

Addì 20 febbraio 2012, presso CONFINDUSTRIA COMO;

CONFINDUSTRIA COMO di Como in persona del dott. Giuseppe Bajardi, che assiste la ditta SPUMADOR SPA di Cadorago, in persona dei Sigg. Tullio Tiozzo e Massimo Guffanti, assistita dal dott. Marco Bernasconi,

la FLAI-CGIL di Como, in persona del sig.ra Patrizia Baitieri, la FAI-CISL di Como, in persona della sig.a Caterina Valsecchi e la UILA-UIL in persona del Sig. Alberto Donferri

presente la R.S.U.,

premessi che

nel corso degli incontri le parti hanno individuato e condiviso che ogni sforzo dovrà essere finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- garantire la qualità e la sicurezza del prodotto per conquistare la fiducia e la preferenza quotidiana da parte dei consumatori della GDO;
- migliorare costantemente l'efficace presidio dei diversi canali commerciali, al fine di garantire la corretta distribuzione e visibilità dei prodotti;
- proseguire nella ricerca del miglioramento dei processi produttivi, distributivi ed amministrativi, nonché del migliore aspetto organizzativo necessario a favorire il consolidamento, lo sviluppo e la crescita sostenibili, anche attraverso la valorizzazione del ruolo del lavoro dipendente;
- garantire pari opportunità.

convengono quanto segue:

## 1 - RELAZIONI INDUSTRIALI

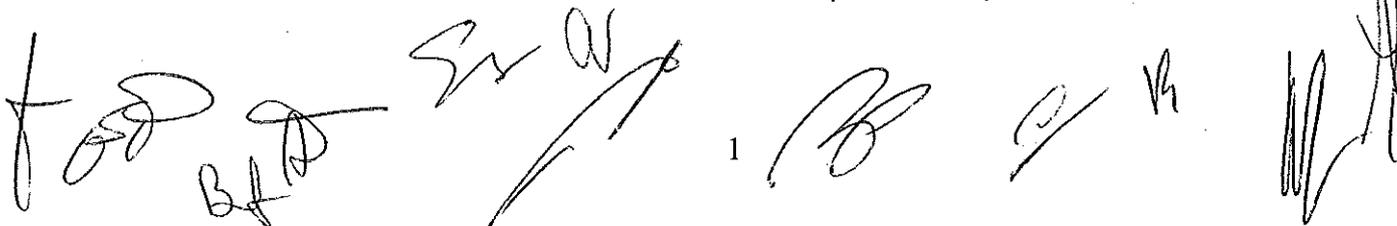
Dopo aver fornito dettagliate informazioni in merito all'andamento del mercato, alle strategie commerciali, alle prospettive di investimenti, ai livelli occupazionali, la Direzione ha illustrato i dati relativi al piano industriale.

Le parti, confermando l'attuale assetto di relazioni industriali e in riferimento anche alle previsioni dell'art. 2 del vigente C.C.N.L di settore, in aggiunta ai normali confronti sui problemi contingenti ed operativi aziendali, si impegnano ad effettuare annualmente due incontri con le organizzazioni sindacali provinciali e le R.S.U. tendenzialmente nei mesi di marzo e settembre.

Ad integrazione di tale assetto si conviene che:

- in occasione degli incontri informativi annuali la Direzione consegnerà anticipatamente la relativa documentazione possibile (distribuzione addetti per livello, iscrizione/utilizzo fondi.....);
- nell'incontro previsto per il mese di settembre verranno comunicati i dati relativi agli investimenti programmati e/o effettuati;
- nel corso degli incontri verranno fornite informazioni in merito all'andamento infortunistico;
- verrà inoltre illustrato un riepilogo delle attività formative svolte nell'anno precedente, indicando: numero e tipologia di corsi effettuati, numero dei lavoratori coinvolti, numero di ore totali di formazione e numero di ore medie per dipendente di formazione.

L'azienda si incontrerà con la RSU tendenzialmente con periodicità quindicinale.



## 2 - PROFESSIONALITA'

Direzione e R.S.U. annualmente verificheranno la situazione relativa all'inquadramento monitorando la conformità dello stesso alle previsioni contrattuali.

Le R.S.U. potranno effettuare proposte motivate di passaggi di livello e segnalare eventuali inquadramenti ritenuti non conformi rispetto a quanto contrattualmente previsto ovvero indicare l'opportunità di modifiche dell'inquadramento contrattuale in presenza del ricorrere di requisiti effettivi di polifunzionalità, innovazione, professionalità, gestione e modifica parametri macchina, autonomia ecc.

La Direzione Aziendale procederà alle opportune verifiche relazionando in merito alle valutazioni effettuate fornendo le motivazioni relative alle decisioni prese anche con riferimento all'impianto complessivo dell'inquadramento contrattuale aziendale.

La Direzione si impegna comunque a effettuare nel triennio 2012-2014 almeno n. 20 passaggi di livello (di cui almeno 50% relativi a personale di produzione) in presenza di requisiti oggettivi quali ad esempio: professionalità, gestione e modifiche parametri macchine, autonomie.

## 3 - AMBIENTE / SICUREZZA

Le parti prendendo atto dei dati esposti in merito alla situazione infortunistica che vede una consistente riduzione degli eventi anche a seguito delle attività di prevenzione predisposte dalla azienda condividono la soddisfazione per i risultati conseguiti e la necessità di proseguire sulla strada intrapresa al fine del maggiore contenimento dei fenomeni.

L'azienda conferma il proprio impegno alla realizzazione dello studio relativo agli infortuni intervenuti in Spumador; saranno analizzati in modo sistematico e dettagliato le tipologie degli infortuni, la distribuzione degli stessi per reparto, la durata media, la media giorni per infortunio e per dipendente,....

Ad integrazione di quanto previsto dalla normativa vigente si riconferma la prassi in atto quale strumento utile e funzionale per affrontare in modo corretto ed esauriente le problematiche in materia di sicurezza, prevenzione ed igiene del lavoro connesse all'attività lavorativa.

In particolare:

- 1) entro il 30 settembre di ciascun anno i R.L.S. presenteranno un documento che individuerà in modo specifico e dettagliato le proposte di interventi in materia di sicurezza, igiene e prevenzione.
- 2) La Direzione Aziendale, valutate le proposte indicate nel documento, anche in relazione al rapporto costi/benefici, entro 60 giorni dalla presentazione dello stesso, promuoverà un incontro con la R.L.S. per definire le priorità, i tempi e le modalità degli interventi ritenuti necessari.

## 4 - COMMISSIONE PARITETICA INFORTUNI

Le parti convengono di istituire una Commissione che potrà svolgere indagini conoscitive relativamente alle cause, alle modalità e alle dinamiche degli infortuni occorsi in azienda, anche con riferimento al rispetto delle procedure di prevenzione ed al corretto utilizzo dei D.P.I.

La Commissione potrà evidenziare e suggerire eventuali concrete azioni di prevenzione con l'obiettivo di contenere la gravità e la frequenza degli infortuni.

La Commissione paritetica sarà composta da 4 membri di cui 2 di nomina della Direzione Aziendale e 2 nominati dai lavoratori.

## 5 - COMMISSIONE PARITETICA MALATTIA/ASSENTEISMO

In considerazione dell'elevato tasso di assenteismo presente in azienda le parti costituiscono un'apposita Commissione Paritetica, composta da 4 membri di cui 2 di nomina della Direzione Aziendale e 2 nominati dai lavoratori, che svolgerà l'attività di verifica del fenomeno, l'analisi delle tipologie, delle cause e degli effetti sull'organizzazione produttiva al fine di predisporre le attività e gli opportuni accorgimenti per contenere e monitorare le assenze.

## 6 - FORMAZIONE

Le Parti convengono che la formazione dei propri lavoratori costituisce uno strumento necessario per consolidare e realizzare gli obiettivi previsti.

Si conferma l'intento di perseguire lo sviluppo e l'accrescimento delle competenze e delle professionalità richieste dall'evolversi dell'organizzazione del lavoro e dalle attività aziendali. In tal senso le parti convengono l'istituzione di un "libretto formativo individuale professionale" su cui l'azienda provvederà ad annotare tutti gli eventi formativi a cui abbia partecipato il lavoratore e che sarà consegnato allo stesso su richiesta o comunque in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di presentazione di progetti formativi finanziati da Fondimpresa, al fine di garantire il coinvolgimento delle RSU e la condivisione degli obiettivi e delle finalità, la documentazione verrà consegnata preventivamente con almeno 48 ore di anticipo.

Al fine di garantire un efficace reinserimento lavorativo del personale che abbia usufruito di congruo periodo di astensione e/o congedi di maternità/paternità verrà effettuato un'adeguata attività formativa specifica con affiancamento.

## 7 - APPALTI

La Direzione aziendale, condividendo con le organizzazioni sindacali l'impegno a impedire fenomeni di irregolarità e di illegalità, anche al fine di far sì che dai soggetti terzi vengano rispettate la corretta applicazione dei contratti di lavoro e delle tutele di prevenzione infortuni, assicurative e previdenziali dei lavoratori, effettuerà i controlli opportuni nei confronti delle attività appaltate.

Pertanto per i contratti di appalto che sottoscrive, Spumador richiederà dichiarazione da parte della società appaltatrice relativamente a:

- regolarità delle retribuzioni, dei versamenti contributivi e di imposta,
- informazione e formazione sulla sicurezza ai propri lavoratori relativamente alle rispettive mansioni.

La Direzione aziendale si impegna inoltre a richiedere alle società appaltanti l'applicazione dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative.

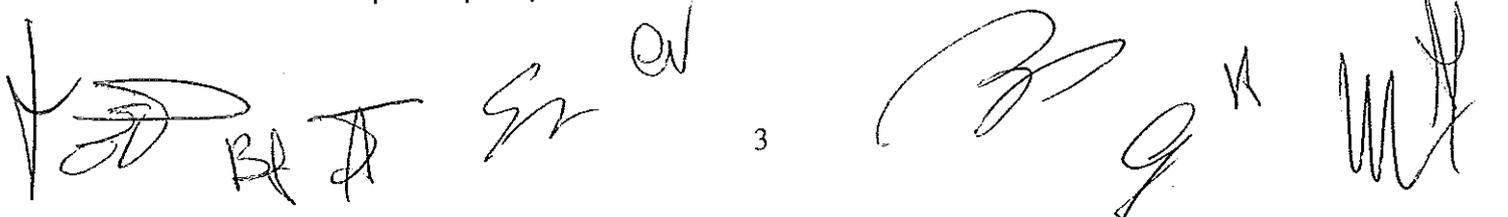
La Direzione aziendale comunicherà alla RSU l'elenco delle ditte appaltanti e il contratto collettivo da esse applicato.

## 8 - SANTO PATRONO

In considerazione del fatto che l'attività della Spumador S.P.A. si svolge con strutture produttive insistenti in diverse province e regioni, le parti convengono che la festività del S. Patrono cadente in data 11 novembre darà luogo ad un giorno aggiuntivo di ferie.

## 9 - ORGANIZZAZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Considerata l'esigenza inderogabile di flessibilità per poter rispondere positivamente e con tempestività alle esigenze del mercato (caratterizzato da fluttuazioni legate anche a scelte dei consumatori, stagionalità dei consumi e della produzione, problematiche connesse allo stoccaggio dei prodotti), anche attraverso il miglior utilizzo degli impianti, mantenendo ed accrescendo la competitività complessiva dell'azienda, le parti individuano le seguenti soluzioni di articolazione dell'orario di lavoro per i reparti produttivi aziendali.



L'azienda si impegna, nell'ottica della razionalizzazione delle diverse modalità di svolgimento dell'orario di lavoro e dell'utilizzo delle stesse, a fornire informazioni alle RSU in merito alle ragioni delle scelte organizzative, ai tempi ed alle modalità per picchi e per flessioni.

## A) CICLO CONTINUO

Viene confermato per il personale adibito alla sala scioppi, produzione di bevande piatte e carrellisti un sistema di turnazione basato su 3 turni giornalieri di 8 ore di prestazione effettiva inizianti rispettivamente alle ore 6-14-22 di ogni giornata per 7 giorni settimanali; la cadenza dei riposi avverrà nella misura di due giorni di riposo ogni 6 giorni di lavoro.

La turnazione sopra descritta si chiude in 24 settimane, pari a 2,17 cicli anno. Poiché questa turnazione comporta una maggiore prestazione individuale di 48 ore nell'arco di 24 settimane, pari a 104 ore su base annua, verrà erogato un importo mensile pari al compenso di 8,66 ore (104 ore: 12) di lavoro straordinario. In alternativa tale maggiore prestazione potrà essere accantonata ed usufruita come permessi individuali entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione.

Per le prestazioni lavorative effettuate nelle giornate domenicali o festive viene prevista una maggiorazione del compenso pari al 10%.(come prevista c.c.n.l.).

Ai lavoratori addetti a tale turnazione con decorrenza 01/03/2012 sarà riconosciuta un'indennità di ciclo continuo mensile lorda di € 250,00. Tale indennità assorbe qualunque trattamento retributivo erogato a compenso di prestazioni per le giornate di sabato o domenica o festive.

Qualora in caso di necessità detta turnazione dovesse essere temporaneamente sospesa, per un periodo non superiore ad un mese, ai lavoratori interessati sarà comunque riconosciuta l'indennità di ciclo mensile lorda pari a € 250,00 (duecentocinquanta).

Il nuovo schema di lavoro con turnazione di 7 giorni settimanali consentirà il pieno utilizzo degli impianti con fermate limitate alle seguenti giornate: 1° gennaio, Pasqua, lunedì di Pasqua, 25 aprile, 1° maggio, 15 agosto, 25 dicembre, 26 dicembre, 31 dicembre.

Saranno inoltre effettuate con utilizzo di ferie individuali le fermate del 14 agosto (terzo turno) e 24 dicembre (secondo e terzo turno).

Ai lavoratori che svolgeranno attività sulla base dell'orario a ciclo continuo su 7 giorni settimanali competeranno, sulla base delle previsioni dell'art. 30 c. 18 ccnl 2009 industria alimentare 16 ore aggiuntive pro quota su base annua.

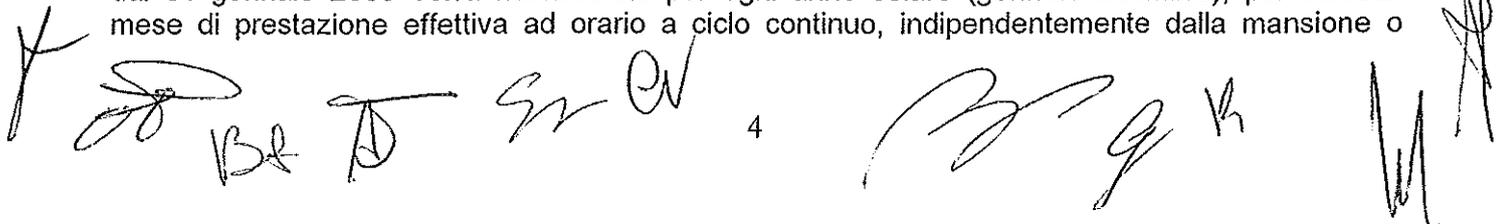
Anche per le altre attività aziendali (escluso vetro a rendere) ciascun anno, per un periodo massimo di 5 mesi, potrà essere applicato il sistema di turnazione "ciclo continuo" come sopra regolamentato a partire dal mese di aprile (termine finale massimo il 31 ottobre); la Direzione potrà posticiparne l'inizio e/o anticiparne la cessazione in funzione delle esigenze del mercato.

Oltre al personale già in forza al 22/02/2008 che volontariamente, anno per anno, ne faccia richiesta, a tale turnazione potrà essere adibito solo il personale assunto successivamente al 23/02/2008.

Al personale adibito a tale turnazione, al termine della stessa, non potranno essere richieste prestazioni di flessibilità positiva superiore a 24 ore (a 40 ore se il dipendente è stato adibito a ciclo continuo per un periodo inferiore a 4 mesi). In ogni caso la prestazione in flessibilità non potrà essere effettuata oltre il mese di settembre.

### Norma transitoria indennità ex ciclo

Esclusivamente al personale che percepiva nel mese di gennaio 2009 l'importo a titolo di "indennità ex ciclo" di cui all'accordo aziendale dell' 8 agosto 2008 punto A) 5° comma, a decorrere dal 01 gennaio 2009 verrà riconosciuto per ogni anno solare (gennaio-dicembre), per ciascun mese di prestazione effettiva ad orario a ciclo continuo, indipendentemente dalla mansione o



dall'impianto, un importo lordo aggiuntivo a quanto sopra previsto sulla base della seguente tabella:

- € 50 primo mese
- € 75 secondo mese
- € 100 terzo mese
- € 125 quarto mese
- € 150 quinto mese
- € 160 dal sesto mese in poi

Tale importo sarà utile ai fini di tutti gli istituti (retribuzione diretta, indiretta, differita e T.F.R.).

Verranno considerati utili i periodi di svolgimento di prestazione lavorativa con orario a ciclo continuo anche non consecutivi nel corso dell'anno solare.

La frazione di mese lavorata pari o superiore a 15 giorni verrà considerata quale mese intero.

Ai lavoratori che avranno svolto 9 mesi di prestazione a ciclo continuo nel corso dell'anno solare verrà inoltre riconosciuto un importo lordo "una tantum" di € 200 con la retribuzione relativa al nono mese.

Il presente accordo annulla e sostituisce il 5° comma punto A) dell'accordo aziendale 08/08/2008.

### **B) CICLO CON RIPOSO A SCORRIMENTO**

Viene confermato un sistema di turnazione basato su 2 o 3 turni giornalieri di 8 ore, inizianti rispettivamente alle ore 6-14 o 6-14-22 di ogni giornata, per 6 giorni alla settimana ( con tre turni: domenica 3° turno – sabato 2° turno) e con riposo individuale a scorrimento.

La turnazione sopra descritta si chiude in 21 settimane, pari a 2,476 cicli anno.

Poiché questa turnazione comporta una maggior prestazione individuale di 24 ore (3giorni), nell'arco di 21 settimane, pari a 59,25 ore su base annua "arrotondati a 64 ore", ogni dipendente per ciascun mese di prestazione con turnazione a ciclo continuo maturerà 5 ore e 15 minuti di riposo compensativo che potranno essere usufruiti individualmente e/o collettivamente (non in coincidenza dei periodi di punta stagionale).

La turnazione potrà essere applicata per un periodo massimo di 6 mesi; la Direzione dovrà comunicare alle RSU l'inizio, la sospensione e/o la cessazione nel corso dell'anno con un preavviso di 6 giorni.

Ai dipendenti che svolgono attività lavorativa a turni secondo la modalità sopra indicata verrà riconosciuta un'indennità mensile lorda di € 110,00, compensativa dei riflessi sulle mensilità aggiuntive.

Ai lavoratori che svolgeranno attività sulla base dell'orario a ciclo continuo su 6 giorni settimanali competeranno, sulla base delle previsioni dell'art. 30 ccnl 2009 industria alimentare 4 ore aggiuntive pro quota su base annua.

### **C) FLESSIBILITA'**

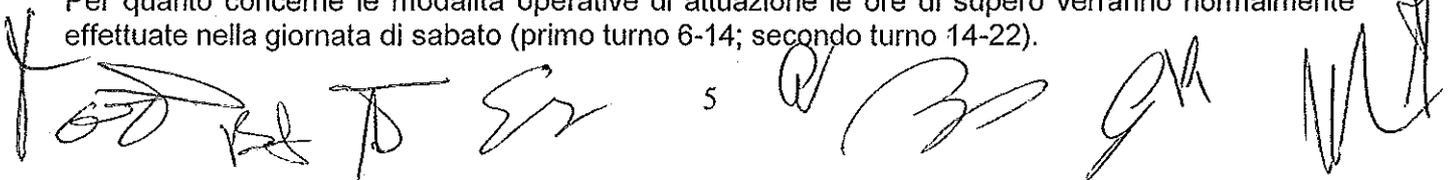
Con riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del vigente C.C.N.L. in merito alla flessibilità, le parti condividono che per un massimo di 20 settimane per ciascun anno nell'ambito del periodo di maggior carico di lavoro (aprile-settembre) sarà applicato un regime di orario flessibile con la previsione di 96 ore massime individuali di prestazione lavorativa annua.

Entro la fine del mese di marzo di ciascun anno, in un apposito incontro con la RSU, la Direzione comunicherà il calendario indicativo di supero e delle fermate collettive relative all'anno.

Eventuali modifiche del calendario di supero e/o di recupero dovranno essere comunicate dalla Direzione con un preavviso di 5 giorni.

Per le ore di recupero non effettuate tramite fermate collettive il 50% verrà determinato da parte dell'azienda in occasione di cali di lavoro ed il restante 50% resterà a disposizione dei singoli lavoratori che potranno usufruirne (non in coincidenza dei periodi di punta stagionale) facendone specifica richiesta e l'eventuale diniego da parte dell'azienda dovrà essere motivato.

Per quanto concerne le modalità operative di attuazione le ore di supero verranno normalmente effettuate nella giornata di sabato (primo turno 6-14; secondo turno 14-22).



Per le ore effettivamente prestate oltre l'orario di 40 ore verrà corrisposta una maggiorazione pari al 34%; la maggiorazione sarà liquidata con la retribuzione relativa ai periodi di superamento dell'orario contrattuale.

#### D) PART-TIME

Si conviene di attuare in via sperimentale l'orario part time complementare che verrà concesso, previa verifica della compatibilità delle mansioni svolte, per periodi determinati con possibilità di rinnovo.

I lavoratori interessati si impegneranno a garantire la copertura delle attività svolte in forma complementare effettuando l'opportuno coordinamento tra gli stessi e dando formale disponibilità per copertura di reciproche assenze, ferie, permessi ecc.

#### E) FERIE INDIVIDUALI

Previo richiesta individuale fatte salve le esigenze tecnico organizzative, i lavoratori che per calendario individuale devono godere di almeno una settimana di ferie verranno esonerati dalla prestazione lavorativa della giornata di sabato (2° o 3° turno e in via sperimentale anche il primo turno) mediante utilizzo di ferie o permessi individuali

### 10 - PREMIO DI RISULTATO

Il Premio di Risultato per il triennio 2012-2014 sarà correlato ai seguenti obiettivi e parametri

#### A) PRODUTTIVITA'

L'indice di produttività è costituito dalla produzione media oraria risultante dal seguente rapporto:

$$\frac{\text{NUMERO BOTTIGLIE PRODOTTE}}{\text{TOTALE ORE LAVORATE}}$$

Per l'anno 2012 il parametro numero bottiglie prodotte/totale ore lavorate, viene fissato pari a 1.568.

Per quanto riguarda il premio di risultato relativo all'anno 2013, l'indice di produttività (risultato) conseguito nell'anno 2012 sarà l'indice base di riferimento pari al 100%.

Per quanto riguarda il premio di risultato relativo all'anno 2014, l'indice di produttività (risultato) conseguito nell'anno 2013 sarà l'indice base di riferimento pari al 100%

Le fasce della produzione media oraria ed i corrispondenti valori economici del premio sono definiti secondo le seguenti fasce:

FASCIA	% OBIETTIVO	IMPORTO PREMIO
1	fino a 92,49%	€ 0
2	da 92,5% a 100,45%	€ 500,00
3	da 100,46% a 104,23%	€ 700,00
4	da 104,24% a 108,12%	€ 900,00
5	oltre 108,13%	€ 1.000,00

Relativamente all'anno 2014 gli importi del premio sopra indicati saranno incrementati di € 50,00 (pertanto: € 50,00; € 550,00; € 750,00; € 950,00; € 1.050,00).

#### B) ASSIDUITA'

La quota di premio di risultato derivante dalle percentuali di resa effettivamente ottenute in ciascun anno sarà riproporzionata in funzione del parametro assenza. Per tale parametro si intende l'ammontare delle ore annue di assenza individuale.

*[Handwritten signatures and initials]*

L'importo del premio annualmente maturato (risultante dalle percentuali di resa effettivamente ottenute in ciascun anno) potrà pertanto subire una variazione (incremento o decremento) a seconda delle ore di assenteismo annue individuali; in particolare:

ORE ASSENZA	VARIAZIONE IMPORTO PREMIO
0	+ 10%
1 - 40	=
41 - 56	- 10%
57 - 80	- 20%
81 - 104	- 30%
105 - 144	- 40%
oltre 144	- 50%

Al fine di incrementare ulteriormente l'importo del premio di coloro che hanno realizzato migliori risultati di assiduità, l'ammontare complessivo di quanto trattenuto dagli importi dei premi di coloro che nel corso dell'anno avranno fatto registrare oltre 104 ore di assenteismo sarà equamente distribuito tra coloro che, viceversa, avranno effettuato fino ad un massimo di 40 ore di assenteismo all'anno.

Per la determinazione dell'assenteismo e della quantificazione del premio di risultato non verranno considerate come assenze le ore di non presenza/astensione dal lavoro riconducibili alle seguenti cause:

- maternità obbligatoria
- infortunio
- malattia con ricovero ospedaliero superiore a 2 giorni
- permessi sindacali
- assemblee
- donazione sangue e midollo osseo
- congedo matrimoniale
- 4 giorni di congedo parentale annui ex art. 4 L. 53/2000
- 8 giorni di congedo annui per malattia del figlio di età compresa tra i 5 e gli 8 anni.

### C) REDDITIVITA'

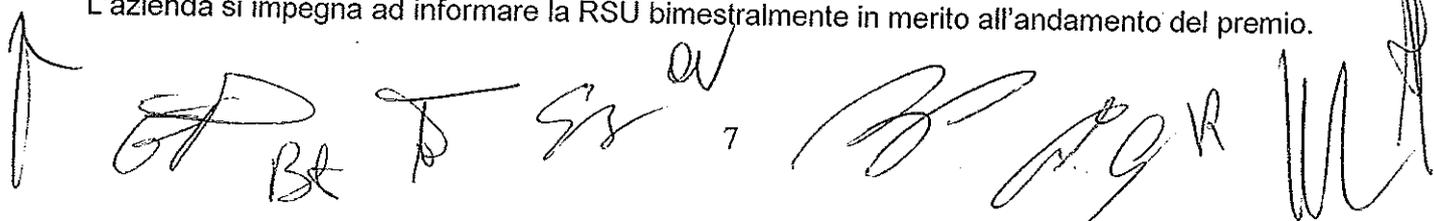
Relativamente all'anno 2012 verrà riconosciuto un premio pari a € 260,00 lordi.

Relativamente agli anni 2013 e 2014 riconosciuto un premio pari a € 260,00 lordi qualora il bilancio civilistico chiuda con un risultato di esercizio positivo

### D) MODALITA' DI MATURAZIONE/CORRESPONSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO (PRODUTTIVITA' E REDDITIVITA')

- il premio matura nel periodo 1 gennaio - 31 dicembre di ciascun anno di validità del presente accordo
- l'importo del premio di risultato eventualmente maturato (in funzione del parametro produttività/resa e successivamente riproporzionato in funzione del parametro assenteismo) sarà corrisposto con con la retribuzione relativa ai mesi di marzo degli anni 2013, 2014 e 2015;
- l'importo del premio di redditività sarà corrisposto con la retribuzione relativa ai mesi di giugno degli anni 2013, 2014 e 2015;
- i dipendenti assunti nel corso dell'anno percepiranno tanti dodicesimi dell'importo del premio quanti saranno i mesi di anzianità aziendale (la frazione di mese superiore a due settimane sarà considerata come mese intero);
- i dipendenti dimissionari nel corso dell'anno percepiranno un importo pari al 70% del premio percepito nell'anno precedente, riproporzionato in tanti dodicesimi quanti saranno stati i mesi lavorati.

L'azienda si impegna ad informare la RSU bimestralmente in merito all'andamento del premio.



## E) CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Qualora dovessero intervenire significativi mutamenti tecnologici, organizzativi e/o di mercato (soprattutto in termini di potenzialità degli impianti, organici, mix produttivo,) le parti procederanno ad una verifica complessiva del sistema che regola il Premio di Risultato ed alla conseguente revisione dei criteri di computo del premio.

Le eventuali modifiche saranno oggetto di discussione e valutazione e comporteranno un adeguamento dei parametri/valori di riferimento.

## F) CLAUSOLE FINALI

Gli eventuali importi erogati a titolo di Premio di Risultato (Produttività e/o Redditività) non saranno computati su tutti gli istituti retributivi diretti, indiretti e differiti, compreso il T.F.R., in quanto già comprensivi della loro incidenza (art. 3, comma 2, Legge 402/1996).

Le parti si danno atto che la struttura del Premio di Risultato (Produttività e/o Redditività) come sopra definita, ha le caratteristiche ed i presupposti dell'incertezza dell'ammontare o della corresponsione, pertanto beneficeranno delle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa vigenti.

Ai fini di cui alle leggi n. 402/1996 e n. 135/1997 si provvederà, a cura delle parti a depositare, nei termini di legge, copia del presente accordo, presso la Direzione Provinciale del Lavoro e presso le sedi degli enti previdenziali interessati territorialmente competenti.

## 11 - DURATA

Il presente accordo avrà validità <sup>triennale</sup> ~~quadriennale~~ e pertanto sino a tutto il 31 dicembre 2014.

Del che si è redatto il presente verbale.

Letto, confermato e sottoscritto.

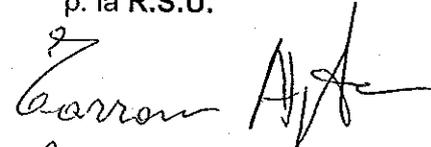
p. CONFINDUSTRIA COMO



p. la FLAI-CGIL



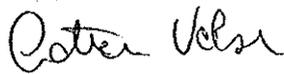
p. la R.S.U.



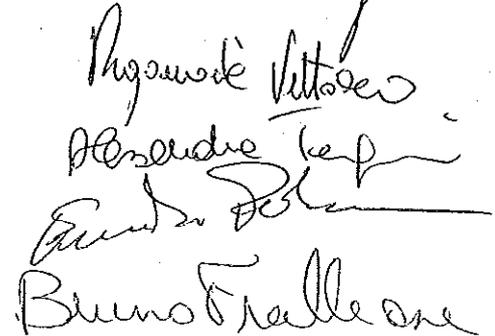
p. la DITTA



p. la FAI-CISL



p. la UILA - UIL



## DICHIARAZIONE A VERBALE

La Direzione dell'azienda, considerata l'elevata richiesta del mercato durante il periodo estivo, la conseguente necessità di impegnare tutte le proprie risorse produttive ed organizzative per garantire i necessari livelli di efficienza e al fine di evitare che situazioni di emergenza condizionino il sereno confronto sindacale, dichiara la propria indisponibilità a trattative nel periodo dal 15 maggio al 15 settembre di ciascun anno.

p. la DITTA

