

Kraft Foods Italia

Addi', 2 luglio 2002 in Milano presso le Sede dell' Assolombarda

tra

la Kraft Foods Italia S.p.A. in persona dei sigg.: dr. Andrea Nasi, dr. Francesco Calegari dr. Gian Pietro Barbugian assistito dall'Assolombarda in persona dei dr. Massimo Bottelli e della dr.ssa Francesca Del Bo

e

il Coordinamento delle R.S.U. con l'assistenza di

FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL regionali in persona dei sigg.: Giorgio Galbusera, Giovanni Sartini, Mino Grossi;
FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL territoriali in persona dei sigg.: Massimiliano Albanese, Silvano Campioni, Attilio Cornelli, Salvatore D'Incertopadre, Alberto Donferri, Vincenzo Limonta, Pietro Locatelli, Antonio Passaretti, Umberto Radin e Maurizio Vendola;

premessi che:

la società, illustrando l'andamento dei settori alimentari in cui opera, ha sottolineato alle OO.SS.LL. e al Coordinamento delle RSU l'importanza strategica dell'innovazione e della continuità della crescita profittevole dei volumi aziendali nel contesto attuale caratterizzata da una concorrenza molto accentuata e complicata da un quadro esterno di particolare difficoltà (di cui la DSE è stata solo l'ultimo esempio in ordine di tempo).

La politica di focalizzazione sulle categorie merceologiche e sui marchi chiave e di gestione efficiente dei prodotti e dell'organizzazione permangono gli assi portanti di una visione aziendale del business che deve tenere sempre più conto del processo di modernizzazione e concentrazione dei canali commerciali, dell'internazionalizzazione dell'ambiente economico e lavorativo favorito dall'utilizzo dell'Euro e dell'accresciuto scambio di esperienze professionali fra le diverse nazionalità e culture e che non può sottovalutare l'incidenza dei fattori di discontinuità introdotti dalle innovazioni tecnologiche e l'accresciuta consapevolezza dei consumatori verso la qualità e la sicurezza.

In questo quadro così variegato e complesso l'attenzione alle risorse umane diventa un elemento centrale di sviluppo che può risultare strategico per perseguire obiettivi di eccellenza e per affrontare con successo e coerentemente con la visione e i valori aziendali lo scenario competitivo dei prossimi anni.

Tutto ciò premesso è stato raggiunto il seguente accordo.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI

Il modello di relazioni industriali costruito e sperimentato nel tempo sulla base di confronto dialettico e bilaterale ha una sua

validità sostanzialmente positiva.

Le parti si danno atto di voler dare continuità a tale modello di relazioni e rafforzarlo ulteriormente favorendo una qualificazione dei rapporti e del confronto in senso ancor più partecipato e bilaterale.

Tenuto conto del contesto economico in cui si opera, della capacità di definire e applicare scelte condivise e di contribuire agli obiettivi fissati per il successo aziendale le parti, nel rispetto dei propri ed autonomi ruoli, confermano le modalità previste dai precedenti accordi in materia e le aggiornano secondo la struttura che segue.

1.1 Coordinamento delle R.S.U.

Alla luce di quanto definito e consolidato con gli accordi precedenti vengono ribaditi ruolo ed importanza del Coordinamento delle RSU, con l'assistenza delle Segreterie di Fai-Flai-Uila come interlocutore dell'Azienda per le tematiche di carattere generale secondo il principio della non ripetitività, come sede di valutazione dell'andamento dell'impresa nonché di congiunta e tempestiva analisi dei programmi predisposti dalla Società sulla scorta delle informative fornite.

Nella prospettiva sopra indicata si conferma per il prossimo quadriennio il Coordinamento delle RSU che in proporzione ai mutati assetti organizzativi viene aggiornato a n. 17 componenti.

In riferimento alle agibilità attribuite al Coordinamento delle RSU con la precedente contrattazione, che si riconfermano, si pattuisce che lo stesso potrà far uso anche delle tecnologie informatiche che saranno tra le parti concordate in apposito incontro.

1.2 Delegazione ristretta

Per conoscere e monitorare l'evolversi delle strategie aziendali si continuerà a dar luogo a specifiche sessioni informative e preventive quando le parti ne ravvisino l'esigenza.

Le riunioni saranno luogo di approfondimento e verifica riguardanti processi legati agli assetti Industriali commerciali e ai relativi effetti organizzativi e produttivi.

La delegazione sindacale sarà formata da un massimo di sei componenti: I tre coordinatori in rappresentanza di FAI FLAI UILA e tre designati tra i componenti del Coordinamento delle R.S.U.

I partecipanti a tali riunioni sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni che la Direzione dovesse eventualmente qualificare come riservate.

1.3 C.A.E.

Ai componenti del C.A.E., in quanto rappresentanti sindacali membri delle R.S.U. continua ad essere riconosciuta piena e legittima attività sindacale con particolare attenzione alla sua agibilità, nell'ambito delle disposizioni di legge e di contratto previste.

1.4 Livello di sito

Il livello locale (stabilimenti, sede, rete vendita) affronterà le materie proprie di questo livello, secondo la prassi in atto, con particolare riferimento alle prospettive ad esigenze produttive, agli investimenti di significativa rilevanza ed alla situazione occupazionale.

Le parti assegnano ai livelli locali particolare rilievo tenuto conto che essi possono affrontare le specificità proprie delle strutture organizzative di sito.

Nel valorizzare, come sopra esposto il ruolo dei tavoli periferici si sottolinea la necessità del coordinamento con il tavolo centrale anche al fine di evitare sovrapposizioni ai vari livelli del confronto. Al tavolo centrale viene domandato il compito di comporre le controversie che non dovessero trovare soluzione in sede locale.

1.5 Commissioni Bilaterali

L'esperienza delle Commissioni Bilaterali sin qui attuata è stata positiva perché ha favorito un sistema di relazioni industriali fortemente orientato alla costruttiva soluzione delle problematiche aziendali.

Le parti pertanto confermano che le Commissioni Bilaterali hanno il compito di approfondire in sede tecnica e non negoziale la reciproca conoscenza degli argomenti concordemente ritenuti rilevanti per le relazioni industriali aziendali anche con l'intento di creare presupposti istruttori che possano agevolare la condivisione di decisioni operative d'intervento.

In quanto sede neutra e conoscitiva le Commissioni, per le quali vengono riconfermate le modalità attuative previste dai precedenti accordi, potranno essere attivate su tutte le materie che saranno congiuntamente ritenute meritevoli e per il tempo ritenuto necessario per l'espletamento dell'incarico.

Le Commissioni potranno essere attivate sia a livello locale che a livello centrale, senza ripetitività e sovrapposizioni di ruoli, in particolare sui temi dell'organizzazione del lavoro, della professionalità, della formazione e della qualità e sicurezza.

Il risultato di tale attività potrà essere utilmente proposto alle parti, ove emergano implicazioni negoziali.

1.6 Formazione

Si conviene sull'utilità di un progetto formativo per le RSU.

Tale progetto, oltre all'arricchimento culturale su argomenti specifici di interesse generale, è mirato a sensibilizzare e introdurre più compiutamente i partecipanti ai principali temi economici o del lavoro all'ordine del giorno o di attualità.

Gli incontri formativi e i relativi programmi saranno tenuti da esperti individuati e messi a disposizione dalle parti, e preceduti da una verifica con i coordinatori di FAI-FLAI-UILA.

In considerazione di tutto ciò saranno realizzati incontri formativi di approfondimento sul tema della sicurezza alimentare e degli indici economici di bilancio.

1.7 RSU Unità Forza di Vendita

L'evoluzione dell'organizzazione delle Forza di vendita determinatasi nel corso di questi anni presso la Società fa sì che, relativamente a KFI, il sistema di rappresentanza sindacale, previsto dal Protocollo VV.PP. e comunque dal combinato disposto fornito dal Protocollo medesimo e dal CCNL 5.6.1999, non risulta più adeguato alle mutate esigenze.

Pertanto, nell'intento di poter disporre, per i lavoratori e le OO.SS. di un'efficace rappresentanza e per la Direzione, di un efficiente interlocutore viene convenuta la costituzione della RSU della Forza di vendita.

A tali fini - e quindi limitatamente ad essi - tutto il personale facente parte dell'organizzazione esterna di vendita viene considerato come costituente l'organico dell' Unità Forza di vendita con sede a Milano e, nel suo ambito, sarà costituita una RSU, applicando le modalità e le regole di cui al CCNL di categoria ed all'Accordo interconfederale 20.12.1993.

Pertanto in relazione agli attuali assetti ed ai relativi organici in KFI sono previste RSU presso la Sede, gli stabilimenti di Andezeno, Aprilia, Caravaggio e l'unità Forza di vendita.

I lavoratori inseriti a questo fine nell'organico Forza di vendita non saranno ovviamente conteggiati nell'organico di altre unità ed eserciteranno i diritti di elettorato attivo e passivo ed ogni altra aspetto previsto dalle disposizioni contrattuali e interconfederali in materia di diritti sindacali esclusivamente con riferimento all'unità Forza di vendita.

FAI, FLAI e UILA, ritenendo che tale soluzione costituisca il miglior modo di assicurare in KFI la rappresentanza sindacale del personale commerciale, si impegnano a non procedere alla costituzione di rappresentanze sindacali del personale appartenente all'unità Forza di vendita in forme diverse da quella sopra convenuta.

FAI, FLAI, UILA e Assolombarda si danno atto che quanto concordato è strettamente funzionale a peculiari e specifiche caratteristiche dell'organizzazione di KFI.

2. ORARIO DI LAVORO SEDE

Nel quadro complessivo di attenzione alle esigenze delle risorse umane che - compatibilmente con quanto richiesto dalle caratteristiche dell'attività - contraddistingue le politiche di KFI, la Società si è resa disponibile, con positivi risultati, ad offrire al personale della sede di Milano una sorta di servizi (quali ad es. la spesa al supermercato con consegna a domicilio, il servizio di tintoria, le commissioni presso Uffici postali, bancari e anagrafici, ecc.) nell'intento di sollevare i lavoratori da una serie di incombenze, facilitando così un miglior godimento del tempo di non lavoro.

Sempre in quest'ottica di attenzione alle risorse umane - che costituiscono per la Società un patrimonio fondamentale dopo aver attentamente valutato le caratteristiche della prestazione lavorativa presso la sede di Milano e nella convinzione che l'adozione di soluzioni che consentano una maggiore responsabilizzazione dei dipendenti nonché il contemperamento di esigenze più armonico possibile tra lavoro e persona, risulti giovevole alla soddisfazione

nella prestazione lavorativa e quindi anche alla sua qualità, le Parti hanno convenuto, in via sperimentale per un periodo di 6 mesi con decorrenza dal 1 settembre 2002, di adottare la seguente regolazione dell'orario di lavoro del personale occupato presso la sede di Milano:

- a) L'orario di lavoro resta fissato in 39 ore settimanali.
- b) La prestazione lavorativa è distribuita su cinque giorni la settimana, dal lunedì al venerdì e deve svolgersi in funzione delle esigenze aziendali. Le assenze di giornate intere o di mezza giornata (per ferie, malattia o altro) vengono contabilizzate per multipli di 4 ore.
- c) Le modalità di giustificazione delle assenze (minimo mezza giornata) restano inalterate.
- d) L'orario di lavoro standard è stabilito in 8 ore di lavoro giornaliero dal lunedì al giovedì e in 7 ore al venerdì, con un intervallo per il pranzo di 45 minuti.
- e) L'Intervallo per la mensa deve essere effettuato fra le ore 12,30 e le ore 14,00.
- f) Il lavoratore può usufruire di una flessibilità oraria giornaliera dalle 8,15 alle 18,15.
- g) E' prevista una sala timbratura, all'entrata del mattino di norma entro le 9,30.
- h) Considerato che non è richiesta alcuna altra timbratura, il lavoratore è responsabile della gestione del proprio orario di lavoro, nei limiti di cui sopra e in accordo con il proprio superiore e con le esigenze tecnico-organizzative.
- i) Le 39 ore devono essere realizzate come media settimanale e di un orario di lavoro su base mensile.
- j) Il lavoratore cumula i residui positivi o negativi realizzati giornalmente nell'ambito della flessibilità in un monte ore mensile e effettua i relativi conguagli o recuperi nel corso del mese stesso.
- k) Il lavoro supplementare svolto dopo le ore 18,15 per un periodo continuativo di almeno 30 minuti, deve essere approvato ed è ricompensato come contrattualmente previsto.
- l) In caso di lavoro supplementare, e solo in questo caso, il lavoratore deve effettuare la timbratura anche all'uscita serale.
- m) Il lavoro supplementare deve essere comunicato settimanalmente all'amministrazione del personale, attraverso apposito flextime approvato dal superiore. Nel flextime devono essere indicati la data e il numero delle ore da retribuire,
- n) La Società si riserva di poter ridefinire l'articolazione dell'orario di lavoro anche a livello individuale, previa verifica con la RSU,

qualora ravvisasse la concreta effettuazione di orari di lavoro incompatibili con le esigenze tecnico-organizzative.

o) Il raggiungimento del monte ore mensile è obbligatorio: la sua mancata realizzazione può determinare, se non autorizzata, l'applicazione delle norme contrattuali.

3. FLESSIBILITA' DEGLI ORARI

L'esigenza di rispondere con tempestività alle opportunità di mercato rende ricorrente il determinarsi di picchi produttivi ai quali seguono periodi nei quali si determinano invece esigenze di flessione delle attività. Alla luce di questa situazione, le Parti ritengono rispondente a questa particolare realtà che, a livello locale, sia convenuta, ai sensi dell'art. 3 bis del vigente ccnl, la possibilità di far ricorso alla flessibilità degli orari oltre le 56 ore pro capite contrattualmente previste.

4. FORMAZIONE CONTINUA

Le Parti, nel darsi atto dell'importanza strategica della valorizzazione delle risorse umane, convengono sull'opportunità di introdurre iniziative di formazione continua, intesa come l'acquisizione di conoscenze che non sono di per sé richieste dalla posizione lavorativa occupata ma che costituiscono un arricchimento culturale trasversale che ha lo scopo di porre il lavoratore nella condizione di affrontare più efficacemente l'incessante evolversi delle tecnologie e dell'organizzazione aziendale, fornendo quindi una risposta alle esigenze di manutenzione professionale che caratterizzano il moderno mondo del lavoro di fronte al rischio dell'obsolescenza professionale.

A tal fine, in via sperimentale per la durata del presente accordo, verranno poste in essere iniziative formative che potranno concernere temi quali la lingua inglese, l'utilizzo dei programmi Windows, (word, excell, power point), l'utilizzo di internet, il lavoro di gruppo, la gestione dei collaboratori (per capi intermedi), la matematica/statistica applicata all'azienda e il primo soccorso.

Le Parti si danno atto che data la natura innovativa dell'iniziativa stessa specialmente nella sua fase di avvio, dovrà seguire logiche di gradualità e di contenimento quantitativo che assicurino la salvaguardia del regolare funzionamento delle attività aziendali.

Le iniziative formative sono in linea di principio aperte a tutti i lavoratori fermo restando che la partecipazione alle stesse presuppone la volontarietà del lavoratore.

I programmi e le modalità di svolgimento e partecipazione saranno oggetto di approfondimento da parte di una Commissione Bilaterale che sarà attivata a partire dal prossimo ottobre.

Le Parti si danno atto che lo svolgimento delle attività dovrà essere finanziato mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali.

Gli oneri relativi al tempo di partecipazione saranno ripartiti a livello aziendale nella misura di due terzi a carico della Società e di un terzo a carico dei lavoratori interessati. Questi ultimi utilizzeranno a tal fine le ore di permesso maturate e destinate all'utilizzo individuale o giornate di ferie in misura non superiore a

tre giorni/anno.

5. FORZA DI VENDITA

5.1 Sistema Auto

Con riferimento all'accordo relativo al rischio macchina del 14 febbraio 2000 le Parti, valutata anche l'effettiva esigua incidenza dell'intervento economico del venditori negli ultimi anni, hanno convenuto di tenere monitorato l'andamento del fenomeno degli incidenti passivi e di prevedere un incontro sul tema con la rappresentanza dei venditori qualora al riguardo si verificassero problematiche.

Inoltre la Società si è dichiarata disponibile a rimborsare il canone mensile e le spese relative all'utilizzo del telepass per motivi di servizio, tenuto conto della larga diffusione ormai raggiunta da tale strumento e della sua indubbia utilità nell'agevolare l'attività dei venditori che debbono effettuare tragitti autostradali per lavoro.

5.2 Professionalità

Le Parti, in sede di commissione tecnica, hanno effettuato una ricognizione delle categorie della forza vendita (OT Salesmen, Iperpromoters, Field Account Reps e ITR Sales Reps) finalizzata a valutare le peculiarità delle attività svolte, anche in termini di evoluzione professionale dall'istituzione dell'organizzazione della rete di vendita per canale e non più per tipologia di prodotto.

Dall'esame congiunto è emerso che la funzione degli Iperpromoters ha assunto una maggiore rilevanza in termini di responsabilità nella gestione del cliente e di pianificazione delle vendite e delle azioni promozionali rispetto a quanto previsto al momento del ridisegno della forza di vendita.

Prendendo atto che la griglia del vigente sistema contrattuale non consente di intervenire con una modifica dell'assetto classificatorio, le Parti hanno inteso riconoscere tale evoluzione professionale della categoria attribuendo agli Iperpromoters attualmente inquadrati nel 2° livello contrattuale un superminimo assorbibile individuale di Euro 92,96 con decorrenza 01.09.2002.

6. PROFESSIONALITA'

Ferme restando le prassi e le esperienze in atto nei singoli siti in tema di periodica verifica della locale situazione organizzativa e professionale, di cui si confermano presupposti e validità, le Parti convengono che, ai sensi di quanto previsto dall'art.26 del vigente CCNL, qualora nei singoli siti si siano determinate o si determinino innovazioni tecnologiche e/o organizzative avranno luogo a livello locale esami congiunti aventi lo scopo di definire anche in via sperimentale, applicando i concetti di polivalenza e polifunzionalità, idonei riferimenti da utilizzare per una adeguata valutazione delle mansioni effettivamente svolte, ai fini della determinazione di un corretto inquadramento da ricercare nei modi e nelle forme che le parti Individueranno in relazione alle evoluzioni professionali determinatesi, nel rispetto della griglia classificatoria prevista dal CCNL.

7. PREMIO AD OBIETTIVI

Le parti hanno convenuto di rinnovare per il quadriennio 2002-2005 il premio ad obiettivi istituito nell'accordo 26/07/1994, così come successivamente modificato nell'accordo 22/09/1998, apportandovi alcuni miglioramenti atti a renderlo sempre più rispondente alle esigenze che ne hanno determinato l'adozione. Esso mantiene la natura di premio annuale, variabile e correlato ai risultati conseguiti, in piena sintonia con quanto previsto dal Protocollo Interconfederale del 23/07/1993 e dall'intesa nazionale di categoria del 13/01/1994.

Le modalità di funzionamento del premio nel periodo 1998-2001 hanno confermato la validità e l'attendibilità del sistema in atto, che privilegia il risultato della redditività aziendale, collegando ad esso la valorizzazione dei risultati gestionali.

Alla luce di tali principi il premio ad obiettivi risulta definito come qui di seguito precisato.

I parametri presi a riferimento riguardano: un indice economico, un indice di produttività e un indice di qualità.

L'indice economico è individuata nel ROS, che misura il rapporto fra profitto lordo e fatturato netto; l'indice di produttività viene identificato per ogni sito, dal rapporto fra tonnellate prodotte (o vendute) e numero medio di addetti su base annua; l'indice di qualità sarà invece indicato per sito in funzione delle peculiarità locali e potrà fare riferimento a qualunque fattore utile ad incrementare la competitività aziendale.

Gli obiettivi individuati saranno quelli previsti dalle prime revisioni annuali del Piano aziendale: per quanto concerne il ROS verranno considerate le variazioni in punti rispetto all'anno precedente, mentre l'indice di produttività sarà riferito al piano di ciascuna unità produttiva, così come l'indice di qualità nel caso in cui esso prenda in considerazione elementi pianificati.

Ciò nella convinzione che l'univocità degli obiettivi da perseguire crei le condizioni più favorevoli alla probabilità della loro realizzazione.

Le parti si danno atto inoltre che la struttura del premio esprime una logica che tende a rendere più diretto il collegamento fra la performance dei lavoratori e i risultati aziendali, in modo da favorire un sempre più consapevole coinvolgimento dei lavoratori negli obiettivi aziendali.

In considerazione di tale prospettiva, i risultati degli indici di produttività e di qualità vengono correlati con il risultato di redditività aziendale (ROS) come da tabelle allegate, facenti parte integrante del presente accordo, nelle quali vengono pure indicati i premi lordi annuali pro-capite, i cui valori risultano articolati in forma di curva con il riconoscimento di una erogazione progressiva in funzione degli obiettivi fissati.

Al fine di valorizzare i risultati di produttività e di qualità conseguiti di anno in anno, si è convenuto di introdurre nel sistema, relativamente ai suddetti parametri gestionali, un obiettivo di stabilizzazione in base al quale una quota del premio ad obiettivi sarà corrisposta, in via sussidiaria e con le modalità indicate nelle tabelle di cui sopra, al raggiungimento dei risultati ottenuti l'anno precedente che siano risultati utili ai fini del percepimento del

premio.

Di norma entro il primo trimestre di ciascun anno verrà ufficializzato l'obiettivo di ROS. Successivamente a livello locale verrà precisato alle RSU l'obiettivo di produttività e definito quello di qualità. Le parti si danno atto che per monitorare l'andamento degli obiettivi durante l'anno potranno essere richiesti, anche a livello di sito, incontri aventi lo scopo di effettuare verifiche intermedie.

Resta inteso altresì che qualora si verificassero eventi eccezionali incidenti sulla Struttura aziendale o situazioni straordinarie tali da determinare significativi impatti negativi sugli obiettivi, le parti si incontreranno al fine di valutarne le conseguenze e adottare le misure atte a mantenere la coerenza del sistema, modificando anche, se del caso, gli obiettivi stessi.

Entro il mese di febbraio, prima di procedere alla liquidazione dei premi per gli obiettivi raggiunti, l'Azienda provvederà ad informare, nel corso di apposito incontro, le OO.SS.LL. e il Coordinamento delle RSU, dei risultati conseguiti.

Al raggiungimento degli obiettivi annui prefissati, i relativi premi verranno erogati un' unica soluzione con le competenze del mese di febbraio dell'anno successivo.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del premio ad obiettivi in senso omnicomprensivo, avendo tenuto conto in sede di quantificazione di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà alcun riflesso sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le parti si danno inoltre atto ai sensi dell'art. I della L.297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del T.F.R..

I lavoratori che nel corso dell'anno venissero trasferiti da un sito ad un altro (esclusi quindi i lavoratori che operano in trasferta) resteranno vincolati a obiettivi e premi assegnati al sito di provenienza se il trasferimento avrà avuto effetto in data successiva al 30 giugno; saranno invece vincolati ad obiettivi e premi del nuovo sito di appartenenza se il trasferimento avrà avuto effetto in data antecedente al 1° luglio.

Ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato cessati nel corso dell'anno e al personale assunto a termine, verranno corrisposti, ad obiettivi raggiunti, i relativi ratei mensili di premio purché abbiano prestato servizio per un periodo non inferiore a tre mesi nell'anno di riferimento.

Quanto previsto al capoverso precedente vale anche ai sensi e per gli effetti dell'art.4 della legge n.196 del 24.6.1997 relativa al lavoro interinale.

La corresponsione del premio al personale non più in forza al momento della liquidazione del premio stesso avverrà con le competenze del mese di marzo.

Le parti concordano infine che ai sensi e per gli effetti della L. 402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuata a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

8. DURATA

Il presente accordo entra in vigore dalla data odierna, fatte salve

diverse decorrenze ove previste, e sarà valido fino al 31.12.2005.
Qualora, durante la validità del presente accordo, sorgessero controversie interpretative, FAI-CISL, FLAI-CGIL, UILA-UIL e Assolombarda saranno garanti della corretta applicazione delle intese sottoscritte e daranno luogo a specifici incontri al fine di dirimere tali controversie.

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegato 1 ...omissis

Allegato 2 ...omissis
