UNINDUSTRIA
UNIONE DEGLI INDUSTRIALI E DELLE IMPRESE
ROMA • FROSINONE • LATINA • RIETI • VITERBO

VERBALE DI ACCORDO

Addì 27 Aprile 2015 in Roma, presso la sede di Unindustria Roma

TRA

La Società Vitrociset SpA, assistita da Unindustria Roma

E

FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, FISMIC nazionali e territoriali, unitamente alle RSU delle unità produttive della Società

Premesso che:

In data 30 Settembre 2014, la Vitrociset ha comunicato la disdetta dell' Accordo integrativo aziendale del 17 Gennaio 2012, scaduto il 31 dicembre 2014 e dell'Accordo del 21 Aprile 1994 nella parte di residuale vigenza relativa alla disciplina degli istituti delle trasferte e della reperibilità, in regime di proroga;

le Parti si sono successivamente incontrate ed hanno avviato un tavolo di discussione al fine di definire un nuovo Accordo Integrativo mirato anche a supportare il piano di sviluppo triennale di Vitrociset;

a seguito delle richieste presentate, le Parti, in coerenza con quanto previsto dal vigente CCNL, nonché dalla norme relative agli assetti contrattuali, da ultimo l'Accordo Interconfederale del 28 giugno 2011 ed il Testo Unico 10 gennaio 2014, hanno avviato e successivamente concluso le trattative per la definizione della contrattazione integrativa aziendale di secondo livello per il triennio 2015 -2017.

Piano Strategico Triennale 2015-2017

La riorganizzazione di Vitrociset in Business Unit, la costituzione della direzione Corporate International Development, la focalizzazione della Ricerca & Sviluppo sulle reali esigenze dei Clienti e sullo sviluppo di nuovi prodotti, rappresentano un primo nucleo di azioni strategiche che tracciano con chiarezza le direttrici di crescita dell'Azienda, determinata ad acquisire la leadership in quei settori ad alta intensità tecnologica che meglio esaltano le competenze di cui dispone.

Il Piano Strategico Triennale 2015 -2017 delinea gli obiettivi strategici dell'Azienda e delle singole Business Unit, identificando le azioni necessarie per aumentare la competitività sul mercato nazionale e, soprattutto, internazionale e per incrementare l'efficienza sia operativa che strutturale.

Il Piano, in estrema sintesi, si può ricondurre a 5 direttrici strategiche su cui si svilupperanno nel prossimo triennio, gli obiettivi di crescita per linee interne:

1. Proteggere e consolidare il posizionamento di Vitrociset su quei Clienti le cui commesse caratterizzano il business ricorrente dell'Azienda, aggiornando l'offerta e proponendo nuove iniziative con cui acquisire ulteriori spazi;

2. Sviluppare il Mercato acquisendo nuovi Clienti attraverso una aggressiva politica commerciale volta a proporre, anche mediante alleanze strategiche, sia l'offerta esistente che i nuovi prodotti;

3. Accelerare il processo di internazionalizzazione valorizzando l'attuale presenza del Gruppo, quale veicolo per offrire l'intera gamma del portafoglio prodotti/servizi, e identificando nuovi paesi target su cui indirizzare la presenza/offerta di Vitrociset;

4. Arricchire l'offerta indirizzando gli investimenti aziendali e la partecipazione a progetti di Ricerca & Sviluppo nella realizzazione di prodotti tecnologicamente innovativi, disegnati sulle reali esigenze a breve e medio termine dei Clienti;

5. Dominare le competenze tecnologiche chiave che per il futuro determineranno la competitività dell'Azienda sui suoi Mercati.

Il Modello Organizzativo

Vitrociset, al fine di conseguire gli obiettivi dettati dal Piano Strategico ha adottato un nuovo modello organizzativo con l'obiettivo di rispondere in maniera efficiente ed efficace alla trasformazione in atto nel mercato e garantire, un livello di crescita e di redditività adeguati alle nuove sfide del mercato.

La Direzione Generale ha la responsabilità degli obiettivi gestionali in termini economico-finanziari e di efficienza operativa complessiva, nonché della crescita del business sia sul mercato domestico che in ambito internazionale.

La Direzione Generale si avvarrà delle Business Unit (Defence, Homeland Security, Space & Transport, Government & Industries) a presidio dei quattro principali mercati di riferimento (Difesa, Interpolizie, Spazio, Civile), che avranno la responsabilità dei volumi, redditività ed incassi, gestendo l'intero ciclo di vita dei programmi di propria competenza: dalla fase di business development, offerta e acquisizione fino alla gestione, delivery, commissioning e incasso, incluso le attività di Service.

Si avvarrà inoltre della funzione Corporate International Development, con il ruolo di presidio dei mercati esteri ritenuti strategici e delle funzioni tecniche centrali che presidiano le competenze e le attività trasversali alle Business Unit nonché i processi relativi alla qualità di prodotto e il ciclo di approvazione degli investimenti: Technologies & Quality Engineering e Civil & ICT Infrastructure Engineering.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue

Le premesse costituiscono parte integrante del presente verbale di accordo.

Relazioni Industriali

Al fine di promuovere una sempre più efficace e proficua gestione nelle relazioni tra Azienda ed Organizzazioni Sindacali si concorda di consolidare un sistema di relazioni industriali fondato sul reciproco riconoscimento dei distinti ruoli e responsabilità, nel rispetto delle autonomie manageriali delle imprese e delle prerogative delle OO.SS. firmatarie del presente Accordo, ma anche caratterizzato dalla sistematicità dei rapporti sui temi di comune interesse e dall'esame delle relative tematiche e della loro evoluzione, nella riconfermata condivisione dei principi informatori del sistema contrattuale nazionale e aziendale quale strumento regolatore di diritti e doveri reciproci, con norme definite e concretamente esigibili dalle parti, anche ai sensi dell'Accordo interconfederale 28 giugno 2011 e del Testo unico del 10 gennaio 2014.

Ferme restando le rispettive autonomie e responsabilità, si intende in tal modo sviluppare un sistema di informazione sulle politiche d'impresa al fine di favorire lo sviluppo di un modello di relazioni industriali all'altezza delle sfide legate alla trasformazione ed innovazione tecnologica-organizzativa chiaramente evidenziate nel piano strategico della società Vitrociset.

Pertanto, al fine di consolidare la politica di relazioni sindacali efficacemente condotta negli anni scorsi e nell'intento di realizzare le premesse di cui sopra, le parti, intendono definire strumenti, procedure e regole comuni per dare attuazione ad un sistema di relazioni industriali finalizzato anche a fornire alle OO.SS. firmatarie del presente Accordo le necessarie informazioni che riguardano l'Azienda.

In considerazione dell'articolazione organizzativa e produttiva che caratterizza l'Azienda, si conferma la centralità delle relazioni industriali ed il loro particolare rilievo nella gestione del processo innovativo in atto.

In tale ottica le Parti concordano di rinviare alla separata intesa sottoscritta in data odierna la regolamentazione dei seguenti istituti:

A. Coordinamento Sindacale Nazionale

B. Rappresentanze Sindacali Unitarie

C. Monte ore permessi sindacali

D. Modalità di fruizione – agibilità

E. Incontri con strutture territoriali e la RSU

Consulenze e Collaborazioni

In occasione degli incontri previsti nel capitolo "Relazioni Industriali", l'Azienda fornirà informazioni sul numero, tipologia e collocazione aziendale dei consulenti presenti.

Salute e Sicurezza

L'Azienda conferma il proprio impegno a proseguire nella cultura della prevenzione attraverso adeguati percorsi formativi e informativi.
Fermo restando che la normativa vigente in materia di Sicurezza sul lavoro definisce le responsabilità dei preposti e della Direzione Aziendale per l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione dei compiti (D.lgs. n.81 del 2008 e s.m. e i.), le Parti convengono che è compito primario di tutta la catena organizzativa assicurare il massimo livello di sicurezza nell'organizzazione/esecuzione dei lavori attraverso l'allocazione delle opportune risorse umane e tecniche.
La formazione e la sensibilizzazione del personale rappresentano un obiettivo primario volto al raggiungimento dei migliori standard in termini di clima aziendale, senso di appartenenza, produttività e qualità.
L'Azienda, già certificata ISO 14001 o OHSAS 18001 e 27001, ritiene di fondamentale importanza rispettare le linee guida in materia di politica ambientale, sistema di gestione integrata e self auditor.
In occasione dell'incontro annuale con il Coordinamento Sindacale Nazionale, l'Azienda fornirà dettagli sulle attività di formazione/informazione.

Sistema Professionale

Vitrociset ha definito il suo Sistema Professionale in termini di competenze, conoscenze, domini e seniority, anche facendo riferimento a modelli internazionali riconosciuti.

Il Sistema Professionale è lo strumento per l'identificazione delle figure professionali / risorse necessarie per lo sviluppo del business, infatti il sistema permette di fornire una rappresentazione delle "professionalità" e delle competenze necessarie e assicurare all'azienda, il presidio e la disponibilità delle competenze a supporto dello sviluppo del business.

Il Sistema professionale, che identifica le Competenze e le Conoscenze specifiche di ciascuna professionalità, permette di individuare le aree di forza e le aree di miglioramento tecniche di ciascun dipendente e complessive dell'azienda.

L'azienda presenterà alle Rsu il Sistema Professionale nel corso di un apposito incontro e aggiornerà, a cadenza periodica, le stesse sulla mappatura complessiva delle famiglie professionali presenti in azienda.

Formazione

In considerazione della crescente rilevanza che la formazione professionale assume, a fronte della necessità di una costante crescita delle competenze e/o delle capacità professionali nonché delle capacità di risposta all'evoluzione tecnologica ed ai continui cambiamenti dei contesti competitivi e degli assetti organizzativi, viene confermata l'importanza della formazione quale strumento per la valorizzazione di tutte le risorse aziendali.

La formazione riveste pertanto un ruolo fondamentale nel supportare i diversi cambiamenti ed adeguamenti che le strutture organizzative, i processi ed i sistemi richiedono.

Sulla base del Piano Strategico Triennale 2015-2017, nonché di specifici fabbisogni formativi, viene elaborato annualmente il Piano di Formazione. A preventivo ed a consuntivo verranno fornite informazioni sul budget, sull'andamento e sui contenuti delle attività formative, ma anche eventuali rapporti per quanto riguarda l'efficacia della formazione in termini di soddisfazione da parte delle persone coinvolte e di sviluppo delle professionalità.

Le Parti convengono di istituire un Comitato paritetico di pilotaggio, costituito per la condivisione preventiva dei piani formativi e delle risorse coinvolte, a valere per l'utilizzo dei fondi interprofessionali.

In coerenza con tali premesse, l'Azienda intende continuare ad erogare le attività formative finalizzate allo sviluppo professionale della popolazione aziendale, al mantenimento ed allo sviluppo degli skills strategici per l'Azienda.

L'attività formativa si articola nelle seguenti direttrici:

- Formazione Manageriale
- Formazione Tecnico- specialistica
- Formazione Linguistica

La formazione linguistica e manageriale, quali elementi qualificanti di sviluppo, non solo aziendale ma anche del singolo, potrà essere effettuata anche fuori dall'orario di lavoro e/o prevedendo un recupero delle relative ore nella settimana, nell'obiettivo di ampliare il più possibile la platea dei destinatari.

Alte Professionalità / Quadri

Al fine di garantire elevati standard manageriali per affrontare le continue sfide che il mercato richiede, si ritiene opportuno ricercare soluzioni per valorizzare le Alte Professionalità con responsabilità manageriali.

A tale scopo è costituita una "Commissione paritetica" composta da n. 8 unità individuate in egual modo dalla Direzione aziendale e dalle RSU. Le componenti delle RSU saranno indicate dalle OO.SS.

Il termine dei lavori della Commissione sarà previsto entro e non oltre quattro mesi dalla firma del presente accordo ed i relativi risultati saranno riportati alle parti stipulanti.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, la Commissione affronterà le seguenti tematiche:

- Percorsi formativi finalizzati al rafforzamento delle competenze tecnico-manageriali;

- Percorsi di sviluppo professionale;
- Orario di lavoro;
- Sistemi di incentivazione legati al raggiungimento di obiettivi aziendali;
- Eventuali benefit.

Struttura della retribuzione

Le parti si danno atto che, con decorrenza dal 1 Gennaio 2015, la retribuzione annua lorda è suddivisa in tredici mensilità e che per tutti i dipendenti in forza al 31/12/2014, la cui retribuzione lorda annua era suddivisa in quattordici mensilità, si è proceduto alla conversione della mensilità aggiuntiva in una voce retributiva a titolo di "Superminimo individuale non assorbibile" inserito nella parte alta della retribuzione e con effetto su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti, indiretti e differiti.

Chiusure collettive

La Direzione aziendale e le RSU, si impegnano a definire un calendario di chiusure collettive entro il mese di gennaio di ogni anno.

Il calendario chiusure prevederà un numero massimo di 15 giornate di ferie ed un numero massimo di n. 5 giornate di PAR.

Tali giornate saranno utilizzate, di norma, durante i periodi di vacanze pasquali, estive e natalizie, nonché a copertura di eventuali "ponti" nel corso dell'anno.

PAR anno corrente

Si conviene che i Permessi Annui Retribuiti (PAR) devono essere fruiti nell'anno di maturazione.

A tal fine, a valle della definizione delle chiusure collettive, tutti i lavoratori dovranno fruire del totale ore maturate di PAR relative all'anno corrente entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

La pianificazione indicativa, nonché l'inserimento sul sistema presenze (Sipert), sarà responsabilità di ogni singolo dipendente e dovrà essere inserita/comunicata entro il mese di marzo di ogni anno; fermo restando quanto previsto dal primo capoverso del suddetto paragrafo, il lavoratore potrà modificare la propria pianificazione sulla base di eventuali, successive sue esigenze, ferme restando le esigenze aziendali.

Qualora il lavoratore non provveda alla pianificazione nei termini sopraindicati, la stessa sarà effettuata dal superiore gerarchico, entro il mese di aprile di ogni anno.

Se la fruizione totale dei Par anno corrente non viene rispettata nel termine sopraindicato (31 dicembre), la Direzione HRO procederà alla riprogrammazione dei PAR residui di norma nei successivi 5 mesi.

Le Parti confermano che la fruizione dei Par potrà essere effettuata a multipli di 30 minuti.

Aspettativa

Quale condizione di miglior favore rispetto a quanto previsto dal vigente CCNL, qualora ricorrano le condizioni tecnico, organizzative, produttive, l'Azienda potrà concedere, su richiesta, un periodo di aspettativa non retribuita fino ad un massimo di dodici mesi, non frazionabili, per una sola volta in costanza di rapporto di lavoro.

Il rapporto di lavoro sarà sospeso a tutti gli effetti, senza decorrenza di alcun istituto normativo e retributivo, fatta salva la sola garanzia della conservazione del posto di lavoro con esclusione di ogni anzianità convenzionale.

Del periodo di aspettativa potranno usufruire un numero di lavoratori non superiore all'uno percento dell'organico in forza alla singola Unità Produttiva e di anzianità aziendale non inferiore a cinque anni.

I lavoratori interessati dovranno rilasciare una dichiarazione con cui si impegnano, nel corso del periodo suddetto, a non svolgere attività lavorative retribuite.

La presente disciplina sarà assorbita da eventuali future previsioni del CCNL.

Assicurazione Sanitaria Integrativa

Si conviene di armonizzare il contributo a carico dipendente al 22% del costo a carico azienda.

Pertanto, a partire dalla data di applicazione del presente accordo, il contributo del dipendente sarà pari ad € 12.65 al mese.

L'azienda, previa consultazione con la RSU, valuterà la fattibilità a livello assicurativo (a partire dall'anno 2016), di prevedere pacchetti aggiuntivi opzionali, con una quota maggiore a carico del dipendente, senza oneri aggiuntivi per l'azienda.

L'azienda verificherà eventuali migliori condizioni assicurative, sia di prestazioni che di costo, presenti sul mercato, dandone apposita informativa entro il mese di novembre p.v.

Occupazione

Al fine di supportare lo sviluppo dell'Azienda delineato nel Piano Strategico Triennale 2015-2017, è previsto un saldo occupazionale in forte crescita nel triennio di riferimento.

Partendo da una situazione di n. 661 lavoratori al 31.12.2014, è previsto un organico di n. 715 lavoratori dipendenti nel 2015, n. 750 nel 2016 ed n. 805 nel 2017.

Tali inserimenti saranno subordinati al raggiungimento dei target annuali previsti nel Piano Strategico che saranno oggetto di verifiche congiunte.

Premio di Risultato

Le Parti confermano il significato e l'importanza strategica del sistema di incentivazione collettiva rispetto alle sfide poste dal mercato nazionale ed internazionale, ritenendo indispensabile fattore di successo il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i lavoratori al raggiungimento dei risultati produttivi, industriali ed economici e, quindi, al conseguimento degli obiettivi aziendali.

Il miglioramento della competitività aziendale rappresenta per VITROCISET un obiettivo prioritario e fondamentale per consolidare il proprio posizionamento nel mercato.

Pertanto, il Premio di Risultato "PdR" dovrà essere calcolato con riferimento ai valori di budget che maggiormente incidono nel raggiungimento del miglioramento della competitività aziendale quali la crescita di redditività e gli incrementi di produttività.

Sulla base del Piano Strategico Triennale 2015 -2017, le Parti, hanno congiuntamente individuato indicatori, obiettivi e parametri utili alla determinazione del PdR.

Tale Premio sarà commisurato in ciascun anno all'andamento complessivo dell'Azienda, sia in termini di redditività sia in termini di produttività, con le seguenti caratteristiche:

- sarà variabile e non determinabile a priori;
- sarà calcolato con riferimento al raggiungimento degli obiettivi riferiti ai parametri di seguito specificati;
- sarà accompagnato da processi di comunicazione degli andamenti aziendali.

Parametri e Pesi

Si conviene di introdurre, quali parametri di riferimento:

- Parametro di Redditività, quale indicatore dell'andamento economico/finanziario aziendale;
- Parametro di Produttività, quale indicatore della produttività aziendale.

I due parametri avranno, rispettivamente, un peso del 60% e del 40% sull'importo complessivo del premio.

1) Parametro di Redditività

L'indicatore scelto è l'EBITDA (*Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization*).

Di seguito sono specificati e descritti gli elementi costitutivi e le voci di bilancio che compongono tale indicatore:

Valore della Produzione – Costi Operativi Esterni (materiali, lavoro esterno, servizi e spese di gestione) = Valore Aggiunto - Costo del Lavoro = EBITDA

2) <u>Parametro di Produttività</u>

L'indicatore scelto è Ricavi/N. dipendenti medi nell'anno di riferimento

Dipendente: ogni risorsa inserita in azienda a libro unico del lavoro con contratto a tempo determinato e con contratto a tempo indeterminato.

3) <u>Valori target di riferimento in base al Piano industriale triennale</u>

Target Premio di Risultato 2015		90%	**100%**	120%
- Parametro redditività (EBITDA)	*60%*	*€ 20.970.000*	***€ 23.300.000***	*€ 27.960.000*
- Parametro produttività (Ricavi procapite)	*40%*	*€ 238.500*	***€ 265.000***	*€ 318.000*

Target Premio di Risultato 2016		90%	**100%**	120%
- Parametro redditività (EBITDA)	*60%*	*€ 28.530.000*	***€ 31.700.000***	*€ 38.040.000*
- Parametro produttività (Ricavi procapite)	*40%*	*€ 290.700*	***€ 323.000***	*€ 387.600*

Target Premio di Risultato 2017		90%	**100%**	120%
- Parametro redditività (EBITDA)	*60%*	*€ 37.170.000*	***€ 41.300.000***	*€ 49.560.000*
- Parametro produttività (Ricavi procapite)	*40%*	*€ 314.100*	***€ 349.000***	*€ 418.800*

Per l'anno 2015 i valori indicati nelle tabelle corrispondono ai target definitivi del Pdr; per gli anni 2016 e 2017, l'Azienda comunicherà alle Rsu, di norma entro il mese di gennaio dell'anno di riferimento del Premio, i valori definitivi di budget per l'anno stesso (c.d. target del Pdr).

Qualora i valori definitivi di budget si scostino per più del 10% rispetto ai valori inseriti nelle tabelle, le Parti si incontreranno per valutare soluzioni coerenti con gli obiettivi del nuovo budget.

4) <u>Valore del premio</u>

Il valore del premio viene definito come segue:

2015		90%	**100%**	120%
Valore Premio di Risultato	*100%*	€ 1.305	**€ 1.450**	€ 1.740
- di cui parametro redditività	*60%*	*783*	*870*	*1.044*
- di cui parametro produttività	*40%*	*522*	*580*	*696*

2016		90%	**100%**	120%
Valore Premio di Risultato	*100%*	€ 1.485	**€ 1.650**	€ 1.980
- di cui parametro redditività	*60%*	*891*	*990*	*1.188*
- di cui parametro produttività	*40%*	*594*	*660*	*792*

2017		90%	**100%**	120%
Valore Premio di Risultato	*100%*	€ 1.710	**€ 1.900**	€ 2.280
- di cui parametro redditività	*60%*	*1.026*	*1.140*	*1.368*
- di cui parametro produttività	*40%*	*684*	*760*	*912*

Gli importi sono riferiti al 6° livello e saranno parametrati come segue:

- Fino al 5°S: parametro 90
- 6° livello: parametro 100
- 7° livello e 8°Q: parametro 120

Il premio comincerà ad essere erogato qualora venga consuntivato, per ognuno dei due indicatori, calcolati in maniera disgiunta un livello almeno pari al 90% del budget. Tra il 120% ed il 90%, il Pdr sarà erogato in proporzione lineare.

5) Calcolo del Premio

L'importo del Premio è determinato moltiplicando il valore economico del PdR annuo per la percentuale raggiunta per ognuno dei due indicatori all'interno dei pesi assegnati (60% e 40%).

Il moltiplicatore individua il grado di raggiungimento percentuale degli obiettivi assegnati.

Sia l'indicatore di redditività sia quello di produttività, corrispondenti al valore del PdR, sono riferiti al raggiungimento degli obiettivi previsti nel budget.

6) Verifiche periodiche

Le Parti si incontreranno a cadenza quadrimestrale ed a fine anno (subito dopo la consuntivazione dei risultati di periodo) per verificare l'andamento complessivo della situazione aziendale ed il livello di raggiungimento degli obiettivi di budget prefissati.

Nell'obiettivo di tener conto di eventuali e significative variazioni di assetto aziendali per effetto di fusioni, acquisizioni/cessioni di unità produttive, sarà possibile procedere alla rivisitazione dei parametri e dei livelli di risultato.

Nel caso in cui, nel corso della vigenza del presente accordo, dovessero determinarsi condizioni economico/industriali tali da mettere in discussione l'erogazione del Premio del Risultato, le Parti si incontreranno al fine di analizzare le cause e valutare possibili soluzioni.

7) Erogazione ed aventi diritto

I. Il premio verrà calcolato sulla base dei risultati conseguiti in ciascun anno e sarà liquidato nel mese di luglio dell'anno successivo a quello di riferimento esclusivamente al personale in forza a quella data, per tanti dodicesimi quanti sono i mesi effettivamente lavorati (considerando a tal fine mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni di calendario).

II. Fermo restando il criterio generale di cui sopra, al personale assunto a partire dal 1° gennaio 2015, verrà riconosciuto il Pdr dopo 3 mesi dalla data di assunzione.

III. Per il personale part-time il premio sarà riproporzionato in funzione del minor orario di lavoro.

IV. L'importo del premio si intende omnicomprensivo dell'incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali diretti e/o indiretti e differiti, compreso il Tfr.

Le Parti si danno atto che le erogazioni coma sopra disciplinate hanno caratteristiche tali da consentire l'applicazione del particolare trattamento contributivo e fiscale previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Decorrenza e durata - Disposizioni finali

Il presente accordo, unitamente alla separata intesa sottoscritta in pari data, decorre dalla data di sottoscrizione dello stesso fatte salve differenti decorrenze previste per specifici istituti e scadrà il 31/12/2017.

I suddetti accordi sono da considerarsi complesso unitario ed inscindibile di pattuizioni correlate tra loro, costituenti l'unico testo di riferimento per la contrattazione di secondo livello relativamente

agli istituti ivi contemplati dagli accordi stessi, esaurendo pertanto qualsiasi rivendicazione collettiva, a carattere economico, nel periodo di validità considerato.

Il presente Accordo sarà depositato a cura dell'Azienda presso le competenti Direzioni territoriali del Lavoro, nonché presso le sedi degli Istituti Previdenziali competenti entro 30 giorni dalla sottoscrizione.

Letto confermato e sottoscritto.

p. UNINDUSTRIA ROMA

p. VITROCISET SPA

p. FIM CISL

p. FIOM CGIL

p. UILM UIL

p. FISMIC

le RSU