

***Contratto Integrativo Aziendale***  
***Vigenza 2011- 2013***

Addì, 24 novembre 2010 si sono incontrati presso la sede di FIP Industriale spa in Selvazzano Dentro, via Scapacchiò, 41,

in rappresentanza dell'Azienda:

Marco Vertuani	Responsabile Risorse Umane
Mauro Lain	Direttore di produzione

e

in rappresentanza dei lavoratori

Silvio De Toni	(FIM CISL)
Andrea Favaretto	(FIM CISL)
Marco Riva	(FIOM CGIL)
Maurizio Salvato	(FIOM CGIL)
Filippo Pulga	(UILM UIL)

*Premesso che*

- 1) FIP Industriale S.p.A. opera in un quadro competitivo internazionale estremamente complesso e dinamico, dove il mercato si presenta sempre più esigente e la concorrenza sempre più incalzante,
- 2) FIP Industriale.p.a. intende mantenere la propria posizione competitiva nel mercato.

Dopo ampie discussioni e ripetute riunioni volte ad esaminare quanto previsto dall'art.4 sezione terza, del vigente CCNL

Mina

F.P.



1





le parti hanno convenuto quanto segue:

**A) Relazioni Industriali e Sistema delle Informazioni**




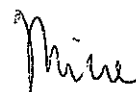


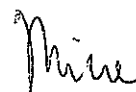
le parti ritengono opportuno realizzare un sistema di relazioni industriali che, nell'ambito dell'autonomia delle scelte imprenditoriali, persegua la partecipazione delle maestranze tutte al conseguimento degli obiettivi aziendali, valorizzando il loro contributo di conoscenze ed elevando il livello di responsabilità anche in funzione delle condizioni generali di Lavoro.

Per sviluppare concretamente ed operativamente i propositi partecipativi ed affrontare le varie situazioni che di volta in volta si presenteranno, le parti si impegnano a ricercare convergenze al fine di individuare soluzioni adeguate, nell'ottica del mantenimento della competitività aziendale e di assicurare tempestività alla soluzione di processi atti a rispondere alle necessità contingenti dell'azienda e dei lavoratori.

Le parti comprendono inoltre l'importanza di individuare un metodo per dare continuità ai rapporti sindacali, che prevedano momenti di incontro periodici mirati all'approfondimento delle mutevoli situazioni di mercato e conseguentemente aziendali.

In queste sedi (ogni 6 mesi ) tra Dir. Aziendale, R.S.U. e OO.SS. verranno analizzate le seguenti tematiche ;

- Organizzazione del Lavoro.
- Situazione del mercato e le prospettive a medio termine.
- Risultati economico-finanziari dell'esercizio dell'anno precedente.
- Programma di sviluppo di nuovi prodotti.
- Budget per l'anno in corso, e verifica dell'effettivo andamento produttivo e qualitativo rispetto al medesimo.

     
 <sup>2</sup>  

- Progetti aziendali che comportino sostanziali modifiche ai processi organizzativi (compreso l'eventuale trasferimento dell'attuale sito produttivo) ed il decentramento di lavori inerenti la produzione presso altre aziende.
- Livelli occupazionali previsti nell'anno.
- Programma dettagliato di formazione e di addestramento e relativi obiettivi.  
Al fine di evitare eventuali dubbi sulle modalità di pagamento delle ore dedicate alla formazione, si precisa che la formazione professionale sarà effettuata prevalentemente durante l'orario normale di lavoro, ovvero solo in casi eccezionali in orari diversi, e che comunque le ore saranno sempre retribuite con la normale retribuzione quindi con l'esclusione di qualsiasi maggiorazione (lavoro straordinario, notturno, festivo ecc...).
- Comunicazione del piano di eventuali investimenti.

## **B) Banca ore**

Le parti, per quanto previsto dal D.Lgs. 66/2003, art. 5, c.5 e dal vigente CCNL per i dipendenti dell'industria della metalmeccanica, sezione quarta, Titolo III, art. 7 "Banca ore", ridefiniscono parzialmente l'istituto della "banca ore".

### Modalità a regime

I lavoratori che prestano lavoro straordinario potranno decidere di accantonare le ore nella banca ore entro lo stesso mese in cui è stato effettuato lo straordinario. Se entro questo termine non verrà richiesto l'accantonamento, al momento del pagamento della retribuzione il mese successivo a quello in cui si è svolto lo straordinario, verranno liquidate le ore di straordinario lavorate con le normali maggiorazioni.

Se invece richiederanno l'accantonamento in banca ore, con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione della prestazione verrà corrisposta la sola

*Mina*

*J.P.*

3

*me*  
*Z*

*A*

*H*

maggiorazione relativa allo straordinario effettuato, mentre le ore verranno accantonate in banca ore.

Le ore accantonate potranno essere usufruite anche a gruppi di quattro ore con l'eccezione dei lavoratori turnisti e salvo esigenze tecnico - produttive.

Le ore accantonate in banca ore resteranno a disposizione del dipendente per l'anno di maturazione e i due successivi. Al termine di questo periodo saranno pagate con la retribuzione ordinaria vigente al momento del pagamento.

E' riconosciuta al lavoratore la facoltà di richiedere, in qualsiasi momento, la liquidazione delle ore di permesso accantonate.

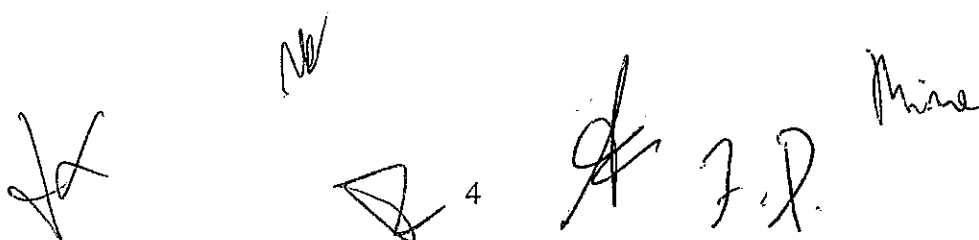
### **C) Calendario Ferie e PAR. collettivo**

Per una maggiore razionalizzazione delle ferie e allo scopo di evitare che i residui delle medesime non godute dell'anno precedente possano influenzare negativamente la gestione dell'anno seguente, si conviene di stabilire sin d'ora i periodi di massima per usufruire delle ferie collettive :

c1) dal Lunedì della seconda settimana di Agosto per due settimane consecutive con la facoltà da parte del lavoratore di opzionare contigualmente, fatte salve le esigenze aziendali, in anticipo o a seguito, la terza settimana; in casi motivati e particolari il lavoratore potrà richiedere di fruire anche della quarta settimana.

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori extracomunitari, l'azienda considererà con attenzione, sempre tenuto conto delle esigenze tecnico-produttive, le richieste in tal senso motivate, dei singoli lavoratori, di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo oltre che delle ferie anche degli altri permessi retribuiti ed ore della "banca ore" disponibili.

c2) il periodo di chiusura natalizio sarà stabilito a calendario in apposito incontro;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right: a signature that appears to be 'A. X.', a signature that appears to be 'M.', a signature that appears to be 'F. P.' with a small '4' next to it, and a signature that appears to be 'Mina'.

c3) ove possibile, per singoli dipendenti o per reparti omogenei, sentiti i lavoratori, il responsabile di settore potrà concedere il godimento di 2 settimane di ferie (e/o PAR) nel periodo 1 giugno – 30 settembre.

PAR collettivo (48 ore)

In apposito incontro tra la Direzione aziendale e la R.S.U. saranno stabilite le modalità di effettuazione dei PAR collettivi e la festività del Santo Patrono (anche posticipando la decisione sull'utilizzo di alcune giornate di permesso).

Qualora per inderogabili esigenze di lavoro, per alcuni dipendenti non potessero essere rispettate le scadenze fissate, verranno concordate con R.S.U. le date sostitutive di godimento delle medesime.

Le eventuali ore di PAR collettivo non usufruite nell'anno di maturazione verranno riversate nel conto PAR individuali con il mese di febbraio dell'anno seguente.

D) Conguaglio dei negativi di PAR e ferie

Eventuali negativi di ferie e permesso individuale risultanti al 31 dicembre di ogni anno saranno conguagliati con la retribuzione del successivo mese di febbraio.

E) Orario plurisettimanale (Flessibilità)

Le parti, in sintonia con gli orientamenti già espressi, ribadiscono la volontà di riprendere il confronto sul tema degli orari di lavoro, con l'utilizzo di orari plurisettimanali, confermando peraltro l'orario normale di lavoro in 40 ore settimanali (art.5, sezione quarta, titolo III – orario di lavoro).

In linea di principio le parti ritengono che una maggiore flessibilità nella distribuzione dell'orario lavorativo consenta di allineare con tempestività i carichi di lavoro alle variazioni del mercato, con il duplice intento di evitare, da un lato i tempi morti e dall'altro il ricorso allo straordinario.

Mina

J.P. 5

re

Z

A

X

Pertanto R.S.U. ed Azienda concordano parziali modifiche a quanto previsto dall'art.5 sopra menzionato: "orario plurisettimanale". Il sistema orario plurisettimanale viene definito nella quantità di 80 ore annue con un massimo di orario settimanale di 45 ore (orario maggiorato) e di 32 ore (orario ridotto).

La durata dell'orario maggiorato non potrà superare le 8 settimane consecutive e le 16 settimane complessive per anno solare.

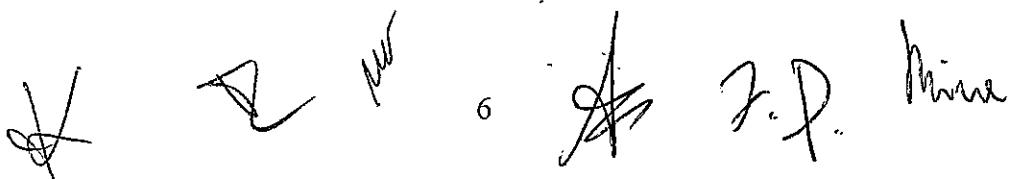
L'effettuazione degli orari settimanali sarà definita in appositi incontri, e sarà comunicata alle maestranze interessate con preavviso di almeno 15 giorni di calendario.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale, sia nei periodi di orario maggiorato che in quelli di orario ridotto. Per le settimane ad orario maggiorato in cui vengano lavorate almeno quattro delle cinque ore di recupero della flessibilità verrà riconosciuta, ai lavoratori interessati, una indennità omnicomprensiva di €25,00 (venticinque/00) settimanali da erogarsi con la retribuzione del mese successivo a quello di effettuazione. In caso di insorgenza di malattia e/o infortunio nel periodo ad orario maggiorato, la suddetta indennità verrà riconosciuta fino al compimento della prima settimana, così come in quella di ripresa qualora perdurasse l'orario maggiorato.

I permessi eventualmente fruiti nei periodi di orario maggiorato verranno conteggiati per il riconoscimento dell'intera indennità qualora non coincidenti con l'ora aggiuntiva di lavoro.

Fermo restando che la definizione di diversi orari di lavoro in "flessibilità" ha carattere vincolante per i dipendenti coinvolti, nel caso in cui il lavoratore avesse un obiettivo ed eccezionale problema ad adeguarsi ad una o più giornate di flessibilità dovrà motivare in tempo utile il suo impedimento nei confronti del responsabile anche al fine di identificare una soluzione.

Per i lavoratori che in periodo di orario maggiorato fossero in malattia, infortunio ovvero impiegati in attività per le quali non sia stata pianificata o possibile la

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'A.', followed by 'R.' and 'M.'. In the center, there is a small number '6'. To the right of the number are two more signatures: one that looks like 'A.' and another that looks like 'F.P.'. On the far right, there is a signature that appears to be 'Mina'.

prestazione aggiuntiva, l'azienda si impegna a ricercare la possibilità di impiegare comunque le ore in attività di lavoro e qualora ciò non fosse possibile si procederà secondo quanto previsto al punto seguente.

Eventuali ore di flessibilità accantonate in orario ridotto e non recuperate con orario maggiorato al termine del periodo programmato di flessibilità (considerando quindi la conclusione del ciclo programmato di orario maggiorato ed orario ridotto), verranno conguagliate con ore di permesso individuale. Eventuali ore di flessibilità accantonate in orario maggiorato ma non utilizzate al termine del periodo programmato di flessibilità con riposi compensativi (considerando quindi la conclusione del ciclo programmato di orario maggiorato ed orario ridotto), verranno riversate in conto permessi individuali.

#### Modalità di effettuazione

##### *Composizione settimana ad orario maggiorato - 45 ore*

Lavoratori giornalieri: dal lunedì al venerdì 1 ora la giorno e 9 ore giornaliere;

Lavoratori turnisti: sabato 5 ore

##### *Composizione settimana ad orario ridotto – 32 ore*

Lavoratori giornalieri: dal lunedì al giovedì 8 ore giornaliere, venerdì giorno di riposo compensativo retribuito;

Lavoratori turnisti: venerdì 8 ore di riposo compensativo retribuito.

#### **F) Turni e Lavorazioni Particolari**

##### ***a) Lavoro a Turni***

Si intende per lavoro a turni qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro in base al quale dei lavoratori siano sequenzialmente occupati nello stesso posto in orari differenti, per un periodo determinato di giorni o settimane.

Il presente accordo intende disciplinare il lavoro a turno sia per quanto concerne l'aspetto organizzativo che il trattamento economico.

Mina

F.P. 7

μ

Σ

Σ  
↓

Le parti convengono che la comunicazione agli interessati alla suddetta modalità operativa avvenga con preavviso di almeno 48 ore, salvo esigenze di reale eccezionalità.

L'orario giornaliero dei turni sarà così ripartito:

- **1° Turno** dalle ore 6.00 alle ore 14.00
- **2° Turno** dalle ore 14.00 alle ore 22.00

Tutti i lavoratori addetti ai turni beneficeranno di mezz'ora retribuita per la refezione, pertanto l'orario effettivo sarà di 7 ore e mezza per turno.

In aggiunta al pagamento delle 8 ore giornaliere, verrà corrisposta una maggiorazione omnicomprensiva del 18,50% su tutte le 8 ore del turno.

Detta maggiorazione del 18,50% include l'incidenza delle "retribuzioni indirette", ovvero assorbe quanto dovuto per 13<sup>a</sup> mensilità, ferie, festività, permessi retribuiti, trattamento di malattia ed infortunio.

#### ***b) Lavorazioni Particolari***

Nei casi di lavorazioni particolari (es. alluminatura) che necessitino di speciali dispositivi di protezione e che richiedano particolari accorgimenti nel loro espletamento sarà erogata una maggiorazione del 20% sulle ore effettivamente prestate in tali lavorazioni.

La maggiorazione è da intendersi a compensazione del disagio lavorativo.

Dette lavorazioni potranno essere eseguite esclusivamente dopo che siano state espletate tutte le verifiche da parte del SPP, del Medico Competente, dei rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza e degli organi competenti in materia, assicurandone il massimo adeguamento dal punto di vista igienico sanitario.

Nell'ipotesi di ricorso ai turni verrà corrisposta anche la maggiorazione omnicomprensiva del 18,50%.



Handwritten signatures of six individuals, likely representing the parties involved in the agreement.



**G) Coinvolgimento del Personale su Obiettivi con ricorso allo Straordinario**

Le parti, allo scopo di coinvolgere in maniera diretta il personale al conseguimento degli obiettivi aziendali ed al fine di incrementare la produttività del lavoro, possano essere contrattati “pacchetti ore” di lavoro straordinario su specifici obiettivi di efficienza individuati dall’Azienda.

In tale caso si conviene quanto segue:

**I)** Oltre alle maggiorazioni previste in materia di straordinario dal vigente C.C.N.L. sarà riconosciuta una indennità oraria legata al raggiungimento dell’obiettivo.






Le parti concordano che la richiamata indennità oraria sarà così suddivisa.

- a) € 3,10 per i lavoratori che avranno prestato ore tra il 35% ed il 70% del “pacchetto ore”, tenendo presente che al verificarsi del superamento del limite inferiore l’indennità va riconosciuta dalla prima ora;
- b) € 4,10 per i lavoratori che avranno prestato un numero di ore compreso tra il 71% e 100%, tenendo presente che al raggiungimento del 71% l’indennità va riconosciuta dalla prima ora;
- c) ai lavoratori che eseguiranno un numero di ore inferiore al 35% del “pacchetto ore” concordato, verrà riconosciuta la sola maggiorazione dovuta per il lavoro straordinario.

Per il pagamento di quanto sopra specificato, si procederà come segue:

- 1) nel mese successivo a quello di inizio dell’obiettivo, anticipo di € 3,10 sulle ore straordinarie eseguite;
- 2) nel mese successivo a quello di scadenza del periodo del “pacchetto ore” concordato, si effettueranno secondo i criteri sopra stabiliti, i relativi conguagli.

**2)** In base agli accordi previsti dall’attuale Contratto Integrativo Aziendale i pacchetti ore di straordinario individuale legati agli obiettivi non potranno superare, in termini di orario, quanto previsto dalla legislazione e dal C.C.N.L. vigenti.

Mina   9   

3) Le parti concordano che le ore lavorate in straordinario su obiettivo non possono essere accantonate in banca ore.

### H) Fasce di integrazione

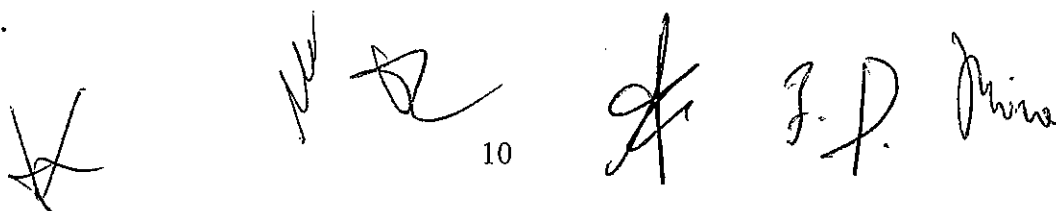
Fatti salvi i requisiti richiesti nelle declaratorie e i profili del vigente C.C.N.L., per tutto il personale inquadrato nel 3° 4° e 5° livello, tenuto conto dell'accordo già sottoscritto e allo scopo di premiare la qualità soggettiva della prestazione professionale, vengono istituite delle fasce di integrazione retributiva nelle misure seguenti:

<b>3° livello</b>	<i>Fascia</i>	<i>A</i>	€ 30,00	
<b>4° livello</b>	<i>Fascia</i>	<i>A</i>	€ 30,00	
	"	<i>B</i>	€ 25,00	<b>(Tot. € 55,00)</b>
<b>5° livello</b>	<i>Fascia</i>	<i>A</i>	€ 30,00	
	"	<i>B</i>	€ 25,00	<b>(Tot. € 55,00)</b>
	"	<i>C</i>	€ 30,00	<b>(Tot. € 85,00)</b>
	"	<i>D</i>	valore variabile	

L'esame delle fasce e delle categorie sopraindicate saranno oggetto di discussione tra la Direzione Aziendale e la R.S.U. e comunque il riconoscimento dell'attribuzione della fascia e/o categoria spetterà solo alla Direzione Aziendale.

In tale incontro saranno valutate le professionalità esistenti, i programmi di formazione e sviluppo professionale.

La R.S.U. presenterà una propria proposta, che dovrà essere oggetto di confronto fra le parti, al fine di concordare il percorso professionale e l'inquadramento dei lavoratori.



Gli importi delle fasce saranno assorbiti sino a concorrenza nel caso di passaggio di qualifica e/o categoria professionale, compreso anche l'elemento previsto dal vigente C.C.N.L. per i lavoratori nella quinta Cat. come da specifica nota a verbale.

**I) Inquadramento Professionale - 5° livello superiore**

Le parti concordano la possibilità di accedere al 5° livello superiore per quei lavoratori che svolgono attività tecniche caratterizzate da adeguata autonomia operativa, eseguono lavoro di elevata precisione, con scelta dei parametri ottimali e degli strumenti di lavorazione, con l'interpretazione critica dei disegni o di documenti equivalenti, controllano e coordinano altri lavoratori:

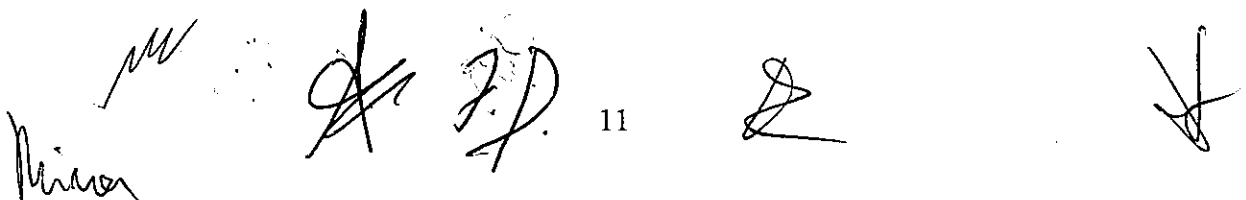
- Addetto macchine a controllo numerico

Sulla base di indicazioni, cicli e/o disegni, programmano e conducono gruppi di macchine a controllo numerico. Provvedono alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri di lavorazione, inoltre con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa, che si traduca in prestazioni di elevato livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di particolari di prima esecuzione, prototipi sperimentali, caratterizzati da elevata complessità.

Svolgono inoltre coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito del reparto.

- Addetto montaggio gruppi oleodinamici

Sulla base di indicazioni, schemi idraulici e/o disegni provvedono all'allestimento di gruppi meccanici oleodinamici. Provvedono inoltre alla messa a punto e registrazione delle attrezzature, alla variazione ed ottimizzazione dei parametri fissati nel progetto. Inoltre con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa, che si traduca in prestazioni ad elevato livello

 11

tecnico, eseguono il montaggio e messa a punto di gruppi oleodinamici di prima esecuzione, prototipi sperimentali caratterizzati di elevata complessità.

Svolgono inoltre coordinamento e controllo di attività tecniche nell'ambito del reparto.

- Disegnatori meccanici

Lavoratori che, sulla base di istruzioni generali o con riferimento a schemi esistenti, eseguono disegni costruttivi di particolari con elevata complessità o di sottogruppi di uno studio d'assieme o di apparecchiature o attrezzature di notevole complessità, definendo quote, materiali, tolleranze nel rispetto dei parametri di lavorazione e delle norme di riferimento. Inoltre hanno acquisito autonomia nella acquisizione e gestione delle informazioni necessarie per il completamento del progetto interfacciandosi con enti interni e/o esterni all'azienda, sono in grado di trasmettere la propria esperienza agli altri lavoratori e sono un punto di riferimento e coordinamento per specifici aspetti tecnici del lavoro.

- Saldatori

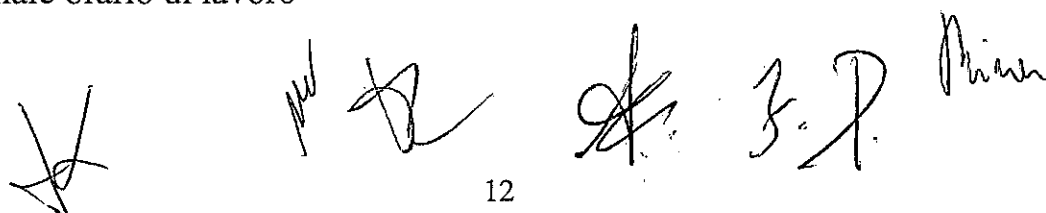
Lavoratori che sulla base di indicazioni o cicli di lavorazione o documenti di massima equivalenti o disegni, con notevole pratica dei mezzi, dei metodi, dei materiali da saldare e d'apporto, eseguono saldature almeno su piano verticale con scelta dei parametri di lavorazione ottenendo una saldatura rispondente a norma.

**L) Indennità di Trasferta**

Trasferta In ITALIA

1) Ai lavoratori comandati in trasferta in cantieri dislocati sul territorio nazionale verrà riconosciuto il seguente trattamento:

a) per trasferte il cui rientro avviene entro la stessa giornata, verranno retribuite tutte le ore, con le maggiorazioni previste dal CCNL, quando eccedenti il normale orario di lavoro

 Five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. The first signature is a stylized 'V' or 'W'. The second is a cursive 'M'. The third is a cursive 'A'. The fourth is a cursive 'F.P.'. The fifth is a cursive 'Mina'.

b) per ogni giornata di permanenza in trasferta con pernottamento, compresi sabato e domenica

€ 13,00 gg

La disciplina del presente articolo non trova applicazione nei confronti dei dipendenti appartenenti al reparto commerciale.

### Trasferta all'ESTERO

Oltre al rimborso a piè di lista, l'indennità di trasferta, viene confermata nella seguente misura:

**Europa** € 25,00

**Paesi extra Europei** € 35,00

Si precisa altresì che le ore di viaggio, anche in giorno non lavorativo, verranno retribuite fino ad un massimo di otto ore normali giornaliere e la corresponsione di un importo pari all'85% per le ore eccedenti il normale orario con esclusione di qualsiasi maggiorazione, oltre all'indennità così come sopra fissata.

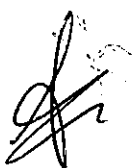
In caso di effettivo disagio logistico ambientale, potrà essere concordata una particolare indennità, il cui eventuale importo verrà definito tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

### M) *Permessi monte ore aziendale R.S.U.*

Le parti convengono che il monte ore di permessi retribuiti da riconoscere alla R.S.U., per la durata del vigente accordo, viene fissati in 400 ore annue.

### N) *Organici*

Si conviene, fermo restando che il contratto a tempo indeterminato deve rimanere il contratto prevalente, la struttura complessiva si potrà consolidare, in base alla



necessità produttiva, anche attraverso l'assunzione con contratto a tempo indeterminato, dei lavoratori interinali oggi presenti in azienda, con la tempistica da determinare in appositi incontri.

Il ricorso da parte dell'azienda ai contratti di lavoro atipici (contratti a termine, di somministrazione, di inserimento e apprendistato) non può superare mediamente nell'anno il 15% dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

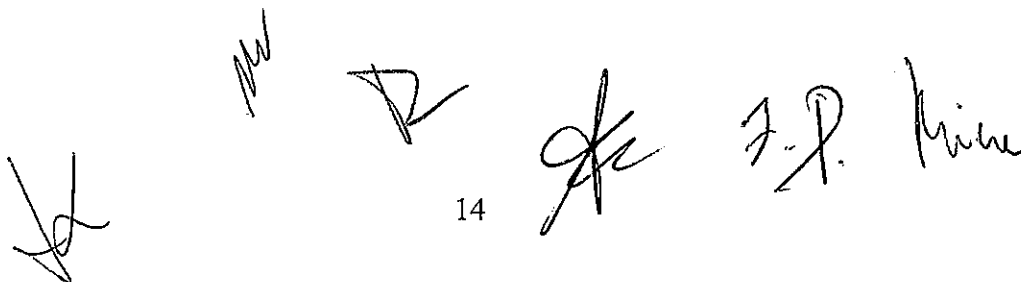
Le parti concordano inoltre che, nel caso l'azienda per esigenze produttive debba effettuare nuove assunzioni, verranno promossi appositi incontri atti a valutare in modo congiunto l'eventuale possibilità di privilegiare preferibilmente la trasformazione a tempo indeterminato, il contratto dei lavoratori atipici.

In questo contesto si effettueranno alla scadenza del 6°, 8° mese di prestazione complessiva del lavoratore atipico, una verifica della situazione con l'obiettivo, salvo motivazioni giustificate, di consolidare il rapporto di lavoro.

Le parti convengono che l'accordo raggiunto nel presente capitolo, ha efficacia sussidiaria della contrattazione collettiva, per cui sarà valido fino a quando non sarà sostituito dall'apposita disciplina che verrà recepita dal CCNL dell'Industria Metalmeccanica, ovvero in tale momento verrà analizzato e ridiscusso in un apposito incontro tra azienda e le parti firmatarie del presente accordo.

#### **O) Premio Di Risultato**

Come previsto dal protocollo del 15 aprile 2009 tra Organizzazioni sindacali datoriali e dei lavoratori e dal vigente CCNL metalmeccanica industria, le parti si sono confrontate allo scopo di individuare obiettivi e parametri sul Premio di risultato (successivamente definito P.d.R.).



Il P.d.R. avrà validità per l'anno 2011, 2012, 2013, (anni di erogazione del P.d.R.) mentre i dati su cui calcolare l'ammontare del P.d.R. sono rispettivamente relativi agli anni 2010, 2011 e 2012 (anni di riferimento).

L'erogazione avverrà tramite due anticipi, rispettivamente di €350 a febbraio e di €375 ad aprile di ciascun anno di erogazione con conguaglio a settembre di ciascun anno di erogazione.

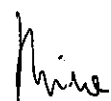
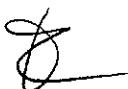
Il P.d.R. competerà a tutti i lavoratori con contratto metalmeccanico in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento. In caso di inizio del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento il P.d.R. verrà riproporzionato in dodicesimi ai fini del calcolo. Per i lavoratori a tempo parziale il P.d.R. verrà riproporzionato in base alla minore attività svolta. Le medesime condizioni verranno applicate ai lavoratori con contratto di somministrazione e di inserimento.

Nel corso del mese di luglio di ogni anno di erogazione l'Azienda, in apposito incontro, illustrerà alla RSU l'ammontare del P.d.R., in quanto sussistente, i parametri desunti dal bilancio ed i calcoli effettuati per la determinazione del P.d.R. stesso.

Fonte unica ed indiscutibile di riferimento per la determinazione del P.d.R. di risultato sarà il bilancio di esercizio approvato dall'Assemblea dei Soci e depositato in Tribunale. Deve quindi intendersi esclusa ogni eccezione sui criteri di redazione dello stesso.

La base di calcolo per la determinazione del P.d.R. è determinata dai ricavi delle vendite di:

- appoggi
- giunti di dilatazione
- ritegni antisismici
- prodotti chimici, edili e vari
- lavori MOSE (assunti al 30 % dell'ammontare iscritto)



- barriere fonoassorbenti (assunte al 20% dell'ammontare iscritto)

secondo i valori risultanti dai "Ricavi delle vendite e delle prestazioni" nel "Commento alle principali voci del Conto Economico" del Bilancio di FIP Industriale spa degli anni di riferimento 2010, 2011 e 2012 in relazione ai rispettivi anni di erogazione.

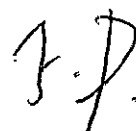
La somma di questi elementi, denominata Valore della produzione (abbreviato: VP), viene utilizzato nella seguente formula per la determinazione del P.d.R..

$$\text{Premio di risultato} = \text{VP}/1.000 \times 2,16\% - 362$$

Le parti stabiliscono un importo massimo del valore erogabile del P.d.R. in € 1.600 (milleseicento/00); in ogni caso l'erogazione del premio è condizionata al raggiungimento di un Valore della produzione nell'anno di riferimento di €25.000.000 (venticinquemilioni/00) sotto al quale non vi sarà alcuna erogazione di P.d.R..

Le parti hanno inteso consensualmente qui definire l'importo del P.d.R. spettante in ragione annua complessivo e omnicomprensivo di ogni propria incidenza; pertanto detto P.d.R. non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto.

Qualora, durante la vigenza del presente accordo si dovessero verificare situazioni tecnico, produttive, commerciali, organizzative economiche e finanziarie tali da alterare, di per sé in modo significativo, le situazioni e i parametri qui assunti a base dell'accordo, la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno per ridefinire le condizioni ed i parametri ed eventualmente i criteri di erogazione del P.d.R.





### Assistenza Sanitaria integrativa

Le parti concordano l'istituzione della assistenza sanitaria integrativa tramite l'adesione al fondo "FASI Open" e le seguenti linee guida.

Le risorse messe a disposizione dall'Azienda per la assistenza sanitaria integrativa aziendale sono le seguenti:

€ 120 annui per dipendente singolo iscritto al fondo di assistenza sanitaria integrativa;

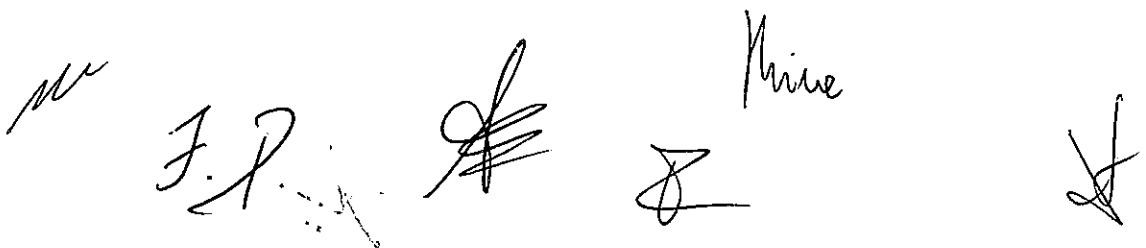
€ 150 annui per l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria del dipendente più un familiare;

€ 180 annui per l'iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa del nucleo familiare.

Dette risorse sono univocamente vincolate alla assistenza sanitaria integrativa e su di quest'ultima erogabili a fronte della disdetta dell'accordo relativo a Fondo soccorso aziendale con tutti i connessi obblighi.

Le parti concordano che l'istituto prenderà avvio non appena possibile considerando i tempi tecnici necessari e rinviando ad un eventuale accordo di dettaglio la definizione di ulteriori aspetti operativi ed organizzativi e l'eventuale meccanismo di adeguamento delle risorse messe a disposizione a fronte di incrementi del premio assicurativo.

Le parti concordano un incontro da tenersi ad un anno dall'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa per una valutazione congiunta del primo anno di attività ed in ogni caso condizionano l'adesione a FASI Open (o al diverso fondo in essere) alla verifica di quanto sarà definito a livello di contrattazione nazionale per l'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa del settore metalmeccanico tramite un accordo sulle modalità dell'eventuale passaggio a nuovo fondo, comprese le risorse da destinare.



### **Q - Premio di produzione 1/89 e Superminimo collettivo**

Le parti riconoscono che il Premio di produzione pari ad € 361,52 lordi annui, erogato in 12 mensilità di pari importo, è omnicomprensivo di ogni propria incidenza e quindi non avrà incidenza ulteriore alcuna su altri istituti contrattuali e/o di legge diretti e/o indiretti di alcun genere né sul trattamento di fine rapporto. Inoltre, detto elemento e l'elemento denominato "superminimo collettivo" verranno erogati al 100% dalla data di assunzione.

### **R) - Lavoro straordinario e notturno**

Le parti convengono che le prestazioni di lavoro straordinario e di lavoro notturno effettuate in azienda comportano miglioramenti della competitività aziendale con risultati positivi per l'andamento economico dell'azienda ed hanno le caratteristiche tali da consentire l'applicazione dell'imposta sostitutiva prevista dal D.L. 78/2010 convertito nella L.122/2010, art. 53 - Contratto di produttività - per quanto applicabile.

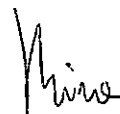
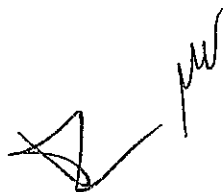
### **S - Decorrenza e Durata**

Il presente contratto decorre dall'1/01/2011 ed avrà scadenza al 31/12/2013.

Per tutto quanto non espressamente previsto nel presente contratto si fa rinvio ai precedenti accordi aziendali ancora in essere e alle normative vigenti in materia di CCNL e/o di legge.

### **T) Quota Contratto**

E' istituita a favore delle RSU/OO.SS. firmatarie una "quota contratto" a carico dei lavoratori non iscritti per il servizio contrattuale nella misura di €30,00 da trattenersi contestualmente al pagamento del conguaglio del premio (settembre) ogni anno di erogazione. Tale quota sarà trattenuta dall'azienda per essere versata alle



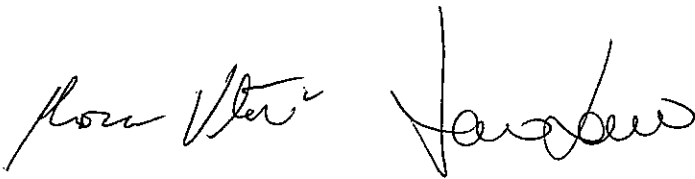
RSU/OO.SS. firmatarie dando al lavoratore l'opportunità di comunicare la propria volontà contraria alla trattenuta nel mese di luglio di ogni anno.

**U) Regime fiscale e contributivo**

Per quanto riguarda il regime contributivo e fiscale applicabile alle somme erogate in attuazione del presente accordo le parti, dandosi atto di aver perseguito nella definizione dei contenuti della presente intesa il miglioramento della competitività aziendale, richiamano integralmente, nei limiti di applicabilità, le agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigente, fermo restando il carattere omnicomprensivo dell'importo lordo erogato.

Letto, confermato e sottoscritto.

FIP INDUSTRIALE SPA



FIM CISL



FIOM CGIL

Marco Mine

UILM UIL



## INDICE

- A) Relazioni Industriali e Sistema delle Informazioni*
- B) Banca ore*
- C) Calendario Ferie e PAR. collettivo*
- D) Conguaglio dei negativi di PAR e ferie*
- E) Orario plurisettimanale (Flessibilità)*
- F) Turni e Lavorazioni Particolari*
- G) Coinvolgimento del Personale su Obiettivi con ricorso allo Straordinario*
- H) Fasce di integrazione*
- I) Inquadramento Professionale - 5° livello superiore*
- L) Indennità di Trasferta*
- M) Permessi monte ore aziendale R.S.U.*
- N) Organici*
- O) Premio Di Risultato*
- P) Assistenza Sanitaria integrativa*
- Q) Premio di produzione 1/89 e Superminimo collettivo*
- R) Lavoro straordinario e notturno*
- S) Decorrenza e Durata*
- T) Quota Contratto*
- U) Regime fiscale e contributivo*