VERBALE DI INCONTRO

Addì 6 febbraio 2007,

la Renault Italia S.p.A., rappresentata dal Sig. L. Baroni e dalla Sig.ra D. Caccavale e la Reagroup Italia S.p.A. rappresentata dalla Sig.ra S. D'Urbano, assistita dalla Confcommercio rappresentata dal Sig. M. Gentiluomo

e

la Filcams - CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. L. Scarnati e dalle strutture territoriali,
la Fisascat - CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. D. Campeotto e dalle strutture territoriali,
la Uiltucs - UIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Marroni e dalle strutture territoriali,

unitamente al coordinamento nazionale dei delegati si sono incontrati presso la sede della Confcommercio Roma per firmare l'Accordo Quadro Contratto Integrativo Gruppo Renault e per l'informativa generale sui risultati commerciali del 2006, sugli obiettivi 2007 e sullo stato d'avanzamento dei progetti in corso

PREMESSA COMMERCIALE

L'azienda ha illustrato l'andamento commerciale del mercato automobilistico tutte marche che si è chiuso in positivo con 2.321.099 immatricolazioni, pari ad una crescita del 3,74% rispetto al consuntivo del 2005.
In questo scenario, nonostante il risultato positivo per l'intero comparto, Renault ha chiuso l'anno con una quota di mercato del 5,3%, perdendo più di un punto rispetto al 2005. Il risveglio di Fiat, l'ingresso di nuovi competitors quali Kia e Chevrolet e l'importanza crescente del segmento delle City Car, nel quale Renault è assente, hanno causato tale contrazione. Tutto ciò unitamente al perseguimento da parte di Renault di una politica commerciale selettiva la quale, privilegiando i volumi portatori di redditività, comporta minori performances commerciali nel breve periodo, ma prepara un futuro più stabile.
Coerentemente con i risultati aziendali poco incoraggianti, l'azienda ha messo in atto, da inizio 2006, un robusto piano di economia operando su più fronti quali : la riduzione degli investimenti per la pubblicità, la chiusura del Café Renault, la delocalizzazione di alcune attività all'Estero (Contabilità, Relazioni Clientela). A queste azioni, in linea con il piano di economia, si è aggiunta una politica del personale mirata alla riduzione dei costi attraverso il blocco delle assunzioni, uscite incentivate senza sostituzione, la revisione dell'attribuzione dei benefit, la riduzione dei costi telefonici e delle spese di trasferte.
L'azienda, in linea con la strategia varata nel 2006 "Renault Contrat 2009", si pone come obiettivo di raggiungere, in termini di profitto, il 6% del margine operativo attraverso una politica commerciale sempre più focalizzata sui volumi redditizi ed attraverso un piano prodotto più ricco e più rispondente alle esigenze del mercato.

Sotto questo profilo, per il 2007 l'azienda ha definito un forte piano commerciale di contrattacco sul mercato, piano basato su: la semplificazione della gamma, il riposizionamento sul mercato dei prezzi con l'obiettivo di renderli più competitivi ed una nuova politica di animazione e retribuzione dei concessionari. Questo piano commerciale sarà operativo a partire dal 1° marzo 2007.
Sul fronte prodotto, il 2007 vedrà il lancio di tre prodotti maggiori: la Logan MCV (già effettuato con un'incoraggiante risposta di pubblico), della nuova Tingo prima dell'estate,

per la quale vi sono forti aspettative da parte dell'azienda, e nella seconda parte dell'anno della nuova Laguna Berlina, emblema degli obiettivi aziendali in termini di qualità.

AD MAIORA

Coerentemente con il piano di economia, il 2006 ha visto anche la realizzazione del progetto "AD MAIORA", nato dall'esigenza di migliorare l'efficacia e la reattività dell'azienda verso la rete dei concessionari ed allo stesso tempo di snellire la struttura delle D.A.

CENTRO DISTRIBUZIONE EUROPEO

Il 2006 ha visto, nell'ambito del progetto" Apolo", l'apertura dei centri di prossimità di distribuzione di Roma e di Catania. Il progetto si concluderà a settembre 2007, con l'apertura di altri tre centri: uno a Padova (previsto per marzo), Firenze (previsto per maggio) e San Colombano (settembre).

PREMIO DI PRODUTTIVITA'

L'Azienda, relativamente al premio di produttività dell'anno 2006, comunica i risultati definitivi legati ai parametri generali:

Parametri	Obiettivo 2006	Reale 2006	% realizz.ne
Consegne VP + VU	172.691	138.535	80,22%
C.A. Ricambi e Accessori	429.299.985	410.247.219	95,60%

Nei prossimi giorni l'azienda comunicherà i risultati definitivi legati agli obiettivi specifici con l'importo totale del premio di produttività che sarà erogato con lo stipendio del mese di marzo p.v.

REAGROUP ITALIA SPA

L'anno 2006 si è chiuso con una perdita d'esercizio di 5.347.479 euro. Tale risultato è dovuto ad un calo del 21,6% volume di auto nuove fatturate, infatti passiamo da 17.538 del 2005 a 13.750 del 2006. Calo che si riflette sulla contribuzione netta dell'attività VN che diminuisce del 30% rispetto al 2005 (passiamo a 4.942 migliaia di euro rispetto a 7.075 migliaia di euro del 2005). Anche il settore delle auto usate registra una diminuzione della contribuzione netta del 58% (1.307 migliaia di euro nel 2005 - 541 migliaia di euro nel 2006), pur avendo avuto un incremento di volumi di circa il 30% (5004 nel 2005 – 6491 nel 2006). Incremento che è dovuto ad un aumento delle vendite a commercianti dove il margine è ridotto rispetto alle vendite ai clienti privati.

La cifra d'affari dell'attività post vendita (pezzi di ricambio e officina) ha contribuito al miglioramento del risultato economico. Infatti un aumento complessivo del 6% della cifra d'affari, ha consentito un incremento della contribuzione mediamente del 15% (passiamo da 3.842 migliaia di euro del 2005 a 4.440 migliaia di euro nel 2006).

Riguardo l'anno 2007, l'Azienda ribadisce le forti preoccupazioni relative alle prospettive di mercato ed economiche, infatti l'obiettivo assegnato dalla Direzione Europa è di chiudere il 2007 con un Risultato di Gestione a – 1.895 migliaia di euro (rispetto a -4.824 migliaia di euro del 2006).

Rispetto ad un mercato tutte marche che dovrebbe restare stabile, grazie agli eco incentivi previsti dalla Finanziaria 2007, per quanto riguarda il nostro marchio, la

mancanza di attrattività dei nostri prodotti presenti in gamma ed alla mancanza di un rinnovamento della gamma in ritardo rispetto ad altri costruttori concorrenti ci ha fatto stimare un obbiettivo volumi dei Veicoli Nuovi di 12.743, mentre per quanto riguarda il VO l'obiettivo in termini di volumi è di 5.790, ma si vogliono incrementare le vendite a privati a redditività molto più elevata.
L'Azienda ha informato, che così come anticipato nel corso delle precedenti riunione, il 31 gennaio 2007 è stato chiuso anche il Sito Nissan di Firenze con conseguente restituzione a Nissan del Mandato di Vendita. I dipendenti occupati nel suddetto Sito sono stati riassorbiti e ricollocati all'interno dei restati siti della Filiale di Firenze.

Letto, firmato e sottoscritto

ACCORDO QUADRO

CONTRATTO INTEGRATIVO

GRUPPO RENAULT

Addì 6 febbraio 2007 presso la Confcommercio di Roma

fra

la Reagroup Italia S.p.A, rappresentata dal Direttore Risorse Umane Sig.ra S. D'Urbano, la Renault Italia S.p.A., rappresentata dal Direttore Risorse Umane Sig. L. Baroni (di seguito Azienda)

entrambi assistite dalla Confcommercio di Roma rappresentata dai Sigg. A. Fiorenzoni e M. Gentiluomo

e

- La Filcams – CGIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. L. Scarnati e dalle strutture territoriali
- La Fisascat – CISL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. D. Campeotto e dalle strutture territoriali
- La Uiltucs – UIL, rappresentata dalla struttura nazionale nella persona del Sig. M. Marroni e dalle strutture territoriali

Unitamente al coordinamento nazionale dei delegati è stata raggiunta la seguente ipotesi di accordo per la stipula del Contratto Unico Integrativo Aziendale di Gruppo della Renault in Italia.

Le norme contenute nel presente Accordo di rinnovo del vigente contratto integrativo aziendale del 31 luglio 2001, valide, così come previste nei precedenti accordi, per tutte le unità produttive Renault Italia SpA e per tutte le società in cui Renault Italia è o diventi azionista di maggioranza (più del 50% del capitale posseduto direttamente o indirettamente) e per tutto il personale dipendente con Contratto a Tempo Indeterminato e Apprendistato, con esclusione dei Dirigenti, rappresentano l'unica disciplina economica-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valido all'interno della società Renault Italia S.p.A. e di quelle in cui Renault Italia è o diventi azionista di maggioranza.

1) DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

Le parti, nell'affermare che il sistema di diritti di informazione e relazioni sindacali contenuto nel Accordo Quadro di Gruppo del 1/12/1998 e 31/07/2001 è tuttora in grado di regolare le dinamiche di incontro e confronto sindacale, concordano nel confermarlo integralmente, anche per ciò che riguarda la possibilità di addivenire a più d'un incontro l'anno in sede nazionale, su richiesta di una delle parti.
Le Parti, confermati i distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità, ribadiscono la necessità di distinguere momenti negoziali diversi, nazionale e decentrato, secondo la natura delle materie di confronto e delle realtà organizzative coinvolte. Le parti convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e sui contenuti seguenti:

1. a livello nazionale, annualmente, entro il primo trimestre, l'Azienda si incontrerà con le OO.SS. e le relative Rappresentanza Sindacali Aziendali per fornire le informazioni di carattere generale riguardanti l'Azienda nel suo complesso. In particolare l'informazione riguarderà l'andamento economico e commerciale, politiche e strategie aziendali anche relative ad acquisizioni di quote azionarie, le innovazioni tecnologiche previste, l'organizzazione aziendale sia a livello generale che di singola unità organizzativa, l'andamento e obiettivi degli indicatori generali del salario variabile, nonché quanto previsto in materia dal vigente CCNL.

2. semestralmente, a livello di singola unità produttiva, l'azienda si incontrerà con le Rappresentanze Sindacali Aziendali costituite presso le unità organizzative locali e con OO.SS. territoriali per fornire informazioni relative a specifiche situazioni, con particolare riferimento all'andamento commerciale, all'organizzazione del lavoro ed alle problematiche connesse, comunicare gli obiettivi degli indicatori locali del salario variabile. Su richiesta, saranno fornite alle OO.SS. territoriali, informazioni sul quadro dell'organico con la specifica dei vari contratti (Tempi determinati, part-time, full-time, interinali, apprendisti, ripartizione uomini e donne ecc.).

Ulteriori incontri potranno avere luogo su richiesta delle parti.

Le Parti convengono che il diritto di informazione potrà subire deroghe limitate qualora principi di riservatezza lo richiedano, soprattutto con riferimento a quei dati che possono avere interesse per la concorrenza.

2) MERCATO DEL LAVORO

APPRENDISTATO

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto appositamente previsto dal vigente C.C.N.L. Terziario:

- Malattia: fermo restando quanto previsto dall'art. 54 del CCNL, all'apprendista, per uno dei sei eventi morbosi previsti nell'anno, verrà riconosciuta per i primi 5 giorni di malattia (anziché per i primi 3) un indennità pari al 60% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro. Qualora per effetto delle norme introdotte dalla finanziaria 2007, l'INPS provvederà a riconoscere specifiche indennità di malattia, la norma revisionale di cui al presente punto non verrà applicata.
- Percentuale di conferma: fermo restando quanto previsto dall'art. 46 del CCNL, innalzamento all'80% della percentuale di conferma dei lavoratori inseriti in Azienda con contratto di apprendistato.

3) NUOVE ACQUISIZIONI

In caso di trasferimento d'azienda (cessioni, acquisizioni, fusioni, affitti ecc) le parti, fermo restando quanto previsto dalla specifica normativa in materia, concordano nel demandare a livello territoriale la gestione dell'armonizzazione e applicazione dei trattamenti economici e normativi.

Le parti si danno atto che la regolamentazione prevista al punto 4 dell'accordo del 31/07/2001 continuerà ad essere applicato esclusivamente nelle Società del Gruppo per le quali non trova attuazione la disciplina degli ammortizzatori sociali previsti dalla normativa vigente.

4) ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Alla luce della scadenza del Contratto Integrativo Aziendale di Gruppo Renault, l'Azienda e le OO.SS concordano di dare attuazione a decorrere dal 1° gennaio 2007 a quanto previsto dal vigente CCNL.
Le parti si impegnano altresì ad attivarsi nei confronti dei gestori assicurativi per realizzare, laddove necessario, modalità integrative delle prestazioni il cui eventuale costo sarà a totale carico dei lavoratori interessati.
L'Azienda si impegna a prorogare alle condizioni vigenti le coperture del Fondo Unisalute fino al 31 marzo 2007.

5) PREVIDENZA INTEGRATIVA

Nell'ambito del sistema di previdenza integrativa in vigore, in coerenza con quanto previsto dalle vigente CCNL in materia di previdenza complementare (FONTE) le parti convengono che la base di riferimento su cui calcolare i contributi alla previdenza complementare, è la retribuzione utile per il computo del TFR. A fronte dell'impatto economico che tale adeguamento comporta, le parti concordano nel rivedere le percentuali del contributo a carico azienda dal 2% al 1,55%, con il progressivo riallineamento nel corso della vigenza del presente CIA, secondo le seguenti scadenze:

- 1,55% dal 01.01.2007
- 1,75% dal 01.01.2008
- 2,00% dal 01.07.2009

Il presente sistema sarà oggetto di assorbimento fino a concorrenza laddove modifiche contrattuali nazionali e/o di legge dovessero intervenire.

6) PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI E FERIE

L'azienda nell'ottica di venire incontro alle esigenze dei lavoratori, concorda con la richiesta delle OO.SS di ridurre ad 1 ora il minimo di godimento giornaliero dei Permessi Individuali Retribuiti di cui all'art. 140 del vigente CCNL. La riduzione di cui sopra non potrà essere applicata a giornate con meno di 6 ore lavorative. Tali permessi potranno quindi essere usufruiti da un minimo di 1 ora ad un massimo di 8 ore, subordinatamente alle esigenze operative aziendali e previa autorizzazione dal responsabile diretto. Pertanto i Permessi Individuali Retribuiti non possono essere utilizzati per più di 8 ore in sostituzione della Ferie; tale clausola è derogabile esclusivamente in caso di esaurimento nel corso dell'anno del monte ferie.
Per il CDE, in funzione della particolare organizzazione del lavoro che ha determinato la riduzione dell'orario del lavoro a 35 ore settimanali, con la relativa introduzione della turnazione, la fruizione dei permessi è disciplinata secondo quanto previsto dall' accordo del 28.01.04.

Le Parti al fine di:

- consentire al dipendente un'adeguata programmazione del monte ferie spettante,
- consentire all'azienda di effettuare una pianificazione delle ferie in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori così da non ostacolare il normale andamento dell'attività

convengono sull'opportunità che la programmazione delle ferie, di norma, avvenga per periodi almeno semestrali, preferibilmente marzo e settembre.

Eventuali successive modifiche dei periodi di godimento delle ferie annuali rispetto a quanto previsto dalla programmazione di cui al comma precedente dovranno essere richieste con un preavviso minimo di 30 giorni di calendario.

L'Azienda ribadisce la necessità di smaltire il monte ferie anni precedenti, maturate ante aprile 2003, ed in adempimento a quanto previsto dal D.Lgs 66/2003 si concorda che per usufruire di detti periodi di ferie superiori a due giorni è necessario fare richiesta, ed avere quindi la preventiva autorizzazione del responsabile diretto, almeno dieci giorni prima; la relativa autorizzazione/diniego del responsabile diretto sarà comunicata entro massimo le 48 ore successive.

La pianificazione delle ferie pregresse dovrà essere effettuata in periodi di minor attività e mediante rotazione dei lavoratori, così da non ostacolare il normale andamento dell'attività lavorativa.

7) SALARIO VARIABILE

L'Azienda, ricollegandosi al piano "Renault Contrat 2009", che rappresenta l'ambizione di crescita della Gruppo nei prossimi tre anni, spiega la necessità di rivedere il meccanismo di erogazione del Premio di Produttività, e quindi di legare l'erogazione del premio a parametri di redditività e a parametri di qualità.

Inoltre, a seguito della fusione delle quattro Filiali, e della diversità di attività svolta da REAGROUP, le parti concordano nell'individuare un meccanismo specifico.

REAGROUP ITALIA

Il premio sarà legato a parametri che si riferiscono ai risultati:

- globali a livello Azienda – Reagroup Italia
- specifici alle singole Filiali

Il sistema prevede la fissazione di:

OBIETTIVI GENERALI: comuni a tutto il personale Reagroup Italia, legati all'attività complessiva dell'Azienda

20 % PARAMETRI GENERALI :

- 50 % Risultato Economico Reagroup Italia
- 50 % Indice Qualità KPI (assistenza+veicoli nuovi)/2 Reagroup Italia

Risultato Economico Reagroup Italia = = Risultato di Gestione prima delle imposte (monitoraggio da sistema Everest)

OBIETTIVI SPECIFICI: comuni a tutto il personale della Filiale e legati all'attività della singola Filiale

80 % PARAMETRI SPECIFICI :

- **PARAMETRI FILIALE**
  - Risultato Economico della Filiale
  - Indice Qualità KPI (assistenza + veicoli nuovi)/2 Filiale

- **PARAMETRI REPARTO**

1° parametro	Contribuzione Netta attività VN Contribuzione Netta attività VO
2° parametro	Contribuzione Netta MPR Contribuzione Netta Officina

Contribuzione Netta = Risultato attività prima delle spese di struttura e generali (monitoraggio da sistema Everest)

Parametri :
Si conviene tra le parti di attribuire:

- ai Parametri Filiale un peso complessivamente non inferiore al 40% e non superiore al 60%, rispetto al totale dei parametri specifici. La ripartizione tra i 2 parametri Filiali non potrà risultare inferiore al 20% del peso totale dei parametri Filiale.
- ai Parametri Reparto un peso complessivamente non inferiore al 40 % e non superiore al 60%, rispetto al totale dei parametri specifici. La ripartizione tra i 2 parametri Reparto dovrà risultare paritetica.

I pesi dei parametri specifici, così come i relativi obiettivi, verranno concordati in sede locale.

Obiettivi annuali:
Gli obiettivi annuali, sia a livello generale che specifico per ogni unità produttiva, continueranno ad essere fissati sulla base del Budget approvato dalla Direzione Europa.
Gli obiettivi generali continueranno ad essere comunicati dall'Azienda in sede di incontro nazionale entro il mese di febbraio di ogni anno, mentre per gli obiettivi specifici dovranno essere siglati gli accordi in sede locale entro il 31 marzo di ogni anno. In caso di mancato accordo in sede locale entro il mese di aprile, la trattativa verrà riportata in sede nazionale con la presenza delle sole strutture locali interessate.

RENAULT ITALIA

Il premio sarà legato a parametri che si riferiscono ai risultati:

- globali a livello Azienda – Renault Italia
- specifici alle singole unità organizzative
  - ⇨indicatori a livello di Sede
  - ⇨indicatori a livello di Direzione di Area
  - ⇨indicatori a livello di Centro Distribuzione Europeo

Il sistema prevede la fissazione di:

OBIETTIVI GENERALI : comuni a tutto il personale Renault Italia - fissati in sede Nazionale

OBIETTIVI SPECIFICI : comuni a tutto il personale delle singole unità organizzative - Fissati in sede Locale

L'attribuzione dei pesi dei parametri all'interno del premio sarà equamente ripartita:

SEDE

Parametri generali e specifici	pesi
Redditività RI:% costi di commercializzazione su ricavi (Bilancio aziendale)	25%
Qualità RI : KPI Qualità 12 MM (VN+APV/2)	25%
Cifra Affari Ricambi RI (Prezzo netto Concessionario al netto Spese Garanzia)	25%
Obiettivo V6 RI	25%

Redditività RI = Il dato esprime il Risultato Economico al netto dei costi di pubblicità, trasporti, garanzia veicoli e contributi alla rete dei Concessionari

DIREZIONI AREA

Parametri generali – peso 40%	pesi
Redditività RI:% costi di commercializzazione su ricavi (Bilancio aziendale)	50%
Qualità RI : KPI Qualità 12 MM (VN+APV/2)	50%

Parametri specifici - peso 60%	pesi
Cifra Affari Ricambi DA (Prezzo Netto Concessionario al netto Spese Garanzia)	33,33%
Qualità DA : KPI Qualità 12 MM (VN+APV/2)	33,33%
Obiettivo V6 DA	33,33%

Relativamente alla definizione dei parametri della Sede e delle Direzioni di Area, in caso di mancata definizione di uno questi il peso relativo sarà equamente ripartito tra gli altri.

CENTRO DISTRIBUZIONE EUROPEO

Parametri generali – peso 20%	Peso
Redditività RI:% costi di commercializzazione su ricavi (Bilancio aziendale)	50%
Qualità RI: KPI Qualità 12 MM (VN+APV/2)	50%

Parametri specifici – peso 80%
Tasso di Servizio
Tasso di Reclamo
Tempo di Consegna
Linee Lavorate (entrate+uscite+resi) o altro criterio di ordine quantitativo CDE

Parametri :

Per quanto riguarda Il CDE, essendo il progetto Apollo in fase di sviluppo, si conviene tra le parti di :

- prevedere la possibilità a livello locale, oltre i parametri sopra riportati, di inserire in sostituzione di quelli identificati nuovi parametri, che risultino aderenti alle esigenze ed ai criteri di produttività.
- attribuire ai singoli Parametri specifici un peso non inferiore al 5% e non superiore al 60%, rispetto al totale dei parametri specifici.

I pesi dei parametri specifici, così come i relativi obiettivi, verranno concordati in sede locale.

Obiettivi annuali:
Gli obiettivi annuali, sia a livello generale che specifico per ogni unità produttiva, continueranno ad essere fissati sulla base del Budget approvato dalla Direzione Europa.
Gli obiettivi generali continueranno ad essere comunicati dall'Azienda in sede di incontro nazionale entro il mese di febbraio di ogni anno, mentre per gli obiettivi specifici dovranno essere siglati gli accordi in sede locale entro il 31 marzo di ogni anno. In caso di mancato accordo in sede locale entro il mese di aprile, la trattativa verrà riportata in sede nazionale con la presenza delle sole strutture locali interessate.

L'Azienda, al fine di favorire il coinvolgimento e la partecipazione attiva dei lavoratori, s'impegna a fornire almeno trimestralmente l'andamento dei parametri di produttività con riferimento sia agli obiettivi generali che agli obiettivi specifici.

Premio:
Il valore complessivo lordo del premio di produttività, a fronte del raggiungimento degli obiettivi assegnati, viene così fissato:

- anno 2007 € 1.175,00
- anno 2008 € 1.200,00
- anno 2009 € 1.250,00

Il premio corrisposto, in applicazione del presente accordo , ai sensi dell'art. 3 L. n° 402 del 29 luglio 1996, non concorre agli effetti di alcun istituto legale e contrattuale e non è computabile agli effetti del trattamento di fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 c.c. nel testo modificato dalla L. 297/82 in applicazione di quanto previsto in materia dell'accordo di rinnovo C.C.N.L. del Terziario, titolo II – II° livello di contrattazione.

Le parti si danno atto che le erogazioni derivanti dal presente Accordo, per il carattere di variabilità e non predeterminalità, rientrano nella fattispecie di cui alla L. 135 del 23/05/1997 e di conseguenza potranno godere dei particolare benefici contributivi previsti dalla Legge stessa.

Dichiarazione a verbale

Le parti, tenuto conto delle innovazioni apportate al sistema di produttività rispetto al precedente impianto, concordano sin da ora di incontrarsi a inizio del 2008 per una verifica complessiva del meccanismo sulla base del primo anno di applicazione.

8) DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo di Gruppo Renault Italia ha decorrenza dal 1° gennaio 2006 e scadrà il 31 dicembre 2009, ferme restando le diverse decorrenze particolari previste dai singoli istituti. Qualora non disdettato da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata almeno 3 mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato. Esso, comunque, continuerà a produrre i propri effetti fino al suo rinnovo.

Il presente Contratto Integrativo rappresenta, altresì, l'unica disciplina economica-normativa integrativa del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro valida all'interno della società Reagroup Italia S.p.A. e Renault Italia S.p.A. e di quelle in cui Renault Italia è o diventi azionista di maggioranza.

Restano valide le norme previste dai precedenti CIA non espressamente novate dal presente accordo.

Letto firmato e sottoscritto