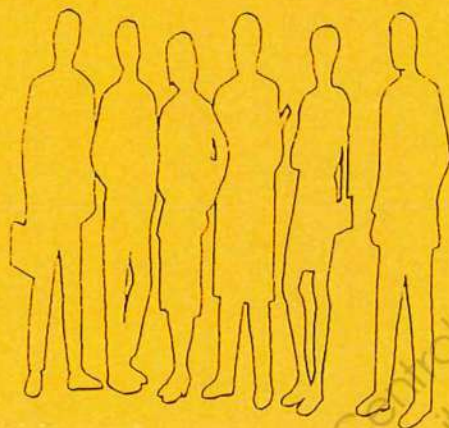


F.I.L.I.A. MODENA



**CONTRATTO AZIENDALE  
DEL MONTE FOODS SUD EUROPA  
STABILIMENTO DI S.FELICE S. P.**

VALIDITA' DALL'1/1/1991 AL 31/12/1994

Archivio Storico CISL Emilia Centrale  
portaledellacontrattazione.it





Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
[portaledellacontrattazione.it](http://portaledellacontrattazione.it)



IL GIORNO 11 GENNAIO 1991

T R A

LA DEL MONTE FOODS SUD EUROPA S.r.l. RAPPRESENTATA DAI SIGG. GIUDICI FILIPPO , MAROZZI AMELINA e ZINGARO CARLO

E

IL CONSIGLIO DEI DELEGATI DELLO STABILIMENTO DI SAN FELICE SUL PANARO NELLE PERSONE DEI SIGG. GOLDONI GIORGIO , FONTANA BRUNO, CASARI GIUSEPPE, CALZOLARI VINCENZO, BERGAMINI RENZO, DALL'OLIO FRANCESCO , LUGLI LORIS , MARINI RAFFAELE , TOSELLI LORENZO , ASSISTITI DALLE OO.SS. TERRITORIALI DI MODENA F.A.T. , F.L.A.I. U.I.L.I.A.S. NELLE PERSONE DEI SIGG. ZOIN , BERTARINI , PIRAZZINI , ROVATTI ,

SI E' CONVENUTO QUANTO SEGUE PER IL RINNOVO DELL'ACCORDO AZIENDALE PER I DIPENDENTI DELL'UNITA' DI SAN FELICE STIPULATO IL 20 GIUGNO 1988.

*Handwritten signatures:*  
Pascucci  
Pascucci  
A. M. M.

*Handwritten signature:*  
Bergamini Renzo

*Handwritten signatures:*  
Dall'olio  
M. L.  
Zingaro  
M. L.

## RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti , nell'intento di stabilire relazioni industriali più consone alle moderne esigenze della politica di impresa e dandosi atto che una maggiore conoscenza degli obiettivi prefissati ed una più consapevole partecipazione dei dipendenti al perseguimento degli stessi vanno nel senso di una migliore organizzazione aziendale e di un maggiore conseguimento di efficienza , concordano quanto segue :

1) L'azienda annualmente darà informazioni al C.d.F. , eventualmente assistito dalle OO.SS. su : obiettivi aziendali , investimenti , prospettive di sviluppo nell'ambito della Del Monte Foods Sud Europa.

2) Ogni tre mesi e comunque all'approssimarsi e durante la campagna di produzione darà informazioni su : programmi produttivi , programmi di vendita , organizzazione aziendale , impiego del personale stagionale.

3) Azienda e C.d.F. si incontreranno periodicamente o su richiesta di una delle parti per esaminare problemi connessi all'organizzazione del lavoro , orari di lavoro , organico , professionalità ed ambiente.

4) Azienda e C.d.F. , tenuto conto dei soddisfacenti risultati dell'esperienza precedente , manterranno in essere il GRUPPO DI LAVORO già definito nel precedente accordo aziendale del Giugno 1988. (pag. 11)  
Assegneranno al citato gruppo di lavoro compiti di studio e verifica delle problematiche ora od in futuro emergenti.

5) Azienda e C.d.F. , tenuto conto dei soddisfacenti risultati dell'esperienza precedente , manterranno in essere la COMMISSIONE AMBIENTE con i compiti e le modalità di funzionamento stabilite nel precedente accordo aziendale del Giugno 1988. NEL

*Handwritten signatures:*  
 - Top left: *Berke...*  
 - Middle left: *Prom...*  
 - Bottom left: *...*  
 - Far left: *...*

*Handwritten signatures:*  
 - Top right: *Luca...*  
 - Middle right: *Berg...*  
 - Far right: *...*  
 - Bottom right: *...*  
 - Far bottom right: *...*

## PREMIO DI PRODUTTIVITA'

Con decorrenza 01.01.1991 , per i dipendenti fissi con contratto di lavoro a tempo indeterminato , viene istituito un premio di produttività composto da una parte fissa ed una parte variabile per il raggiungimento all'01.01.1994 delle seguenti cifre lorde complessive ( parte fissa + parte variabile) :

CAT.1 S	LIRE	395.000
CAT.1	LIRE	357.000
CAT.2	LIRE	301.000
CAT.3 A	LIRE	260.000
CAT.3	LIRE	245 000
CAT.4	LIRE	226.000
CAT.5	LIRE	207.000

L'incremento per l'anno 1991 viene fissato in cifra fissa lorda come segue :

	DECORRENZA 01.01.91	DECORRENZA 01.06.91
CAT.1 S	LIRE 70.000	LIRE 70.000
CAT.1	LIRE 57.000	LIRE 57.000
CAT.2	LIRE 44.000	LIRE 44.000
CAT.3 A	LIRE 37.000	LIRE 37.000
CAT.3	LIRE 33 000	LIRE 33.000
CAT.4	LIRE 30.000	LIRE 30.000
CAT.5	LIRE 28.000	LIRE 29.000

*Manzoni*  
*Benini*  
*Premio Fissa*  
*Benini*

*Luca Bruno*  
*Bergamini*  
*Zucchi*  
*Toselli*  
*Dell'olio*  
*Albani*  
*Ch. V.*  
*Benini*  
*Manzoni*

A partire dal 01.01.1992 gli incrementi vengono fissati in due cifre ; una fissa ed una variabile lorde come segue :

	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE
CAT.1 S	LIRE 69.000	LIRE 16.000
CAT.1	LIRE 67.000	LIRE 14.000
CAT.2	LIRE 59.000	LIRE 12.000
CAT.3 A	LIRE 52.000	LIRE 10.000
CAT.3	LIRE 50.000	LIRE 9.000
CAT.4	LIRE 46.000	LIRE 9.000
CAT.5	LIRE 42.000	LIRE 8.000

A partire dal 01.01.1993 gli incrementi vengono fissati in due cifre ; una fissa ed una variabile lorde come segue :

	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE
CAT.1 S	LIRE 69.000	LIRE 32.000
CAT.1	LIRE 67.000	LIRE 28.000
CAT.2	LIRE 59.000	LIRE 24.000
CAT.3 A	LIRE 52.000	LIRE 20.000
CAT.3	LIRE 50.000	LIRE 19.000
CAT.4	LIRE 46.000	LIRE 18.000
CAT.5	LIRE 42.000	LIRE 16.000

*9/11/92*

*Bentini  
Premiere Puro  
Apella*

*Luca Basso  
Basso Puro  
Totell.  
Dott. Elio  
Puro Puro*

A partire dal 01.01.1994 gli incrementi vengono fissati in due cifre ; una fissa ed una variabile lorde come segue :

	PARTE FISSA	PARTE VARIABILE
CAT.1 S	LIRE 69.000	LIRE 48.000
CAT.1	LIRE 67.000	LIRE 42.000
CAT.2	LIRE 59.000	LIRE 36.000
CAT.3 A	LIRE 52.000	LIRE 30.000
CAT.3	LIRE 50.000	LIRE 29.000
CAT.4	LIRE 47.000	LIRE 27.000
CAT.5	LIRE 42.000	LIRE 24.000

#### DETERMINAZIONE DEL VARIABILE

- 1) La parte variabile spetta nella misura indicata qualora venga raggiunto nell'anno un incremento di fatturato del 13% oltre l'inflazione rispetto all'anno precedente.
- 2) La parte variabile spetta nella misura del 20 % in più della quota indicata qualora venga raggiunto nell'anno un incremento di fatturato superiore al 13% oltre l'inflazione rispetto all'anno precedente.
- 3) La parte variabile spetta nella misura del 20 % in meno della quota indicata qualora venga raggiunto nell'anno un incremento di fatturato compreso tra 6,5% e 13% oltre l'inflazione rispetto all'anno precedente.
- 4) Non spetta nessuna parte variabile qualora non venga raggiunto nell'anno un incremento di fatturato del 6,5% oltre l'inflazione rispetto all'anno precedente.
- 5) Il periodo preso in considerazione per l'esame del fatturato rispecchia l'attuale anno fiscale dell'Azienda e cioè dal 01.12 di ogni anno al 30.11 dell'anno successivo.

6) Per fatturato, come precedentemente citato ai punti 1,2,3,4, si intende il valore complessivo delle vendite nette (NSV) effettuate in Italia dall'Azienda per TUTTI i prodotti riconducibili a marchio Del Monte (compresi quindi BOL e Material Stocks). Le produzioni effettuate per l'estero modificheranno le percentuali di variazioni del fatturato come indicato al successivo punto 9).

- 7) Per quanto concerne gli importi variabili essi saranno definiti entro tre mesi dalla scadenza dell'esercizio preso in considerazione e di conseguenza corrisposti con decorrenza dal 01.01 di ogni anno (es.: entro Febbraio 1992 comparazione dell'esercizio 1991 verso l'esercizio 1990 e definizione della parte variabile spettante dal mese di Gennaio 1992).
- 8) Per quanto concerne i succhi di frutta in brick in considerazione della suddivisione della produzione nelle due unità di S. Felice e Liscate, si è convenuto che il valore delle relative vendite verrà attribuito per 2/3 (due terzi) all'unità di S. Felice.
- 9) Per quanto attiene la produzione effettuata per l'estero si procederà ad un confronto dei volumi di produzione (in casse convertite) e ad ogni 5% di incremento di produzione sarà aggiunto un punto alla percentuale di incremento raggiunta dal NSV; i periodi presi in considerazione saranno gli stessi esaminati per il confronto del N.S.V.
- 10) Per percentuale annua di inflazione si considererà quella ufficialmente comunicata dall'Istat.
- 11) L'azienda fornirà al C.d.F. i documenti necessari alla determinazione della parte variabile del salario e cioè :
- Copia dei tabulati di vendita e dei volumi di produzione estero del periodo base ( 01.12.89 -- 30.11.90 ) ; data la disponibilità delle informazioni richieste in quanto riguardano il passato, l'Azienda le fornirà entro il mese di Febbraio 1991.
  - Copia o fotocopia del bollettino ISTAT mensile da cui si ricavi l'indice di inflazione.
  - Copia dei tabulati mensili di vendita da cui si ricavano i dati necessari alla verifica delle variazioni di N.S.V.
  - Copia dei dati necessari alla individuazione dei volumi di produzione riservati al mercato estero.
  - I dati relativi agli ultimi tre capoversi del presente articolo saranno forniti al C.d.F. con cadenza mensile.
- 12 ) L'esame della documentazione ed la verifica dei risultati raggiunti saranno effettuati annualmente dalla Direzione Aziendale ed dal C.d.F.

*Mano*

*Berkin*  
*Primo*  
*Mano*

*Luigi*  
*Borghese*  
*Renzo*

*Luigi*  
*Renzo*  
*Luigi*  
*Renzo*



PRODUTTIVITA' PER CONTRATTI FORMAZIONE LAVORO

Resta inteso che come per il premio di produzione, già inserito nel C.A. del 20.06.1988, anche il premio di produttività per i lavoratori con contratto di formazione sarà considerato al 50% per il primo anno di contratto ed al 100% per il secondo anno per le ore effettivamente lavorate nel periodo di lavorazione del prodotto fresco.

PREMIO DI PRODUZIONE E PRODUTTIVITA' STAGIONALI

A partire dal 01.01.1992 tutti i lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato (stagionali) riceveranno un incremento del premio di produzione sui valori in atto alla data di Lire 20.000 lorde mensili, pertanto da tale data il premio di produzione verrà fissato in Lire 130.000 lorde mensili.

A partire dal 01.01.1993 per i dipendenti stagionali inquadrati nel 4° e 5° livello retributivo verrà istituito un premio di produttività come di seguito specificato:

- 4° livello LIRE 22.000 lorde mensili
- 5° livello LIRE 11.000 lorde mensili

A partire dal 01.01.1994 il premio di produttività per i dipendenti stagionali inquadrati nel 4° e 5° livello retributivo verrà incrementato come di seguito specificato:

- 4° livello LIRE 22.000 lorde mensili
- 5° livello LIRE 11.000 lorde mensili

Pertanto a partire dal 01.01.1994 il C.A. prevederà la seguente situazione retributiva:

- PREMIO DI PRODUZIONE LIRE 130.000 LORDE MENSILI PER TUTTI
- PREMIO DI PRODUTTIVITA' :
  - LIRE 22.000 LORDE MENSILI PER IL 5° LIVELLO
  - LIRE 44.000 LORDE MENSILI PER IL 4° LIVELLO

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

## ORARIO DI LAVORO

Le parti concordano che l'orario di lavoro resta fissato in 40 ore settimanali come stabilito dal C.C.N.L. fatte salve le riduzioni di orario di lavoro stabilite in sede nazionale o da precedenti C.A.

L'utilizzo delle ore di riduzione di orario di lavoro comunque ottenute viene concordato annualmente tra le parti.

Si riconfermano i patti contenuti negli accordi aziendali precedenti relativi all'orario di lavoro e più specificatamente quanto segue :

- I lavoratori che effettuano l'orario normale di lavoro (8-12 , 13.30-17,30 ) come da contratti aziendali del Giugno 1967 , Luglio 69 e Aprile 1985 , continueranno ad usufruire di due pause di 10 minuti ciascuna collocate circa a metà dei due periodi di lavoro come da disposizioni in vigore e durante le quali sarà possibile accedere al servizio ristoro .

- Come da C.A. dell'Agosto 1972 e da consuetudine tutt'ora vigente , i lavoratori impiegati in lavorazioni a turni , effettueranno una sosta retribuita di 30 minuti collocata circa a metà del turno di lavorazione durante la quale sarà possibile accedere al servizio ristoro.

- Come da C.A. del Luglio 1980 e da consuetudine tutt'ora vigente , i lavoratori impiegati a turni in luoghi di lavoro che richiedono di essere presidiati con continuità (es.: portineria , locale caldaia , ecc.) se non usufruiranno della pausa retribuita di 30 minuti saranno perciò indennizzati con il pagamento di 30 minuti di lavoro aggiuntivo.

## S E R V I Z I O M E N S A

## 1) ORARI DI DISPONIBILITA'

Il servizio mensa è disponibile per tutti i lavoratori , nella misura in cui spetta come specificato di seguito , in quattro fasce orarie di accesso stabilite tenendo conto dei turni di lavoro ; dette fasce sono stabilite come segue :

A dalle ore 9,30 alle ore 11.30 per il PRIMO TURNO

B dalle ore 12,00 alle ore 13.30 per il TURNO NORMALE o turnisti trattenuti per esigenze di lavoro.

C dalle ore 18,00 alle ore 20.30 per il SECONDO TURNO

D dalle ore 01,00 alle ore 04.00 per il TERZO TURNO

*Albera*  
*Manni*  
*Berke*  
*Pommi*  
*Pommi*  
*Manni*  
*Estadi*  
*Castelli*  
*Vizzani*  
*Paolucci*  
*Bergon*  
*Parzo*  
*Dall'oly*  
*...*

Il servizio mensa è garantito per tutti i turni di lavoro e ad una presenza minima di 8 lavoratori in azienda, qualunque sia il numero dei prenotanti. Nel caso che per eventi fortuiti non fosse possibile effettuare il servizio, l'Azienda erogherà LIRE 8.000 giornaliere a tutti i lavoratori che non hanno potuto usufruire del servizio.

Il locale deve comunque essere sempre aperto per poter essere utilizzato come sala di sosta dei lavoratori nel caso di consistenti stop di linea per cause di forza maggiore.

## 2) DIPENDENTI FISSI E C.F.L.

Avranno diritto ad un panino ed una bibita GRATUITI i lavoratori che accederanno alla mensa nella fascia oraria A (turnisti del primo turno).

Avranno diritto al pasto completo i lavoratori che accederanno alla mensa nelle fasce orarie B e C (turnisti del secondo turno e orario normale).

Avranno diritto al secondo piatto o piatto freddo i lavoratori che accederanno alla mensa nella fascia oraria D (turnisti del terzo turno).

Il servizio è subordinato a prenotazione con apposito blocchetto.

I prezzi per i lavoratori rimangono fissati in L. 1.400 per il pasto completo e L. 1.000 per il secondo piatto o piatto freddo.

Tutti i lavoratori residenti in un raggio di oltre 20 Kilometri dallo stabilimento riceveranno dall'Azienda, come riconoscimento del disagio dovuto alla distanza, un buono pasto giornaliero di L. 1.400 spendibile in mensa. I buoni pasto saranno distribuiti dall'Ufficio Personale, saranno spendibili unicamente nel giorno di lavoro e non potranno essere cumulati. Il godimento della prestazione gratuita per i lavoratori turnisti del primo turno esclude l'accesso al buono pasto gratuito per disagio da distanza.

## 3) LAVORATORI STAGIONALI

I dipendenti potranno usufruire del servizio mensa unicamente per consumare panini bibite e similari; pertanto a tale scopo avranno diritto a partire dal 01.01.1991 e fino al 31.12.1992 ad un buono ristoro di LIRE 1.000 da utilizzare giornalmente presentandolo al gestore dopo avervi apposto data, numero di scheda e firma.

A partire dal 01.01.1993 e fino al 31.12.1994 il valore di detto buono ristoro sarà elevato a Lire 1.100.

I dipendenti che per ragioni di organizzazione del lavoro fossero assegnati al turno normale e quindi con una pausa di riposo di un'ora e mezzo potranno accedere al pasto normale come i dipendenti fissi, allo stesso prezzo politico, perdendo di conseguenza il beneficio del buono ristoro gratuito sopra esposto.

I buoni ristoro non sono cumulabili e spettano uno per ogni giorno di effettiva presenza al lavoro.

Resta inteso che il valore qui fissato per il buono ristoro corrisponde attualmente al costo del panino base più un bicchiere di spuma. ( vedi listino concordato vigente )  
Eventuali futuri aumenti del listino mensa concordato dovranno essere quindi manovrati in modo tale da mantenere la corrispondenza sopra esposta.

**RECUPERO STRAORDINARIO**

Tutti i dipendenti fissi e c.f.l. dello stabilimento di San Felice sul Panaro che per esigenze tecnico organizzative dovessero effettuare prestazioni oltre il normale orario di lavoro, nel periodo 01.07 - 31.10 di ogni anno, potranno recuperare le ore effettuate con periodi di riposo individuali entro il limite di 56 ore annue.

Gli interessati dovranno manifestare la volontà di effettuare tali recuperi utilizzando l'apposito modulo da consegnare all'ufficio personale ed in copia al C.d.F. entro il 28.02 di ogni anno, indicando il numero di ore che essi intendono recuperare.

Al momento dell'effettuazione dello straordinario riceveranno in busta paga la sola maggiorazione spettante.

**TESSERA ED ASSISTENZA SANITARIA**

Per i dipendenti fissi e in formazione lavoro il costo del rinnovo del libretto sanitario sarà a completo carico dell'azienda.

L'azienda garantirà la prima assistenza in caso di infortunio, mediante operatori adeguatamente preparati.

**REPERIBILITA' E PRONTO INTERVENTO**

- I dipendenti cui venga richiesta la reperibilità, riceveranno per tutti i giorni a disposizione la somma di LIRE 20.000 giornaliere lorde. La Direzione di produzione informerà la Direzione del personale circa i giorni di reperibilità effettuati ed il personale interessato.

N

*Mancini*

*Barbieri*  
*Pracchi*  
*Manzoni*  
*Celli*  
*Bozzi*  
*Albani*  
*...*

- Per i lavoratori non in reperibilità ai quali, dopo aver fatto ritorno al proprio domicilio, venga richiesto un ritorno sul posto di lavoro per l'effettuazione di un intervento straordinario, oltre alle ore di effettiva prestazione verrà riconosciuta un'ulteriore ora di retribuzione collegata all'intervento.

#### INDENNITA' LAVORO NOTTURNO

Ai lavoratori fissi adibiti al turno notturno la maggiorazione prevista dal vigente C.C.N.L. viene elevata al 35% a partire dal 01.01.1991; resta inteso e stabilito che qualora futuri rinnovi contrattuali nazionali prevedessero un incremento dell'attuale maggiorazione prevista dal C.C.N.L. (15%) detto incremento assorbirà, fino alla concorrenza, quanto qui concesso.

Resta confermata la percentuale del 55% per lo straordinario notturno; resta inteso e stabilito che qualora futuri rinnovi contrattuali nazionali prevedessero un incremento dell'attuale maggiorazione prevista dal C.C.N.L. (40%) detto incremento assorbirà, fino alla concorrenza, quanto già concesso e qui riconfermato.

#### SPOGLIATOI DIPENDENTI - LOCALE C.D.F.

L'argomento sarà oggetto di confronto tra il C.d.F. e la Direzione tecnica impegnata nell'attuazione delle nuove strutture per studiare la disposizione dei nuovi locali e la possibilità di ricavare un locale a disposizione del C.d.F. per le proprie attività sindacali; attuazione che si pensa potrà avvenire nell'arco della durata del presente contratto.

L'azienda si impegna altresì a provvedere affinché nei locali spogliatoi e servizi igienici siano effettuate più frequenti e migliori pulizie e sanitizzazioni anche tenuto conto della diversa intensità d'uso nei vari punti dello stabilimento e nei vari periodi dell'anno.

#### LAVORO NOTTURNO FEMMINILE

Conformemente a quanto previsto dalle vigenti disposizioni in relazione alla particolare natura dell'attività produttiva, si conviene di adibire al lavoro notturno (dalle ore 24.00 alle ore 6.00) anche il personale femminile, fatte salve le esclusioni previste dalle vigenti disposizioni (Art. 5 legge 09.12.77 n. 903).

*AR*

*gh*  
*M...*

*B...*  
*P...*  
*M...*

*St...*

*Pa...*  
*B...*  
*Doll'...*  
*Ch...*

## CURE TERMALI

La quota forfettaria a carico dell'azienda a favore dei dipendenti fissi che usufruiscono delle cure termali e che godono di ferie è di Lire 200.000 annue cadauno.

## V E S T I A R I O

Per i dipendenti fissi la dotazione di vestiario è :

- OPERAI
  - 2 completi invernali
  - 2 pantaloni estivi
  - 3 camicie 2 magliette
  - oppure in alternativa :
  - 7 camici 3 camicie 2 magliette
- DONNE
  - 6 camici
- INTERMEDI
  - 2 completi invernali 4 camicie
  - 2 completi estivi 4 magliette
  - oppure in alternativa :
  - 7 camici 3 camicie 2 magliette
- IMPIEGATI TECNICI
  - 4 camici e 6 camicie
- IMPIEGATI AGRARI
  - 6 camicie

L'azienda fornirà , agli addetti alla produzione , appositi copricapi adeguati alle normative vigenti.

Per i lavoratori particolarmente esposti a situazioni di disagio l'azienda fornirà opportuni capi di vestiario necessari all'attenuazione di tale disagio (es. giacca a vento , stivali , guanti ecc.).

L'azienda si impegna a migliorare , dalle prossime forniture di vestiario , la qualità dei tessuti impiegati.

I lavoratori stagionali a cui è stato addebitato il vestiario consegnato riceveranno il totale reintegro all'atto del licenziamento ; nel caso il lavoratore resti in servizio per un solo mese riceverà all'atto del licenziamento una quota di reintegro pari ad 1/3 dell'importo addebitatogli.

## INDUMENTI DI SICUREZZA

L'azienda si impegna a dotare di indumenti di sicurezza ( scarpe, occhiali , ecc.) il personale impiegato nei posti di lavoro dove si siano individuate condizioni di potenziale pericolo per i lavoratori.

*Massi*  
*Berke*  
*Premier*  
*Mani*  
*Storck*  
*Laac*  
*Bong*  
*Rem 20*  
*Doll'olio*  
*Abraham*

## VISITE DI CONTROLLO

L'Azienda si impegna a sottoporre il personale neo assunto a visite audiometriche attraverso le strutture dell'U.S.L. Nel contempo anche i dipendenti già in forza saranno sottoposti ad analoghe visite, partendo dai reparti ritenuti più rischiosi dal punto di vista dell'inquinamento acustico, e da effettuarsi entro il 31.12.1991.

L'Azienda si impegna a studiare la possibilità di avviare la stessa procedura per visite oculistiche qualora se ne riscontrasse la necessità.

## C.R.A.L. AZIENDALE

La quota di spesa a carico dell'azienda per il funzionamento del CRAL aziendale viene elevata a LIRE 3.000.000 annue a partire dal corrente anno.

## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo entra in vigore il giorno 01.01.1991 ed avrà validità fino al 31.12.1994.

L'azienda si impegna a rinnovare il presente accordo con decorrenza di tutti gli istituti dal giorno 01.01.1995, convenendo che gli incontri con il C.d.F. cominceranno dopo la fine della campagna 1994.

Letto, approvato e sottoscritto,

Per l'Azienda

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Per le OO.SS.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

Per il C.d.F

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



Archivio Storico Cisl Emilia Centrale  
[portaledellacontrattazione.it](http://portaledellacontrattazione.it)

