



## ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

### Sommario

Premessa.....	2
1. Informazioni aziendali .....	2
2. Formazione .....	2
3. Orario di Lavoro.....	3
4. Ambiente di lavoro e sicurezza.....	3
5. Malattia (Carenza) e Maternità (Astensione Obbligatoria).....	4
6. Premio di produzione .....	4
8. Premio Ferie.....	4
9. Premio di risultato.....	4
A - Assenteismo .....	5
B - Qualità .....	6
C - Produttività .....	6
D - EBITDA Riclassificato.....	6
10. Superminimi e Livelli Individuali .....	7
11. Trasporti .....	7
12. Missione/Trasferta .....	7
13. Lavoro straordinario, notturno e festivo .....	8
14. Festività abolite e riduzione dell'orario di lavoro .....	8
15. Decorrenza e durata .....	8

*OMAS*

*GS*

*L. G*

*AB*

*B*

*A*

*[Signature]*

*g*

## VERBALE DI ACCORDO

Oggi 26 Luglio 2012 si sono incontrati la Direzione di Poltrona Frau S.p.A. rappresentata dai Sig.ri Enrico Maria Marino, Daniele Pelliccioni e Piero Valentini

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria nelle Persone dei Sig.ri Giulio Anzuinelli, Alberto Barabucci, Luca Cesini, Giovanni Clementi, Gianni Coppari, Gabriele Gentili e Simone Vitturini per discutere circa le rispettive proposte di rinnovo dell'Accordo integrativo aziendale aventi come obiettivo incrementi di produttività, qualità, redditività ed altri elementi di competitività secondo quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale.

### Premessa

Le parti riconoscono che il successo di Poltrona Frau nei mercati di tutto il mondo passa attraverso la qualità del prodotto offerto, realizzato grazie alla perizia ed alla professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori che operano nel sito di Tolentino, e l'essere portatore dei valori del *Made in Italy*.

Per preservare il patrimonio di competenze delle risorse presenti in azienda e per conservare la qualità del prodotto Poltrona Frau le parti si impegnano a garantire il più alto livello di attenzione alla scelta dei materiali, alla continua ricerca di soluzioni innovative ed al mantenimento di livelli occupazionali atti a consentire l'operatività del sito, in linea con l'andamento del mercato di riferimento.

Ciò premesso, dopo ampia e approfondita discussione ed a seguito di precedenti incontri si è convenuto quanto segue:

### 1. Informazioni aziendali

**Informazioni:** le parti concordano di programmare, di norma dopo la pubblicazione delle chiusure trimestrali di bilancio, incontri specificatamente orientati a fornire alla RSU dati ed informazioni riguardanti prospettive economiche, produttive ed occupazionali del sito di Tolentino ivi incluse le informazioni riguardanti i contratti di somministrazione e le altre forme di collaborazione presenti in azienda; tali incontri saranno altresì occasione di condivisione delle informazioni disponibili circa le attività delle Aziende del Gruppo.

**Comunicazioni:** le comunicazioni aventi interesse generale, (es. modifiche orario, chiusure collettive etc.) saranno comunicate alla R.S.U con ragionevole anticipo prima di essere diffuse a mezzo affissione nelle bacheche aziendali.

### 2. Formazione

**Analisi Fabbisogno:** Poltrona Frau considera la formazione e l'aggiornamento professionale strumenti privilegiati per assicurare il costante adeguamento delle competenze, per favorire il consolidarsi di una nuova cultura gestionale improntata al risultato, per migliorare la qualità del lavoro, e lo sviluppo del sistema organizzativo. La formazione del personale è uno strumento essenziale per la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali. E' da considerare di prioritaria importanza all'interno dell'Azienda in quanto costituisce una leva strategica per l'evoluzione dell'organizzazione e per la condivisione degli obiettivi prioritari al cambiamento.

A tale scopo l'Azienda realizza interventi specifici, finalizzati a colmare le lacune, sia di carattere tecnico che comportamentale che emergono dalle analisi dei fabbisogni eseguite congiuntamente dalla Direzione Risorse Umane ed i Responsabili dei Servizi. L'Azienda si rende disponibile ad illustrare i piani di formazione alla RSU e di esaminare le eventuali integrazioni da essa proposte.

**Fondi interprofessionali:** L'azienda si impegna a mettere in atto tutte quelle azioni che consentano di cogliere l'opportunità di accedere al "conto formazione" disponibile presso i diversi fondi interprofessionali. A tale scopo condividerà con la RSU, i contenuti dei piani formativi in modo da rispettare le esigenze del contesto produttivo, della fase economica e dell'aggiornamento delle competenze professionali. L'RSU si farà promotrice delle iniziative utili ad integrare le proposte formative dell'Azienda.

EM

SS  
C.G.

AR

lg

B

M  
A  
G  
A

### 3. Orario di Lavoro

**Orario flessibile:** l'orario di lavoro di seguito indicato è applicato a tutti gli impiegati con orario di lavoro a tempo pieno:

	ENTRATA	USCITA
MATTINA	8.00 - 8:30 - 9:00	12:00 - 12:30 - 13:00
POMERIGGIO	14:00 - 14:30	17.00 - 17:30 - 18:00 - 18:30 - 19:00 - 19:30

**Compensazione mensile:** l'eventuale credito o debito orario, che si dovesse accumulare nell'arco del mese, non può essere superiore alle 6 ore, e comunque, i residui orari verranno azzerati alla fine di ogni mese, retribuendo le eventuali eccedenze positive come straordinario maggiorato, come previsto dal paragrafo "Lavoro straordinario, notturno e festivo" del presente accordo, previa autorizzazione del proprio responsabile di servizio, o detraendo le eventuali eccedenze negative dal monte ore ferie e permessi. La gestione dell'orario flessibile è, in ogni caso, affidata al senso di responsabilità di ciascun impiegato.

**Orario normale di lavoro in regime di flessibilità:** Per quanto attiene all'orario normale di lavoro in regime di flessibilità si fa espresso riferimento alle disposizioni contrattuali in materia di lavoro in regime di flessibilità, di cui all'art. 19 del vigente C.C.N.L. ad eccezione:

- del prolungamento dell'orario settimanale di lavoro (40 ore), che passa, nell'anno, dalle 80 ore ad un massimo di 50 ore;
- della maggiorazione del 10% che passa al 20%, del minimo tabellare e indennità di contingenza, erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

Nel caso in cui il previsto piano di recupero della flessibilità, per motivi di impedimento oggettivo e giustificato non possa essere rispettato, l'Azienda retribuirà le ore non godute con la maggiorazione percentuale necessaria ad equiparare le ore di flessibilità residue al trattamento previsto al paragrafo "Lavoro straordinario, notturno e festivo" del presente accordo.

**Turni:** i turni di lavoro diurni hanno una durata di 7 ore e 30 minuti ed includono 10 minuti di pausa. Ai lavoratori che si avvicendano nei suddetti turni sarà riconosciuta una maggiorazione omnicomprensiva non cumulabile, pari al 10% della retribuzione oraria, per le ore di effettiva prestazione compresa la pausa.

**Lavoro a tempo parziale:** le parti riconoscono nel part time lo strumento per consentire una migliore conciliazione del tempo di lavoro con le esigenze della vita privata; l'Azienda si rende disponibile a concordare con i dipendenti che ne faranno richiesta un orario di lavoro ridotto in accordo con le esigenze tecnico, produttive ed organizzative e gli orari operativi esistenti nella struttura in cui è in forza il richiedente.

### 4. Ambiente di lavoro e sicurezza

**Sicurezza:** Le parti si danno atto che l'Azienda ha applicato e sta applicando in modo efficace e tempestivo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti ed in particolare dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni; è stato rivisto e aggiornato il documento di valutazione dei rischi ed è in fase di implementazione un sistema di gestione della salute e sicurezza secondo la norma OH SAS 18001; è stato predisposto il piano di emergenza ed attuati gli strumenti necessari per la prevenzione incendi; l'Azienda ha già effettuato formazione su Pronto soccorso e antincendio, ed ha implementato un programma formativo che interessa tutte le funzioni aziendali, dai dirigenti alle maestranze; la formazione interessa tutti i rischi specifici, le norme comportamentali, l'utilizzo dei dispositivi di protezione e il rispetto dei regolamenti aziendali. Verrà creata sempre maggiore consapevolezza nei dirigenti e nei preposti in merito ai loro compiti di controllo e vigilanza. L'obiettivo è inoltre quello di creare un flusso informativo costante, in modo da rispondere in modo tempestivo ad ogni cambio mansione, a modifiche agli impianti e/o ai processi produttivi, effettuando la corretta formazione e informazione alle funzioni interessate. L'Azienda migliora costantemente il presidio medico per l'attuazione del programma periodico delle visite mediche dei propri dipendenti.

Le parti, preso atto di quanto sopra descritto si impegnano a tenere sempre alta l'attenzione sulla salubrità e sicurezza dei luoghi di lavoro; a tal proposito verranno calendarizzate riunioni periodiche di aggiornamento in cui saranno discussi anche piani formativi specifici afferenti il tema della sicurezza sul lavoro.

**Ambiente:** Dal punto di vista ambientale l'azienda si è certificata secondo la norma ISO 14001, prestando un'attenzione particolare allo smaltimento dei rifiuti, alla gestione dei materiali e delle sostanze potenzialmente inquinanti e al controllo delle emissioni in atmosfera. L'impianto fotovoltaico installato sulla copertura dello stabilimento oltre rendere autonoma l'azienda dal punto di vista energetico, dimostra l'alto livello di eco-sostenibilità che l'azienda vuole raggiungere.

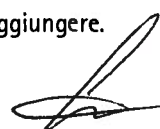
DM17

C.G

SS

AB

B



Fermo restando quanto previsto dalle vigenti norme, si conviene inoltre che, qualora un dipendente a causa di malattia professionale, manifesti incompatibilità con la propria mansione e/o posto di lavoro e tale incompatibilità sia comunque avvalorata dal giudizio di inidoneità parziale alla mansione, da parte del Medico Competente nominato ai sensi del D.Lgs. 626/94, l'Azienda si impegna nei limiti del possibile, a risolvere tali situazioni.

## 5. Malattia (Carenza) e Maternità (Astensione Obbligatoria)

**Malattia:** Ferme restando le disposizioni contrattuali in materia di trattamento in caso di malattia o infortunio non professionale, per gli operai l'Azienda corrisponderà, per il primo periodo di malattia ivi compreso il periodo di carenza, il 100% della normale retribuzione.

**Maternità:** Pari integrazione economica verrà assicurata anche per i periodi di astensione obbligatoria per maternità.

## 6. Premio di produzione

Viene riconfermato ai dipendenti dei vari livelli, ad eccezione di quelli equivalente al VII°, il premio di produzione già in essere, decorrente dal 1 giugno 1997, del valore mensile di:

€ 39,77	al 1° livello
€ 41,32	al 2° livello
€ 43,90	al 3° livello
€ 44,93	al 4° e 5° livello
€ 46,48	al 6° livello

così come riclassificato in relazione ai nuovi inquadramenti previsti dal vigente CCNL.

Il premio verrà erogato per 13 mensilità e costituirà base di calcolo per la retribuzione diretta ed indiretta compreso il T.F.R. assorbendo integralmente l'importo precedente a tale titolo corrisposto e sarà rapportato alle ore di effettiva presenza al lavoro.

## 7. Previdenza complementare

Con decorrenza dalla data di stipula del presente accordo le aliquote paritetiche a carico dell'Azienda e del Lavoratore potranno essere innalzate, su richiesta del lavoratore iscritto al fondo di Categoria denominato "Arco", fino ad un massimo del 1,4%; le aliquote indicate sono calcolate, secondo quanto previsto dal vigente CCNL, sulla retribuzione utile al calcolo del TFR.

## 8. Premio Ferie

Viene confermata la corresponsione a tutti i dipendenti di un premio ferie pari a euro 800,00 (ottocento/00) lordi che sarà erogato con le competenze del mese di luglio di ciascun anno e calcolato *pro-rata temporis* in proporzione ai ratei mensili maturati secondo i criteri previsti per la maturazione della tredicesima mensilità. L'intero premio ferie andrà ad incidere sul calcolo del T.F.R., mentre non avrà riflessi di ordine economico e contributivo su tutti gli altri istituti contrattuali e di legge. Le parti concordano che nell'ipotesi di istituzione in sede di contrattazione collettiva nazionale di un eventuale trattamento assimilabile, la cifra di cui sopra verrà assorbita fino a concorrenza.

## 9. Premio di risultato

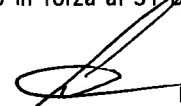
In relazione a quanto stabilito dal vigente C.C.N.L., che richiama in proposito il protocollo 23/07/93, viene istituito un premio annuale variabile di risultato per tutta la durata del contratto. Tale premio per sua natura variabile ed avente la caratteristica dell'incertezza nell'erogazione ed indeterminata nella misura, sarà direttamente correlato al raggiungimento degli obiettivi convenuti. La cifra finale erogata a titolo di premio di risultato è da intendersi al lordo delle ritenute obbligatorie di legge ed onnicomprensivo di tutti i riflessi retributivi diretti ed indiretti su qualsivoglia istituto contrattuale e di legge, ivi compreso il TFR e pertanto non entrerà nella loro base di calcolo. Il premio, ove spettante, verrà erogato in misura uguale a tutti i dipendenti e sarà riferito all'effettiva prestazione lavorativa nell'anno di competenza: per i dipendenti assunti o usciti in corso d'anno, o rimasti assenti per maternità facoltativa o servizio militare, l'importo del premio sarà erogato *pro-rata temporis* in proporzione ai ratei mensili maturati, purché risultino in forza al 31 Dicembre

OMM

C.G.

S S AB

b



dell'anno di competenza. Per i lavoratori con orario di lavoro part-time, esso sarà corrisposto in proporzione al minor orario di lavoro. L'azienda si è resa disponibile a prevedere eguale meccanismo premiante per i lavoratori in missione presso Poltrona Frau in regime di somministrazione di lavoro temporaneo, purché abbiano prestato servizio per almeno nove mesi e siano in forza nel mese di corresponsione del premio.

La configurazione massima del premio è pari, a regime, ad euro 2.550,00 (duemilacinquecentocinquanta/00) lordi corrispondenti all'effettivo raggiungimento del massimo risultato per ciascuno degli obiettivi di seguito dettagliati; le componenti del premio di risultato saranno, per gli anni di vigenza del presente accordo, così ripartite:

OBBIETTIVO	IMPORTO MASSIMO
A - ASSENTEISMO	450,00 €
B - QUALITA'	900,00 €
C - PRODUTTIVITA'	400,00 €
D - EBITDA RICLASSIFICATO	800,00 €

Il suddetto premio, ove spettante, verrà corrisposto:

- con la retribuzione relativa al mese di **gennaio** dell'anno successivo a quello di competenza in ordine ai parametri A + B + C;
- con la retribuzione relativa al mese di **maggio** all'anno successivo a quello di competenza in ordine al parametro D.

Le parti dichiarano inoltre che il premio di risultato negli importi complessivi e per l'anno indicato, avendo le caratteristiche previste dall'Accordo Interconfederale 23/07/93 ed essendo stato stipulato in conformità al vigente C.C.N.L., ha i requisiti necessari per usufruire dei benefici contributivi, previdenziali e fiscali stabiliti dalla normativa in vigore.

#### A - Assenteismo

La percentuale di assenteismo da considerare per la definizione di tale premio, viene per espressa volontà delle parti, determinata dal rapporto fra il totale delle ore perse (per malattia, infortuni e assenze non retribuite), ed il totale delle ore lavorabili dell'anno (determinato dalla somma dei giorni dell'anno solare, al netto delle giornate di Sabato e di Domenica, delle festività non cadenti di Domenica, moltiplicati per otto, e al netto del monte ore ferie e permessi previsto dal vigente C.C.N.L.). L'Azienda si dichiara disponibile ad esaminare eventuali casi eccezionali segnalati dalla RSU e da scorporare dal computo delle ore di assenza.

A partire dall'anno 2013 al premio assenteismo si aggiungerà un'integrazione individuale pari ad euro 100,00 (cento/00) lordi per il personale che avrà contribuito maggiormente al buon risultato dell'indicatore di presenza ovvero per coloro che non saranno incorsi in nessun evento di malattia durante l'anno di riferimento. Tale integrazione avrà luogo a patto che l'indicatore generale dell'assenteismo sia inferiore al 4,75%.

Le parti concordano che, come regime transitorio per il solo anno 2012 ed al solo personale in forza alla firma del presente accordo, sarà previsto un'integrazione individuale pari ad euro 50,00 (cinquanta/00) lordi per il personale che avrà contribuito maggiormente al buon risultato dell'indicatore di presenza ovvero per coloro che non saranno incorsi in nessun evento di malattia durante il periodo intercorrente tra la data di firma del presente accordo ed il 31 Dicembre 2012. Tale integrazione avrà luogo a patto che l'indicatore generale annuale dell'assenteismo sia inferiore al 4,75%.

DA	A	EURO
> 4,75 %		€ -
4,51%	4,75%	€ 100,00
4,26%	4,50%	€ 150,00
4,01%	4,25%	€ 200,00
3,76%	4,00%	€ 250,00
3,26%	3,75%	€ 300,00
3,01%	3,25%	€ 350,00
2,51%	3,00%	€ 400,00
< 2,50%		€ 450,00

Risorse Umane renderà nota la tabella premio a fine anno nelle bacheche aziendali.

BM

C.G.

SS

B

L

A

AB

## B - Qualità

Questa componente di premio evidenzia l'attenzione dell'Azienda verso la Qualità nel senso più ampio del termine. Una misura di questo aspetto è sicuramente espressa dal numero di reclami ricevuti dai Clienti rapportati al numero di righe d'ordine inserite nel corso dell'esercizio, valutando la percentuale di incidenza.

DA	A	EURO
> 2,0		0
2,01	2,10	100,00 €
1,91	2,00	150,00 €
1,81	1,90	200,00 €
1,71	1,80	250,00 €
1,61	1,70	300,00 €
1,51	1,60	350,00 €
1,41	1,50	400,00 €
1,31	1,40	450,00 €
1,21	1,30	500,00 €
1,11	1,20	550,00 €
1,01	1,10	600,00 €
0,91	1,00	700,00 €
0,50	0,90	800,00 €
< 0,50		900,00 €

Le parti definiranno dei criteri oggettivi per la valutazione dei processi produttivi e dei manufatti che sono realizzati nei laboratori esterni, in conformità ai processi produttivi ed alle lavorazioni su i prodotti eseguite all'interno. Le parti concordano di proseguire la consuetudine di incontri bimestrali specificatamente dedicati al tema della Qualità, all'analisi degli indicatori ed alle azioni di miglioramento.

## C - Produttività

Nel corso dei numerosi incontri avvenuti tra la Direzione e la RSU, l'Azienda ha posto all'attenzione della RSU l'esigenza di un recupero generale di efficienza della produzione, da raggiungere attraverso una sempre più attiva integrazione delle funzioni di fabbrica in modo da ottimizzare l'efficienza e l'efficacia degli operatori legati al processo produttivo. Le parti concordano circa l'importanza e la complessità del tema posto: esso passa attraverso le attività di sviluppo della gestione quotidiana della fabbrica e il miglioramento di indicatori. Il cambiamento auspicato deve essere frutto dell'azione combinata della struttura tecnica dello Stabilimento e della collaborazione degli operatori nella segnalazione di motivazioni di perdita, nell'effettuazione delle analisi di ritardi, nell'osservanza delle norme qualitative. Per ribadire la necessità dell'impegno di ciascuno su questo tema viene istituito, a partire dall'anno 2012 il premio "Produttività" che sarà calcolato come percentuale ottenuta rapportando le ore lavorate alle ore standard, al netto delle ore prestate. Si precisa che per l'anno 2012 il calcolo farà riferimento al solo settore residenziale ed alle lavorazioni effettuare internamente, con il reciproco intendimento di estendere, dall'anno 2013, le rilevazioni all'intero ambito produttivo, includendo quindi la produzione Car; al fine di rendere possibile questa estensione le parti concordano che si rincontreranno per valutare l'eventuale rimodulazione della scaletta di raggiungimento del premio, alla luce dei nuovi valori introdotti. Le parti concordano, altresì, di monitorare l'andamento dell'indicatore per l'anno 2012 approfondendo, in appositi tavoli tecnici, i diversi aspetti ad esso connessi.

DA	A	EURO
> 5,0 %		€ -
3,01	5,00	75,00 €
1,01	3,00	100,00 €
0,01	1,00	150,00 €
-1,00	0,00	250,00 €
< -1,00		400,00 €

## D - EBITDA Riclassificato

L'importo del premio varierà in funzione del risultato economico conseguito dall'Azienda, al netto dei costi e ricavi di Gruppo, ovvero come somma dei conti economici denominati *residenziale, Car, contract ed indivisibili*, così come deducibile dalla contabilità analitica, con riferimento all'EBITDA.

OMM

C.A. S.S.

AB

k

L

A

Questo indicatore fornisce una misura di quanto un'azienda sia capace di ottenere risultati attraverso la sua attività principale.

DA (milioni di euro)	A (milioni di euro)	EURO
< 14,5		0
14,5	15,0	100,00 €
15,0	15,5	150,00 €
15,5	16,0	200,00 €
16,0	16,5	250,00 €
16,5	17,0	300,00 €
17,0	17,5	350,00 €
17,5	18,0	450,00 €
18,0	18,5	550,00 €
18,5	19,0	650,00 €
> 19,0		800,00 €

### Sistema di verifica

Le parti convengono che, al fine di misurare l'andamento degli indici di riferimento del Premio di Risultato, sono necessarie delle verifiche periodiche, con cadenza trimestrale, tra la Direzione Aziendale e la RSU.

Al riguardo, la Direzione Aziendale fornirà alla RSU, mensilmente, i dati relativi gli indicatori del premio di risultato con la sola eccezione del dato di EBITDA disponibile trimestralmente.

Nella riunione periodica trimestrale di cui sopra, le parti valuteranno insieme l'andamento degli indicatori e, qualora si si verificassero significativi scostamenti, dovuto a cause di forza maggiore o a situazioni non prevedibili, verranno analizzate congiuntamente delle soluzioni mirate. Nell'ipotesi in cui si accertasse la persistenza di anomalie che determinano delle significative problematiche al raggiungimento degli obiettivi, nonostante il continuo riscontro verbalizzato nelle riunioni periodiche, potranno essere adottate delle idonee misure per l'eliminazione delle stesse, individuando comunque rimedi e/o correttivi

### 10. Superminimi e Livelli Individuali

L'azienda, dando seguito alla specifica richiesta dell'RSU accorda che, alla fine di ogni anno vengano fatti degli incontri, con funzione consultiva, con la stessa RSU per valutare l'opportunità di riconoscere qualifiche al personale operaio appartenente ai reparti della produzione, che si sia distinto per professionalità, qualità nello svolgimento delle proprie mansioni, qualità nei rapporti tra i colleghi nonché disponibilità ed attaccamento all'azienda.

L'Azienda si rende disponibile ad illustrare alla RSU, annualmente, le politiche di remunerazione attuate per il personale impiegatizio fornendo una panoramica sulla genericità degli interventi effettuati.

### 11. Trasporti

Le parti confermano l'impegno ad intervenire presso l'Amministrazione Comunale di Tolentino affinché venga ridotto o comunque contenuto il costo del servizio di trasporto urbano per i dipendenti che raggiungano lo stabilimento con i mezzi pubblici. L'Azienda conferma la propria disponibilità a corrispondere, limitatamente al personale che effettuerà apposito abbonamento mensile, un concorso spese pari al 50% dell'abbonamento stesso per il personale residente a Tolentino.

### 12. Missione/Trasferta

A tutti i dipendenti in missione/trasferta, quando la durata della stessa obblighi ad incontrare spese documentate di viaggio, vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, l'Azienda corrisponderà, oltre al rimborso delle spese suddette, l'ulteriore trattamento retributivo e l'indennità di trasferta secondo le seguenti modalità:

- per le ore di lavoro ordinarie (8 ore giornaliere) verrà riconosciuta la normale retribuzione;
- per le ore eccedenti l'orario normale, ivi comprensivo il viaggio, di cui al punto precedente, verrà corrisposto il trattamento retributivo previsto per le ore di straordinario (maggiorazione del 35%);
- restano ferme le condizioni economico/normative attuate dalle procedure aziendali in vigore.

A quanto sopra resta escluso il personale che andrà a svolgere, a tempo determinato, la propria opera all'esterno della Sede per un periodo superiore a 30 giorni; la regolamentazione di questi periodi sarà concordata di volta in volta con la Direzione, sulla base delle specifiche situazioni.

In occasione di particolari manifestazioni (es. Saloni, Fiere, ....ecc.), l'Azienda comunicherà al personale comandato l'indennità aggiuntiva che verrà riconosciuta agli stessi a compensazione dell'ulteriore disponibilità lavorativa.

### 13. Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il ricorso al lavoro straordinario, da utilizzare in caso di specifiche esigenze aziendali, verrà effettuato nei presupposti e nelle condizioni previste dalla relativa regolamentazione contrattuale e di legge vigente dandone preventiva informazione alla R.S.U. e verrà retribuito (nel caso di straordinario feriale diurno) con una maggiorazione del 35%. Il trattamento economico di cui sopra non vale per il personale addetto a mansioni discontinue, per il quale si stabilisce un accordo in base alle condizioni specifiche ed in base a quanto previsto dal vigente contratto collettivo nazionale.

### 14. Festività abolite e riduzione dell'orario di lavoro

In riferimento a quanto previsto dal C.C.N.L. vigente in materia (totale 96 ore) si stabilisce che, l'utilizzo nel corso dell'anno, sarà programmato per:

**40 ore** a discrezione dell'azienda

**56 ore** a discrezione dei singoli dipendenti compatibilmente con le esigenze tecniche, produttive ed organizzative del proprio reparto o ufficio

Le 56 ore a discrezione dei dipendenti, ove non utilizzate entro il 31 Dicembre di ogni anno, saranno soggette a decadenza.

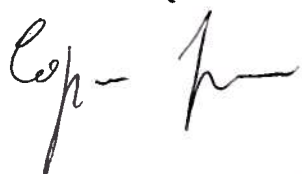
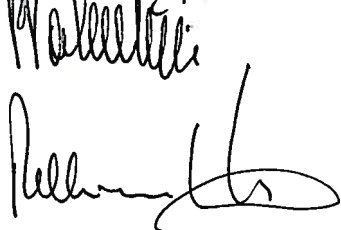
### 15. Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1 Gennaio 2012 ed avrà vigore fino al 31 Dicembre 2014, salvo le decorrenze particolari previste per singoli articoli ed istituti ed annulla e sostituisce integralmente ogni altro accordo intervenuto in precedenza tra le parti.

Le parti si danno reciprocamente atto che, per la durata del presente accordo non verrà dato corso ad alcuna ulteriore rivendicazione avente ad oggetto i trattamenti economici e normativi del personale interessato.

Per patto espresso, con la sottoscrizione del presente accordo, si è inteso dare attuazione alla previsione di cui all'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, in tema di "decontribuzione" recepita dalla disciplina legislativa. Il testo del presente accordo sarà depositato nei modi di legge alla Direzione Provinciale del Lavoro, all'INPS e all'INAIL.

Aditrona Frau S.p.A.



Enrico Mori Mori

La RSU

