

MARCEGAGLIA S.p.A.

Il giorno 26 giugno 2007 si sono incontrati presso la sede della MARCEGAGLIA S.P.A. di Gazoldo degli Ippoliti:

- **Per la Direzione**
- **Per la FIOM di Mantova**
- **Per la FIOM di Casalmaggiore**
- **Per la FIM di Mantova**
- **Per la FIM di Casalmaggiore**
- **Per la UILM di Mantova**
- **Per i lavoratori le RSU di Gazoldo degli Ippoliti, Contino di Volta Mantovana, Casalmaggiore**

Per esaminare il contenuto del Contratto Integrativo Aziendale.

Dopo attenta valutazione, concordemente si conviene di sottoscrivere l'allegato contratto.

Per la Marcegaglia spa

Per

Per

MARCEGAGLIA S.p.A.

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE (GAZOLDO, CONTINO, CASALMAGGIORE)

PREMESSA

I CCNL del 1998 e 2003 prevedono il mantenimento e la continuità del sistema di contenuti e procedure per i rinnovi dei contratti aziendali ed è pertanto sulla base delle norme previste che viene rinnovato il Contratto Integrativo Aziendale, che interessa i lavoratori degli stabilimenti di Contino, Casalmaggiore e Gazoldo degli Ippoliti.

A) RELAZIONI SINDACALI / SISTEMA PARTECIPATIVO

Il sistema di programmi concordati e definiti nella precedente tornata contrattuale aziendale, che ha di fatto iniziato un percorso che porta anche ad una partecipazione più diretta dei lavoratori nel processo d'impresa, va rafforzato col pieno riconoscimento reciproco di ruoli e funzioni delle parti da parte di tutti i soggetti coinvolti (dalle Direzioni Aziendali ai capi reparto). Tale sistema, basato su uno scambio periodico di informazioni preventive su determinate scelte aziendali in materia di politiche industriali, di rilevanti progetti operativi e di sviluppo, nonché di politiche occupazionali, necessita oggi del consolidamento del dialogo costruito nel tempo fra le parti, ma anche di un balzo in avanti nella ricerca di nuovi strumenti aziendali che, mantenendo le proprie competenze e autonomie contrattuali, abbiano capacità propositiva di analisi, elaborazione e negoziazione in tema di sviluppo aziendale equilibrato e compatibile. A tale proposito si concordano incontri specifici a scadenza semestrale o ogni qualvolta una delle parti ne faccia richiesta, tra Azienda ed R.S.U. e OO.SS. dei tre stabilimenti interessati, in cui si discuteranno le materie sopra esposte. L'azienda conferma comunque il mantenimento dei livelli e degli assetti occupazionali.

Le RSU dei vari stabilimenti saranno dotate di adeguati, idonei e attrezzati locali, nonché collegamento internet come previsto dall'accordo di coordinamento.

B) MERCATO DEL LAVORO

Premesso che l'azienda riconosce che il contratto a tempo indeterminato rappresenta lo strumento più idoneo per valorizzare le professionalità dei lavoratori, le parti concordano che l'azienda utilizzerà le seguenti tipologie contrattuali: contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, contratti di lavoro subordinato a tempo determinato e contratti di apprendistato.

Le parti concordano che il numero massimo di lavoratori dipendenti che potranno essere contemporaneamente occupati con contratti a tempo determinato e apprendistato non potrà superare il 9 % del numero di lavoratori occupati con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

APPRENDISTATO

L'azienda, a decorrere dal 01/01/2007, applicherà anche agli apprendisti assunti prima del 19/01/2006 le condizioni economiche contenute nell'intesa sull'Apprendistato professionalizzante del 19/01/06, considerando comunque come utile ai fini dell'erogazione economica la data di assunzione indicata nel contratto individuale di assunzione.

Resta inteso che alla scadenza del periodo di apprendistato i suddetti lavoratori saranno automaticamente confermati (salvo casi eccezionali, che saranno valutati congiuntamente dalle parti).

C) ORARIO DI LAVORO

Questo strumento è di grande importanza in rapporto sia al livello di competitività aziendale che alla condizione dei lavoratori; il suo utilizzo sarà quindi concordato con l'obiettivo di non appesantire e, ove possibile, ridurre i livelli di orario degli addetti pur nell'intento di migliorare i risultati produttivi.

Si allegano gli schemi di orario vigenti nei tre stabilimenti.

I. FLESSIBILITA'

Tenendo conto di quanto premesso, le parti si impegnano a realizzare, in presenza di esigenze che le rendano necessarie, forme di flessibilità già in parte sperimentate in azienda:

- Utilizzo dell'orario di lavoro su più turni;
- mobilità concordata del personale tra i vari reparti e all'interno del proprio reparto in relazione ai carichi di lavoro, alle esigenze produttive ed alla richiesta del lavoratore (con salvaguardia del salario di fatto al momento del passaggio se la richiesta deriva da esigenze aziendali); nel caso in cui tale mobilità comporti modifiche dell'orario individuale, la stessa sarà subordinata al consenso del lavoratore stesso;
- prestazioni di lavoro straordinario concordato.

Si stabilisce inoltre che, qualsiasi modifica strutturale dell'orario di lavoro, anche relativo a singoli reparti, gruppi di lavoratori all'interno dello stesso reparto o a singoli lavoratori, dovrà essere concordato con la R.S.U., a salvaguardia delle finalità espresse dal presente capitolo e legate al non peggioramento delle condizioni nelle prestazioni lavorative individuali e collettive.

2. CALENDARIO ANNUO

In rapporto a quanto sopra esposto diventa prioritaria, all'interno della necessaria definizione congiunta del calendario annuo, l'esigenza di concordare entro il primo trimestre di ogni anno:

- regime di orario nei vari stabilimenti e nei vari reparti
 - programmazione delle ferie in modo da consentire a tutti l'effettivo godimento delle stesse, anche ai lavoratori con mansioni particolari (manutentori, addetti al ciclo continuo, ecc) che attualmente hanno maggiori difficoltà nell'utilizzo;
 - utilizzo collettivo di 72 ore delle 104 ore di P.A.R.;
 - definizione del monte ore annuo di permessi retribuiti fruibili in misura singola o frazionata.
- Ad integrazione di quanto previsto nell'accordo del 1987 sul ciclo continuo su sette giorni, si concorda che verranno sospesi i turni di lavoro anche per i giorni 1 maggio e festività di Pasqua;
- Si concorda che la banca ore avrà efficacia su tutte le ore di straordinario, a partire dalla prima, dal 2007.

3. PART TIME E ASPETTATIVA

L'Azienda, a seguito di esame con la RSU, concederà ai richiedenti la possibilità di lavoro a tempo parziale nella misura massima del 4% degli occupati. L'esame delle richieste comprenderà anche la definizione di regole per un eventuale ritorno al tempo pieno.

L'Azienda, previa discussione con la RSU, accoglierà eventuali richieste di aspettativa non retribuita oltre a quella prevista dal CCNL. Si stabilisce comunque un periodo massimo di 12 mesi, prorogabili nei casi di inderogabile cura ed assistenza di coniuge e convivente, figli, genitori e parenti entro il secondo grado, a condizione che tale aspettativa non implichi di fatto una seconda attività lavorativa a fine di lucro.

D) FORMAZIONE PROFESSIONALE

1. Professionalizzazione

In via generale, le parti considerano di fondamentale importanza la massima professionalizzazione dei lavoratori. Ne consegue la necessità, in rapporto all'introduzione di significative modifiche sia tecniche che organizzative, di una attenta valutazione dell'opportunità di istituire corsi specifici di formazione professionale.

L'Azienda inoltre si rende disponibile a valutare positivamente con la RSU piani formativi, richiesti dai lavoratori, di lingua inglese e di informatica aperti a tutto il personale.

2. Neo Assunti

Ogni lavoratore assunto dovrà avere una formazione/affiancamento idoneo affinché possa operare in sicurezza ed autonomia (si definiscono almeno due settimane di durata minima).

Saranno individuate congiuntamente le figure dei tutors all'interno dei vari reparti.

3. Lavoratori stranieri

In presenza di assunzione o utilizzo di manodopera di lavoratori stranieri, l'Azienda si farà carico di tutte le misure necessarie per l'inserimento professionale dei suddetti lavoratori, con particolare attenzione all'aspetto linguistico.

4. Rotazione:

Si ribadisce l'importanza, ai fini della formazione professionale, della rotazione di mansioni sugli impianti.

5. Spostamenti definitivi:

In considerazione dell'opportunità di chiarezza dei percorsi professionali, si concorda che ogni spostamento definitivo di un lavoratore ad un diverso reparto di lavoro sarà oggetto di discussione preventiva con la RSU.

Si definisce come "spostamento definitivo" un periodo temporale superiore a mesi 6 (sei).

Relativamente alla salvaguardia del salario di fatto, sarà previsto: superamento del periodo minimo previsto per la formazione e spostamento derivante da richiesta aziendale.

E) INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Criteri e Declaratorie

Si conferma che la professionalità è il criterio base per l'attribuzione della qualifica. Ne conseguono le seguenti declaratorie generali:

Secondo livello: gli assunti al 2° livello saranno inquadrati al 3° livello entro un periodo massimo di 12 mesi (con esclusione degli apprendisti). Non saranno assunti con questo livello i lavoratori aventi precedenti esperienze lavorative nel settore metalmeccanico e quelli in possesso di diploma di scuola media superiore (esclusi gli impiegati tecnici, regolamentati da contratto);

Terzo livello: tutti i lavoratori inseriti in produzione che svolgono mansioni di comune difficoltà, senza responsabilità diretta in rapporto alla qualità del prodotto e facenti funzione di aiuto negli interventi sulle macchine o di sostituti senza continuità;

Quarto livello: lavoratori facenti funzioni di capomacchina, con capacità di intervento su tutte le funzioni della macchina in autonomia e con piena responsabilità;

Quinto livello: lavoratori che abbiano realizzato una permanenza minima di 24 mesi nella categoria inferiore;

Quinto livello professionale: lavoratori dotati di particolare professionalità e quindi in grado di condurre in autonomia macchine o gruppi di esse, realizzando anche operazioni di gestione e di regolazione, con responsabilità sulla qualità del prodotto, dopo una permanenza minima di 3 anni al quinto livello.

Quinto livello super: lavoratori con particolare professionalità addetti al laminatoio Tandem, ad impianti tecnologicamente avanzati, operatori esperti con elevata professionalità e manutentori altamente specializzati.

Ciclo continuo: si definisce il seguente percorso, valido per tutti e tre gli stabilimenti, in considerazione della particolarità e tipologia del lavoro:

- 1) entro un periodo massimo di 18 mesi, va definita fra le parti l'attitudine professionale del lavoratore nel lavoro a ciclo continuo; in caso di valutazione positiva, al suddetto lavoratore, se ancora inquadrato al 3° livello professionale e previa verifica tra le parti, sarà riconosciuto il 4° livello; entro il mese di luglio 2007 verranno valutate le situazioni pregresse;
- 2) superato il periodo suddetto (18 mesi), si concorda che in un arco di tempo indicativamente dai 12 ai 24 mesi, il lavoratore potrà accedere al 5° livello previa verifica tra le parti;

- 3) il lavoratore potrà rimanere nel 5 livello per un periodo variabile dai 2 (due) ai 4 (quattro) anni, con successivo accesso al 5 livello Professionale preceduto da puntuali verifiche tra le parti;
 - 4) al fine del raggiungimento del 5 livello Super si terrà conto del criterio temporale precedente, con possibilità di prolungamento fino ad un massimo di 2 (due) anni ulteriori; ciò in considerazione della particolare professionalità da raggiungere;
 - 5) per l'inizio del percorso, saranno utilizzati i seguenti criteri di anzianità relativi alla permanenza nei rispettivi livelli di inquadramento al 5 livello e al 5 livello P:
 - nell'anno 2003: verifica di tutti i lavoratori con anzianità superiore ai 10 anni
 - nell'anno 2004: verifica di tutti i lavoratori con anzianità superiore ai 5 anni
 - dall'anno 2005: inizio del percorso, così come sopra definito.
- CLAUSOLE:** - in caso di richiesta di spostamento dal C.C. da parte del lavoratore e relativo assenso da parte dell'azienda, verranno individuate le opportune soluzioni al fine di mantenere riconosciuta la professionalità. Va individuata una soluzione in merito a quanto contenuto in materia nell'accordo del 1988.
- al momento del passaggio al 5 livello Super verranno mantenute le condizioni migliorative in termini di anzianità maturata.

Le parti concordano la revisione generale dei livelli professionali con cadenza annuale.

F) AMBIENTE E SICUREZZA

- Ribadendo tutto quanto definito nel precedente Contratto Aziendale, si ritiene opportuno aggiungere che esiste la necessità di un più stretto rapporto tra Direzione, RSPP e RLS/RSU. Pertanto, si concorda che all'inizio di ogni anno avrà luogo un apposito incontro, in cui venga tracciato un bilancio degli interventi effettuati nell'anno precedente, con relativi costi, e nel contempo si definisca congiuntamente il piano di interventi da realizzare nell'anno in corso. La verifica della realizzazione di tali impegni avverrà nel corso di specifici incontri per singolo reparto, a scadenza trimestrale e con la presenza del RSPP, del Responsabile di reparto, del Responsabile dell'Ufficio Tecnico e dei RLS.
- Per l'adozione di efficaci rimedi, ogni infortunio sarà valutato con un team esperto che affronti anche il contesto lavorativo.
- La mappa dei rischi verrà integrata con un questionario che valuti la fatica psico-fisica presente nei reparti di lavoro.
- Si concorda che prima dell'avvio di nuovi impianti o impianti a cui siano state apportate modifiche tecniche o organizzative, si effettuerà una valutazione preventiva con gli RLS.
- Sarà garantita la piena agibilità dei RLS nello svolgimento dei loro compiti, senza incidenza sul monte ore.
- Si concorda 1 ora di assemblea aggiuntiva (ed eventualmente, qualora se ne riconoscesse la necessità, 1 ora ulteriore) sui temi della sicurezza, da tenersi annualmente anche in coordinamento con la Direzione Aziendale (RSPP e RLS).

Per maggior puntualizzazione, si richiamano le linee guida del D.Lgs. 626/94 e del D.Lgs. 242/96:

"ART. 1.- Campo di applicazione.

1. Il presente decreto legislativo prescrive misure per la tutela della salute e per la sicurezza dei lavoratori durante il lavoro, in tutti i settori di attività privati o pubblici.
- 4 bis. Il datore di lavoro che esercita le attività di cui ai commi 1,2,3,4 e, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze, i dirigenti e i preposti che dirigono o sovrintendono le stesse attività, sono tenuti all'osservanza delle disposizioni del presente decreto."

"ART. 3.- Misure generali di tutela.

1. Le misure generali per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori sono:
 - a) valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza;
 - b) eliminazione dei rischi in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico e, ove ciò non è possibile, loro riduzione al minimo;
 - c) riduzione dei rischi alla fonte;
 - d) programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché, l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro;

- e) sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- f) rispetto dei principi ergonomici nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, anche per attenuare il lavoro monotono e quello ripetitivo;
- g) priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- h) limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- i) utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici, sui luoghi di lavoro;
- l) controllo sanitario dei lavoratori in funzione dei rischi specifici;
- m) allontanamento del lavoratore dall'esposizione a rischio, per motivi sanitari inerenti la sua persona;
- n) misure igieniche;
- o) misure di protezione collettiva ed individuale;
- p) misure di emergenza da attuare in caso di pronto soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave ed immediato;
- q) uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- r) regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, macchine ed impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti;
- s) informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro;
- t) istruzioni adeguate ai lavoratori."

"ART. 18.- Rappresentante per la sicurezza."

"ART. 19.- Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza."

"ART. 21.- Informazione dei lavoratori."

"ART. 22.- Formazione dei lavoratori."

* Verrà ampliato il corredo individuale degli indumenti da lavoro, con l'aggiunta all'attuale dotazione di magliette a maniche corte e camicie leggere. L'Azienda si farà carico della lavatura degli indumenti di lavoro in tutti e tre gli stabilimenti (estendendo il sistema utilizzato a Casalmaggiore) L'eventuale partecipazione dei lavoratori alla spesa del servizio sarà definita successivamente.

* Si concorda l'adeguamento degli spogliatoi di Gazoldo entro il 2008.

* Al fine di garantire un livello ottimale di sicurezza in tutte le situazioni, è indispensabile precisare i livelli di organico di ogni singola realtà in relazione ai carichi di lavoro, ribadendo la necessità di costituire squadre di lavoro composte almeno da due operatori.

G) DIRITTI

1. Conservazione del posto di lavoro anche per le malattie e l'infortunio non sul lavoro fino a guarigione clinica;
2. L'Azienda, previa valutazione congiunta con la RSU, corrisponderà al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, oltre i periodi previsti dal CCNL, il 50% del salario (elevabile fino al 100%) fino a guarigione clinica;
3. Ai lavoratori turnisti, per i periodi di retribuzione in caso di malattia o infortunio previsti dal CCNL verrà corrisposto il 50% dell'indennità di turno; per i turnisti che effettuano il doppio-turno tale indennità sarà elevata al 5% della paga globale di fatto, secondo quanto previsto dall'accordo del 20 ottobre 1995 sugli Istituti indiretti;
4. Verranno retribuiti i permessi necessari per seguire terapie di riabilitazione che comportino assenze del lavoratore per alcune ore al giorno;
5. Lavoratori inquadrati come impiegati addetti al ciclo continuo; le ore di differenza tra la retribuzione degli impiegati (173 x 12) e quella degli operai (ore retribuite al mese + ore di festività) saranno sommate al monte ore di ferie annue (tramite consuntivo di fine anno).
6. Al dipendente che intendesse frequentare corsi presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, anche al fine di migliorare la propria cultura, verrà riconosciuto il trattamento previsto dall'art. 29 disc. gen. sez. 3a del vigente CCNL.

7. Saranno assicurati permessi retribuiti per familiari di tossicodipendenti e per tossicodipendenti in fase di cura e riabilitazione;

8. Viene istituita la figura specifica del "delegato sociale", al quale verranno riconosciute 56 ore annue di permessi retribuiti per la formazione e l'accoglienza dei problemi in idoneo locale attrezzato (saletta RSU e/o infermeria). Entro i primi mesi di ogni anno avrà luogo un esame congiunto, che permetta una più puntuale valutazione delle problematiche emerse. (Si allega il "Progetto Delegato Sociale).

9. Le parti concordano l'estensione applicativa della Legge 53/2000 ("Congedi Parentali"), con l'intento di renderla più consona alle specifiche situazioni aziendali:

- ART 3: **Congedi dei genitori.** Estensione della previsione per l'astensione dal lavoro durante la malattia del bambino, togliendo il limite restrittivo previsto per l'età (fra 3 e 8 anni).
- ART. 4: **Congedi per eventi e cause particolari.** I tre giorni retribuiti potranno essere utilizzati per due volte all'anno, comprendendo tra le causali, oltre a quanto previsto dalla legge, la cura e l'assistenza alla moglie, ai figli e ai genitori, debitamente documentata da certificazione medica.

L'Azienda si impegna, previa valutazione congiunta con la RSU e il delegato sociale, a trovare strumenti idonei atti a dare una copertura economica ai lavoratori in aspettativa per particolari necessità di assistenza familiare (si indica la forma di un contributo per ogni dipendente la cui entità verrà definita al momento dell'utilizzo e sarà suddiviso per il 75 % a carico dell'azienda ed il 25 % a carico del lavoratore).

10. Le parti concordano la verifica periodica dell'applicazione della legge 68/1999 ("Inserimento lavorativo dei Disabili"), per individuare forme, modi e contenuti specifici, tali da contribuire efficacemente all'inserimento in Azienda di questi soggetti. Al di là del mero rispetto degli obblighi di legge, verrà valutato con particolare attenzione quanto previsto dalla suddetta legge nell'art. 11: "convenzioni di integrazione lavorativa", che prevede percorsi e condizioni particolarmente favorevoli per l'inserimento dei disabili (anche in considerazione del dettato dell'art. 13: "Agevolazioni per le assunzioni", che prevede fiscalizzazioni contributive, contributi spese per l'adeguamento del posto di lavoro, sostegni economici tramite il fondo istituito presso il Ministero e il fondo regionale).

12. Ogni qualvolta se ne individuerà la necessità, le parti valuteranno le problematiche, anche non strettamente legate all'attività lavorativa, per l'inserimento dei lavoratori stranieri nel contesto sociale e ambientale, in collaborazione con gli enti ed istituti preposti.

13. L'Azienda adatterà interventi mirati a garantire la sicurezza delle auto dei dipendenti depositate nei parcheggi aziendali o pubblici (ma utilizzati dai dipendenti: vedi Casalmaggiore)

H) DITE ESTERNE

Fermo restando quanto previsto dall'art. 28 disc. gen.. sez. 3° del CCNL e dalla Legge 23/10/1960 N. 1369, l'azienda si impegna a contenere il più possibile il ricorso ai lavori di manutenzione da parte di ditte esterne. Detto ricorso avrà pertanto carattere di straordinarietà e sarà sottoposto a verifiche trimestrali con le RSU, in merito a:

- lavorazioni da concedere in appalto;
- durata prevista degli appalti stessi;
- ditte e lavoratori interessati a tale lavorazioni;

Si ribadisce quanto concordato nel precedente accordo aziendale: l'Azienda procederà all'assunzione diretta di almeno un lavoratore a trimestre delle suddette ditte.

Va sottolineata la necessità del rispetto delle norme previste in materia di sicurezza e CCNL.

I) MENSE AZIENDALI

1. Si ribadisce la necessità di mantenere il servizio mensa all'interno dell'Azienda e di puntare al suo miglioramento.
2. I componenti la "commissione mensa" sono nominati dalla RSU (n. 6 per Gazoldo, n. 2 per Contino, n. 3 per Casalmaggiore). Verrà assicurata idonea formazione promossa da enti esterni certificati. Ogni componente avrà a disposizione 30 minuti all'interno dell'orario di lavoro giornaliero per espletare le proprie funzioni di controllo per il buon andamento del servizio.

3. L'indennità mensa, così come definita dal contratto aziendale del 25/5/93, verrà corrisposta ai lavoratori in tutti i casi di non funzionamento (o assenza) della struttura;
4. Le parti si incontreranno per una verifica sull'andamento della gestione della mensa ogniqualvolta ne venga fatta richiesta.

L) SALARIO = PREMIO DI PRODUZIONE

Si conferma l'erogazione del salario aziendale a tutti i lavoratori, indipendentemente dalla forma di contratto (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendisti).

Si concorda un aumento mensile a regime uguale per tutti di € 90,00, con le seguenti modalità:

€uro 22,50 da gennaio 2007

€uro 22,50 da gennaio 2008

€uro 22,50 da gennaio 2009

€uro 22,50 da gennaio 2010

Tale aumento verrà inserito nella voce 3° elemento, e avrà quindi incidenza su tutti gli istituti contrattuali.

* Con la mensilità del mese di giugno 2007 si provvederà al conguaglio delle spettanze dal 1 gennaio.

M) QUOTA CONTRATTO

Ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente accordo si richiede una quota-contratto di €uro 30,00 (trenta) a favore di FIM-FIOM UILM territoriali, con delega in positivo (SI e NO) che verrà inserita a cura dell'Azienda nella prima busta paga utile.

Resta inteso che per le parti non espressamente contenute nel presente accordo si rimanda a quanto previsto nei precedenti contratti (allegati compresi).

Il presente accordo decorre dal 01/01/2007 e sarà valido fino al 31/12/2010.

Si concorda che il contratto Integrativo aziendale verrà rinnovato alla sua naturale scadenza.

Le R.S.U.

La Direzione

Le OO.SS.