

5



ASSOLOMBARDA

Addì 29 luglio 2004 in Milano, presso la sede di Assolombarda

Si sono incontrati

le Società SANPELLEGRINO SPA, FASTLOG SPA e ACQUA CLAUDIA SRL in persona dei sigg.: Roberto Brusa, Gianni Piva e Claudio Da Pozzo, assistita dall'Assolombarda in persona del sig. Evio Bavoni

e il Coordinamento RSU assistito da:

- FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Nazionali rispettivamente nelle persone dei sigg.: Giorgio Galbusera, Vincenzo Sgalla, Pietro Pellegri e Raffaella Sette
- FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL Regionali e Provinciali rispettivamente nelle persone dei sigg.: Gian Luigi Bramaschi, Attilio Comelli, Mario Bordoni, Mario Carollo, Maristella Zambon, Franco Ferria, Emilio Sbarzagli, Franco Zancanella, Oriella Savoldi, Roberto Montagnè, Pietro Locatelli, Giocondo Cerri, Delfino Bergamin, Giancarlo Tocchi, Marisa Moi, Federico Schioppa, Nicola Storti e Piermario Perico

PREMESSA

APB

Sanpellegrino nel corso del quadriennio 2000-2003 ha prodotto un significativo sforzo teso a consolidare la propria leadership nel mercato interno e a sviluppare la propria presenza a livello internazionale.

Sono stati realizzati a tale proposito ingenti investimenti tecnologici che hanno interessato tutte le unità produttive e che sono stati rivolti principalmente agli impianti e ai reparti produttivi, alla qualità del prodotto, alla sicurezza, alle sorgenti, allo stoccaggio del prodotto e delle materie prime. Investimenti importanti sono stati realizzati anche nel marketing, per promuovere e rafforzare l'immagine dei prodotti sul mercato (anche attraverso l'innovazione di prodotti, dei formati e del packaging) e nell'area commerciale per dare maggiore incisività alla azioni di vendita. Grande impulso è stato dato in tal senso anche all'attività internazionale.

L'azienda conferma il proprio impegno, anche per il prossimo quadriennio, a proseguire nella politica di investimenti anche sul fronte tecnologico per accrescere la propria competitività attraverso il miglioramento dell'efficienza produttiva, assicurando elevati standard di qualità di prodotto e di servizio al cliente, al fine di perseguire gli obiettivi di crescita delle proprie quote di mercato interno e poter sfruttare al meglio, con i brand internazionali, le grandi opportunità che il mercato estero offre.

A tale riguardo, il confronto con i maggiori competitors a livello mondiale del settore, impone ancor più la necessità di poter assicurare un elevato livello di efficienza produttiva e distributiva che rifletta in modo coerente la specificità di prodotto internazionale di origine italiana, considerato in tutto il mondo una delle icone del "made in Italy".

Gruppo Sanpellegrino

29.07.2004

Pagina 1 di 10

20122 Milano, Via Pantano, 9  
Telefono: 02 5837011 - Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures at the bottom and smaller ones on the right margin.



ASSOLOMBARDA

La stagionalità dei prodotti del Gruppo Sanpellegrino e la necessità di mantenere livelli di stock di prodotto finito equilibrati, determina una maggiore variabilità nell' utilizzo degli impianti produttivi e quindi la necessità di poter contare su organizzazioni flessibili in grado di adattarsi in tempi rapidi alle necessità di mercato.

E' evidente che in un contesto così mutevole è necessario uno sforzo congiunto di tutte le parti coinvolte che, tenendo conto anche delle esigenze dei lavoratori, renda concreta la possibilità, a livello di sito, di adottare assetti organizzativi variabili e una maggiore flessibilità operativa, coerenti con le necessità e funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tutto ciò premesso, si concorda quanto segue:

**RELAZIONI INDUSTRIALI**

AA

Le parti confermano la positiva evoluzione delle relazioni industriali all'interno del Gruppo e convergono sulla necessità di promuovere un sempre maggior sviluppo delle stesse, anche allo scopo di prevenire l'insorgenza di eventuali conflitti e di individuare, nel caso, le soluzioni più idonee al loro superamento.

La tempestività della comunicazione e un maggior coinvolgimento, sia a livello centrale che periferico, nel rispetto dei reciproci ruoli, sono fattori indispensabili in tale processo ed elementi basilari in un sistema di relazioni industriali partecipativo ed evoluto.

E' valutazione condivisa tra le Parti che il livello di sito, con l'assistenza delle rispettive Organizzazioni Sindacali territoriali di Fai, Flai, Uila, operi in opportuno coordinamento con il livello centrale, sviluppando una dialettica improntata a costruttività che consenta di evitare contrapposizioni ai vari livelli di confronto assicurando fluidità al sistema.

In tale ambito viene confermato il ruolo del Coordinamento Nazionale delle Rsu con le OO.SS Nazionali e Territoriali Fai-Cisl, Flai-Cgil, Uila-Uil quale interlocutore dell'azienda per le tematiche di carattere generale a livello nazionale riguardanti il Gruppo e connesse a:

- andamenti e prospettive industriali e commerciali;
- investimenti di particolare rilevanza, con riferimento alle aree di localizzazione, effetti occupazionali ed eventuali riflessi ambientali;
- esperienze in materia di organizzazione del lavoro;
- prospettive occupazionali, con particolare riferimento ad eventuali significative problematiche di ristrutturazione e/o innovazioni tecnologiche ;
- formazione professionale, con particolare riferimento agli aspetti relativi ai partecipanti ed ai contenuti dei programmi;
- andamento economico e situazione di competitività e redditività aziendale.

Gruppo Sanpellegrino 29.07.2004

Pagina 2 di 10

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including large signatures on the left side and various initials (AA, MB, BB, SM, etc.) on the right side.



## ASSOLOMBARDA

A tale livello viene altresì demandato il ruolo di regolatore delle eventuali controversie che non dovessero trovare soluzioni in sede locale.

Viene inoltre riconfermato il rilievo attribuito alle Rsu aziendali relativamente alle materie demandate dal Ccnl, quali ad esempio organizzazione del lavoro, orari di lavoro, inquadramento, ambiente e sicurezza, con l'assistenza delle Organizzazioni Sindacali territoriali di Fai, Flai e Uila.

A livello di sito, se necessario, saranno attivate Commissioni bilaterali, con compito istruttorio e non negoziale, per l'approfondimento, in sede tecnica, di problematiche specifiche locali ritenute rilevanti per le relazioni industriali con l'obiettivo di agevolare la condivisione di decisioni operative.

Allo scopo di dare un significativo impulso al miglioramento del modello di relazioni industriali, le Parti convengono di istituire, in via sperimentale, a livello nazionale, un organismo bilaterale, non negoziale, denominato Osservatorio, che affronterà in sede tecnica, l'approfondimento, l'analisi e il monitoraggio di tematiche generali riguardanti il gruppo che le Parti in sede di Coordinamento, di volta in volta gli affideranno in base alle priorità dalle stesse definite, quali ad esempio:

- analisi andamento del mercato;
- analisi fabbisogni formativi;
- elaborazione proposte su qualità produttiva e sicurezza sul lavoro;
- monitoraggio sulle professionalità.

Tale organismo, di natura paritetica, sarà composto da 8 membri di nomina sindacale che saranno individuati tra i componenti delle Rsu.

L'Osservatorio si riunirà in specifiche sessioni almeno due volte all'anno su convocazione delle Parti.

I componenti dell'Osservatorio sono espressamente impegnati, anche ai sensi delle norme civili e penali in materia, al mantenimento della segretezza sulle informazioni di cui saranno venuti a conoscenza in relazione alle tematiche trattate.

L'azienda consente alla Rsu di veicolare più agevolmente, esclusivamente al loro interno, le informazioni di carattere sindacale, dotando ogni sito produttivo di un video terminale o PC per una migliore agibilità sindacale. A tal fine verrà ricercata una soluzione tecnica idonea nel rispetto delle norme di sicurezza e tutela aziendale.

### FORMAZIONE

Lo sviluppo delle competenze e la valorizzazione delle risorse umane riveste un ruolo di primaria importanza nel processo generale di miglioramento continuo che l'azienda ha avviato per accrescere la propria efficienza e competitività. In tale ambito la formazione assume un ruolo fondamentale.

Gruppo Sanpellegrino 29.07.2004



ASSOLOMBARDA

Tutti i dipendenti del Gruppo, a qualsiasi livello dell'organizzazione aziendale siano inseriti, possono contare sull'impegno aziendale ad erogare i necessari percorsi formativi finalizzati allo sviluppo delle professionalità richieste dalla posizione lavorativa occupata o dall' evolversi delle attività e della organizzazione stessa.

Le parti convengono sull'opportunità di avviare, inoltre, una serie di iniziative formative rivolte ad acquisire e accrescere conoscenze che non sono di per sè richieste dalla posizione lavorativa ma costituiscono un arricchimento culturale trasversale che pone il lavoratore nella condizione di affrontare più efficacemente l' evolversi delle tecnologie e dell'organizzazione aziendale, fornendo quindi una risposta concreta alle esigenze di aggiornamento delle competenze che caratterizzano il mondo del lavoro attuale di fronte al rischio di obsolescenza professionale.

A tale fine, in via sperimentale per la durata del presente accordo, verranno poste in essere iniziative formative su temi di comune interesse quali: sicurezza, qualità, sicurezza alimentare, informatica (utilizzo dei programmi Windows , Word, Excel, Power Point), utilizzo di Internet, lingua inglese. Considerata la natura innovativa dell'iniziativa, la stessa, dovrà seguire logiche di gradualità e di contenimento quantitativo che assicurino il regolare funzionamento delle attività aziendali.

Le parti si danno atto che lo svolgimento delle attività dovrà essere finanziato mediante risorse pubbliche comunitarie, nazionali o regionali, anche in raccordo con Fondimpresa, attivandosi per facilitare l'iter procedurale di concessione dei finanziamenti di cui sopra.

Le iniziative formative, in linea di principio aperte a tutti i lavoratori, saranno attivate con gradualità e secondo le disponibilità dei suddetti finanziamenti.

Il tempo di frequenza ai corsi di cui al 4° capoverso, sarà ripartito a livello aziendale in misura paritetica tra azienda e lavoratori interessati. Questi ultimi, la cui partecipazione a tali corsi è a carattere volontario, utilizzeranno, a tale fine, le ore di permesso destinate all'utilizzo individuale o giornate di ferie in misura massima complessiva non superiore a 3 giorni annui.

### SICUREZZA E QUALITÀ

Le parti confermano l'impegno a mantenere alta la sensibilità e l'attenzione, peraltro sempre dimostrata, alle tematiche relative all'igiene, alla sicurezza sul lavoro e alla qualità del prodotto.

Nel comune obiettivo di prevenzione e riduzione del rischio di infortuni sul lavoro, proseguiranno sia le iniziative formative in materia di igiene e sicurezza, sia le attività di informazione in materia di rischi generici e specifici nonché le idonee attività di sensibilizzazione nei confronti dei lavoratori, in collaborazione con i Rls.

Gruppo Sanpellegrino 29.07.2004



ASSOLOMBARDA

Per quanto attiene alla qualità del prodotto, l'Azienda conferma il proprio impegno a promuovere azioni indirizzate alla tutela della qualità e sicurezza dei propri prodotti sviluppando a tutti i livelli una cultura della qualità attraverso la diffusione del "miglioramento continuo" quale strumento per un maggior coinvolgimento delle persone nel raggiungimento degli obiettivi di qualità definiti.

**PROFESSIONALITA'**

Premesso quanto previsto dall' art 26 del vigente ccnl e dall'allegato n. 15 "sistema di inquadramento professionale", l'azienda conferma la propria disponibilità a continuare le verifiche periodiche effettuate nei singoli siti sulla situazione organizzativa e professionale locale nel rispetto della griglia classificatoria prevista dal vigente ccnl, sia per lavoratori a tempo indeterminato che per lavoratori a tempo determinato.

Le parti convengono inoltre che si possano istituire a livello locale commissioni bilaterali al fine di esaminare la sussistenza dei presupposti di cui al citato art. 26 e che, qualora venissero individuate effettive e significative innovazioni tecnologiche e organizzative in seguito alle quali sia possibile identificare nuovi profili professionali, sulla base della polivalenza e polifunzionalità, si proceda alla valutazione comparativa di tali nuovi profili con quelli già esistenti e al loro riflesso sull'organizzazione locale.

Sulla base delle risultanze di tali indagini potranno essere individuati per i lavoratori interessati, percorsi formativi aventi lo scopo di favorirne la crescita e lo sviluppo professionale nonché l'attitudine al cambiamento e all'apprendimento di nuove nozioni, al fine di migliorarne la prestazione lavorativa.

Per assicurare la necessaria omogeneità il lavoro delle suddette Commissioni potrà essere materia di approfondimento da parte dell'Osservatorio al quale saranno forniti, a tal fine, i dati necessari.

La verifica degli eventuali effetti sull'inquadramento contrattuale sarà oggetto di confronto con le Rsu in sede locale.

**FLESSIBILITA' - UTILIZZO IMPIANTI - ORARI E OCCUPAZIONE**

Le parti si danno atto che la capacità di rispondere tempestivamente alle esigenze di mercato sia interno sia internazionale, con particolare riferimento al periodo stagionale, costituisce un fattore strategico di particolare importanza e in tale ambito la flessibilità, al fine del miglior utilizzo degli impianti, riveste un ruolo sempre più rilevante.

A livello di sito, con le Rsu e le Organizzazioni Sindacali territoriali Fai-Flai-Uila, dovranno essere quindi individuate, in tempi certi, soluzioni organizzative flessibili e regimi di orario in grado di realizzare gli obiettivi produttivi richiesti, tenendo conto dell'esigenza di conciliare in positivo le reciproche necessità, mediante un rafforzamento del confronto tra le Parti, una migliore programmazione degli orari e un maggior utilizzo del part-time nelle sue diverse forme, ove le condizioni tecniche, organizzative e produttive lo consentano,

Gruppo Sanpellegrino

29.07.2004

Pagina 5 di 10

20122 Milano, Via Pantano, 9  
Telefono: 02 583701 - Fax: 02 58304507  
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left side and several initials (BY, AB, MB, RG, etc.) on the right side.



# ASSOLOMBARDA

creando quindi le condizioni per una maggiore stabilità del rapporto di lavoro e per nuove opportunità occupazionali.

A tal fine le Parti convengono sull'opportunità di soddisfare le diverse esigenze di carattere tecnico, produttivo od organizzativo mediante ricorso, per tutti i lavoratori interessati, ad idonei strumenti di flessibilità - sia di orario che di prestazione - nelle varie forme in cui essa può esplicarsi, nel rispetto di quanto previsto dal Ccnl, quali ad esempio:

- ampliamento fascia oraria di lavoro (ad esempio prolungamento turno fino a due ore);
- orari di lavoro con riposi settimanali a scorrimento;
- orario continuato;
- flessibilità degli orari e superamento dell'orario settimanale con recupero (art. 30 bis CCNL);
- orari di lavoro con utilizzo settimanale degli impianti su 6 o 7 giorni;
- contratti week-end;
- ecc.

Le Parti convengono inoltre sulla opportunità di definire un percorso che, attraverso una informazione tempestiva e un maggior coinvolgimento delle Rsu e delle organizzazioni sindacali territoriali, consenta l'esigibilità delle soluzioni tecnico organizzative e produttive necessarie, nonché degli strumenti di flessibilità sopra esemplificati. Pertanto:

- entro il mese di novembre, l'azienda presenterà al Coordinamento Sindacale delle Rsu, con le OO.SS Nazionali e Territoriali Fai-Flai-Uila, le previsioni di vendita e le conseguenti necessità produttive comunicando i bisogni di flessibilità dei vari siti ed avviando, nel contempo, l'esame congiunto con le Rsu delle unità interessate relativamente ai tempi e alle modalità di attivazione e agli eventuali effetti occupazionali;
- entro il mese di febbraio, dovranno essere definite con le Rsu, nei vari siti, le intese utili a realizzare gli obiettivi previsti dal piano produttivo aziendale per l'anno di riferimento;
- la flessibilità degli orari di cui sopra sarà attuata, ove necessario, nel periodo di massima stagionalità che indicativamente va da marzo a settembre;
- in corso d'anno, in funzione dell'andamento del mercato e delle eventuali conseguenti revisioni dei piani produttivi, le parti si incontreranno a livello locale per effettuare tutte le verifiche del caso e, ove necessario, anche gli adeguamenti organizzativi opportuni.

Le eventuali necessità produttive aggiuntive rispetto a quelle previste e comunicate a novembre, saranno oggetto di specifici incontri in sede locale per raggiungere le intese atte a soddisfare la richiesta.

Qualora, entro i termini sopra indicati, non si pervenga ad un accordo per definire le condizioni applicative, le Parti in sede di Coordinamento nazionale ricercheranno indirizzi idonei per portare, in tempi rapidi, a soluzione le problematiche emerse.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom left]*

*[Large handwritten signatures and initials across the bottom of the page]*



ASSOLOMBARDA

A livello di sito sarà data particolare attenzione all'aspetto della stagionalità, dei contratti part-time e dei contratti a tempo determinato - che stante la tipologia di attività costituiscono un'esigenza irrinunciabile - ed alla possibilità di conversioni a tempo indeterminato in relazione alle oggettive esigenze organizzative e produttive, funzionali per ricercare un maggior equilibrio tra contratti a termine e contratti a tempo indeterminato. A tale proposito occorre tener presente che il ricorso ai contratti a termine oltre a consentire la copertura dei picchi produttivi stagionali, permette in alcune realtà di far fronte a situazioni occupazionali non stabilizzate, derivanti da progetti di riorganizzazione/razionalizzazione industriale in atto.

L'evoluzione occupazionale e i fenomeni che ne possono influenzare l'andamento saranno oggetto di periodiche verifiche in sede locale nonché di esame congiunto a livello nazionale con in Coordinamento delle Rsu.

Le parti convengono di rinviare al confronto in sede locale l'approfondimento delle tematiche relative a orario flessibile, distribuzione prodotti e convenzioni mediante incontro da effettuarsi presso la Sede entro la fine del corrente anno.

**PREMIO A OBIETTIVI**

In coerenza con i principi previsti dal Protocollo 23 luglio 1993, confermati dal Protocollo 1° febbraio 1999 e recepiti dall'art. 55 del CCNL 14 luglio 2003, viene definito per il quadriennio 2004-2007 un premio annuale variabile che prevede erogazioni direttamente e sistematicamente correlate ad incrementi di redditività, produttività, competitività, qualità ecc..

Il Premio a Obiettivi viene articolato su:

- A) Un parametro di ordine economico, relativo all'andamento della redditività aziendale determinato da rapporto fra EBITA e Fatturato. L' Ebita - acronimo di Earning Before Interest Taxes and Amortization - misura la redditività della gestione caratteristica dell'Azienda ed è pari alla differenza tra Fatturato e Costi (fissi,variabili e generali).

L'obiettivo relativo al 2004, espresso in percentuale, viene indicato in apposita e separata comunicazione.

- B) Un parametro gestionale ripartito in due indicatori di performance basati su produttività (intesa come volume complessivo dei pezzi fatturati) e qualità di prodotto e di processo (rapporto scarti di fabbrica/pezzi prodotti, reclami, First Time Quality, miglioramento standard di qualità ecc). A livello di sito, in relazione a specifiche peculiarità locali sarà definito tra Direzione e Rsu anche un terzo indicatore (efficienza linee, rapporto pezzi prodotti/numero addetti, miglioramento standard di sicurezza, ecc.) che concorrerà con i due sopra indicati.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left side and several initials on the right side.



ASSOLOMBARDA

I pesi percentuali della quota economica e gestionale, sul totale del premio, sono definiti nella misura del 40% per il parametro economico e del 60% per quello gestionale.

Per quanto riguarda la quota economica, ferma restando l'autonomia decisionale e la responsabilità dell'Azienda nella determinazione degli obiettivi, la stessa si impegna, in occasione di un apposito incontro con le Segreterie Nazionali FAI-FLAI-UILA ed il Coordinamento R.S.U., che si terrà entro il primo quadrimestre di ciascun anno, a presentare gli obiettivi aziendali annuali, che saranno basati sul budget dell'anno di riferimento, al fine di definire gli indici economici per il premio ad obiettivi dell'anno. In tale occasione, l'Azienda fornirà oltre agli obiettivi di budget dell'anno di riferimento i dati consuntivi relativi all'anno precedente.

Per quanto riguarda la quota gestionale, a livello di sito, compresa la Sede, entro lo stesso periodo, saranno individuati con le rispettive Rappresentanze Sindacali Unitarie gli obiettivi specifici, chiari e misurabili, da assegnare alle varie unità interessate.

Gli indicatori prenderanno a riferimento il periodo 1° gennaio - 31 dicembre di ciascun anno.

Per gli addetti alla Sede di Milano, in attesa di individuare specifici indicatori di performance, per quanto riguarda la quota gestionale, si farà riferimento alla media dei premi conseguiti dalle altre unità produttive.

Al raggiungimento degli obiettivi fissati, con la ripartizione percentuale della quota economica e gestionale sopra indicata, sarà erogato un importo lordo annuo pari a:

- €. 1.100,00.= relativamente all'anno 2004;
- €. 1.250,00.= relativamente all'anno 2005;
- €. 1.300,00.= relativamente all'anno 2006;
- €. 1.350,00.= relativamente all'anno 2007.

Al raggiungimento degli obiettivi minimi - definiti nel 90% dei rispettivi obiettivi fissati - il premio sarà riconosciuto nella misura del 70% con crescita lineare di 3 punti percentuali per ogni punto percentuale tra 90 e 100 (es. risultato 95% = erogazione 85% di quanto previsto per l'obiettivo target).



ASSOLOMBARDA

### Modalità applicative

L'erogazione del premio al raggiungimento degli obiettivi previsti, avverrà in unica soluzione entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento.

Gli aventi diritto al premio sono individuati come segue:

- lavoratori a tempo indeterminato, che abbiano superato il periodo di prova, in relazione ai mesi di servizio nell'anno di riferimento;
- lavoratori a tempo determinato che abbiano svolto la loro attività per almeno 2 mesi e che non abbiano risolto anticipatamente il rapporto di lavoro, in misura proporzionale al periodo di servizio prestato;
- quanto previsto al precedente alinea vale anche per i lavoratori temporanei così come previsto dal CCNL e dalla normativa vigente;
- personale dell'area vendite, limitatamente alla parte economica, in quanto la natura specifica degli obiettivi del loro sistema incentivante assolve alla funzione della quota gestionale;

Tra gli aventi diritto non è compreso il personale con apposito sistema incentivante in quanto la natura degli obiettivi a loro assegnati assolve alla funzione sia della quota economica sia della quota gestionale.

La corresponsione del premio al personale non più in forza avverrà, pro quota, all'atto della corresponsione del TFR facendo riferimento alle percentuali di raggiungimento degli obiettivi economico e gestionale dell'anno precedente.

Le Parti hanno inteso definire l'importo del Premio ad Obiettivi in senso omnicomprensivo, ciò in quanto in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto premio non avrà riflesso alcuno 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.1 della L.297/82, che l'importo del suddetto premio è escluso dal computo del TFR.

L'andamento aziendale relativo agli obiettivi di cui al presente accordo sarà oggetto di opportuno monitoraggio periodico al fine di consentire una consapevole partecipazione dei lavoratori.

Inoltre, resta espressamente inteso, che in caso di eventi straordinari sostanzialmente incidenti sull'andamento aziendale e tali da compromettere il sistema incentivante di cui al presente accordo, le Parti si incontreranno per valutare la portata ed eventualmente definire nuovi parametri.

Gruppo Sanpellegrino

29.07.2004

20122 Milano, Via Pantano, 9  
Telefono: 02 58370.1 Fax: 02 58304507

www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it  
Codice Fiscale 80040750152

Pagina 9 di 10



ASSOLOMBARDA

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 effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

Il presente accordo avrà durata fino al 31.12.2007.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. Assolombarda

*Elio Sironi*

p. le Società SANPELLEGRINO SPA,  
FASTLOG SPA  
ACQUA CLAUDIA SRL

*Luca S. L.*  
*Adrian*  
*Robert B...*  
*Antonio Federico*

*[Handwritten signature]*

p. FAI-CISL FLAI-CGIL UILA-UIL

*Giuseppe...*  
*Corrado...*  
*Antonio...*  
*Roberto...*  
*Luca...*  
*[Handwritten initials]*

*Ministero...*

p. il Coordinamento RSU

*[Handwritten signatures]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*  
*[Handwritten initials]*