

Oggi, 01 ottobre 2010, a Veronella (VR), si sono incontrati

- la Direzione dello Stabilimento di Veronella di FIAMM S.p.a., rappresentata da Nicolò Gasparin, Alberto Scarton, Federico Toffano, con l'assistenza di Confindustria Verona rappresentata da Marco Gaina

e

- le Segreterie FIM-FIOM provinciali rappresentate da Giovanni Ballan e Stefano Zantedeschi
- la R.s.u. dello stabilimento di Veronella rappresentata da Danesi Terenzio, Fanton Gianluca, Godi Alessandro, Muzzolon Alessandro, Prando Mauro, Spadina Patrizio

ed hanno sottoscritto il seguente

#### VERBALE DI ACCORDO

Premesso che:

- a) In occasione dell' incontro del 1 luglio 2009, tenutosi a Montecchio Maggiore, il Gruppo FIAMM ha fornito alle OO.SS.LL. ed alle rsu ampia illustrazione delle condizioni di mercato attuali e prospettiche che caratterizzano i settori in cui FIAMM opera, nonché della situazione competitiva e delle strategie delle Business Unit in cui il Gruppo risulta articolato;
- b) La situazione di crisi che ha recentemente colpito il mercato automotive e, anche se in forma più lieve, i mercati di sbocco delle batterie industriali, ha reso ancor più evidente ed urgente la necessità di ridisegno ed ottimizzazione dell'assetto industriale del Gruppo.
- c) L'obiettivo del Piano Industriale, coerente con i volumi in gioco e con la configurazione geografica dei mercati di riferimento, è quello di razionalizzare la struttura produttiva attraverso la risoluzione delle inefficienze dovute al basso livello di saturazione dei due stabilimenti di Veronella ed Avezzano.
- d) L'opzione strategica scelta da FIAMM consiste dunque da un lato nella progressiva specializzazione del Plant di Avezzano nella produzione di batterie industriali (si veda a tal proposito l'accordo di ristrutturazione firmato lo scorso 28 luglio 2009); dall'altro nel potenziamento e nella saturazione della capacità produttiva dello stabilimento di Veronella.
- e) In occasione della presentazione del Piano strategico aziendale e dei successivi incontri di approfondimento in sede locale, le parti oltre ad esaminare la tipologia di investimenti destinati allo stabilimento di Veronella ed i loro impatti sull'organizzazione del lavoro, hanno complessivamente preso in esame il posizionamento dello stabilimento di Veronella in termini di missione, fattori critici di successo e azioni di miglioramento competitivo; ne è emerso il seguente quadro d'insieme:

- Missione: il Plant di Veronella, nello scenario sopra descritto, rimane l'unico a servizio del mercato europeo e dev'essere votato a produzioni di grandi serie ed alto volume, con un'organizzazione produttiva ispirata ai concetti di "lean

1

manufacturing" e con elevati livelli di automazione, tali da compensare l'elevato costo del lavoro.

- Fattori critici di successo: la competitività del Plant poggia sui seguenti fattori:
  - Elevata produttività e bassi costi di struttura
  - Alta flessibilità produttiva ed alto livello di servizio al cliente
  - Eccellenza nella qualità di prodotto e di processo

Le parti pertanto, avuto riguardo all'esame e alla valutazione degli sviluppi strategici ed organizzativi dello stabilimento, così come delle condizioni produttive e occupazionali, e tenuto conto della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda, hanno convenuto di stipulare il seguente contratto collettivo di lavoro di secondo livello.

### 1. Piano industriale:

L'articolazione del Piano industriale citato in premessa in termini di investimenti ed impatti organizzativi formerà oggetto di un incontro annuale tra la Direzione e le rsu.

### 2. Contratti individuali di lavoro:

Con l'accordo del 21 dicembre 2009 che qui si richiama integralmente e che costituisce parte integrante del presente contratto, le parti hanno ritenuto utile concordare le linee guida in merito alle tipologie contrattuali ed ai trattamenti economico normativi riservati al personale di futuro inserimento nel sito di Veronella, linee guida strettamente correlate agli interventi ed agli investimenti oggetto del piano industriale citato in premessa.

### 3. Orari di lavoro e flessibilità produttiva:

Premesso che:

- Il Piano Industriale citato in premessa comporta investimenti (pari a ca 15 milioni di € nel biennio 2010-2011) per l'incremento della capacità produttiva dello stabilimento e per l'aggiornamento tecnologico dello stesso;
- Tale incremento viene assicurato sia dal potenziamento dei reparti a valle del processo produttivo (montaggio e carica) attraverso l'inserimento di Linee di assemblaggio e di moduli di carica aggiuntivi, sia attraverso il potenziamento dell'area Processi;
- La ridefinizione della missione produttiva dello stabilimento comporterà altresì un cambiamento del mix di prodotto;

Quanto sopra premesso, al fine di assicurare il pieno utilizzo delle capacità produttive così aggiornate, nel rispetto del mix di prodotto richiesto dal mercato e dell'economicità delle soluzioni tecnico-organizzative adottate, le Parti hanno

concordato l'assetto di orari di lavoro per il personale addetto ai reparti produttivi ed ai Servizi collegati secondo gli schemi indicati nell'allegato tecnico n.1 .

[ALL Tec. Nr. 1]

Come risulta dalla tabella in allegato, l'elevazione della capacità produttiva che il Piano industriale si prefigge di conseguire, comporta per i reparti Ossidi e Stiratura , l'articolazione dell'orario su tre turni di otto ore per sei giorni lavorativi la settimana con un'organizzazione del lavoro articolata su 3 squadre e con una gestione dei riposi individuali settimanali a scorrimento così da assicurare una prestazione settimanale ordinaria pari a 40 ore.

Per allineare l'output produttivo del reparto carica a quella del montaggio si farà ricorso, laddove richiesto dalle particolari condizioni di mix produttivo, a prestazioni di lavoro straordinario , accogliendo in via prioritaria le disponibilità su base volontaria e, laddove insufficienti, ricorrendo alle misure previste dal vigente ccnl in tema di straordinari a disposizione della Direzione aziendale.

Nota a verbale: Con particolare riferimento al personale operante nel Reparto Stiratura ed Ossidi, in alternativa alla normale articolazione di 8 ore dei turni, i turni lavorativi del sabato potranno osservare la seguente articolazione:

a. Sabato: 6.00 – 13.00 ;13.00 – 20.00. Domenica notte: 23.00 – 06.00.

La riduzione di 1 ora per turno sarà coperta con ricorso a p.a.r. collettivi

Chiarimento a verbale: la soluzione adottata sarà comunicata in via definitiva alla Direzione entro il 31 dicembre 2010.

Nota a verbale: l'azienda provvederà a garantire la disponibilità del servizio mensa, compatibilmente con l'usufruzione del servizio stesso, nei turni della domenica notte e del sabato mattina / pomeriggio.

Nota a verbale: ferma restando la valutazione della idoneità professionale e delle compatibilità tecnico-organizzative, eventuali richieste di variazione del reparto di appartenenza saranno accolte a fronte della disponibilità di altro personale con adeguate competenze.

Quanto invece al Reparto Manutenzione, al fine di assicurare un adeguato presidio manutentivo ai reparti produttivi durante l'attività produttiva e per consentire l'attività di manutenzione preventiva ad impianti fermi, l'attività del Reparto sarà organizzata secondo lo schema indicato in allegato:

[allegato tecnico Nr. 2 – Orario Manutenzione]

Nota a verbale: al fine di consentire una riduzione delle prestazioni domenicali, nelle domeniche in cui sia prevista dalla turnazione la presenza contemporanea di due squadre sarà individuata la squadra i cui componenti potranno usufruire, su richiesta

AS  
f

Q

MCS

3

BT  
Goal.  
PIT  
F

individuale, di p.a.r./Ferie . Per i restanti giorni della settimana rimane confermata la fruibilità di ferie e p.a.r. secondo quanto previsto dal vigente ccnl.

Nota a Verbale: Al fine di consentire l'attivazione dell'orario indicato in tabella l'azienda si impegna ad integrare entro il 31.12.2010 l'organico attuale sino al raggiungimento dell'organico necessario secondo quanto richiesto dall'implementazione del Piano Industriale; entro il 31.12.2010 saranno altresì organizzate le attività di presidio e di supporto tali da consentire un efficiente ed efficace svolgimento della turnistica de quo.

L'orario indicato in tabella decorrerà dal 3 gennaio 2011 e, per i primi 6 mesi, avrà carattere sperimentale.

Nel corso della sperimentazione con cadenza mensile saranno effettuate delle verifiche congiunte aventi per oggetto la valutazione delle problematiche tecnico-organizzative che costituiscano ostacolo alla normale applicazione del nuovo orario e che riducano l'efficacia e l'efficienza delle attività manutentive (ad es. miglioramento gestione magazzino ricambi, miglioramento pulizia impianti pre-manutenzione, etc). Saranno a tal fine utilizzati strumenti di comunicazione atti a rendere visibili gli step di miglioramento.

#### 4. Istituti retributivi aziendali

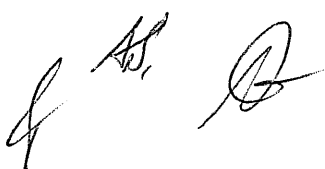
Tenuto conto del quadro competitivo in cui si inserisce il Piano Industriale sopra illustrato e avuto riguardo ai conseguenti obiettivi di miglioramento delle performance aziendali, sotto il profilo della redditività, della produttività, della qualità e della flessibilità produttiva, le Parti hanno concordato le seguenti misure di adeguamento di alcuni istituti retributivi discendenti dalla contrattazione aziendale.

##### a. Premio Pre-feriale

###### i. ARMONIZZAZIONE DEI TRATTAMENTI

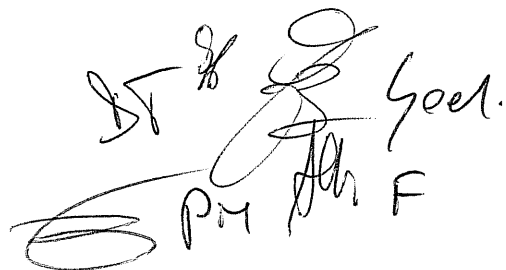
Premesso che:

- con il v.d.a. 20 dicembre 2001 intervenuto a seguito del processo di integrazione successivo all'acquisizione di Uranio da parte di FIAMM, le Parti hanno inteso procedere ad un'armonizzazione dei trattamenti retributivi goduti rispettivamente dai lavoratori "ex Uranio " e dai lavoratori "ex Fiamm - Montecchio",
- con tale accordo si è stabilito, tra le altre, che il Premio preferiale per i lavoratori "ex Uranio" continuava ad essere erogato secondo i criteri di calcolo vigenti (importo variabile, pari ad una mensilità di retribuzione al netto dell'E.d.r.)
- nel contempo, per i lavoratori "ex Fiamm- Montecchio", il Premio Pre-Feriale veniva definito in cifra fissa a 2.750.000 Lire (1.420,32 €)
- il Premio Pre-Feriale veniva altresì erogato in cifra fissa a tutti i lavoratori assunti dopo il 1 gennaio 2002



MS

4



Goel.  
PM Jh F

Cio' premesso,

Al fine di ridurre la differenza dell'importo corrisposto a titolo di Premio Preferiale che nel frattempo si è venuta a creare tra le diverse tipologie di lavoratori, si concorda di attuare un progressivo adeguamento dell'importo del Premio preferiale per i lavoratori ai quali oggi il premio viene corrisposto in cifra fissa, allineandolo all'importo dei trattamenti contrattuali nazionali ed aziendali in vigore e nello specifico:

- Minimo tabellare;
- Premio produzione;
- Ex accordi aziendali;
- Ex premi aziendali (ovvero Superminimo armonizzato per chi in applicazione di accordi aziendali ne beneficia in alternativa alla voce "Ex premi aziendali").
- Scatti di anzianità

Ai soli fini dell'adeguamento del Premio preferiale disciplinato dal presente accordo si definisce la somma delle voci sopra indicate "Retribuzione base"

L'adeguamento progressivo decorrerà dall'anno 2011 e si realizzerà in un orizzonte di 5 (cinque anni), diventando quindi operativo a regime un importo pari a quanto sopra indicato a partire dall'anno 2015, secondo la seguente formula di adeguamento annuale:

(Retribuzione base - Importo Premio preferiale "erogato anno precedente")

-----  
(N. anni mancanti al 2015 +1)

Per retribuzione base si intende quella in vigore al mese di giugno dell'anno di riferimento. L'importo di adeguamento derivante viene aggiunto all'importo del Premio da riconoscere alla scadenza considerata.

Rimane inalterata la disciplina del Premio preferiale relativo ai dipendenti "Ex Uranio". Vengono inoltre fatti salvi tutti i contenuti dei precedenti accordi relativi al Premio preferiale non esplicitamente modificati dalla presente disciplina.

## ii. RICONOSCIMENTO PREMIO PREFERIALE AI NUOVI ASSUNTI

Le Parti confermano di ritenere, come già convenuto nell'accordo del 21 dicembre 2009, il contratto di lavoro a tempo indeterminato la tipologia contrattuale di riferimento per le aziende del Gruppo.

Coerentemente con gli obiettivi perseguiti nel citato accordo ed ad integrazione di esso, le Parti allo scopo di favorire le assunzioni a tempo indeterminato e/o una più rapida trasformazione a tempo indeterminato delle tipologie di contratti a termine utilizzati (contratto di somministrazione, contratto a tempo determinato, contratto di inserimento) convengono di introdurre un meccanismo di maturazione progressiva dell'importo del Premio preferiale per tali lavoratori.

A tutti i dipendenti assunti a tempo indeterminato a far data dal 01 gennaio 2011 ed inquadrati dal 2° al 5°s livello (per effetto di prima assunzione o di successiva trasformazione di contratto a termine come sopra indicato) il Premio preferiale viene

AS  
S

A

MG

5

ST & Z  
Gael.  
P.4  
F

riconosciuto nella seguente misura percentuale rispetto alla Retribuzione base (come sopra definita) in vigore al momento dell'erogazione:

- a. 30% per i primi 12 mesi dalla data di assunzione a tempo indeterminato;
- b. 45% dal 13° al 24° mese dall'assunzione;
- c. 60% dal 25° al 36° mese dall'assunzione;
- d. 75% dal 37° al 48° mese dall'assunzione;
- e. 100 dal 49° mese dall'assunzione.

La presente disciplina non trova applicazione relativamente ai lavoratori già in forza alla data della sottoscrizione del presente accordo in virtù esclusivamente di contratti a tempo indeterminato, contratti a tempo determinato e contratti di inserimento. Continua a trovare applicazione la disciplina del citato accordo del 21 dicembre 2009 relativamente a quanto non diversamente disciplinato dal presente accordo.

Nota a Verbale: l'importo massimo riconosciuto a titolo di premio preferiale, sia nell'ipotesi dell'adeguamento che per quanto riguarda i nuovi assunti, sarà in ogni caso corrispondente a quello del livello 5°S

#### **b. Indennità di turno**

Le parti concordano circa il riconoscimento delle seguenti indennità di turno a valere per i Reparti Ossidi, Stiratura e Manutenzione ; tali indennità sono indissolubilmente legate all'applicazione delle turnistiche indicate al prec. art.3:

€ 2,60 lordi per ogni ora di presenza

Nota a verbale: per ogni ora di lavoro svolta nel turno della domenica mattina per il rep.to Manutenzione, sarà applicata una maggiorazione omnicomprensiva pari al 40%

Nota a verbale: per quanto non espressamente previsto al presente p.to si richiama il verbale di accordo 27 ottobre 2006.

Nota a verbale: le somme riconosciute nell'ambito del presente titolo "Indennità di turno" sono da considerarsi comprensive di ogni istituto retributivo diretto, indiretto e differito ivi compreso il Trattamento di Fine Rapporto.

#### **c. Premio di risultato**

Il Premio si compone di una Parte A) ad erogazione annuale e di una parte B) ad erogazione mensile.

#### **PARTE A)**

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "MS", "6", "D", "P.M.", "M.", "F", and "Goed.".

a) La Parte A) del Premio maturerà in funzione del complessivo raggiungimento degli obiettivi che verranno definiti annualmente in corrispondenza dei seguenti parametri e dei rispettivi pesi:

- Produttività [formula] Peso 40
- Qualità [formula] Peso 20
- Certificazioni (Qualità - ambiente - sicurezza) Peso 40

Ognuno dei 2 parametri quantitativi sopra riportati prevederà 3 livelli di risultato (Target, Cap e Floor, corrispondenti rispettivamente al 100% - 130% - 80%) il cui relativo obiettivo sarà definito annualmente. L'importo complessivo corrisponderà alla sommatoria dei risultati conseguiti dai singoli parametri.

b) Tale parte del Premio sarà pagata con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento. Un acconto del Premio sarà erogato con la retribuzione del mese di luglio sulla base della valutazione dell'andamento dei parametri da effettuarsi entro il mese stesso.

c) Il Premio maturato annualmente sconterà l'applicazione del criterio della "presenza" secondo le seguenti regole:

- Si definisce malattia breve l'assenza per malattia, comprovata da valida certificazione medica, la cui durata non sia superiore a nr. 5 gg di calendario;
- È prevista una franchigia individuale pari a nr. 2 eventi di malattia breve all'anno, in presenza dei quali non opererà alcuna decurtazione del premio.
- Al di fuori della franchigia prevista al precedente punto, per ogni giorno di assenza per malattia verrà applicata una decurtazione di € 10,00 lordi fino al 5<sup>o</sup> evento di malattia breve e di € 15,00 lordi a partire dal 6<sup>o</sup> evento; la decurtazione massima del premio nell'anno di riferimento sarà pari al 40% del Premio.
- Le somme decurtate saranno utilizzate per finanziare gli interventi di miglioramento dell'ambiente di lavoro così come indicato al successivo art. 6) p.to f).

Nota a verbale: restano esclusi dall'applicazione della presente disciplina i lavoratori affetti da gravi patologie che richiedano l'adozione di cicli terapeutici documentati da opportuna certificazione medico specialistica.

d) Per i lavoratori che non abbiano avuto alcun giorno di assenza per malattia nell'anno il Premio sarà incrementato di € 100,00 lordi.

e) Il Premio competerà a tutti i lavoratori non in prova in forza al mese precedente a quello di erogazione ad esclusione dei Dirigenti e del personale titolare di incentivazione variabile legata ad obiettivi (MBO, Premi, Bonus,...) fino a concorrenza dell'incentivazione.

f) Per i dipendenti assunti in corso d'anno il PDR verrà erogato secondo la regola del pro rata temporis.



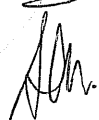
g) Per i lavoratori con contratto part-time il premio sarà proporzionale all'orario di lavoro.

AS  
f



MG

7

 God.  
 SPM  
 AM  
F

- h) I contratti a tempo determinato che cessano in corso d'anno, avranno diritto al PDR maturato al momento della cessazione, in misura proporzionale ai mesi lavorati, purchè presenti almeno 6 mesi nell'anno. Il PDR sarà comunque erogato nel mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento.
- i) Ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, al momento della cessazione, il PDR in misura proporzionale ai mesi lavorati purchè presenti almeno 4 mesi nell'anno di riferimento.

Nota a Verbale: qualora in corso d'anno si verificassero variazioni di mix e volume od eventi tali da modificare significativamente i parametri assunti a base del PDR, le Parti si incontreranno per ridefinire i parametri ed i collegati criteri di erogazione del PDR, senza che ciò abbia a comportare oneri o vantaggi per ambo le parti.

**PARTE B)**

Tale parte del PDR sarà erogata mensilmente per 12 mensilità annue a fronte del raggiungimento di almeno il 70% dei volumi di budget programmati nel mese. Laddove l'obiettivo di volume mensile fosse pienamente raggiunto o superato (> o = a 100%) la quota mensile sarà incrementata di € 10,00 lordi.

La quota mensile sarà erogata a tutti i lavoratori in forza alla fine di ogni mese .

Per la natura del premio, il suo importo è comprensivo degli effetti relativi a tutti gli istituti di legge e di contratto, incluso il t.f.r..

Entro il primo trimestre di ciascun anno le Parti si incontreranno per la definizione annuale dei parametri assunti a obiettivo. Per l'anno 2010 gli obiettivi saranno definiti entro il mese di ottobre tenendo conto dei valori progressivi maturati a settembre e dei miglioramenti attesi e attingibili.

Nota a verbale: per l'anno 2010, un acconto del Premio pari a € 500,00 netti è stato anticipato con bonifico corrisposto agli aventi diritto nel mese di settembre.

Le Parti confermano la validità delle regole definite nel presente articolo anche per l'intera durata del presente contratto e concordano sui seguenti valori lordi del Premio in Euro:

	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>
<b>PARTE A) annuale</b> (* ) 100% obiettivi	1200,00	1250,00	1300,00
<b>PARTE B) mensile</b>	20,00	30,00	40,00

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there are initials 'MG' and a circled '8'. On the right, there is a large signature that appears to be 'ST' followed by 'Goel' and another signature below it that includes 'PA' and 'F'.



6) **Varie:**

- a) **Orario di lavoro – Banca Ore:** a decorrere dal 01 gennaio 2011 per le ore di straordinario che confluiscono nella Banca ore, secondo le modalità e le tempistiche previste all'Art. 7 Sezione quarta Titolo III del vigente C.c.n.l., verrà corrisposta la medesima maggiorazione omnicomprensiva prevista per il lavoro straordinario nelle diverse modalità di applicazione, da computare sugli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.
- b) **Pulizie generali di reparto:** l'Azienda si rende disponibile ad effettuare due volte all'anno le pulizie generali dei reparti produttivi secondo le modalità attualmente seguite in occasione delle pulizie effettuate durante la chiusura estiva. Le parti ribadiscono inoltre la validità delle regole stabilite in occasione dell'accordo di introduzione della c.d. "Non stop".
- c) **Sicurezza e salute:** L'Azienda conferma il proprio impegno per il costante miglioramento delle condizioni di sicurezza in azienda, ricercando soluzioni tecniche ed organizzative che consentano di perseguire l'obiettivo di una costante riduzione degli eventi infortunistici. In quest'ottica, inoltre, l'Azienda si è posta l'obiettivo di ottenere in tempi brevi la certificazione OHSAS 18001, certificato internazionalmente riconosciuto che prova che il sistema di gestione aziendale della sicurezza viene verificato da un ente esterno e trovato conforme allo standard definito.

Le Parti sottolineano altresì l'importanza degli atteggiamenti e dei comportamenti individuali nel raggiungimento del risultato della riduzione degli eventi infortunistici e in tal senso condividono l'importanza di una costante attività di formazione e di informazione, che l'azienda sta effettuando e che intende continuare ad effettuare a tutti i lavoratori sia per aggiornamenti sui rischi specifici sia per aumentare la sensibilità di tutti sugli argomenti relativi alla sicurezza.

Le Parti concordano di istituzionalizzare un incontro mensile che veda coinvolti RIs ed Rspg con l'obiettivo di un costante confronto sugli aspetti relativi alla sicurezza in azienda e di una sempre maggior condivisione e tempestività nell'individuazione di soluzioni che possano ridurre il rischio di infortuni in azienda o che siano migliorative delle condizioni ambientali.

Al fine di rendere più efficace l'attività di prevenzione in materia di salute e sicurezza, l'azienda si impegna altresì ad assicurare una più frequente presenza del Medico del Lavoro nei reparti produttivi.

- d) **Inquadramento:** l'Azienda si rende disponibile a verificare annualmente, anche in relazione alle evoluzioni organizzative indotte dal Piano Industriale, la coerenza tra nuove professionalità che verranno richieste dal sistema organizzativo e relativo inquadramento. Ciò anche al fine di valorizzare la polivalenza e la polifunzionalità degli operatori e per adattare al mutato contesto organizzativo i contenuti professionali delle mansioni presenti in azienda.
- e) **Formazione:** l'Azienda conferma il proprio impegno ad implementare percorsi formativi anche mediante l'utilizzo dei Fondi Interprofessionali finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche dei lavoratori.

AS  
f

g

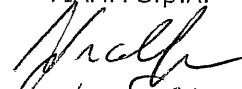
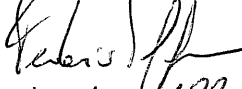

MG

9. ST  
Goel.  
pm F

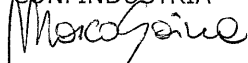
- f) **Fondo comune:** l'Azienda integrerà il proprio contributo al "Fondo comune dipendenti Fiamm Veronella" di 2.000,00 €. A partire dall'anno 2010 tale contributo sarà quindi pari a 6.000,00 € annui.
- g) **Strutture di servizio:** l'Azienda, pur assicurando il rispetto degli obblighi di legge e di contratto in materia, si rende disponibile a migliorare le strutture di comune utilizzo (ad es. parcheggio,) da finanziare con gli importi trattenuti e da trattenersi sul premio di risultato in caso di superamento della franchigia di assenza per malattia e con una integrazione aziendale di pari importo. La scelta dell'intervento da effettuare verrà condivisa tra Azienda ed Rsu in base alle priorità esistenti ed alle risorse a disposizione.
- h) **Saletta rsu:** l'azienda si impegna ad individuare una diversa collocazione della saletta rsu al fine di renderne più agevole la fruibilità da parte dei lavoratori interessati.
- 7) **Durata:** Salvo le condizioni specifiche previste per singoli istituti, il presente contratto avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2012 e per quanto riguarda il PDR manterrà validità sino a nuovo accordo sul punto; le Parti si danno atto che il presente accordo esaurisce per gli anni 2010, 2011, 2012 ogni disponibilità economica per la contrattazione integrativa.
- 8) **Distribuzione accordo:** l'Azienda si rende disponibile ad effettuare la distribuzione del testo del presente accordo a tutti i lavoratori, integrato dal riepilogo degli accordi aziendali in essere.
- 9) **Quota contratto:** L'Azienda si rende disponibile ad effettuare la trattenuta dell'importo che verrà richiesto dalle organizzazioni sindacali ai lavoratori non iscritti al sindacato come quota contratto volontaria (con delega negativa). Gli importi trattenuti verranno poi destinati alle OO.SS. in base alle coordinate da queste comunicate all'azienda.

Letto, confermato e sottoscritto

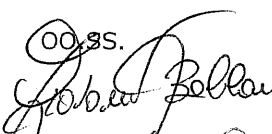


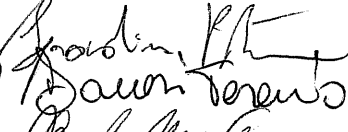
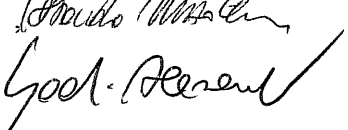

FIAMM S.p.A.

CONFINDUSTRIA



OO.SS.

RSU



**SCHEMI ORARIO****TURNI LAVORATI REPARTO OSSIDI**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Lavoro ordinario

**TURNI LAVORATI REPARTO LAMINATOIO**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo

**TURNI LAVORATI REPARTO STIRATURA**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Lavoro ordinario

**TURNI LAVORATI REPARTO MONTAGGIO**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo

**TURNI LAVORATI REPARTO CARICA**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro straordinario	Riposo
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Riposo

**TURNI LAVORATI REPARTO MANUTENZIONE**

Turno	Orario	Lunedì	Martedì	Mercoledì	Giovedì	Venerdì	Sabato	Domenica
1° turno	6.00 - 14.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario
2° turno	14.00 - 22.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo
3° turno	22.00 - 6.00	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Lavoro ordinario	Riposo	Lavoro ordinario

01/10/2010

Accordo integrativo aziendale. Schemi orario

F

