

**CONTRATTO AZIENDALE C.M.F. TECHNOLOGY S.p.A.
ACCORDO PONTE PER IL PERIODO 2016/2018**

Il giorno 12 maggio 2016

tra

la ditta C.M.F. Technology S.p.A.

rappresentata dal Sig. Croci Salvatore

con l'assistenza del Sig. Giuliano Pramaroni dello Studio Erre di Pramaroni Giuliano

e

la Rappresentanza Sindacale Unitaria

nelle persone di Stefano Barbuti e Ricci Daniele

assistiti dal Sig. Bertoni Moreno di FIOM-CGIL e dal Sig. Roncarati Paolo di FIM-CISL

Dopo ampia e articolata discussione circa la necessità, condivisa dalle parti, di rivedere il meccanismo di salario variabile legata al Premio di Risultato, nel darsi reciprocamente atto della particolare fase di mercato in cui opera CMF, anche in attesa di meglio verificare le opportunità di mercato provenienti dal settore della green economy per il tramite dei prodotti innovativi che CMF sta testando, è stata raggiunta la presente intesa (accordo ponte) di secondo livello:

Viene riconfermata, fino a tutto il 31 Dicembre 2018, l'intesa di secondo livello del 30 aprile 2008, senza variazioni, dal punto 1. al punto 16. inclusi, intesa che viene qui allegata come parte integrante del presente accordo. Si ribadisce che, per i punti non trattati dal presente accordo, si richiama integralmente quanto previsto dagli Accordi Aziendali precedenti.

Vengono aggiornati e modificati i punti dal 17. al 19. come segue:

17. PREMIO DI RISULTATO

Per la durata del presente accordo aziendale viene definito un meccanismo di salario aziendale legato al raggiungimento di determinati livelli di fatturato annuale di riferimento.

Per il triennio 2016/2018 il premio annuale di risultato avrà gli importi massimi, per scaglioni e fasce di livelli, come riportato nelle seguenti tabelle:

In caso di Fatturato Annuale di Riferimento da Euro 5.500.000,00 a Euro 5.999.999,99

	2016	2017	2018
3° livello e inferiori	580,00	590,00	595,00
4° livello	615,00	620,00	630,00
5° livello	640,00	645,00	655,00
6° livello e superiori	665,00	670,00	680,00

In caso di Fatturato Annuale di Riferimento da Euro 6.000.000,00 a Euro 6.499.999,99

	2016	2017	2018
3° livello e inferiori	1.165,00	1.180,00	1.195,00
4° livello	1.230,00	1.245,00	1.265,00
5° livello	1.280,00	1.295,00	1.315,00
6° livello e superiori	1.330,00	1.345,00	1.365,00

In caso di Fatturato Annuale di Riferimento da Euro 6.500.000,00 a Euro 6.999.999,99

	2016	2017	2018
3° livello e inferiori	1.750,00	1.775,00	1.800,00
4° livello	1.850,00	1.875,00	1.900,00
5° livello	1.925,00	1.950,00	1.975,00
6° livello e superiori	2.000,00	2.025,00	2.050,00

In caso di Fatturato Annuale di Riferimento superiore a Euro 7.000.000,00

	2016	2017	2018
3° livello e inferiori	1.800,00	1.825,00	1.850,00
4° livello	1.900,00	1.925,00	1.950,00
5° livello	1.975,00	2.000,00	2.025,00
6° livello e superiori	2.050,00	2.075,00	2.100,00

[Signature]

Barbuti Stefano

[Signature]

Definizione di Fatturato Annuale di Riferimento:

S'intende il fatturato proveniente dalle cessioni di macchinari e impianti, dalle cessioni di ricambi e dalle prestazioni di servizi di manutenzione e montaggio conseguiti in tutto il mondo, con espressa esclusione della componente di fatturato conseguito per la cessione di macchinari esclusivamente commercializzati dall'azienda, perciò non prodotti internamente. In merito l'Azienda si impegna a esibire ai rappresentanti dei lavoratori i dati di contabilità analitica a comprova della composizione di tale indicatore.

Il premio di risultato sarà erogato in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di dicembre di ogni anno, senza riflessi sul salario differito e indiretto (TFR compreso).

Al verificarsi delle condizioni sopra riportate, ai dipendenti in forza alla data del 31 dicembre verrà corrisposto il premio di risultato, proporzionato ai mesi di servizio nell'anno, con lo stesso principio, il valore annuale del premio di risultato sarà proporzionato all'orario di lavoro e per i lavoratori part-time.

Ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro in corso d'anno, sempre che si verifichino le condizioni di fatturato sopra riportate, spetta il premio di risultato rapportato ai mesi di lavoro, purché la prestazione sia stata di almeno un trimestre nell'anno di riferimento.

Ai lavoratori neo assunti in corso d'anno, sempre che si verifichino le condizioni di fatturato sopra riportate, spetta il premio di risultato rapportato ai mesi di lavoro, purché la prestazione sia stata di almeno un trimestre nell'anno di riferimento.

Per il solo esercizio 2016, nel caso in cui il Fatturato Annuale di riferimento fosse inferiore a Euro 5.500.000,00, le parti si impegnano a incontrarsi per verificarne le cause e condividere eventuali azioni correttive.

Premio di rinnovo

Viene definito un premio di rinnovo per i dipendenti in forza al 05/04/2016 pari a Euro 1.900,00 (millenovecento/00), senza riflessi sul salario differito e indiretto (TFR compreso), riproporzionato per i lavoratori part-time, da erogarsi in 19 rate mensili di uguale importo a decorrere dalla mensilità di Aprile 2016.

Le parti concordano che in caso di successive dimissioni, il lavoratore interessato vedrà il conguaglio di tale somma con le competenze dell'ultima busta paga erogata.

Con l'erogazione del premio di rinnovo come sopra definita, le parti si danno atto di aver superato e, di fatto, risolto le divergenze sorte dalle diverse interpretazioni rispetto alla spettanza del Premio di Risultato relativo al 2015 così come previsto dall'Accordo Aziendale del 30 aprile 2008 e successive proroghe.

Le parti riconoscono reciprocamente che con l'erogazione di tale somma si definisce tale divergenza e che, pertanto, nulla è più dovuto a tale titolo.

18. QUOTA CONTRATTO

A tutti i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali verrà richiesta un quota contratto tramite delega positiva del lavoratore. Importo e modalità di adesione sono definiti dalle Organizzazioni Sindacali e comunicati all'Azienda.

19. DECORRENZA E DURATA

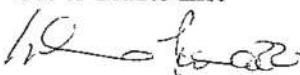
Anche in relazione alle motivazioni in premessa al presente accordo, le parti intendono dare decorrenza al presente accordo, salvo ove diversamente previsto, dal 01/01/2016 al 31/12/2018; è impegno delle parti incontrarsi a partire dal quarto trimestre 2018 per discutere il rinnovo del contratto aziendale.

Letto approvato e sottoscritto

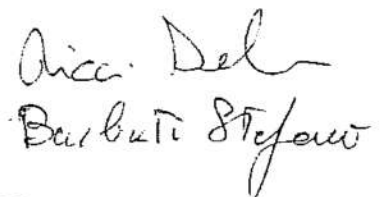
Per l'Azienda



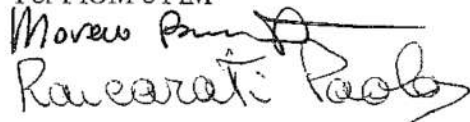
Per lo Studio Erre



Per le R.S.U.



Per FIOM e FIM



ACCORDO AZIENDALE C.M.F. TECHNOLOGY S.p.a. – 2008 - 2011

1

Il giorno 30 aprile 2008
tra
la Ditta CMF TECHNOLOGY S.p.a.
rappresentata dal Signor Salvatore Croci
con l'assistenza dei Signori Renato Pramaroni e Giuliano Pramaroni dello Studio Erre Associato e
la Rappresentanza Sindacale Unitaria
nelle persone dei Signori Stefano Barbuti, Lorenzo Biolchini e Fortunato Nini
assistita
dalla Signora Marinella Ricci della FIOM-CGIL e dal Signor Paolo Roncarati della FIM-CISL



è stata raggiunta la presente intesa di secondo livello.

1. RELAZIONI INDUSTRIALI.

Le parti, nell'intento di sviluppare corrette e moderne relazioni industriali, convengono sull'istituzione di un sistema di informazioni che preveda un periodico flusso di dati e notizie dalla Direzione aziendale alle strutture sindacali e dalle strutture sindacali aziendali alla direzione.

Più in particolare, le parti si impegnano, su richiesta delle R.S.U., ad incontrarsi semestralmente affinché vengano fornite informazioni di carattere generale ovvero relative a singoli argomenti specifici (andamento economico, andamento produttivo, analisi dei mercati per aree e nazioni, andamento occupazionale ed organizzazione del lavoro, previsioni occupazionali a breve e medio periodo, fabbisogni formativi dei lavoratori, ecc.).

In particolare, verrà analizzato l'andamento dell'indice concordato per il premio di risultato.

Le R.S.U. si impegnano sin d'ora a sensibilizzare le maestranze qualora si verificassero significativi peggioramenti dell'indice rispetto alle medie/previsioni.

2. AMBIENTE.

Relativamente all'ambiente e alla sicurezza sul lavoro si fa espresso rinvio a quanto in materia previsto dal D.lgs 626/94 e successive integrazioni, con particolare riferimento alla Legge 123/2007 ed al Decreto Legislativo di recente approvazione.

I dipendenti sono impegnati ad utilizzare tutti gli strumenti di prevenzione messi a loro disposizione.

3. CALENDARIO ANNUO

Di norma entro il mese di marzo di ogni anno, al più tardi entro il mese di aprile, si provvederà, previo apposito incontro con la R.S.U., alla definizione di un calendario di massima delle ferie collettive.

Il ponte di fine anno sarà confermato, compatibilmente con le esigenze di produzione, entro la metà del mese di ottobre.

4. FERIE.

Per contemperare le esigenze individuali dei lavoratori di godere di tre settimane consecutive nel mese di agosto e le esigenze di servizio alla clientela, l'Azienda osserverà una chiusura dell'attività produttiva nelle due settimane centrali del mese di agosto, mentre la prima e la quarta settimana vedranno la presenza del 50% circa del personale.

Nell'incontro di definizione del calendario si evidenzieranno i criteri e le modalità concrete di questa turnazione.

ACCORDO AZIENDALE C.M.F. TECHNOLOGY S.p.a. – 2008 /2011

La verifica per l' utilizzo individuale della prima o della quarta settimana sarà effettuata con il capo reparto. Compatibilmente con le esigenze di servizio alla clientela e le conseguenti imprescindibili esigenze aziendali l' Azienda si impegna, per quanto possibile, a valutare le richieste degli addetti al reparto montaggio.

5. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE:

Le parti convengono, su richiesta delle R.S.U., di verificare la correttezza degli inquadramenti aziendali con incontri periodici a cadenza annuale. In tale incontro, su specifici casi segnalati dalla R.S.U. e tenendo conto dell'evoluzione organizzativa tecnologiche e delle eventuali nuove figure professionali, le parti verificheranno, alla luce del particolare contenuto professionale, l'inquadramento più idoneo sempre comunque nell'ambito delle declaratorie contrattuali vigenti.

6. MERCATO DEL LAVORO:

Nell'ottica di una valorizzazione e capitalizzazione degli investimenti in risorse umane, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato continuerà ad essere prioritario nell'organico aziendale. Le parti, peraltro, convengono che l'utilizzo di strumenti di flessibilità costituisca un mezzo utile per adeguare la struttura aziendale a rispondere nei termini più appropriati agli appuntamenti del mercato.

Le parti convengono che le forme contrattuali a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato, sono coerenti con gli obiettivi sopra citati.

La Direzione Aziendale si rende pertanto disponibile ad informare la R.S.U., nell'ambito di un confronto periodico, sull'utilizzo di lavoratori con contratto di lavoro tempo determinato e/o con contratto di lavoro somministrato a tempo determinato. L'informativa avrà come oggetto la qualifica, le mansioni, il numero e la durata dei contratti.

Inoltre la Direzione Aziendale si rende disponibile a fornire, su richiesta alla R.S.U., ulteriori dati di verifica sull'andamento dei contratti a termine e/o di somministrazione.

7. FORMAZIONE

I corsi di formazione e la partecipazione a fiere di contenuto formativo saranno oggetto di informazione preventiva alle R.S.U..

R.S.U. e Direzione Aziendale approfondiranno le proposte avanzate dai lavoratori attraverso le R.S.U. per identificare gli strumenti più idonei e le modalità più rispondenti all'esigenza di contemperare necessità produttive e impegni formativi. Tra Direzione Aziendale e R.S.U. verranno, di volta in volta, verificate le possibilità e le condizioni per incentivare economicamente la partecipazione dei lavoratori interessati alle eventuali ore da dedicare a tali corsi al di fuori del normale orario di lavoro.

Al personale partecipante ai Corsi l'azienda o l'Ente gestore rilascerà un proprio attestato che ne certifichi la partecipazione.

8. P.A.R. – RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

I Permessi Annuali Retribuiti (PAR) saranno utilizzati, nella misura di 72 ore annue, nell'ultima ora e mezza lavorativa del venerdì riducendo la durata lavorativa settimanale a 38,5 ore.

L'orario settimanale sarà distribuito come segue:

dal lunedì al giovedì compreso:	8.00 - 12.00	13.30 - 17.30
il venerdì:	8.00 - 12.00	13.30 - 16.00

E' riconosciuta una pausa retribuita giornaliera di 15 minuti, da utilizzare secondo l'orario fissato: tale pausa sarà considerata periodo neutro ai fini del raggiungimento dei limiti legali e contrattuali dell'orario di lavoro.

9. P.A.R. . PERMESSI PERSONALI RETRIBUITI.

La parte residua di PAR sarà utilizzata come permessi personali, salvo diverse previsioni demandate, in primo luogo, all'incontro di definizione del calendario annuo. I permessi non goduti nei periodi di maturazione saranno trattati come previsto dal vigente C.C.N.L. nel conto ore.

10. STRAORDINARIO.

I lavoratori operai e gli impiegati tecnici che non potranno anticipare la fine dei lavori il venerdì pomeriggio avranno pagata l'ora e mezza di riduzione dell'orario non goduta e, dopo le 16.00, scatterà lo straordinario con la relativa maggiorazione.

Per il personale impiegatizio commerciale ed amministrativo, fermo restando quanto previsto dal punto 6, a fronte di esigenze aziendali prioritarie, si potrà derogare da quanto previsto lasciando ai singoli casi la possibilità di accordarsi per la fruizione della riduzione di orario non goduta.

Le ore di prestazione straordinarie programmate, eccedenti le 40 ore comandate previste dal vigente C.C.N.L., saranno verificate e concordate, nel numero, volta per volta tra le parti.

Le ore di straordinario, dal lunedì al sabato, saranno maggiorate del 50%.

11. BANCA ORE

Sulla scorta della positiva esperienza maturata relativamente alla Banca ore, viene confermata la seguente normativa:

1. I permessi non goduti nell'arco dell'anno solare possono essere monetizzati, su richiesta del lavoratore, con la retribuzione in atto al momento, con assolvimento della contribuzione ordinaria ed aggiuntiva a quella data ed integrazione della maggiorazione per lavoro straordinario o conservati nell'esercizio successivo.
2. La maggiorazione per le ore di straordinario depositate in Banca ore è del 50% della maggiorazione aziendale prevista per lavoro straordinario.
3. L'utilizzo, per motivi personali e familiari, dei permessi annuali retribuiti residui e dei riposi della Banca ore, non deve, di norma, superare le percentuali di assenza definite dal vigente C.C.N.L. per ogni singolo istituto e la richiesta dovrà essere avanzata al proprio capo reparto.
4. L'utilizzo dei permessi è subordinato, di norma e salvo casi urgenti, al preavviso previsto dal vigente C.C.N.L. e le priorità sono regolamentate dallo stesso.

12. ABITI DA LAVORO

I lavoratori saranno forniti di tute o grembiuli, di cuffie antirumore e di scarpe antinfortunistiche: ai lavoratori nuovi assunti, superato il periodo di prova, verrà data l'intera dotazione con due indumenti di lavoro. Nuovi abiti da lavoro e strumenti di prevenzione infortunistica saranno messi a disposizione a fronte della riconsegna dell'usato inservibile o non decoroso.

13. TRASFERTE.

Il trattamento delle trasferte, a modifica ed integrazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., a far data dal 01.05.2008, sarà il seguente:

A) TEMPO DI VIAGGIO

Per il tempo di viaggio, coincidente o meno con il normale orario di lavoro, sarà corrisposto un importo pari al 100% della retribuzione oraria con esclusione di qualsiasi ulteriore maggiorazione.

Le spese di viaggio saranno rimborsate a piè di lista.

ACCORDO AZIENDALE C.M.F. TECHNOLOGY S.p.a. – 2008 /2011

B) RIMBORSI CHILOMETRICI

Qualora ai dipendenti inviati fuori sede per motivi di lavoro venga richiesto l'utilizzo del proprio automezzo, per i chilometri effettuati sarà corrisposta una indennità pari a euro 0,40 al chilometro.
Le spese di viaggio saranno rimborsate a pie' di lista.

C) TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico dei lavoratori comandati in trasferta consiste in:

C1) RIMBORSO A PIE' DI LISTA per i pasti e pernottamento a fronte di documentazione originale. L'importo massimo di rimborso per un pasto è di euro 18,00 mentre il limite giornaliero è di euro 36,00 per l'Italia e di euro 45,00 per l'estero, anche in quote differenziate sui due pasti.

C2) INDENNITA' GIORNALIERA DI TRASFERTA così articolata per zona geografica:

Italia senza pernottamento..... euro 12,00

Italia con pernottamento euro 29,00

Resto del mondo.....da euro 53,00 a euro 70,00 (secondo le situazioni)

N.B. L'eventuale spesa di lavanderia non riconosciuta dal cliente è da intendersi compresa nell'indennità fissata.

Eventuali pasti riconosciuti dal cliente saranno regolamentati con gli stessi tetti sopraesposti.

C3) INCENTIVO PERSONALE DI TRASFERTA

Le trasferte effettuate fuori Italia daranno luogo ad un incentivo giornaliero di trasferta di euro:

5,00 dopo 45 giorni di trasferta per anno solare.

8,50 dopo 90 giorni di trasferta per anno solare.

10,00 dopo 130 giorni di trasferta per anno solare.

I giorni sopra indicati sono cumulabili fra loro.

C4) RIPOSI AGGIUNTIVI

Le trasferte continuate di durata oltre i 60 giorni daranno luogo alla maturazione di un giorno di permesso che dovrà, di norma, essere utilizzato dal lavoratore al momento del rientro dalla trasferta stessa.

Viaggi di rientro di durata superiore a 16 ore daranno diritto ad un riposo di otto ore nella prima giornata lavorativa utilizzando, per la sua copertura economica, fino a capienza, 8 ore del viaggio.

Se il viaggio di rientro di durata superiore a 16 ore si combina con una trasferta di durata superiore a 60 giorni i riposi saranno di 16 ore: 8 ore retribuite in aggiunta a 8 ore coperte con ore di viaggio con le modalità sopra richiamate.

C5) DURATA E LIMITE DELLE TRASFERTE

Il periodo massimo di trasferta non deve superare i nove mesi nell'arco dell'anno solare.

Al trasfertista sarà garantito un rientro ogni tre mesi.

D) CARTA DI CREDITO

L'azienda ha fornito e fornirà, ai trasferisti abituali la carta di credito aziendale. I lavoratori sono impegnati a consegnare tempestivamente la documentazione relativa alle spese sostenute con l'indicazione dei lavoratori interessati o informazioni tali da identificarli.

E) TELEFONO

L'Azienda si impegna a fornire ogni gruppo di trasferisti o ogni trasfertista singolo, di telefono cellulare aziendale o con scheda prepagata dall'azienda, con abilitazione alla chiamata di numeri predeterminati.

Il tetto massimo dei costi telefonici individuali non deve superare i

11,00 euro settimanali e i 44,00 euro mensili per le trasferte Italia .

15,00 euro settimanali e i 60,00 euro mensili per le trasferte nel resto del mondo.

Eventuali eccedenze verranno recuperate.

F) POLIZZA ASSICURATIVA

Le Parti convengono sulla stipula, per i trasferisti, di una polizza assicurativa integrativa, al fine di garantire il personale all'estero che incontri difficoltà di tipo ospedaliero, ambulatoriale e farmacologico e contro lo smarrimento e/o il furto del proprio bagaglio.

Copia del contratto sarà consegnata ad ogni trasferista e per conoscenza alle R.S.U..

La copertura della polizza è aggiuntiva rispetto a coperture di legge e di contratto.

G) INFORMAZIONE PREVENTIVA

L'informazione della trasferta di durata preventivata oltre i 15 giorni, nei casi di installazione di nuovi impianti, sarà fatta, di norma, con un preavviso di dieci giorni. Per la manutenzione d'urgenza ci si comporterà secondo necessità. L'Azienda informerà i trasferisti delle vaccinazioni sanitarie consigliate per i singoli Paesi in cui è prevista la trasferta.

14. MENSA

L'Azienda si impegna, su richiesta delle R.S.U., a valutare la realizzazione di ulteriori convenzioni con punti di ristoro operanti in zona in maniera da consentire una più ampia scelta ai lavoratori a parità di condizioni economiche con le convenzioni già in essere.

15. SALARIO AZIENDALE MENSILE.

Il salario aziendale mensile è quello riportato nella tabella seguente:

1° livello	euro	15,49
2° livello	euro	27,89
3° livello	euro	41,83
4° livello	euro	56,81
4° livello s)	euro	60,94
5° livello	euro	70,24
5° livello b)	euro	74,89
5° livello c)	euro	79,53
5° livello s)	euro	83,67
6° livello	euro	98,13
7° livello	euro	118,79
8° livello	euro	139,44
9° livello	euro	154,94

Tutti gli importi mensili di cui sopra saranno aumentati, a decorrere dal periodo di paga in corso alla sottoscrizione del presente accordo (aprile 2008), dell'importo lordo di €. 37,50.

16. SALARIO D'INGRESSO

Il salario aziendale mensile per i nuovi assunti è riportato nella tabella seguente:

3° livello	euro	15,49
4° livello	euro	25,82
5° livello	euro	30,99

Esso vale per i primi 12 mesi sia per gli apprendisti che per i lavoratori assunti con contratto di inserimento (per la durata del contratto, se inferiore a 12 mesi). Vale fino a verifica annuale fra le parti per i nuovi assunti senza specifica esperienza.

ACCORDO AZIENDALE C.M.F. TECHNOLOGY S.p.a. – 2008 /2011

17. PREMIO DI RISULTATO

Per la durata del presente accordo aziendale viene definito un meccanismo di salario aziendale legato al miglioramento degli standard qualitativi della produzione CMF e al superamento dei 6.000.000 di euro di fatturato.

Si tratta di due indicatori on/off che comportano il mantenimento almeno degli standard qualitativi 2007 e 6.000.000 di euro di fatturato.

Per il quadriennio 2008 – 2011 il Premio Annuale di Risultato avrà gli importi massimi, per fasce di livelli, riportati in tabella

	Anno 2008	Anno 2009	Anno 2010	Anno 2011
3° livello e inferiori	1.646,00	1.673,00	1.700,00	1.737,00
4° livello	1.728,00	1.757,00	1.786,00	1.823,00
5° livello	1.810,00	1.840,00	1.870,00	1.910,00
6° livello e superiori	1.892,00	1.923,00	1.954,00	1.996,00

Il premio di risultato sarà erogato con un acconto, con la retribuzione del mese di giugno e comunque prima della chiusura per ferie, e con il saldo, con la retribuzione del mese di dicembre, senza riflessi sul salario differito e indiretto (TFR compreso).

Al verificarsi delle condizioni sopra riportate, ai dipendenti in forza alla data del 30 giugno, verrà corrisposto l'acconto sul premio di risultato, nella misura del 50% degli importi annuali riportati in tabella, proporzionata ai mesi di servizio nell'anno.

I lavoratori che cessano il rapporto di lavoro tra luglio e ottobre, sempre che si verifichino le condizioni sopra riportate (qualità e fatturato), hanno diritto, oltre all'acconto, ad un ulteriore 30% dell'acconto stesso, rapportato ai mesi di lavoro.

Ai nuovi assunti il premio di risultato sarà riconosciuto, rapportato ai mesi di lavoro, purché la prestazione lavorativa sia stata di almeno un trimestre nell'anno di riferimento.

In caso di ricorso al lavoro somministrato, ai prestatori di lavoro temporaneo sono riconosciuti gli importi di salario variabile corrisposti ai dipendenti.

18. QUOTA CONTRATTO

A tutti i lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali verrà richiesta una quota contratto tramite delega positiva del lavoratore. Importo e modalità di adesione sono definiti dalle Organizzazioni Sindacali e comunicati all'Azienda.

19. DECORRENZA E DURATA

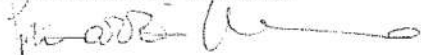
Il presente contratto, decorre, salvo ove diversamente previsto, dal 01.01.2008 e scadrà il 31.12.2011

Letto, approvato e sottoscritto

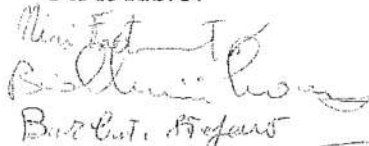
Per l'Azienda



Per lo Studio Erre Associato



Per le R.S.U.



Per FIM e FIOM

