali si raggiungerebbe un target di 1,1 miliardi di esemplari annui.

Eventuali lavorazioni di venerdì sarebbero remunerate con maggiorazioni rispetto alla prestazione ordinaria.

Rispetto al punto 1 c'è disponibilità dell'Amministrazione a valutare l'effettiva ampiezza della misura, ferme restando le esigenze di produzione, e ad anticipare l'ingresso alle ore 7:00 per tutti gli addetti con compiti strettamente connessi al processo produttivo.

L'ATTUALE SISTEMA DEI COMPENSI

- L'incidenza media dei compensi (turno, comprensorio, macchina) attualmente percepiti dagli addetti BAN sul totale della retribuzione (R.A.L.) è pari al **15%**;
- l'incidenza media di tali compensi sul totale della retribuzione è pari al **3%**, **se si esclude il compenso per turno**;
- l'incidenza massima di tali compensi si attesta al **22%** e riguarda **11** persone su un totale di **292** percettori, pari al **4%** degli aventi diritto.

La proposta

La **proposta negoziale della Banca** prevede il superamento del precedente sistema a favore di un assetto più semplice basato sull'introduzione di meccanismi di premialità diffusi nelle realtà industriali:

- l'introduzione di un compenso per orario concentrato erogato su base giornaliera, pari a € 11,25 per ogni giornata di effettiva presenza;
- l'introduzione di un premio di produzione a favore di tutti gli addetti allo stabilimento.

La proposta

L'Amministrazione è disponibile a valutare il mantenimento dell'attuale compenso per gli addetti alle macchine di stampa e taglio erogato su base giornaliera al personale operante su macchina, fermo restando l'ammontare dei compensi nel complesso distribuiti.

Nell'ipotesi di mantenimento del compenso macchina e di introduzione del compenso per orario concentrato, l'incidenza media di queste due voci, di natura fissa, sul totale della retribuzione si attesterebbe a regime al **4%**, peso pienamente in linea con l'incidenza degli attuali compensi (con esclusione del turno).

La proposta

Con specifico riferimento al premio di produzione, erogato su base annuale, in tranche, a tutti gli addetti BAN al raggiungimento di obiettivi predeterminati, la **proposta negoziale della Banca** prevede, a regime:

- un ammontare compreso tra € **1.200.000** ed € **1.350.000** (corrispondente a un'incidenza sul totale della retribuzione **tra l'8% e il 9%**), in funzione del mantenimento o meno del compenso per gli addetti alle macchine.

Nel nuovo assetto, l'incidenza media delle voci aggiuntive che verrebbero a essere percepite nel complesso dagli addetti BAN sul totale della retribuzione si attesterebbe, quindi, al **12%**.

IL PREMIO DI PRODUZIONE

Il premio di produzione è articolato in **tre tranche** e verrebbe erogato:

1. a **tutti** gli addetti dello Stabilimento;
2. con **importo pro-capite uguale** (corrispondente a regime a circa € 5.000,00 nell'ipotesi di un premio di produzione di € 1.200.000);
3. in un'**unica soluzione**, entro il mese di giugno dell'anno **successivo** in relazione al livello di raggiungimento degli obiettivi.

Ad ognuna delle tranche verrà associato uno o più obiettivi. Le prime due tranche, con obiettivi di natura più quantitativa, sono fra loro correlate. La terza potrebbe contemplare obiettivi maggiormente orientati all'innovazione e al miglioramento qualitativo.

IL PREMIO DI PRODUZIONE - 1

Tranche 1 (basilare, contempla i risultati minimi imprescindibili da ottenere nell'anno):

- quantità da produrre e tempi di consegna da rispettare, come definiti nel piano di produzione annuale sulla base dell'allocazione in ambito Eurosystema;
- necessità di eventuali residui/anticipi produttivi rispetto all'allocazione annuale ovvero di progetti da svolgere in qualità di Main Test Print Centre (TPC).

Gli obiettivi saranno formulati sulla base di prestazioni standard delle risorse produttive.

IL PREMIO DI PRODUZIONE - 2

Tranche 2:

- conseguimento dei risultati in tempi inferiori, per poter, ad esempio, effettuare chiusure di stabilimento/fermi produttivi in determinati periodi dell'anno per interventi di manutenzione straordinaria sulle macchine o sullo stabile, per svolgere campagne formative ad ampio raggio ovvero osservare regimi di lavoro ridotti (inferiori alle 37,5 ore settimanali);
- incrementi dei volumi di produzione annuali di banconote finite rispetto al piano di produzione standard (e.g. 5-10%);

IL PREMIO DI PRODUZIONE - 2

- realizzazione in corso d'anno di ulteriori iniziative di R&D ovvero di eventuali altre produzioni (e.g. commesse non euro non previste);
- combinazione dei punti precedenti (e.g. incremento del 5% del volume annuale e 1 progetto di sviluppo aggiuntivo rispetto a quanto previsto dal piano).

IL PREMIO DI PRODUZIONE - 3

Tranche 3:

obiettivi di innovazione/miglioramento su aspetti di carattere tecnologico, organizzativo, gestionale (su cui discutere eventualmente con le parti) in modo da raccogliere anche proposte dal personale (e.g. individuazione di indicatori – numero infortuni, tasso di scarto, disponibilità macchine, formazione personale, aspetti logistici, safety e security, impatto ambientale – ed erogazione del premio al soddisfacimento di un prestabilito numero degli stessi).

IL PREMIO DI PRODUZIONE: L'ARTICOLAZIONE

Erogazione del Premio: ipotesi € 1.200.000

- Prima tranche (60-70%) - € 720.000/840.000
- Seconda tranche (20-30%) - € 240.000/360.000
- Terza tranche (20-0%) - € 240.000/0

L'ammontare complessivo del premio da erogare verrà stabilito annualmente nel mese di settembre; nell'ambito dell'illustrazione, che avrà **valenza informativa**, si potrà tener conto di possibili contributi o suggerimenti (il cui accoglimento è comunque rimesso alla discrezionalità dell'Amministrazione).

IL PREMIO DI PRODUZIONE: LA VERIFICA DEGLI OBIETTIVI

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi sarà condotta all'inizio dell'anno successivo (gennaio/febbraio); nel mese di giugno dell'anno di riferimento sarà effettuata una verifica intermedia per monitorarne l'avanzamento e l'eventuale impatto di variabili esogene.

A fronte di eventi fuori dal diretto controllo del Servizio e con riflessi sul conseguimento degli obiettivi previsti nel piano annuale (e.g. guasti importanti non previsti, ritardo nelle consegne da parte dei fornitori, difettosità materie prime, variazioni tempistiche produzioni pilota, test print, etc.) saranno definiti opportuni meccanismi di compensazione.

ALTRE MISURE

- **Rinnovo tecnologico**

Definizione di un piano articolato di rinnovo dei macchinari più senescenti (sinora macchina offset, serigrafica e da ultimo calcografica; nuovo sistema di taglio e confezionamento) e di incremento dei livelli di integrazione e automazione dei processi.

- **Assunzioni**

Piano integrato per l'inserimento di nuove risorse all'interno della compagine tecnico-operativa e non solo - indizione di concorsi ad hoc.

- **Formazione**

Predisposizione di piani di formazione mirati in particolare per l'accrescimento delle competenze del personale tecnico-operativo.

- **Benessere organizzativo**

Elaborazione di un piano organico di interventi sullo stabile, sul decoro degli ambienti di lavoro e sul benessere organizzativo - anche sulla scorta del lavoro della Task Force attivata a livello di Istituto.

Monitoraggio dello stress correlato al lavoro presso BAN.

Nuovo assetto degli inquadramenti profilo tecnico-operativo

Sulla base dei medesimi principi ispiratori della riforma delle carriere attuata per l'area manageriale e proposta per l'area operativa, si prospetta un nuovo assetto per il profilo tecnico-operativo incentrato sui seguenti punti:

- superamento dell'articolazione in gradi e inquadramento del personale in segmenti e livelli;
- valorizzazione dei ruoli di coordinamento;
- flessibilità mansionistica;
- passaggi di livello legati al merito con superamento dell'attuale sistema basato su prove;

Nuovo assetto degli inquadramenti profilo tecnico-operativo -2

- numero di livelli economici idoneo ad assicurare una progressione economica per l'intera vita lavorativa;
- il livello salariale d'ingresso e le dinamiche retributive del personale tecnico-operativo di nuova assunzione saranno ridefiniti in linea con quanto avviene presso altre realtà similari, nazionali e non solo;
- nel nuovo sistema sarebbe inquadrato anche il personale in servizio, con meccanismi volti a salvaguardare sia gli attuali livelli stipendiali sia la dinamica economica.