



IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 17 novembre 2014 presso la sede di Confindustria Bergamo si sono incontrate:

la SCHNEIDER ELECTRIC S.p.A. (di seguito "SE") rappresentata dai sigg. C. Carrescia, F. Bonamassa, G. Costa, S. Stagnitto, E. Marconi, A. Melani, D. Marengo, C. Lussiana e G. Valisa e la SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIE ITALIA S.p.A. (di seguito "SEII") rappresentata dai sigg. M. Amodeo, A. Calabrese e P. Riva, entrambe assistite da CONFINDUSTRIA BERGAMO nella persona dei sigg. A.Nava e G. Rota

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori FIM – CISL, FIOM – CGIL e UILM – UIL nazionali, rappresentate dai sigg. V. Gervasoni, F. Mangiafico e L. Colonna, la UILM-UIL di Bergamo rappresentata da D. Bettoni, le RSU della Schneider Electric S.p.A. e della Schneider Electric Industrie Italia S.p.A.

PREMESSA

Il Gruppo Schneider Electric, presente in Italia principalmente con le due società sopracitate, ha adottato da alcuni anni una struttura organizzativa complessiva basata sulla distinzione tra attività commerciali, logistiche e industriali ed indipendente dai perimetri societari. Tale organizzazione ha reso necessario un primo processo di adattamento delle modalità di relazione sindacale, formalizzato con l'accordo del 3 settembre 2008. Le Parti hanno ritenuto oggi di completare questo processo di aggiornamento, stipulando il presente accordo che definisce nuove regole e modalità di funzionamento delle attività di informazione e di negoziazione tra le Direzioni aziendali delle due società e le Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali di Categoria firmatarie del presente accordo oltre che con le singole Rappresentanze Sindacali Unitarie e le Organizzazioni Territoriali ad esse collegate. Con riferimento poi all'accordo del 8 ottobre 2008, che ha definito per la prima volta una serie di contenuti riguardo i temi di competenza del Coordinamento Sindacale, nonché gli accordi sulla contrattazione aziendale di secondo livello della SE e della SEII, le Parti convengono di superare anche tali accordi - limitatamente ai temi trattati nel presente accordo - attraverso il presente documento.

1) COORDINAMENTO NAZIONALE R.S.U. di SE e SEII

Il punto 2 dell'accordo 03/09/2008, relativo al Coordinamento Nazionale RSU, viene sostituito dal testo seguente.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU è composto dalle RSU delle società firmatarie il presente accordo ed i loro nominativi saranno comunicati dalle OO.SS. nazionali alle Direzioni Aziendali. Le RSU sono costituite nelle singole sedi tenendo conto delle società presenti nelle stesse.

Il Coordinamento nazionale diventa il destinatario dell'informazione annuale prevista per l'Osservatorio Congiunto, che pertanto viene eliminato. Come era previsto per quest'ultimo, le informazioni al Coordinamento riguarderanno:

- lo scenario macroeconomico nazionale ed internazionale
le tendenze di medio e lungo periodo in atto nei mercati e nei settori di attività
- le strategie industriali ad esse correlate
- l'andamento del mercato del lavoro

L'incontro informativo col Coordinamento potrà anche tenersi su richiesta di una delle Parti ma solo in caso di cessioni, esternalizzazioni, modifiche organizzative e/o produttive con impatto a livello nazionale.

Il Coordinamento inoltre valuta quanto negoziato dall'Esecutivo (di cui al punto successivo). Sarà a carico delle società di appartenenza un incontro all'anno tra il Coordinamento e l'Esecutivo; durante le fasi di rinnovo dell'accordo di secondo livello gli incontri tra Coordinamento ed Esecutivo a carico azienda saranno tre.

A partire dal 01 gennaio 2015, qualora le RSU della UNIFLAIR spa ne facciano richiesta, il coordinamento comprenderà anche queste ultime.

2) ESECUTIVO DEL COORDINAMENTO NAZIONALE

Le Parti concordano di istituire un Esecutivo del Coordinamento nazionale delle RSU che sarà composto da un numero di RSU pari alla metà degli appartenenti al Coordinamento stesso e nominati dalle componenti sindacali.

All'Esecutivo, unitamente alle OO.SS. Nazionali e Territoriali, le Parti attribuiscono la titolarità della negoziazione di secondo livello, con effetto sulle due società firmatarie il presente accordo, limitatamente ed esclusivamente alle materie qui di seguito elencate:

- Ambiente, Salute e Sicurezza
- Formazione e qualificazione professionale
- Facilitazioni per il diritto allo Studio
- Modalità di accesso al TFR
- Polizze assicurative dipendenti
- Conciliazione "Lavoro - Famiglia", compreso "Telelavoro" o "lavoro agile"
- Contributi aziendali, Mensa, Ticket Restaurant
- Auto aziendali
- Part time, limitatamente a procedure standard; le percentuali sono definite a livello di singolo sito
- Mercato del lavoro
- Premi di Risultato: regole di funzionamento, tempi e modalità di erogazione del premio, valori nominali dei Premi di Risultato di gruppo e locali dei vari siti.

Gli incontri tra l'Esecutivo e le direzioni aziendali per la negoziazione delle materie sopraelencate saranno a carico delle società.

3) INFORMAZIONE PERIODICA

Con riferimento al punto 3) dell'accordo 3/9/2008 e in considerazione delle novità introdotte nel precedente punto 1, le Parti convengono di eliminare il paragrafo 3.1 "Incontro annuale per perimetro organizzativo" e di confermare il punto 3.2 "Incontro annuale a livello di sito" che si riporta qui di seguito:

Incontri informativi a livello di sito

La Direzione di ciascun sito terrà un apposito incontro annuale con le Organizzazioni Sindacali territoriali e le RSU del sito stesso per fornire - oltre alle informazioni previste all'art.8 Sezione prima del CCNL - anche informazioni su:

- livelli occupazionali, suddivisi per tipologia

- politiche e quantità del decentramento produttivo.

Inoltre, nel caso di cessioni di ramo d'azienda o esternalizzazioni con impatti sul sito, la Direzione del sito stesso fornirà alle RSU ed alle Organizzazioni Sindacali Territoriali informazioni preventive rispetto alla realizzazione dei progetti.

Tuttavia, qualora una delle parti ne faccia richiesta, potranno tenersi incontri informativi a livello di *legal entity* o di "dipartimento industriale".

4) PREMIO DI RISULTATO

Le Parti concordano di ridefinire la tematica del Premio di Risultato (di seguito "PDR") nel modo seguente.

4.1 Sistemi di PDR

Vengono istituiti due sistemi di Premio di Risultato ("PDR"):

- PDR di Gruppo, attribuito a tutti i siti/perimetri delle società "SE" S.p.A. e "SEII" S.p.A.
- PDR Locale attribuito ai seguenti siti/perimetri: "SE" Cairo M.te, "SE" Logistica Venaria, "SE" MT Stezzano, "SE" Perimetro commercio, "SEII" Casavatore, "SEII" Rieti, "SEII" Stezzano.

4.1.1) PDR di GRUPPO

1. Il valore nominale del PDR di Gruppo è unico e uguale per tutti i siti/perimetri.
2. E' composto dagli indicatori che il Gruppo Schneider utilizza nel sistema di retribuzione variabile "STIP"; ad oggi gli indicatori sono "Crescita organica del fatturato", "Crescita EBITA" e "Cash Conversion Rate". Tali indicatori sono suscettibili di eventuali variazioni.
3. Gli indicatori sono indipendenti e liquidabili individualmente.
4. Per ciascun indicatore, ogni anno il Gruppo definisce il risultato "nullo" (a cui non corrisponde alcuna erogazione di premio), il risultato "obiettivo" (a cui corrisponde l'erogazione del 100% del valore nominale del parametro) e un risultato "soprastandard" (a cui corrisponde l'erogazione del 120% del valore nominale del parametro).
5. All'interno dell'intervallo compreso tra risultato nullo, risultato obiettivo e risultato soprastandard, le percentuali di premio da liquidare sono individuate attraverso funzioni lineari tra risultati raggiunti e premio stesso.
6. Dopo la pubblicazione da parte del Gruppo dei suddetti indicatori e degli intervalli di misurazione, la Direzione e l'Esecutivo individueranno anche, tra gli indicatori dell'anno stesso, il "Parametro Principale", che sarà preso a riferimento nel caso trovi applicazione la fattispecie del recupero dell'anticipo di cui al seguente punto 9.
7. Con la retribuzione del mese di settembre dell'anno di conseguimento degli obiettivi (anno n) verrà liquidato un Anticipo pari al 50% del valore nominale del PDR Gruppo.
8. Per il PDR di Gruppo, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo (anno n+1), in base ai risultati consuntivi raggiunti dai singoli parametri, verrà calcolato il valore complessivo da erogare e sarà pagato l'eventuale saldo (dopo aver dedotto l'Anticipo).

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate. They appear to be official signatures of various individuals involved in the document's approval.

9. Nel caso in cui – a consuntivo – vi sia un valore complessivo da erogare inferiore all'Anticipo, con conseguente saldo negativo, tale saldo sarà recuperato sul futuro Anticipo. Tale recupero non verrà effettuato nel caso in cui il risultato raggiunto dal Parametro Principale nell'anno n sia almeno uguale all'80% di quanto raggiunto nell'anno n -1 oppure, se ipotesi più favorevole, il recupero non verrà effettuato nel caso in cui il risultato raggiunto dal Parametro Principale sia almeno uguale al 80% di quanto previsto a target nell'anno n.
10. Tutti i lavoratori, compresi i contratti a termine, gli apprendisti e i lavoratori in somministrazione a termine, avranno diritto al PDR di Gruppo al superamento di un mese di prestazione nell'anno di conseguimento degli obiettivi (anno n).
11. Il PDR di Gruppo verrà attribuito pro quota per dodicesimi, considerandosi a tale riguardo la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.
12. Nel periodo di non determinazione del premio, il calcolo sarà effettuato sulla base di quanto effettivamente liquidato nell'anno precedente (anno n-1).
13. Ai lavoratori in forza con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione alla distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale prevista nella lettera di trasformazione/assunzione.

4.1.2) PDR LOCALI

1. Ciascun sito/perimetro individuato al punto 4.1 ha il proprio PDR Locale, cui è associato il valore nominale definito dal presente accordo.
2. Ogni anno la Direzione e le RSU del sito/perimetro concordano gli indicatori che compongono il proprio PDR Locale per l'anno "n" nonché i loro pesi percentuali. Per ciascun indicatore le parti definiscono anche il risultato "nullo" (a cui non corrisponde alcuna erogazione di premio), il risultato "obiettivo" (a cui corrisponde l'erogazione del 100% del valore nominale del parametro) e un risultato "soprastandard" (a cui corrisponde l'erogazione del 120% del valore nominale del parametro).
3. All'interno dell'intervallo compreso tra risultato nullo, risultato obiettivo e risultato soprastandard, le percentuali di premio da liquidare sono individuate attraverso funzioni lineari tra risultati raggiunti e premio stesso.
4. La Direzione e le RSU del sito/perimetro assumono l'impegno ad inserire ogni anno, tra gli indicatori del PDR Locale, parametri che misurino adempimenti / azioni di prevenzione in ambito di sicurezza e indici di produttività. E' lasciata alla valutazione delle delle Parti l'eventuale introduzione di correttivi presenza.
5. La Direzione e le RSU inoltre individueranno anche, tra gli indicatori dell'anno stesso, il "Parametro Principale", che sarà preso a riferimento nel caso trovi applicazione la fattispecie del recupero dell'anticipo di cui al seguente punto 10.
6. Al fine di ridurre i tempi di negoziazione per la definizione di indicatori, targets e intervalli di misurazione, qualora le Parti trovino un accordo entro un mese dalla prima presentazione da parte della Direzione, il PDR Locale avrà un Bonus di 10 punti percentuali sul parametro che – al momento della consuntivazione – avrà il risultato peggiore. Il bonus potrà essere usato fino al raggiungimento del target cioè non potrà generare un risultato sopra standard.
7. Con la retribuzione del mese di settembre dell'anno di conseguimento degli obiettivi (anno n) verrà liquidato un Anticipo pari al 50% del valore nominale del PDR Locale.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials or first names, and are scattered across the bottom third of the page.

8. La direzione e le RSU del sito si incontreranno con frequenza bimestrale per valutare l'andamento del premio e, in caso di andamenti non in linea con gli obiettivi dovuti a circostanze nuove ed imprevedibili, per approfondire i relativi piani aziendali.
9. Per il PDR Locale, con la retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo (anno n+1), in base ai risultati consuntivi raggiunti dai singoli parametri, verrà calcolato il valore complessivo da erogare e sarà pagato l'eventuale saldo (dopo aver dedotto l'Anticipo).
10. Nel caso in cui – a consuntivo – vi sia un valore complessivo da erogare inferiore all'Anticipo, con conseguente saldo negativo, tale saldo sarà recuperato sul futuro Anticipo. Tale recupero non verrà effettuato nel caso in cui il risultato raggiunto dal Parametro Principale nell'anno n sia almeno uguale all'80% di quanto raggiunto nell'anno n -1 oppure, se ipotesi più favorevole, il recupero non verrà effettuato nel caso in cui il risultato raggiunto dal Parametro Principale sia almeno uguale al 80% di quanto previsto a target nell'anno n.
11. Tutti i lavoratori, compresi i contratti a termine, gli apprendisti e i lavoratori in somministrazione a termine, avranno diritto al PDR Locale al superamento di un mese di prestazione nell'anno di conseguimento degli obiettivi (anno n).
12. Il PDR Locale verrà attribuito pro quota per dodicesimi, considerandosi a tale riguardo la frazione di mese superiore a 15 giorni come mese intero.
13. Nel periodo di non determinazione del premio, il calcolo sarà effettuato sulla base di quanto effettivamente liquidato nell'anno precedente (anno n-1).
14. Ai lavoratori in forza con rapporto di lavoro a tempo parziale, il premio verrà erogato in proporzione alla distribuzione dell'orario di lavoro a tempo parziale prevista nella lettera di trasformazione/assunzione.

4.2) VALORI NOMINALI

I valori nominali dei PDR Locali e del PDR di Gruppo negli anni di vigenza del presente accordo sono riportati nella tabella seguente:

	Valore nominale PDR 2013	2014		PDR LOCALI	2015		2016		Incremento % PDR Locali nel triennio	PDR di Gruppo 2015 - 2016	Totale PDR Gruppo + PDR Locale 2016
		Aum. 2014	Valore nominale PDR 2014		Aum. 2015	Valore nominale 2015	Aum. 2016	Valore nominale 2016			
SE MT Stezzano	3375	0	3375	2375	100	2475	150	2625	7,41%	1000	3625
SE LOG Venaria	3375	0	3375	2375	100	2475	150	2625	7,41%	1000	3625
SE Cairo M.te	3375	0	3375	2375	100	2475	150	2625	7,41%	1000	3625
SE Commercio	3375	0	3375	2375	150	2525	200	2725	10,37%	1000	3725
SEII Stezzano	2200	0	2200	1200	50	1250	100	1350	6,82%	1000	2350
SEII Casavatore	2700	50	2750	1750	100	1850	150	2000	17,65%	1000	3000
SEII Rieti	1700	100	1800								

[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page, including names like M.M., S., ACE, and others.]

4.3) PDR 2014

Limitatamente all'anno 2014, in considerazione della difficoltà di definire in tempi utili i parametri dell'anno, le Parti convengono che, in ciascuno dei siti/perimetri identificati al punto 4.1, la Direzione e le RSU concordino su una valutazione dei risultati raggiunti dai principali indicatori del sito stesso. Tale valutazione sarà applicata ai rispettivi valori nominali anno 2014 di cui al punto 4.2 determinando il risultato del PDR 2014.

5) NEGOZIAZIONE A LIVELLO LOCALE

Sono escluse dalla negoziazione di secondo livello e riservate alla negoziazione di sito, le seguenti tematiche:

- Part time in termini di percentuali concedibili rispetto all'organico del sito
- Flessibilità per sottocarico
- Indennità locali o elementi retributivi specifici di un sito (ad es.: indennità particolari di turnazione, reperibilità specifiche, ecc.).

Viene pertanto eliminata la negoziazione di secondo livello per singola entità legale.

6) MERCATO DEL LAVORO

Con riferimento alla tematica in oggetto si conferma quanto previsto nell'accordo 17 novembre 2004: " in caso di lavoratori atipici che abbiano prestato servizio per un periodo anche non continuativo pari o superiore a 20 mesi, la RSU potrà avanzare una richiesta di verifica in appositi incontri."

Inoltre si darà luogo, di norma una volta all'anno nel corso dell'incontro informativo a livello di Coordinamento di Gruppo, ad una informativa sull'utilizzo di contratti "temporanei" (tempo determinato e/o somministrazione) e di apprendistato e su quanti di questi siano stati trasformati in contratti a tempo indeterminato. Su richiesta delle RSU del sito, all'inizio di ogni anno, saranno illustrate - nel limite delle previsioni disponibili - le possibili esigenze di ricorso all'utilizzo di tutte le tipologie di contratti di lavoro somministrato, a termine o di apprendistato in relazione ai carichi di lavoro e ai volumi.

Nel caso in cui si verificano esigenze e condizioni organizzative tali da determinare l'inserimento di personale a tempo indeterminato (quali, ad esempio, la sostituzione di personale dimissionario o eventuali nuovi fabbisogni) l'azienda privilegerà, a parità delle necessarie competenze tecnico-professionali e a parità di valutazione della prestazione, i lavoratori che abbiano intrattenuto con l'azienda rapporti a tempo determinato e/o mediante contratto di somministrazione secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge e di contratto in materia, non escludendo l'anzianità maturata.

In caso di necessità di assunzione di lavoratori con contratto a tempo determinato e/o in caso di ricorso a lavoro somministrato a tempo determinato, l'azienda valuterà preferibilmente i lavoratori operanti in azienda alla data in cui si è manifestata l'esigenza o che hanno prestato la loro attività in precedenza.

[Area con numerose firme e iniziali scritte a mano, alcune con date e nomi parzialmente leggibili come "Antonio", "Simone", "ME", "L", "L", "BP", "6", "S"]

7) POLITICHE INDUSTRIALI E LIVELLI OCCUPAZIONALI

Le direzioni del Gruppo Schneider Electric in Italia confermano le diverse missioni industriali dei vari siti.

Le stesse dichiarano altresì che, alla luce delle informazioni attualmente in loro possesso, gli organici dei vari siti sono adeguati alle esigenze operative.

Le Parti si danno reciprocamente atto del comune obiettivo di favorire il mantenimento degli attuali livelli occupazionali; conseguentemente, in caso di riorganizzazioni aziendali o situazioni di crisi dei mercati di riferimento, compatibilmente con la situazione oggetto di gestione, verranno prioritariamente utilizzati ammortizzatori sociali conservativi, definiti sulla base delle procedure previste dalla legislazione vigente.

Infine, le direzioni aziendali del Gruppo Schneider Electric in Italia dichiarano la propria disponibilità a presentare annualmente, su richiesta delle RSU, un documento riassuntivo delle suddette missioni industriali e dei relativi investimenti nei vari siti produttivi.

8) FORMAZIONE

Le Parti confermano quanto concordato in tema di formazione nell'accordo 08/10/2008. Inoltre, al fine di migliorare la preparazione del personale Service, si conviene che, in caso di richieste da parte dei singoli tecnici di partecipare a specifiche formazioni, l'Azienda è disponibile ad esaminare tali richieste.

9) AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA

Le Parti confermano quanto concordato in tema di ambiente, salute e sicurezza nell'accordo 08/10/2008. Inoltre, con particolare riferimento al settore Service, l'Azienda proseguirà ad aggiornare le procedure e i piani di sicurezza nonché a sviluppare le competenze del personale.

10) ACCESSO AL TFR

Quanto già concordato per il personale della SE S.p.A. e della SEII S.p.A. sarà esteso al personale di Uniflair S.p.A. dal 01/01/2015.

11) ASSICURAZIONE VITA INTEGRATIVA

Le Parti concordano sull'opportunità di aumentare la copertura del rischio vita, attualmente assicurato in caso di infortuni sia professionali che extra professionali, andando a coprire anche il rischio morte da malattia. Pertanto tutti i dipendenti della SE S.p.A. e della SEII S.p.A. saranno assicurati contro il rischio di morte da malattia con un indennizzo pari alla propria retribuzione annua lorda.

13) FAIL

L'Azienda si impegna ad approfondire l'ipotesi di un passaggio ad una polizza assicurativa "spese mediche", nel rispetto degli attuali vincoli di costo, e delle attuali prestazioni. I risultati dello studio saranno presentati al Coordinamento per le opportune valutazioni.

[Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including names like 'Auer', 'MCE', 'Sensim', 'P. L.', 'R.Y.', and others.]

14) LAVORO "AGILE"

L'Azienda è disponibile a valutare ed eventualmente concordare percorsi sperimentali di lavoro da remoto; a tal fine i risultati del progetto pilota già avviato saranno oggetto di condivisione con un gruppo di lavoro ristretto.

15) FACILITAZIONI ALLO STUDIO

Le Parti concordano che tutto quanto previsto su questo tema nell'accordo 08/10/2008 sia esteso al personale di Uniflair con decorrenza 01/01/2015.

Inoltre, con la medesima decorrenza, i contributi di cui al punto 3 del suddetto accordo saranno i seguenti:

- contributo per l'iscrizione alle scuole secondarie indicate nell'accordo: 350 euro lordi
- contributo per l'acquisto dei libri relativi: 250 euro lordi
- contributo per l'iscrizione ai corsi di laurea specificati nell'accordo: 600 euro lordi
- contributo per l'acquisto dei libri relativi: 600 euro lordi

16) DURATA

Il presente accordo avrà validità fino al 31 dicembre 2016 e comunque fino a nuovo accordo.

SCHNEIDER ELECTRIC S.p.A.

Carlo...
...
...
...
...

SCHNEIDER ELECTRIC
INDUSTRIE ITALIA, S.p.A.

...
...
...

CONFINDUSTRIA BERGAMO

...
...

LE RSU

...
...
...
...
...

LE RSU

FIM

...

FIOM

...

UILM

...

...

IPOTESI DI ACCORDO

Oggi 17 novembre 2014 si sono incontrate:

la SCHNEIDER ELECTRIC S.p.A. (di seguito "SE") rappresentata dai sigg. C. Carrescia, F. Bonamassa, G. Costa, S. Stagnitto, E. Marconi, A. Melani, D. Marengo, C. Lussiana e G. Valisa e la SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIE ITALIA S.p.A. (di seguito "SEII") rappresentata dai sigg. M. Amodeo, A. Calabrese e P. Riva

e

le Organizzazioni Sindacali dei lavoratori
FIM – CISL, FIOM – CGIL e UILM – UIL nazionali, rappresentate dai sigg. V. Gervasoni, F. Mangiafico e L. Colonna, la UILM-UIL di Bergamo rappresentata da D. Bettoni,
le RSU della Schneider Electric S.p.A. e della Schneider Electric Industrie Italia S.p.A.

Nell'ambito della contrattazione aziendale di secondo livello anni 2014 – 2016 per la Schneider Electric S.p.A. e la Schneider Electric Industrie Italia s.p.A. e, in particolare, con riferimento al Fondo Cometa, le Parti hanno convenuto quanto segue:

per gli iscritti al Fondo Cometa della SE S.p.A. e della SEII S.p.A. di Stezzano il contributo aggiuntivo annuale versato dall'Azienda – concordato in accordi precedenti – passerà da 40 euro a 80 euro per l'anno 2015 e passerà da 80 euro a 105 euro nell'anno 2016.

Per gli iscritti al Fondo Cometa della SEII S.p.A. di Rieti e Casavatore, tale contributo aggiuntivo annuale versato dall'Azienda verrà istituito nel 2015 e sarà pari a 40 euro, nell'anno 2016 passerà da 40 euro a 65 euro.

Il versamento continuerà ad essere effettuato nel secondo semestre dell'anno.

SCHNEIDER ELECTRIC S.p.A.
[Handwritten signatures]

SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIE ITALIA S.p.A.
[Handwritten signatures]

LE RSU
[Handwritten signatures]

LE RSU
[Handwritten signatures]

FIM
[Handwritten signature: Valentinus Gervasoni]

FIOM
[Handwritten signature]

UILM
[Handwritten signature]