

## VERBALE DI ACCORDO

In data 26 marzo 2012 Pometon Spa ha provveduto a comunicare alle OO.SS. FIM-CISL di Venezia e FIOM-CGIL di Venezia la formale disdetta degli accordi normativi ed economici vigenti in azienda con efficacia dal 1 aprile 2013 esprimendo, nel contempo, la volontà di raggiungere un nuovo accordo quadro.

A fronte di tale comunicazione, si è svolta una prolungata serie di incontri con le OO.SS. sopra richiamate finalizzata a rinegoziare gli istituti definiti dalla contrattazione di secondo livello.

Nel corso dello svolgimento di tali incontri, che hanno avuto luogo presso la sede di Confindustria Venezia dall'aprile del 2012 fino alla data odierna, la Pometon Spa ha proposto successive ipotesi di accordo via via più rispondenti alle istanze sindacali.

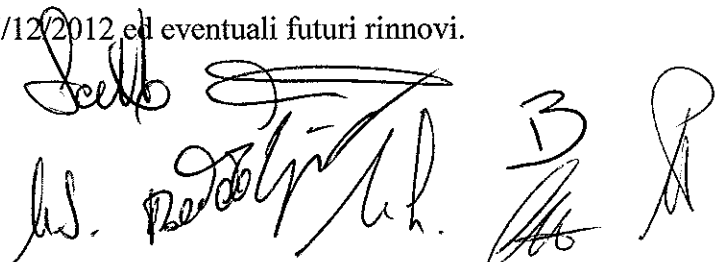
Al termine dell'impegnativo percorso negoziale ed in termini conclusivi, la Pometon Spa propone la sottoscrizione del presente accordo – con validità temporale limitata al 31.03.2015- alle organizzazioni territoriali di FIM-CISL e FIOM-CGIL e si impegna ad applicarlo – nei limiti di tempo indicati e cioè sino al 31.03.2015 - ai lavoratori iscritti alle organizzazioni firmatarie e a quei lavoratori che ne facciano esplicitamente domanda per iscritto, a fronte della nota informativa che sarà trasmessa a tutti i dipendenti e che in futuro sarà consegnata ai nuovi assunti al momento della formalizzazione dell'assunzione, per i quali l'applicazione, dopo esplicita domanda scritta, sarà comunque nei limiti indicati nell'accordo stesso.

Per quei lavoratori che aderiscano all'accordo a titolo personale, la data di entrata in vigore sarà il primo giorno del mese successivo alla data di firma per adesione.

### **ACCORDO INTEGRATIVO**

#### **1) Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro**

1.1) Le parti confermano che il Contratto applicato è il CCNL Industria Metalmeccanica e dell'installazione di impianti, sottoscritto il 05/12/2012 ed eventuali futuri rinnovi.

The image shows several handwritten signatures in black ink. There are approximately six distinct signatures, some appearing to be initials or names, written in a cursive style. They are located at the bottom right of the page, below the text of the agreement.

## 2) Rappresentanza sindacale

- 2.1) Il numero dei componenti la RSU sarà di 6 lavoratori.
- 2.2) L'elezione della RSU si svolgerà secondo quanto previsto dai vigenti accordi interconfederali.
- 2.3) La RLS sarà composta da 2 lavoratori e sarà eletta all'interno della RSU.
- 2.4) L'azienda conferma la messa a disposizione della RSU di un apposito ufficio per lo svolgimento dell'attività sindacale.

## 3) Scioperi nazionali

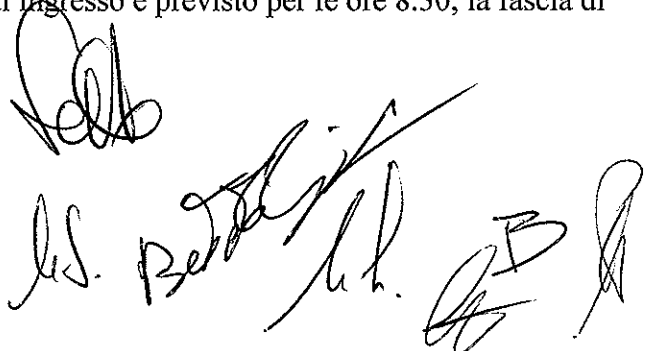
- 3.1) Nel caso di scioperi proclamati dalle Organizzazioni Sindacali a livello nazionale o territoriale, la RSU si impegna ad indire detti scioperi in Pometon S.p.A. rispettando le date decise dai rispettivi livelli nazionale o territoriale e non proclamando gli stessi in giornate diverse.

## 4) Orario di lavoro

- 4.1) Si darà piena applicazione a quanto previsto dal vigente CCNL.
- 4.2) La prestazione svolta nella giornata di domenica avverrà con riposo compensativo.
- 4.3) **Norma transitoria:** a fronte della particolare congiuntura, se in presenza di ammortizzatori sociali, la turnistica si svilupperà su 4 squadre.

## 5) Flessibilità d'orario

- 5.1) Si garantirà la flessibilità multipla per fasce orarie ai lavoratori giornalieri.
- 5.2) La flessibilità d'orario sarà applicata a tutti i lavoratori che operano negli uffici, ovvero a tutti gli impiegati tecnici e amministrativi.
- 5.3) La flessibilità sarà attuata come segue:
  - a) per gli addetti del laboratorio e dell'ufficio spedizioni, il cui orario di ingresso è previsto per le ore 8.15, la fascia di flessibilità in positivo o in negativo sarà di 15 minuti, pertanto l'orario di uscita al termine della prestazione lavorativa, alle ore 17.15, avrà una fascia di flessibilità in positivo o in negativo di 15 minuti, in funzione dell'ora di ingresso;
  - b) per gli impiegati amministrativi, il cui orario di ingresso è previsto per le ore 8.30, la fascia di flessibilità in



positivo o in negativo sarà di 15 minuti, pertanto l'orario di uscita al termine della prestazione lavorativa, alle ore 17.30, avrà una fascia di flessibilità in positivo o in negativo di 15 minuti, sempre in funzione dell'ora di ingresso.

**5.4)** La pausa mensa di 60 minuti sarà rispettata con orario rigido nelle fasce orarie oggi esistenti.

**5.5)** Il ritardo superiore ai 5 minuti, rispetto alla fascia massima di flessibilità in entrata, comporterà una trattenuta di 15 minuti.

## **6) Mensa**

**6.1)** Rimane confermato l'attuale servizio mensa con le stesse modalità oggi in vigore, le quali vengono qui sotto riportate:

a) pranzo: sempre garantito in mensa, domeniche comprese;

b) cena: sempre garantita in mensa, qualora siano presenti almeno 7 lavoratori, altrimenti sarà fornito un cestino;

c) notte: sarà fornito un cestino.

**6.2)** Il servizio mensa è predisposto per le sole persone la cui attività lavorativa giornaliera sia superiore alle 4 ore.

## **7) Vestiario**

**7.1)** In riferimento alla consegna periodica del vestiario ai dipendenti, l'azienda continuerà ad applicare quanto è previsto dalle prassi in atto.

## **8) Lavoro straordinario, notturno e festivo**

**8.1)** Si darà piena applicazione a quanto previsto dal vigente CCNL.

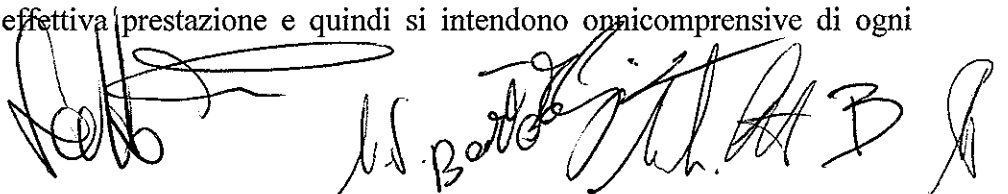
**8.2)** In relazione alle maggiorazioni turno, in sostituzione dell'accordo sulla forfetizzazione siglato nel 1982 ed integrato negli anni seguenti, espressamente abrogato da Pometon S.p.A. con lettera inviata alle OOSS in data 26/03/2012, per i lavoratori in forza alla data del 31/03/2013, saranno erogate le seguenti maggiorazioni aggiuntive a quanto previsto dal vigente CCNL:

notturno da lunedì a sabato      dalle ore 18.00 alle ore 6.00    15%

domenica                              dalle ore 6.00 alle ore 18.00    40%

domenica su lunedì                dalle ore 18.00 alle ore 6.00    50%

**8.3)** Tali maggiorazioni, aggiuntive rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, saranno erogate solo in caso di effettiva prestazione e quindi si intendono onnicomprensive di ogni



incidenza (in quanto già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) ad eccezione del Trattamento di fine rapporto (TFR); dette maggiorazioni non avranno quindi incidenza alcuna sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e/o differiti, né sul trattamento di ferie, malattia, infortunio e festività. Andranno invece calcolate ai fini della maturazione del TFR.

**8.4)** La base di calcolo di dette maggiorazioni sarà la stessa sulla quale vengono calcolate le maggiorazioni notturne previste dal CCNL.

**8.5)** Per il lavoratore turnista, la domenica del calendario ordinario viene convenzionalmente spostata al secondo giorno di riposo dopo la notte, in caso di turnistica 6-2 (sei giorni di lavoro e due di riposo) e al riposo dopo il secondo turno pomeridiano (orario 14.00-22.00) per la turnistica 4-1/2-1 (quattro giorni di lavoro e uno di riposo, due giorni di lavoro e uno di riposo).

**8.6)** La turnistica di Pometon S.p.A. realizza un orario multi periodale e quindi, pur nel rispetto delle norme previste dal vigente CCNL, potranno esservi differenze nell'orario lavorato tra una settimana e l'altra.

**8.7)** Per una gestione trasparente dell'orario di lavoro dei turnisti si continuerà ad adottare il sistema **+R** e **-R**, così come di seguito specificato:

qualora in una settimana siano calendarizzati 4 giorni di lavoro anziché 5, sarà assegnato al lavoratore un **-R**;

qualora in una settimana siano calendarizzati 6 giorni di lavoro anziché 5, sarà assegnato al lavoratore un **+R**.

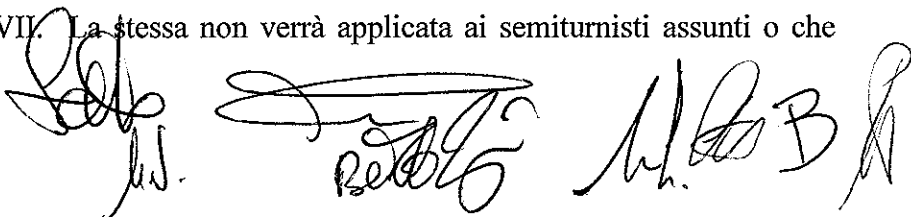
**8.8)** In corso d'anno, la retribuzione mensile sarà corrisposta nella misura di 173 ore, come previsto dal vigente CCNL, e con le eventuali maggiorazioni turno effettivamente maturate.

**8.9)** Salvo i periodi di utilizzo degli ammortizzatori sociali, per i quali la fruizione dei **+R** sarà regolamentata in sede di specifici accordi, alla fine di ciascun anno saranno conguagliati i **+R** e i **-R** e la differenza porterà ad un'aggiunta di PAR, in caso di conguaglio positivo, o ad una sottrazione di PAR, in caso di conguaglio negativo.

**8.10)** Essendo le maggiorazioni remunerate mensilmente, i giorni eventualmente maturati di PAR saranno retribuiti in misura ordinaria.

**8.11)** Le festività cadenti durante i normali giorni di lavoro, anche se di sabato o di domenica nel calendario ordinario, saranno retribuite solo se effettivamente lavorate, nella misura di otto ore ordinarie più le maggiorazioni previste dal vigente CCNL e dal presente accordo.

**8.12)** Ai lavoratori semiturnisti, in forza al 31/03/2013, in aggiunta alle maggiorazioni previste al punto 8.2), verrà erogata un'indennità giornaliera per ogni giornata completa di effettivo lavoro in semiturno. Tale indennità viene fissata in Euro 5.00 per i livelli dal I al V e in Euro 8.00 per i livelli dal V S al VII. La stessa non verrà applicata ai semiturnisti assunti o che



diventino tali dopo il 01/04/2013, in quanto ha l'esclusivo scopo di salvaguardare benefici consolidati e non di creare una nuova voce di retribuzione.

Tali maggiorazioni, aggiuntive rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, saranno erogate solo in caso di effettiva prestazione e quindi si intendono onnicomprensive di ogni incidenza (in quanto già tenuta in considerazione in sede di quantificazione) ad eccezione del Trattamento di fine rapporto (TFR); dette maggiorazioni non avranno quindi incidenza alcuna sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e/o differiti, né sul trattamento di ferie, malattia, infortunio e festività. Andranno invece calcolate ai fini della maturazione del TFR.

**8 Bis) Lavoro straordinario, notturno e festivo per lavoratori assunti a far data dal 1 aprile 2013**

**8 Bis.1)** Ai lavoratori turnisti e semiturnisti, assunti a far data dal 1 aprile 2013, le maggiorazioni aggiuntive previste al punto 8.2 del presente accordo saranno riconosciute nella misura del 50 % a partire dal trentasettesimo mese (dopo tre anni) di anzianità aziendale e in misura piena (100%) a far data dal settantatreesimo mese (dopo sei anni). Ciò nell'ipotesi in cui il presente accordo dovesse essere prorogato o reiterato.

**9) Ex premio di produzione**

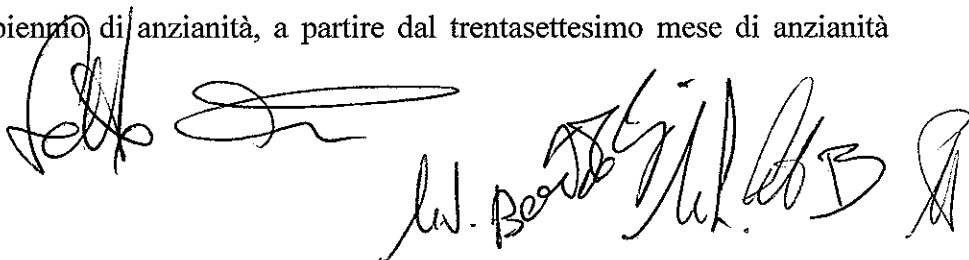
**9.1)** Gli importi del vecchio Premio di Produzione, definiti dall'accordo aziendale sottoscritto il 09/07/2004, continueranno ad essere normalmente erogati ai soli lavoratori in forza alla data del 31/03/2013 sotto la voce "ex premio di produzione".

Tale voce, aggiuntiva rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, si intende onnicomprensiva di ogni incidenza (in quanto già tenuta in considerazione in sede di quantificazione); detta voce non avrà quindi incidenza alcuna sugli istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti e/o differiti, né sul trattamento di ferie, malattia, infortunio e festività.

**9 Bis) Premio di fidelizzazione – per lavoratori assunti a far data dal 01/04/2013**

**9 Bis.1)** Ai soli lavoratori assunti a far data dal 01/04/2013, l' "ex premio di produzione", definito dal precedente punto 9.1), non sarà erogato.

**9 Bis. 2)** In sua vece il lavoratore avrà diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile pari ad un quinto circa del valore dell' "ex premio di produzione", sotto la voce "premio di fidelizzazione", in ragione del livello di inquadramento, per ogni biennio di anzianità, a partire dal trentasettesimo mese di anzianità



Handwritten signatures and initials at the bottom of the document, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some appearing to be initials or names like 'L. Bertoni'.

aziendale e per un massimo di 5 bienni. Nella seguente tabella si riporta, per ogni livello di inquadramento, il valore di ogni "scatto biennale", così come sopra normato:

Livello di inquadramento	Importo scatto biennale (EURO)
2	35
3	36
4	38
5	40
5s	41
6	42
7	45

Quanto sopra nell'ipotesi in cui il presente accordo dovesse essere prorogato o reiterato.

#### **10) Mensilità aggiuntiva**

**10.1)** Ai soli lavoratori in forza alla data del 31/03/2013, con la mensilità del mese di luglio di ciascun anno sarà erogata una mensilità aggiuntiva rispetto a quelle previste dal CCNL, di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto, pari a 173 ore.

#### **10 Bis) Mensilità aggiuntiva per lavoratori assunti a far data dal 01/04/2013**

**10 Bis.1)** Ai soli lavoratori assunti a far data dal 01/04/2013, la mensilità aggiuntiva prevista al precedente punto 10.1) sarà riconosciuta nella seguente misura:

- a) il 40% dopo 3 anni di anzianità aziendale;
- b) l'80% dopo 6 anni di anzianità aziendale;
- c) il 100% a partire dall'ottavo anno di anzianità aziendale.

Quanto sopra nell'ipotesi in cui il presente accordo dovesse essere prorogato o reiterato.

#### **11) Trasferte**

L'indennità di trasferta è pari all'importo previsto dal CCNL, come importo forfettario che dovrebbe tener conto di tutte le spese sostenute, relative anche a pernottamenti e pasti.

A titolo di maggior favore, l'azienda rimborserà a piè di lista le spese effettivamente sostenute e documentate relative a vitto e alloggio (ovviamente con un limite di spesa adeguato alle varie situazioni) ed i titoli di viaggio (riferiti a "normali" mezzi di trasporto) e sempre e comunque per le trasferte che ne comportino l'utilizzo. Per quanto concerne le ulteriori norme, ivi compreso il trattamento del tempo di viaggio, si fa riferimento al CCNL.

## 12) Premio di risultato

Premio di risultato:

### Struttura del premio di risultato

Ai sensi e per gli effetti del vigente CCNL metalmeccanico, viene istituito un premio di risultato variabile e collegato a obiettivi di produttività e redditività e di sicurezza sul lavoro. Proprio per la sua natura, non si consolida di anno in anno, né alla scadenza dell'accordo. Inoltre, il premio, così come calcolato dal presente accordo, si intende al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali.

### Obiettivi di produttività

Vengono identificate delle macro-famiglie rappresentative della produzione, non essendo possibile parlare di quantitativi omogenei, discutendo di graniglia d'acciaio o di polvere di rame elettrolitica, e nello stesso modo identificare quelle aree che maggiormente influenzano i risultati.

Per ciascuna di queste macro-famiglie si è dovuto identificare un obiettivo raggiungibile e valorizzare tale risultato, tenendo conto del peso delle lavorazioni effettuate.

Le macro-famiglie identificate sono le seguenti:

### Produzione di polveri di ferro:

fam. 15- ferro MT

fam. 16- ferro RI

fam. 17-fersint serie 212

fam. 18-fersint serie 180

fam. 19 –premix a base fersint

fam. 20 – fersint alloy

fam. 21-premix a base fersint alloy

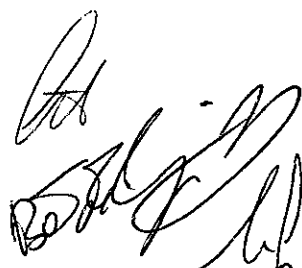
fam. 22 – pmx a base ferro/bronzo

fam. 23 – ecosint

fam. 24 – polveri a base leghe/ferro

### Produzione di acciaio inossidabile:

fam. 26 – graninox CR



fam. 27 – graninox CR/NI

Produzione di polveri di rame elettrolitiche:

fam. 40 – polveri di rame elettrolitiche

fam. 41 – polveri di rame elett. Ridotte

Produzione di non ferrosi atomizzati

fam. 42- rame atomizzato

fam. 43 – ottone

fam. 44-bronzo

fam. 45 – altre leghe di rame

fam.46 – zinco

fam. 47-stagno

fam. 50- parzialmente prelegati

fam. 51 – bronzo PMX

Il parametro di riferimento è il versato a magazzino da produzione. Non vengono invece considerati i materiali commercializzati che non subiscono lavorazioni significative in stabilimento.

Per ognuna delle macro-famiglie succitate vengono definiti dei livelli di soglia al di sotto dei quali il premio non viene conseguito e tre livelli obiettivo con una diversa valorizzazione economica.

	Liv. 0	Liv. 1	Liv. 2	Liv. 3
<b>Fatturato polveri di ferro</b>	Sotto 18.000	Tra 18.001 e 30.000	Tra 30.001 e 35.000	Oltre 35.000
Monte premio di risultato complessivo	0	42.000	45.000	49.000
<b>Fatturato graniglie di acciaio inossidabile</b>	Sotto 1.700	Tra 1.701 e 2.800	Tra 2.801 e 3.200	Oltre 3.200
Monte premio di risultato complessivo	0	30.000	34.000	37.000
<b>Fatturato polveri di rame elettrolitiche</b>	Sotto 1.300	Tra 1.301 e 2.400	Tra 2.401 e 2.800	Oltre 2.800
Monte premio di risultato complessivo	0	30.000	34.000	37.000
<b>Fatturato non ferrosi atomizzati</b>	Sotto 3.200	Tra 3.201 e 6.000	Tra 6.001 e 7.000	Oltre 7.000
Monte premio di risultato complessivo	0	42.000	45.000	49.000

N.B. nella tabella sopra riportata il monte premio di risultato complessivo è espresso in Euro, mentre i livelli di fatturato sono espressi in tonnellate.

Obiettivo di redditività

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that appears to be 'Sed' at the top, followed by 'M. B.', and other less legible marks.



Poiché lo scopo del premio di risultato è la distribuzione anche tra i lavoratori dei benefici conseguiti da una gestione efficiente dell'azienda in tutti i suoi settori, le parti convengono di definire l'obiettivo di redditività nell'incremento del margine operativo lordo aziendale (così come definito e valorizzato nel bilancio depositato). Per ogni esercizio il MOL dovrà incrementarsi, rispetto all'anno precedente, di un valore pari almeno alla variazione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati FOI(NT) rilevato da Istat.

In caso di non raggiungimento di tale obiettivo, il saldo del premio, così come definito al punto denominato "criterio di erogazione", verrà ridotto del 25%.

### Obiettivo sicurezza

Viene definito un Indice Infortuni Pometon (IIP), calcolato sulla base degli indici di frequenza IF e di gravità IG e conseguentemente un livello di soglia al di sotto del quale il premio non viene conseguito e tre livelli obiettivo con una diversa valorizzazione economica.

Si definisce indice infortuni Pometon (IP), un indice calcolato con la seguente formula:

$$IP = IF + IG$$

Intendendo con IF e IG due indici così definiti:

L'indice di frequenza (IF) previsto dalla norma UNI ha al numeratore gli infortuni (superiori a tre giornate) verificatisi in un anno ed al denominatore le ore lavorate nello stesso anno. Allo scopo di rendere più leggibile il risultato, tale rapporto viene poi moltiplicato per 1.000.000 (un milione).

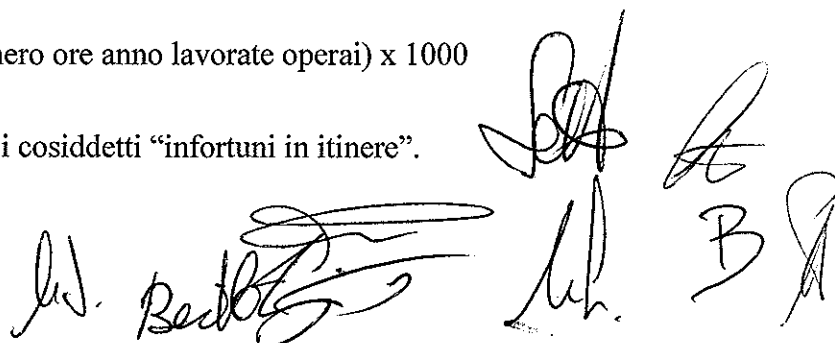
L'indice dunque fornisce il numero di infortuni avvenuti ogni milione di ore lavorate e quindi:

$$IF = (\text{numero infortuni/ore lavorate}) \times 1.000.000$$

L'Indice di gravità IG è definito come il numero di ore di inabilità temporanea diviso il numero ore-anno lavorate dai dipendenti con qualifica di operaio moltiplicato 1000 e quindi:

$$IG = (\text{numero ore inabilità/numero ore anno lavorate operai}) \times 1000$$

Nel calcolo non si inseriscono i cosiddetti "infortuni in itinere".



Un eventuale infortunio con esito mortale porta a un IG pari a 50.

<b>Indice Infortuni Pometon</b>	Sopra 40	Tra 40 e 30	Tra 29 e 20	Sotto 20
Monte premio di risultato complessivo	0	30.000	40.000	50.000

### Critério di erogazione

La distribuzione del premio riguarda tutti i lavoratori (dirigenti esclusi), ma, trattandosi di un premio di risultato, esso viene distribuito in modo proporzionale alla partecipazione del lavoratore alla maturazione dello stesso.

Ad ogni lavoratore verrà mensilmente assegnato un punteggio proporzionale ai giorni di assenza effettuati (si escludono dal conteggio le assenze preventivamente concordate, comprese le ferie collettive), come da tabella qui sotto riportata:

Giorni di assenza	1	Da 2 a 3	Da 4 a 5	Oltre 5
Punteggio	1	0.7	0.5	0.4

Al termine dell'anno si procederà a dividere il montante complessivo del premio per la somma totale dei punti assegnati complessivamente ai lavoratori. Tale divisione porterà a fissare il "valore punto". La semplice moltiplicazione del "valore punto" per i punti maturati da ciascun lavoratore, porterà all'identificazione del premio di risultato individuale.

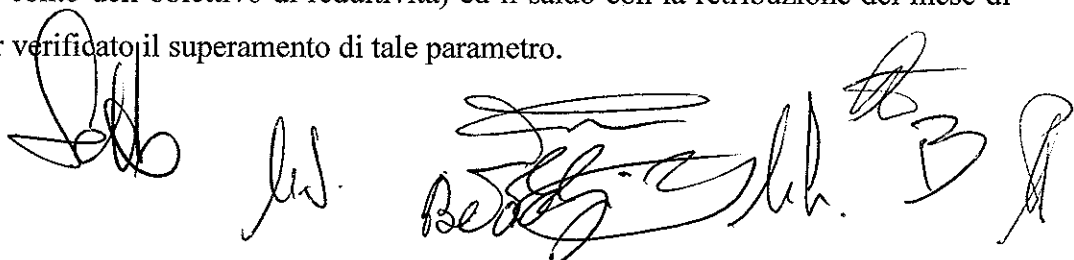
Poiché l'azienda intende ridurre il fenomeno delle microassenze e non speculare su aspetti economici, si conviene che la parte del montante complessivo che, per il motivo suddetto, non verrà erogata, andrà a confluire in un fondo da destinarsi ai lavoratori con malattie particolarmente gravi e di lunga durata, le cui modalità di funzionamento dovranno essere definite.

Il premio verrà erogato solo ai lavoratori in forza al primo gennaio dell'anno successivo.

In caso di assunzioni in corso d'anno, di competenza, il premio sarà erogato in dodicesimi.

Per il personale assunto in part-time, il premio sarà altresì riparametrato secondo l'orario contrattuale effettuato.

Il premio, così come sopra calcolato, sarà erogato in due soluzioni: un acconto con la retribuzione del mese di gennaio dell'anno successivo, pari al 50 % del valore raggiunto teorico (cioè senza tenere conto dell'obiettivo di redditività) ed il saldo con la retribuzione del mese di maggio, dopo aver verificato il superamento di tale parametro.



Nel caso che le dimissioni per pensionamento decorrano tra il primo gennaio e il termine per il pagamento del saldo, lo stesso sarà elargito all'atto dell'erogazione del TFR e non terrà conto dell'obiettivo di redditività.

Incidenza del premio di risultato sugli istituti contrattuali e di legge

Gli importi corrisposti a norma del presente accordo sul premio di risultato devono essere considerati comprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali e di legge, diretti, indiretti e differiti, ivi compreso il TFR, in quanto se ne è già tenuto conto in sede di determinazione. Inoltre, vista la natura variabile dell'erogazione, si procederà al deposito del verbale presso gli enti competenti ai fini della decontribuzione prevista dalle vigenti disposizioni in materia.

**13) Permessi per visite mediche**

La direzione aziendale concederà permessi retribuiti pari a due (2) ore per visite mediche, debitamente documentate, con un limite massimo di 10 permessi annui.

**14) Contrattazione integrativa precedente**

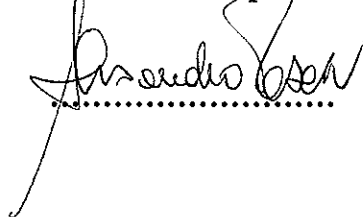
Il presente accordo sostituisce integralmente tutta la contrattazione aziendale.

**15) Validità**

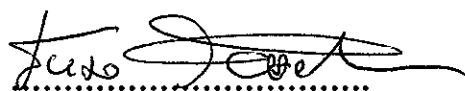
Il presente accordo avrà decorrenza 01.04.2013 e rimarrà in vigore fino al 31.03.2015. Eventuali proroghe dovranno tassativamente essere concordate e confermate da accordo scritto.

Mestre, Venezia, 14.03.2013

**POMETON S.p.A.**



**CONFINDUSTRIA VENEZIA**

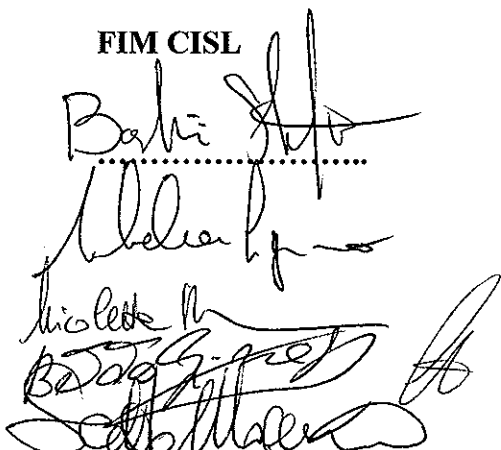


In considerazione della sostanziale definizione della articolata trattativa contrattuale aziendale, la Pometon Spa si impegna ad introdurre nella nota informativa, recependo in termini meramente esecutivi l'istanza promossa da FIM CISL, la richiesta ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. firmatarie del presente testo dell'autorizzazione alla trattenuta, secondo le modalità sotto definite, di un contributo sindacale straordinario pari ad un anno di iscrizione al sindacato, per l'attività contrattuale, consistente nella corposa negoziazione sindacale, svoltasi a seguito della disdetta del 26 marzo 2012 e concretizzatasi nell'attuale proposta di accordo.

Il contributo sindacale verrà trattenuto direttamente da Pometon SpA in quattro rate di pari importo, a partire dalla prima busta paga successiva alla manifestazione della volontà del lavoratore di aderire al presente accordo e sarà devoluta in parti uguali fra le OO.SS. che sottoscriveranno presso Confindustria Venezia l'odierna proposta.

Per accettazione e sottoscrizione

**FIM CISL**



**Letto, sottoscritto e accettato:**

**FIOM CGIL**

.....

**Nome lavoratore (leggibile)** .....

**Firma** .....

**Data** .....

