

P A R T E I

Trattamento di diritto

ART. 1 - TRATTAMENTO NORMATIVO

La Calpak S.p.A. applicherà ai dipendenti operai, intermedi e Impiegati il trattamento normativo e retributivo previsto dal presente accordo aziendale. Lo stesso trattamento verrà riconosciuto a tutti i dipendenti che verranno assunti stagionalmente.

ART. 2 - MANTENIMENTO TRATTAMENTO ECONOMICO DI MIGLIOR FAVORE

Agli operai in servizio al momento della stipulazione del presente accordo sarà riconosciuta la differenza tra l'attuale trattamento retributivo e quello stabilito dal vigente assesto tabellare.

ART. 3 - ORARIO DI LAVORO

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative e contrattuali sulla durata massima dell'orario di lavoro, la durata dell'orario settimanale di lavoro per il singolo dipendente è fissata, a far data dal 1 Giugno 1967, in 44 ore settimanali.

A fronte di tale riduzione il compenso relativo verrà corrisposto con il riproporzionamento da 48 a 47 settimanali, intendendosi per riproporzionamento il seguente rapporto:

$$\frac{48 \text{ X M.T.O}}{47}$$

il risultato così ottenuto costituisce il nuovo minimo di paga base, l'indennità di contingenza verrà corrisposta nella misura di 48 quote orarie a fronte di 47 ore settimanali.

Dal 1° Giugno 1968 si procederà al riproporzionamento di una ulteriore ora di riduzione dell'orario settimanale con l'applicazione della seguente formula:

$$\frac{48 \text{ X M.T.O}}{46}$$

il risultato determinerà il nuovo minimo tabellare in vigore dal 1/6/68. L'indennità di contingenza seguirà lo stesso metodo: 48 quote orarie/46.

ri Le restanti due ore, da 46 a 44 verranno godute dai lavoratori mediante la concessione di due riposi intermedi retribuiti della durata di 10 minuti ciascuno nel corso di ogni giornata lavorativa. Per quanto concerne l'ora di lavoro riproporzionata al 1° Giugno 1968 la CALPAK corrisponderà ai dipendenti fino al 31 Maggio 1968, in aggiunta alla retribuzione di ogni ora di lavoro effettivamente prestato le quote orarie di cui alla allegata tabella, a compenso della riduzione dell'ora di lavoro non riproporzionata.

./.

ART. 4 - P R E M I O S P E C I A L E

Il premio speciale previsto dal C.C.N.L. 13/3/1962 viene aumentato a 130 ore annue che verranno corrisposte a tutti i dipendenti nella seguente misura:

- dal 1° Giugno 1967, ore 115 annue;
- dal 1° Giugno 1968, ore 130 annue.

E' sottinteso che la corresponsione del premio suddetto è frazionabile in dodicesimi.

ART. 5 - PARITA' SALARIALE

Le parti hanno convenuto di dare attuazione al 3° scatto della parità salariale, come previsto nel contratto scaduto il 31/5/67, come da allegata tabella.

ART. 6 - NUOVI PARAMETRI O COEFFICIENTI

OPERAI (Uomini e Donne):

1^ Categ.	Coeffic.	132=
2^ Categ.	Coeffic.	118=
3^ Categ.	Coeffic.	111=
4^ Categ.	Coeffic.	106,50=
5^ Categ.	Coeffic.	100=

INTERMEDI (Uomini e Donne):

1^ Categ.	Coeffic.	190=
2^ Categ.	Coeffic.	140=

IMPIEGATI (Uomini e Donne):

1^ Categ.	Coeffic.	265=
2^ Categ.	Coeffic.	191=
3^ Categ.	Coeffic.	142=
4^ Categ.	Coeffic.	126=
5^ Categ.	Coeffic.	118=

ART. 7 - AUMENTI SALARIALI

La Calpak corrisponderà a tutti i dipendenti un aumento salariale nella misura del 6% da calcolarsi sui minimi tabellari riproporzionati e riparametrati.

La Calpak corrisponderà inoltre ai dipendenti uomini in forza e ai nuovi assunti le integrazioni orarie "ad personam" di cui all'allegata tabella "B"; integrazione che a tutti i fini fa parte della retribuzione.

ART. 8 - INFORTUNI SUL LAVORO

A titolo di integrazione, a tutti gli operai colpiti da infortunio, la Calpak corrisponderà la differenza fra la retribuzione salariale dovuta al dipendente per l'orario giornaliero di lavoro e l'ammontare della liquidazione corrisposta dallo I.N.A.I.L. Le parti convengono altresì che la presente inte-

grazione non ha alcun carattere di retribuzione, non avendo una corrispettiva prestazione lavorativa, pertanto l'integrazione medesima non è assoggettabile a contributo.

ART. 9 - VUOTATURA CASSE POMODORO

Agli operai che verranno, dall'azienda, adibiti alla vuotatura casse pomodoro sui canali posti alla testa delle linee di lavorazione, anche in considerazione del lavoro disagiato, verrà corrisposta, soltanto per il periodo in cui perdurerà detta prestazione, la retribuzione della categoria "F".

ART. 10- TARIFFE IN RELAZIONE ALL'ETA' DEGLI OPERAI

A tutti i dipendenti uomini e donne appartenenti alla qualifica operaia verrà riconosciuta la tariffa dei superiori agli anni 21.

ART. 11 - PERSONALE FEMMINILE

Al personale femminile che abbia precedentemente prestato la propria attività alle dipendenze della Calpak, verrà riconosciuta la 4^a Categoria.

ART. 12- AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli operai per ogni biennio di anzianità di servizio prestato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione nella misura del 2% della paga minima tabellare oraria della categoria cui appartiene l'operaio, nonché della indennità di contingenza in atto al momento dello scatto.

Al fine del computo degli aumenti periodici di anzianità, si considera un massimo di tre bienni per categoria.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi allo stesso titolo.

Il ricalcolo degli aumenti periodici di anzianità, per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° Gennaio dell'anno successivo.

In caso di passaggio degli operai a categoria superiore, la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50% in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e l'anzianità, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonché il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

L'anzianità utile ai fini della maturazione del primo aumento periodico, decorre dal 1° Giugno 1967.

ART. 13 - INDENNITA' DI VESTIARIO

In relazione alle reiterate richieste delle Organizzazioni dei lavoratori e della Commissione Interna aziendale, giustificate dall'ingente costo degli indumenti di lavoro, le parti hanno convenuto di stabilire il seguente coefficiente orario proporzionato alle ore prestate: L. 15 da corrispondere agli operai per ogni ora di lavoro effettivamente prestato.

Le parti convengono che l'indennità vestiario, per la sua specifica natura di rimborso spese, non ha alcun carattere di retribuzione ad alcun effetto contrattuale e non verrà assoggettata ai contributi previdenziali ed assicurativi.

ART. 14 - INDENNITA' DI TRASFERTA

Tenuto conto che lo stabilimento è ubicato in luogo lontano dai centri di reperimento della mano d'opera e che gli operai debbono in media coprire una distanza di Km. 5 per recarsi al lavoro, ed in considerazione inoltre della mancanza nella zona dei mezzi normali di trasporto, la Calpak corrisponderà ai dipendenti operai una indennità di trasferta in ragione di L. 150 per ogni giornata effettiva di lavoro a titolo di rimborso spese di trasporto. Il pagamento di tale indennità verrà effettuato agli operai mensilmente. Le parti hanno convenuto che tale indennità di trasferta non ha carattere di retribuzione ad alcun effetto contrattuale.

ART. 15 - ORGANICO AZIENDALE

Le parti si danno atto che il personale di cui la Società ha fornito un elenco, che si allega al verbale di accordo, ha corrisposto adeguatamente al fabbisogno di forza lavoro dello stabilimento nei periodi fuori campagna, e pertanto rappresenta la forza di lavoro da considerare come organico complessivo, senza pregiudizio di ristrutturazioni di reparti o servizi e di qualsiasi spostamento interno disposto dalla Direzione.

Le parti ritengono pertanto che la consistenza del personale come risultante da detto elenco, possa rimanere invariata, salvo che per esigenze tecniche, per ristrutturazione degli impianti, per mutate condizioni economiche e commerciali si debba addivenire a riduzioni transitorie e permanenti, per

./.

le quali la Società si atterrà alle disposizioni legislative e contrattuali.

La Direzione comunque informerà le Organizzazioni Sindacali firmatarie, con un preavviso di cinque giorni, della propria intenzione di procedere a riduzioni, e le esaminerà con i rappresentanti di dette organizzazioni nel corso di una seduta comune.

Qualora si verificassero dimissioni, pensionamenti od altri eventi che portino ad una riduzione dell'organico, le Organizzazioni sindacali potranno, trascorso un ragionevole lasso di tempo, richiedere una seduta comune con la Direzione e per esaminare la possibilità di assumere altre persone in sostituzione di quelle cessate dall'impiego.

Estendimento organico.

Dichiarazione a verbale per eventuale sospensione al posto di licenziamento dei lavoratori che effettuano almeno 8-9 mesi di lavoro.

ART. 16- PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori aziendali membri di direttivi provinciali o nazionali delle Organizzazioni sindacali del settore alimentazione potranno essere concessi brevi permessi retribuiti, fino a 6 ore mensili (cumulabili) per il disimpegno delle loro funzioni. L'assenza dal lavoro dovrà essere espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori all'azienda con 48 ore di preavviso. I permessi stessi verranno concessi sempre che non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale. Le qualifiche sopra citate e le variazioni dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda. Resta altresì inteso che i permessi di cui si parla sopra non potranno essere concessi a più di un membro per ogni organizzazione.

ART. 17- NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

I Sindacati dei lavoratori e la Commissione Interna aziendale, firmatari del presente accordo, a nome proprio e di tutti i lavoratori dell'azienda, nel dichiararsi soddisfatti dell'accordo raggiunto, a valere per il periodo 1/6/67-31/10/69, si impegnano a non promuovere agitazioni conseguenti a rivendicazioni che venissero avanzate a livello provinciale e nazionale.

ART. 18- COORDINAMENTI

In considerazione del fatto che in campo nazionale sono state avanzate, dalle Organizzazioni dei lavoratori, richieste di miglioramenti che investono vecchi Istituti contrattuali e ne vogliono istituire dei nuovi, tutti i miglioramenti previsti nel trattamento di fatto del presente accordo e dai precedenti accordi aziendali devono ritenersi assorbibili fino alla concorrenza del loro ammontare.

./.

In ogni caso le parti si impegnano fin d'ora per incontrarsi al fine di esaminare e coordinare con il presente accordo sindacale tutte le variazioni che intervenissero a seguito della stipulazione dei suddetti accordi interconfederali e del nuovo contratto nazionale di lavoro.

ART. 19- TRATTENUTE SINDACALI

La Calpak si assume l'onere di effettuare la trattenuta sindacale nella misura dell'1% della paga netta, esclusi gli assegni familiari, mensilmente a tutti gli operai. Gli importi così trattenuti verranno trimestralmente versati all'Organizzazione che verrà indicata dalle firmatarie del presente accordo. Le trattenute di cui sopra non verranno peraltro effettuate a quei dipendenti che ne facessero richiesta in tal senso e l'azienda provvederà a far noto quanto sopra in modo adeguato.

ART. 20- BACHECHE AZIENDALI

A seguito delle reiterate richieste delle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori, la Calpak autorizza le stesse ad installare all'interno dello stabilimento delle bacheche, una per ogni Organizzazione Sindacale. Resta però inteso ed accettato che nelle succitate bacheche potrà essere affisso unicamente materiale di natura sindacale. Le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano pertanto su quanto prima detto con l'intesa che contravvenendovi le bacheche verranno tolte.

NUOVI ARTICOLI

Ferie

L'operaio, ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base, più eventuale aumento di merito, più contingenza, più eventuale indennità di mensa, più aumenti periodici di anzianità) nella misura di:

- 13 giorni (104 ore) dal 1° al 3° anno compiuto di anzianità;
- 16 giorni (128 ore) dal 4° al 10° anno compiuto di anzianità;
- 17 giorni (136 ore) dall'11° al 15° anno compiuto di anzianità;
- 19 giorni (152 ore) oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

I giorni festivi, ricorrenti nel periodo di godimento delle

ferie non sono computabili come ferie e pertanto si farà luogo o a un corrispondente prolungamento del periodo feriale, oppure al pagamento del relativo trattamento.

L'epoca delle ferie sarà stabilita di comune accordo, secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chiunque ne farà richiesta.

Quallora l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta rimborsargli le spese effettivamente sostenute e documentate secondo i mezzi normali impiegati per il viaggio, sia per il rientro in sede che per eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturati.

Le frazioni di mese superiori ai 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento il mancato godimento delle ferie verrà risarcito con una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute.

I N T E R M E D I

Il lavoratore intermedio che abbia un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda, ha diritto, per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga base, eventuali aumenti di merito, contingenza, eventuale indennità di mensa) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

- fino a 4 anni - 14 giorni lavorativi
- dal 5° fino al 12° anno - 16 giorni lavorativi
- dal 13° fino al 18° anno - 20 giorni lavorativi
- oltre il 18° anno - 22 giorni lavorativi

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello godute dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore ^{non} in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

I M P I E G A T I

L'impiegato ha diritto, ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo retribuito pari a:

- 15 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio fino a 2 anni;
- 20 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 3 a 10 anni;
- 25 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio da 11 a 18 anni;
- 28 giorni lavorativi in caso di anzianità di servizio oltre i 18 anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO:

O P E R A I

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento, esclusi i casi previsti dall'art. 43 (dimissioni), dà diritto all'operaio di percepire una indennità nella seguente misura:

- a) giorni 7 (56 ore) per ogni anno di anzianità fino al 4° anno compiuto.
- b) giorni 11 (88 ore) dal 5° al 9° anno compiuto;
- c) giorni 13 (104 ore) dal 10° al 17° anno compiuto;
- d) giorni 15 (128 ore) oltre il 17° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31/12/1947; l'anzianità già maturata a tale data verrà, peraltro, calcolata agli effetti della applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti a), b), c), e d) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31/12/1947 si aggiungeranno al numero di giorni previsto dal Contratto Nazionale di Categoria 28 Ottobre 1942 mezza giornata per ogni anno di servizio per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

I N T E R M E D I

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 43 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 Maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici-trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° Gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'articolo 2121 C.C.

I M P I E G A T I

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi del punto f) dell'art. 28 del C.C.N.L. verrà liquidata per l'anzianità di servizio una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ogni anno di servizio prestato.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazioni agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o; se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc, di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il com

puto verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 34 del C.C.N.L.

- D I M I S S I O N I

Applicazione della legge n. 604.

- P R E M I O D I P R O D U Z I O N E

La contrattazione è prevista per la istituzione o il rinnovo del premio di produzione collegato ad elementi obiettivi.

Tale premio si differenzia dalle forme di retribuzione a rendimento per il suo carattere collettivo e per la sua natura non direttamente incentivante.

Il premio di produzione collegato ad elementi obiettivi è formato da due parti: base e parte mobile.

La determinazione del valore della base e della parte mobile sarà oggetto di negoziazione tra l'azienda, rappresentata o assistita dalla propria organizzazione, ed il Sindacato territoriale dei lavoratori.

Per i premi di nuova istituzione il valore di base del premio sarà stabilito sulla base dei seguenti limiti, riferiti alla somma delle paghe e degli stipendi minimi tabellari di tutti i lavoratori interessati: 6% - 10%.

I premi di nuova istituzione decorreranno dal 1° settembre 1967.

La procedura di negoziazione del premio diretta a mantenere la normalità dei rapporti durante le trattative è la seguente:

1° fase: negoziazione tra azienda, che dovrà essere rappresentata ed assistita dalla propria Organizzazione, e Sindacato territoriale di categoria dei lavoratori.

2° fase: ricorso, in caso di mancato accordo, alle rispettive organizzazioni sindacali a livello provinciale. L'inizio di questa fase avrà luogo allo scadere di trenta giorni dalla constatazione del mancato accordo nella prima fase; nel periodo intercorrente i trenta giorni tra la prima e

la seconda fase e nel corso di quest'ultima è in facoltà delle parti di richiedere il parere delle organizzazioni nazionali su problemi di natura interpretativa.

Con la procedura di cui al punto precedente, si negozia:

a) la determinazione del valore della base del premio;
b) la determinazione ed il funzionamento dell'elemento obiettivo per l'accertamento della dinamica della parte mobile del premio nonché il collegamento tra l'elemento obiettivo e la dinamica economica del premio e le modalità di esame dei dati;

c) la durata e la modalità di rinnovo dell'accordo per il quale è prevista una continuazione periodica nell'ambito della validità del contratto.

In mancanza di intesa fra le parti la periodicità sarà annuale.

Nelle more delle trattative per la istituzione del premio sarà verdato ai lavoratori un compenso pari al limite inferiore della fascia. Nelle more delle trattative per il rinnovo degli accordi già esistenti, continuerà ad essere erogato nella sua entità complessiva in cifra il premio in atto comunque esso sia stato determinato.

Qualora la resa del premio nel periodo considerato, vari in più o in meno in modo abnorme per cause impreviste nel suo andamento ciascuna delle due parti potrà procedere alla denuncia del premio.

Qualora in relazione delle caratteristiche produttive delle aziende, le parti constatassero l'impossibilità di reperire un soddisfacente collegamento ad un elemento obiettivo, sarà oggetto di trattativa fra le parti la determinazione di un premio fisso annuale.

Dove esistano accordi aziendali che hanno già provveduto a regolamentare l'Istituto del premio ~~XXXXXXXXXXXXXXXXXX~~ essi vanno considerati come validi e vigenti sino alla scadenza da essi prevista. Ove la scadenza non sia prevista si considerano scaduti alla data di decorrenza del presente contratto.

- PREMIO DI FINE CAMPAGNA AGLI AVVENTIZI

- DECORRENZA

Il presente accordo avrà decorrenza dal 1° Giugno 1967 e sarà applicato fino al _____ data in cui scadrà e si rinnoverà automaticamente salvo disdetta delle parti data tre mesi prima della scadenza a mezzo di lettera raccomandata.

0a | A0(aae0^) da^
0f & { ^ } d A | ^ ^ cae | Aae | [| cae ^ a ^ | cae | } daee a } ^ fa