IPOTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

20 marzo 2012

In data 20 marzo 2012 presso la sede di Mestrino della società Aspiag Service S.r.l. si sono incontrati:

la Società ASPIAG SERVICE S.r.l. *rappresentata da: Harald Antley, Paul Klotz, Angelo Pigatto, assistiti da: Erika Bertinazzi, Marco Tarozzo, Marino Fineschi, Paolo Ambrosini, Ernesto Dittadi, Franco Gechele, Paola Pavanini, Maurizio Davi, Sandro Cabrelle, Marco Cuccolo, Claudio Ferraro, Paolo Orsi;*

e

Le Organizzazioni Sindacali Regionali e Provinciali:

FISASCAT CISL *rappresentata da: Mirco Ceotto, Maurizia Rizzo, Daniele Salvador, Enrico De Peron, Paolo Marchetti, Edoardo Dorella, Marco Bodon, Nicola Pegoraro, Claudia Carafiglia, Virginia Avesani, Giosuè Rossi;*

FILCAMS CGIL *rappresentata da: Adriano Filice, Pieralberto Colombo, Cecilia de' Pantz, Antonella Zambonati;*

UILTUCS UIL *rappresentata da: Luigino Boscaro, Fernando Bernalda, Michela Bacchiega, Grazia Chisin, Lucia Fiscato, Alfredo Penzo, Alessandro Visentin, Gabriella Censi, Fabio Paternicò, Renato Candeago, Cesare Jarulli, Massimo Marchetti;*

Il Coordinamento sindacale aziendale e le rsa/rsu:

Stefania De Simone, Gary Montenegrini, Barbara Boscheratto, Sara Gallon, Rosaria De Agostini, Mirta Zanforlini, Marco Lorenzini, Tania Tadiotto, Dario Tosatto, Sara Sartori, Giuliana Basso, Davide Bortolami, Luisa Bacchini, Marisa Tesolin, Monica Rispoli, Francesco Tazzoli, Ottorina Danese, Maurizio Camporese, Francesco Ciotti, Marco Autelitano, Emanuele Cadore, Andrea Trevisanato, Gianni Zorzan, Michela Dissette, Rossana Michelotto, Stefano Andreotti, Maurizio Diamante, Federica Garziera, Vania Boschetto, Luigi Tredese, Mauro Bergamini, Paolo Torresin, Luciano Pinton, Dhimiter Beshiri, Renato Fraccarioli, Isabella Benetti, Mariella Tagliani, Floriano Aggio, Laura Filippi.

PREMESSO:

- *Che in data 29 novembre 2006 è stata stipulata l'ipotesi di accordo integrativo aziendale per il personale dipendente di Aspiag Service S.r.l. limitatamente al territorio Veneto – Emilia e che l'azienda e le Organizzazioni sindacali e le RSA/RSU hanno confermato il contenuto di tale accordo.*
- *Che in data 12 luglio 2010 le Organizzazioni sindacali Fisascat, Filcams, Uiltucs, hanno presentato una piattaforma per il rinnovo del contratto integrativo aziendale.*
- *Che le Parti intendono rinnovare l'accordo del 29 novembre 2006.*
- *Che l'azienda dichiara il proprio impegno ad un piano di sviluppo della rete vendita complessiva e di potenziamento di quella esistente, con conseguenti assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, per un totale di 300 annue medie per il triennio 2012/13/14.*
- *Che l'azienda ritiene che il contratto a tempo indeterminato e il consolidamento dei contratti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato sia un importante obiettivo di politica di gestione delle risorse umane.*
- *Le Parti si danno atto che il presente accordo, sostituisce ed assorbe ad ogni effetto tutti i precedenti accordi integrativi aziendali. Il presente accordo sostituisce ogni eventuale altra prassi aziendale vigente.*

Si stabilisce quanto segue:

ART. 1 VALIDITA' E SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto entra in vigore l'1/4/2012 e scade il 31 marzo 2015.

Qualora non fosse disdetto da una delle Parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 30 settembre di ciascun anno.
Si applica al personale dipendente di Aspiag Service srl limitatamente al territorio Veneto – Emilia Romagna e con l'esclusione del Punto di vendita di S. Michele al Tagliamento.

Il c.d. premio aziendale (fisso) di cui alle contrattazioni integrative precedenti, per i dipendenti assunti con decorrenza 1/4/2012, verrà sostituito dal c.d. "premio presenza", regolamentato come segue.

Per i lavoratori in forza al 31.3.2012, invece, si continuerà ad applicare quanto previsto dall'art.1 del C.I.A. 26.11.2006 in tema di c.d. premio aziendale.

A favore dei dipendenti presenti al lavoro per il mese intero, viene erogato un compenso definito "premio presenza" pari a €.98,00 lordi (3,77 lordi giornalieri per 26) .
I lavoratori assenti per qualsiasi motivo (malattie, ferie, permessi, aspettative ecc.) non percepiranno l'intero importo che verrà decurtato di €.3,77 per ogni giorno di assenza.
Il premio presenza non viene erogato a coloro che percepiscono un trattamento economico a titolo di "ad personam", "superminimo individuale", "premio aziendale" fisso o compenso aggiuntivo analogo altrimenti nominato. Se tale trattamento economico è inferiore all'indennità mensile di presenza maturata, quest'ultima verrà corrisposta per la differenza.
L'importo massimo del premio presenza mensile erogabile è di €.98,00 (26 gg. X €.3,77).Tale importo è comprensivo di tutti gli istituti differiti ad esso relativi che si intendono, in tal modo, anticipatamente corrisposti (13a,14a,tfr…).
Per il personale con contratto full time, tale compenso mensile (€.98,00) verrà ridotto di €.3,77 per ogni giorno di assenza dal lavoro.
Per il personale con contratto part time, tale compenso mensile verrà riproporzionato sulla base della percentuale del contratto part time rispetto al contratto full time. Per ogni giornata di assenza dal lavoro verrà trattenuto un importo corrispondente alla formula: tot. massimo premio presenza mensile erogabile diviso nr. gg. contrattualizzati.

Il premio presenza verrà comunque erogato nei casi di assenza dal lavoro per permessi sindacali retribuiti R.S.A./R.S.U. e per permessi sindacali retribuiti dei lavoratori che fanno parte dei Consigli o Comitati direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori (di cui agli artt.22 e 23 c.c.n.l. commercio).
Il premio presenza verrà comunque erogato per il caso di permessi ex L.104/92, nei limiti di tre giorni al mese.

L'azienda garantisce comunque la corresponsione dell'intero importo mensile del premio presenza per il mese precedente all'inizio dell'astensione dal lavoro per gravidanza delle lavoratrici, al fine di evitare penalizzazioni economiche.

Per i nuovi assunti e per i dipendenti acquisiti ex art. 2112 c.c., il premio presenza verrà erogato con le seguenti modalità:

dopo 24 mesi di effettivo servizio 50% del premio presenza
dopo 48 mesi di effettivo servizio 100% del premio presenza

Per il caso di acquisizioni ex art.2112 c.c. il premio presenza non è in ogni caso cumulabile con eventuali istituti analoghi, comunque denominati, già corrisposti dall'azienda cedente e/o con premi fissi aziendali o importi "ad personam" o superminimi individuali o compensi aggiuntivi analoghi comunque denominati. Se tali trattamenti economici dovessero essere inferiori all'indennità mensile di presenza maturata, quest'ultima, alla scadenza, verrà corrisposta per la differenza.

Clausola di salvaguardia:
Qualora durante la vigenza del presente accordo intervengano accordi nazionali di categoria o confederali, Leggi in materia di mercato del lavoro attinenti alle materie regolate dal contratto integrativo aziendale, con conseguenti maggiori oneri economici e/o gestionali per l'Azienda, le Parti di incontreranno per procedere ad una armonizzazione della nuova normativa con il presente accordo integrativo.

Livello di contrattazione:
Le Parti prendono atto che il livello di contrattazione aziendale, stante la sua natura, è alternativo alla eventuale contrattazione di secondo livello territoriale.
Pertanto eventuali norme poste dalla contrattazione territoriale, trovano applicazione solo se espressamente richiamate dal presente accordo.

ART. 2 DIRITTI SINDACALI

Al fine di rendere più efficaci i momenti di confronto in sede informativa e di contrattazione di secondo livello, si concorda

sulla istituzione di un organo di coordinamento aziendale delle rsa/rsu per le materie di rilevanza generale.
Tale organo è composto da 15 membri scelti dalle OO.SS. e comunicati ufficialmente all'azienda.
Per l'espletamento di tale funzione all'organo di coordinamento spetteranno 390 ore complessive annue di permesso retribuito da dividersi tra i componenti.
Per l'utilizzo di tale monte ore valgono le norme previste per i permessi sindacali di cui al c.c.n.l. e L. 300/70.

ART. 3 RELAZIONI SINDACALI

Le Parti condividono l'obiettivo e l'interesse di consolidare e migliorare ulteriormente il complesso delle relazioni sindacali già in essere.
In particolare, ritengono opportuno un miglioramento delle relazioni sindacali a livello del singolo Punto di vendita.
Le relazioni sindacali territoriali hanno la finalità di contribuire ad un efficace contemperamento delle esigenze aziendali e di quelle dei collaboratori e di consentire in tal modo una puntuale risposta al rapido mutare del contesto esterno.
In secondo luogo tale sistema di relazioni sindacali è ritenuto dalle Parti necessario per una puntuale e corretta applicazione del presente accordo.
Si stabilisce che annualmente e su richiesta di una delle Parti, l'azienda relazionerà al Coordinamento Veneto/Emilia sulle seguenti tematiche: sviluppo, andamento economico, organizzazione del lavoro, organici, orari di lavoro, occupazione part time, trasformazioni contratti part-time/full time, sicurezza sul lavoro, ristrutturazioni, indicatori economici posti a base del sistema premiante di cui al presente accordo.

<u>Relazioni sindacali a livello di Unità produttiva</u>:
Trimestralmente il gerente di filiale (o altra persona delegata) informerà le rsa/rsu sull'andamento del Punto di vendita con particolare riguardo agli indicatori aziendali presi a riferimento per il sistema premiante di cui all'art. 29 del presente accordo. Le informazioni relative al salario variabile, agli organici e all'andamento della filiale saranno supportate da schede tecniche trasmesse alla filiale attraverso l'intranet aziendale.

Si informeranno le rsa/rsu ogniqualvolta si verifichi un evento che investe l'assetto della filiale e che concerne i seguenti temi.

- Organizzazione e riorganizzazione del lavoro, ricorso allo straordinario o al lavoro supplementare.
- Programma annuale delle ferie.
- Composizione e variazione degli organici.
- Progetti di ristrutturazione della filiale.
- Piani di formazione.
- Sicurezza sul lavoro.

Per il caso in cui la rsa/rsu non sia costituita e per i Punti di vendita con meno di 15 dipendenti, l'azienda informerà le Segreterie provinciali delle Organizzazioni firmatarie del presente accordo al verificarsi di eventi significativi a livello di filiale e di territorio provinciale, riguardanti le materie di cui al punto precedente.
Eventuali incontri in sede provinciale richiesti da una delle Parti non costituiscono ulteriori livelli di contrattazione rispetto a quello regionale (Veneto/Emilia Romagna).

ART. 4 COMMISSIONE TECNICA

Le Parti convengono di istituire una Commissione Tecnica. Tale Organo ha la finalità di verificare l'applicazione della normativa di cui al presente accordo e di comporre eventuali controversie al riguardo. La convocazione della Commissione Tecnica non ha effetto sospensivo di un eventuale provvedimento aziendale (trasferimento o altra variazione contrattuale).
La Commissione Tecnica è composta da un rappresentante di ogni Organizzazione sindacale stipulante il presente accordo , un rappresentante dell'Organizzazione sindacale di categoria alla quale l'azienda è iscritta, il Direttore Risorse Umane dell'azienda (tot. 5 componenti).
La Commissione Tecnica si riunisce su richiesta di almeno due componenti e si esprime solo all'unanimità. La richiesta di convocazione deve avvenire con un preavviso di almeno 20 giorni e l'esame dell'oggetto dovrà concludersi nei 30 giorni successivi.

ART. 5 FORMAZIONE

Sono previsti interventi formativi e di aggiornamento professionale che riguarderanno tutte le qualifiche professionali. Si ribadisce

quanto affermato all'art.3, ovvero l'informativa (comprensiva del numero collaboratori interessati e relative qualifiche) ed il confronto con le RSA/RSU sui piani di formazione aziendale, sia a livello di filiale che di coordinamento. La formazione potrà avvenire anche utilizzando strumenti quali il Fondo per la Formazione del Terziario "ForTe", fondi regionali o tramite gli Enti Bilaterali territoriali.
Per il caso di formazione organizzata dall'azienda, anche per il tramite del fondo For.Te. verranno retribuite le ore di partecipazione al corso con l'aggiunta di quanto previsto dall'art. 131 c.c.n.l. commercio, Sezione Quarta (viene retribuito il tempo di partecipazione al corso più il tempo necessario per il rientro alla sede di lavoro).

ART. 6 DONAZIONE PER LUTTO

Per il caso di decesso di un dipendente con figli fiscalmente a carico, l'azienda effettuerà una donazione di €.1.000,00- al coniuge o convivente per concorrere alle spese funerarie.

ART. 7 BUONO SPESA PER NASCITA FIGLIO

Con decorrenza 1.4.2012, alle lavoratrici madri con contratto a tempo indeterminato assenti per maternità, verrà inviato, in occasione della nascita del figlio, un buono spesa di €.150,00. Tale buono spesa verrà corrisposto anche ai lavoratori dipendenti per il caso di paternità successiva all'1.4.2012. Se padre e madre sono entrambi dipendenti dell'azienda, verrà corrisposto a ciascuno un buono di €.75,00.

ART. 8 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO - ORARIO DI LAVORO - PAUSE

Si conferma l'attuazione dell'articolazione dell'orario di lavoro su 38 ore settimanali come previsto dall'art. 121 c.c.n.l., Sezione Quarta.

L'azienda, con l'obiettivo di contemperare le esigenze organizzative con le esigenze individuali dei singoli collaboratori si impegna a favorire soluzioni organizzative che prevedano l'utilizzo dell'orario continuato, nei limiti posti dalla necessità di garantire il buon funzionamento del reparto di appartenenza.

Per i collaboratori con orario continuativo superiore alle 6 ore è prevista una pausa retribuita di 10 minuti che non darà comunque facoltà di abbandonare i locali dell'Unità produttiva; per i collaboratori con orario giornaliero comprendente almeno quattro ore consecutive, per il turno antimeridiano è consentita una pausa retribuita di cinque minuti (c.d. pausa caffè); una ulteriore pausa di cinque minuti è consentita per il turno pomeridiano. La pausa non darà facoltà di abbandonare i locali dell'azienda.
La pausa dovrà essere fruita secondo le modalità stabilite dal responsabile della filiale o dal responsabile del reparto di appartenenza e nel rispetto dei picchi di attività determinati dall'afflusso della clientela o dalla necessità del reparto.

Le Parti ritengono che l'organizzazione e la riorganizzazione del lavoro devono tendere a soluzioni che valorizzino la professionalità, migliorino complessivamente le condizioni di lavoro e, nel contempo, migliorino la qualità del servizio, il livello di produttività, di qualità e di efficienza.
Effettività della prestazione lavorativa: l'entità di straordinario dovrà essere di quantità apprezzabile e, pertanto, verrà retribuito il quarto d'ora e suo multiplo, sia in entrata che in uscita. La pianificazione dell'orario di lavoro dovrà prescindere dall'eventuale prestazione lavorativa straordinaria e/o supplementare.
Riposo giornaliero: le Parti confermano il disposto legislativo in materia (D.Lgs.n.66/2003, art.7). Tuttavia, proprio al fine di realizzare i miglioramenti di cui al capoverso precedente, l'azienda si impegna ad adottare le misure idonee e perseguibili per aumentare tale riposo giornaliero da 11 a 12 ore consecutive ogni 24 ore; casi particolari e casi eccezionali verranno gestiti dal Responsabile di filiale.
Casse veloci: si prevede una alternanza nell'impiego del personale adibito alla c.d. "cassa veloce"; modalità e tempi di tale alternanza verranno stabiliti dal responsabile del Punto di vendita tenuto conto delle esigenze dell'organizzazione e del servizio al cliente.

Azioni positive per la conciliazione tra lavoro e famiglia: le Parti ritengono la conciliazione tra le esigenze familiari e quelle del lavoro, un valore socialmente rilevante.
Nel merito, si prende atto che già a tutt'oggi l'azienda registra una significativa presenza del lavoro femminile (66%) e del part time (39%); si rileva altresì che già alcuni istituti del presente contratto come ad es. l'impegno a favorire il turno unico ove possibile, la

concentrazione del nastro orario giornaliero ove le ragioni tecnico organizzative lo consentano, la banca delle ore conseguenti alla festività coincidente con la domenica di cui all'art. 25 del presente accordo, il part time post maternità di cui all'art.11 bis del medesimo, sono istituti idonei a favorire le politiche di conciliazione.
Le Parti si impegnano a valutare in sede di Commissione tecnica di cui all'art.4, la sperimentazione di ulteriori azioni positive per la conciliazione tra lavoro e famiglia anche ai sensi dell'art.9 L. 53/2000.

ART. 9 APERTURE DOMENICALI e FESTIVE

L'apertura degli esercizi commerciali nelle giornate domenicali e festive, richiede un impegno organizzativo mediante l'adozione di soluzioni idonee che consentano una corretta pianificazione degli orari ed un adeguato presidio del Punto di vendita. Tali aperture, ove necessario, saranno supportate anche da un adeguato piano di assunzioni monitorando il disagio organizzativo dei lavoratori e la sostenibilità economica di ciascuna filiale.

Per i collaboratori già assunti al 31 marzo 2012, continueranno ad essere riconosciute le seguenti maggiorazioni:

A) Per il caso di domeniche lavorate in coincidenza di aperture natalizie e limitatamente al periodo che va dal 1° dicembre al 31 dicembre: maggiorazione del 130%.
B) Per il caso di domeniche lavorate in coincidenza di aperture nel periodo extra natalizio (da gennaio a novembre): maggiorazione del 50%.
C) Per il caso aperture domenicali perché trattasi di località considerate a carattere turistico, la maggiorazione sarà del 50% .
D) Per il caso di inventario fiscale di fine anno o gestionale di metà esercizio prestato in giornate festive e/o domenicali, la maggiorazione sarà del 50%
E) Per il caso di aperture nelle festività infrasettimanali (tutto l'anno), la maggiorazione sarà del 50%.

Per i collaboratori assunti dal 1° aprile 2012, tali maggiorazioni verranno riconosciute trascorsi 26 mesi dall'assunzione (fino al 26° mese si applicano pertanto le maggiorazioni previste dal c.c.n.l. applicato). Per il caso di pluralità di contratti a termine si terrà conto

dell'anzianità di servizio maturata con la sola esclusione dei contratti stagionali.

Per i lavoratori per i quali il contratto individuale o la successiva modificazione prevede il riposo settimanale di legge non coincidente con la domenica è prevista la maggiorazione del 30%.

Le Parti concordano che per il caso di aperture domenicali e/o festive si attiverà un confronto a livello di singola filiale: l'obiettivo è di addivenire ad una soluzione organizzativa che contemperi le esigenze individuali, con le esigenze tecnico organizzative dell'azienda orientate ad assicurare il servizio al consumatore.

Sul tema delle aperture domenicali, preso atto che la materia è soggetta ad evoluzione normativa, l Parti si impegnano ad un confronto specifico in materia di programmazione delle filiali, ricorso alla volontarietà, distribuzione equa del disagio tra tutti i lavoratori.

ART. 10 APPRENDISTATO

Con riferimento all'istituto dell'apprendistato, le Parti ritengono fondamentale per lo sviluppo del mercato del lavoro e l'incremento ulteriore dell'occupazione giovanile, l'ottimizzazione degli strumenti a tutt'oggi a disposizione.

L'azienda si impegna a mantenere in servizio almeno l'80% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.
A tal fine non si computano i lavoratori che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che, al termine dell'apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e i rapporti di lavoro risolti in periodo di prova.

L'azienda si impegna inoltre ad informare l'apprendista, con sei mesi di anticipo rispetto alla scadenza del contratto, sulla eventuale conferma in servizio.

Per il caso di modifiche normative poste da norme di Legge e/o di contratto nazionale, le Parti si incontreranno al fine di armonizzare la nuova disciplina della materia.

ART. 11 PART TIME

L'azienda si impegna oltre che al monitoraggio e alla valutazione delle richieste di passaggio da tempo parziale a tempo pieno, anche al monitoraggio e valutazione delle richieste di aumento dell'orario di lavoro a tempo parziale a fronte della necessità di implementazione degli organici.
Compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e con le caratteristiche professionali degli addetti, l'azienda terrà in considerazione situazioni particolari, quali ad es. i carichi di famiglia, i motivi di salute e le anzianità di servizio.
Per il caso di divergenze sulla valutazione aziendale si potrà convocare la Commissione tecnica ai sensi e con le modalità di cui all'art.4) del presente accordo.

Al fine dell'applicazione del presente accordo le Parti confermano che per i lavoratori impiegati a tempo parziale vale il principio della proporzionalità.
In considerazione delle specifiche esigenze aziendali che devono consentire una elasticità tale da sopperire sia ai picchi dell'attività sia alle assenze del Personale, per assicurare un'equa ripartizione dei carichi di lavoro è ammessa la prestazione di lavoro supplementare, previa la volontarietà del lavoratore interessato.

ART. 11 bis PART TIME POST MATERNITA'

La richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale da parte del genitore di cui all'art.90 c.c.n.l., Sezione Quarta, viene elevata dal 4 al 5% della forza occupata nell'unità produttiva.
La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 45 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa.
In aggiunta a quanto previsto dal c.c.n.l. vigente (art.90, Sezione Quarta), anche nelle Unità produttive che occupano da 5 a 29 addetti è consentita tale richiesta nei limiti di un solo collaboratore nel corso dell'anno.

ART. 12 TRASFERTE JOLLY

Alle figure professionali individuate come Jolly, intendendosi per tali gli addetti alla sostituzione ferie, permessi, malattie, infortuni in modo continuativo (almeno un mese intero) di altro personale con mansione equivalente presso altri Punti di vendita, viene riconosciuta una indennità disagio pari a €.31,00-lorde mensili per dodici mensilità, riproporzionato al periodo di sostituzione effettiva superiore al mese.
Tale importo pertanto si intende comprensivo di tutti gli istituti differiti ad esso relativi che si intendono in tal modo anticipatamente corrisposti.
Per il caso di mobilità all'infuori del comune della sede di appartenenza, in aggiunta al trattamento di cui sopra verrà corrisposto il rimborso spese a piè di lista.
Per i Jolly si prevede una polizza per il caso di morte o invalidità permanente con riferimento al percorso dall'abitazione al luogo di lavoro e viceversa.

ART. 13 ADDETTI REGISTRAZIONE ED INCASSO

Al personale addetto alla registrazione ed incasso non verranno accollate eventuali differenze, pertanto, non troverà applicazione l'indennità di cassa di cui all'art.205, c.c.n.l., Sezione Quarta.
Rimangono confermate, ovviamente, eventuali responsabilità penali e disciplinari.
Per quanto concerne il Personale operante presso le filiali ex Padis che a tutt'oggi percepisce l'indennità di cassa, si conferma quanto stabilito dall'accordo del 19 febbraio 2002, ovvero che tale indennità continuerà ad essere percepita ai sensi dell'art.205, c.c.n.l., Sezione Quarta, dai collaboratori in forza alla data del 19 febbraio 2002.

Per il Personale assunto dopo tale data troverà applicazione quanto previsto dal comma 1° del presente articolo.

Per l'eventuale differenza negativa di cassa si conferma una franchigia giornaliera di €. 0,5.

ART. 14 INDENNITA' ALLARME NOTTURNO

Per il caso di intervento del dipendente a seguito di un allarme notturno volto ad assicurare il ripristino e la continuita' dei servizi della filiale, la funzionalità e la sicurezza degli impianti, è previsto un compenso forfait pari a €.30,00 lordi onnicomprensivi (istituti differiti inclusi). Tale importo si intende comprensivo dello spostamento tra l'abitazione e la filiale.
Per il caso in cui l'intervento dovesse protrarsi per più di due ore , le ore successive verranno retribuite come da c.c.n.l..

ART. 15 ANTICIPO T.F.R.

Fermo restando quanto stabilito in materia dall'art. 2120 c.c. e fermo restando eventuali limiti in materia che dovessero essere posti dalla legislazione nazionale, l'anticipo del trattamento di fine rapporto potrà essere richiesto anche per la ristrutturazione della prima casa purchè il collaboratore dimostri di essersi impegnato per un costo di almeno €. 3.000,00= .

ART. 16 RIMBORSI CHILOMETRICI PER MISSIONI

Al personale inviato in missione spetta un rimborso chilometrico secondo la seguente tabella:

CILINDRATA	RIMBORSO KM (EURO)
VEICOLI A BENZINA	
Fino a 1600 cc.	**0,27**
Da 1601 cc.	**0,35**
VEICOLI DIESEL	
Fino a 2000 cc.	**0,26**
Da 2001 cc.	**0,36**
VEICOLI GPL/METANO	
Qualsiasi cc.	**0,13**

La presente tabella rimarrà in vigore fino al 30.06.2012. Con decorrenza 1.7.2012 si darà luogo ad un aggiornamento annuale dei valori con il seguente sistema di calcolo.
Confronto tra il prezzo medio nazionale annuale del prodotto petrolifero (benzina s.p., gasolio o GPL) riferito all'anno 2011 ed il prezzo medio_annuale del medesimo prodotto riferito all'anno 2010 (Fonte: Ministero delle attività produttive –tabella prezzi medi nazionali annuali). Tale variazione percentuale verrà applicata all'importo di cui alla tabella sopra riportata. Il risultato verrà arrotondato per eccesso se il terzo decimale è superiore o uguale 6 e per difetto se inferiore.

Pertanto, ogni anno, con decorrenza dal 1° luglio, si confronterà la variazione percentuale dei prezzi medi dell'anno appena trascorso con l'anno precedente al fine di determinare l'aggiornamento dei valori di cui alla tabella in vigore.

Il rimborso chilometrico spetta per il numero di chilometri percorsi dall'abitazione per raggiungere la filiale di destinazione (missione) e ritorno, meno il numero dei chilometri che sono giornalmente percorsi per raggiungere la filiale di appartenenza e ritorno.

ART. 17 RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

***Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS):** ai sensi del comma 4, art.47 del D.Lgs. 81/2008, nelle unità produttive con più di 15 lavoratori il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è eletto dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori al loro interno.*
Preso atto che a tutt'oggi non tutte le filiali del Veneto Emilia hanno proceduto all'elezione del RLS, considerata anche la diffusione di filiali di piccole dimensioni sul territorio, le parti concordano di assicurare l'istituzione della rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale individuando il c.d. RLS di bacino che non si sostituisce agli RLS di ogni singola filiale e serve da stimolo per completare l'elezione nelle filiali che ne sono sprovvisti.

Pertanto, ai sensi del comma 5 dell'art.47 D.Lgs. 81/2008, le parti stabiliscono quanto segue.
Per ogni Provincia del Veneto e dell'Emilia, è previsto un R.L.S. di bacino provinciale; gli RLS di "bacino" saranno il riferimento territoriale per quelle filiali che momentaneamente non hanno eletto l'RLS.
L'RLS di bacino sarà individuato dalle OOSS firmatarie del presente accordo , tra gli RLS della Provincia.

Le elezioni dell'RLS, avverranno con le modalità previste dall'accordo interconfederale in materia.
In relazione alla peculiarità dei rischi aziendali si conviene che ciascun RLS di bacino avrà a disposizione, in aggiunta ai permessi previsti dall'accordo interconfederale in materia per lo svolgimento del ruolo di RLS di filiale, 16 ore di permessi retribuiti annui, nelle Province fino a tre filiali, 32 ore di permessi retribuiti annui, nelle Province con più di tre filiali.
Modalità di accesso dell'RLS di bacino: il diritto di accesso ai luoghi di lavoro deve essere esercitato nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive salvo emergenze. Il RLS dovrà richiedere all'azienda, con il preavviso di almeno 7 gg lavorativi (per il caso di evento infortunistico grave con almeno 30 gg di prognosi, ove richiesta la presenza dell'RLS, tale termine potrà essere ridotto), il permesso per le visite che intende effettuare nel bacino. Per regola generale i permessi non potranno essere fruiti nella giornata di sabato e negli orari di maggior afflusso della clientela.
Il RLS, durante le visite, sarà accompagnato dal responsabile del servizio o da altra persona delegata dall'azienda.
L'RLS di bacino, come previsto, dalla legge, avrà accesso al documento di valutazione dei rischi e potrà riceverne copia. Il nominativo dell'RLS di bacino sarà comunicato ai lavoratori delle filiali rappresentate.
Il RLS di bacino non ha competenza né facoltà di accesso per quelle filiali che hanno eletto il RLS di filiale.

Per il RLS, sono inoltre previste, in aggiunta alle 32 ore di formazione obbligatoria di cui al comma 11 dell'art.37 D.Lgs. 81/2008 e alle 8 ore di aggiornamento annuali previste dal medesimo articolo, otto ore di formazione in materia evacuazione/antincendio e dodici ore di formazione in materia di pronto soccorso.

Il R.L.S. di filiale deve segnalare al responsabile di filiale, con un preavviso di almeno due giorni lavorativi, la necessità di interrompere l'attività lavorativa per l'esercizio delle specifiche funzioni, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.
Nel corso delle consultazioni del documento di valutazione dei rischi o delle visite nel luogo di lavoro il R.L.S. sarà accompagnato dal responsabile di filiale o da persona da questi delegata.
Le funzioni del R.L.S. dovranno essere esercitate nel rispetto delle esigenze organizzative e produttive e del segreto imprenditoriale, per regola generale si svolgeranno nei giorni compresi tra lunedì e venerdì.

ART. 18 VACCINO ANTI INFLUENZALE

L'azienda rimborserà le spese sostenute per l'acquisto del vaccino antinfluenzale nel limite massimo di €. 10,00.
Le modalità del rimborso saranno le seguenti:

- presentazione di idonea certificazione (scontrino fiscale farmacia) relativa al farmaco,
- dichiarazione medica nominativa attestante l'avvenuta somministrazione del vaccino.

Quanto sopra andrà allegato all'attuale modello utilizzato per il rimborso delle spese e verrà rimborsato direttamente in cedolino stipendiale.
Verranno rimborsati solo i vaccini somministrati entro il 30 novembre di ogni anno e ai collaboratori che non siano dimissionari o con contratto a termine in scadenza entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento.

ART. 19 INDENNITA' ECONOMICA DI MALATTIA

L'azienda integrerà l'indennità economica per il caso di malattia come segue:

- fino al 100% della retribuzione netta dal 4° al 20° giorno e per il caso di ricovero ospedaliero;
- Apprendisti: si applica in materia quanto previsto dalle norme di legge e dal ccnl applicato

Malattia a cavaliere di due anni solari: in caso di malattia indennizzata in un anno fino al 180° giorno che non risulti cessata al 31 dicembre dello stesso anno ove il lavoratore faccia richiesta dell'aspettativa non retribuita di 120 giorni prevista dal c.c.n.l., l'azienda corrisponderà (nel caso non siano presenti altre integrazioni retributive per malattia di cui al ccnl applicato), per il periodo di aspettativa e non oltre il 120° giorno, una integrazione dell'indennità I.N.P.S. pari al 15% della retribuzione lorda.
Tale integrazione spetterà solo nei seguenti casi:

- *malattia oncologica*
- *patologia che comporta una invalidità di almeno il 67%*

Per il caso di malattia oncologica e patologia grave e continuativa che comporti terapie salvavita periodicamente documentata dagli specialisti del SSN, con effetti invalidanti tali da non poter riprendere l'attività lavorativa, l'aspettativa non retribuita verrà concessa per un ulteriore periodo, rispetto al termine di soli 120 gg. previsto dal c.c.n.l. vigente (art.173). I lavoratori che intendono beneficiare di questo ulteriore periodo di aspettativa dovranno presentare richiesta scritta prima della scadenza dei 120 gg. di cui all'art. 173 c.c.n.l., a mezzo raccomandata a.r. e dovranno esibire regolari certificati medici per tutto il periodo di assenza; quest'ultimo periodo non darà diritto ad alcuna retribuzione e non sarà computato nell'anzianità di servizio. Tale periodo di aspettativa potrà essere richiesto fino al termine della inabilità al lavoro.

ART. 20 INDENNITA' INFORTUNIO

L'eventuale indennità economica per infortunio sul lavoro, compreso l'infortunio "in itinere", erogata dall' I.N.A.I.L. verrà integrata dall'azienda, fino al 100% della retribuzione netta e fino al 180° giorno di infortunio.
L'azienda prevede l'anticipazione della indennità per inabilità temporanea a carico dell'I.N.A.I.L. (art. 70 D.P.R. n.1124/65), fermo restando l'obbligo di trasmissione dell'assegno da parte del dipendente per il conguaglio. Per il solo caso di cessazione del rapporto di lavoro non si darà corso all'anticipazione ed il pagamento verrà effettuato direttamente dall'I.N.A.I.L..

Art. 21 PROFESSIONALITA'/INQUADRAMENTO

Fermo restando quanto stabilito in materia di classificazione del personale dal c.c.n.l vigente (art. 100 Capo I, - Classificazione del personale -), le Parti convengono di ricorrere alla Commissione Tecnica di cui al precedente art. 4) per quelle professionalità nuove conseguenti ai processi di trasformazione ed innovazione tecnologica che non rientrano chiaramente nella declaratoria del contratto collettivo nazionale e per le quali vi sia un dubbio interpretativo sollevato da almeno due componenti della Commissione.

Art. 21 bis INQUADRAMENTO FARMACISTI DIPENDENTI

***Farmacisti con contratto di lavoro dipendente per reparto parafarmacia**: le Parti convengono di erogare ai farmacisti addetti ai reparti parafarmacia a tutt'oggi in essere €.150,00 mensili lordi a titolo di a.p.a. (assegno personale assorbibile da eventuali ulteriori aumenti posti da norme di legge e/o contratto); per i contratti a tempo parziale tale importo aggiuntivo verrà riproporzionato in base all'orario di lavoro.*

Per quanto concerne i contratti dei farmacisti di cui sopra, le Parti stabiliscono con decorrenza 1.4.2012 la corresponsione di tale importo aggiuntivo mensile (€.150,00) detratto quanto già percepito a titolo di assegno personale assorbibile, superminimo individuale o premio fisso aziendale. Si conferma che i c.d. premi fissi aziendali maturati e maturandi e i superminimi individuali non assorbibili, rimangono tali, pertanto non assorbibili. Per coloro che all'1.4.2012 hanno meno di un anno di anzianità di servizio, l'a.p.a. sarà di €.75,00 con pari decorrenza e, dopo ulteriori 8 mesi, €.150,00 come sopra regolamentato.

Per i farmacisti assunti successivamente all' 1.4.2012, dopo 12 mesi €.75,00 lordi a titolo di a.p.a. e dopo ulteriori 8 mesi, €.150,00 lordi a titolo di a.p.a. come sopra regolamentato: per questi collaboratori, per il caso in cui successive norme di legge e/o contratto dovessero stabilire un livello di inquadramento superiore a quello attualmente applicato dall'azienda, i suddetti importi corrisposti a titolo di "a.p.a." potranno essere assorbiti.

***Corsi E.C.M. (educazione continua in medicina)**: le Parti convengono sul rimborso delle spese per la partecipazione a corsi E.C.M. per un massimo di €.80,00 annui per ogni collaboratore. La*

richiesta documentata di rimborso dovrà essere inoltrata dall'interessato all'ufficio formazione del personale presso la sede centrale.
L'azienda riconoscerà inoltre, per ciascun partecipante al corso E.C.M. e previa documentazione attestante la partecipazione, un permesso aggiuntivo pari a otto ore annue retribuite.

ART. 22 PIANO FERIE

Si concorda che all'inizio dell'anno si proceda alla programmazione delle ferie come di seguito indicato.
I collaboratori presenteranno il programma ferie estive entro il 10 marzo.
La Direzione aziendale stabilirà il programma definitivo delle ferie estive dell'Unità produttiva, tenendo conto delle esigenze dei collaboratori e delle esigenze organizzative per il buon funzionamento dei reparti; per il caso di richieste maggiori rispetto alle possibilità di accoglimento relativamente al medesimo periodo ed al medesimo reparto, si darà luogo ad un sistema a rotazione negli anni successivi; tale programma definitivo verrà esposto entro il 31 marzo e potrà essere variato solo a fronte di sopravvenienze oggettive ed imprevedibili .

Il collaboratore potrà richiedere anche una fruizione anticipata del congedo annuale per ferie, rispetto al monte ore effettivamente maturato. Resta inteso che, in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, le giornate di ferie fruite anticipatamente e non maturate saranno recuperate dalle competenze di fine rapporto.

ART. 23 TRASFERIMENTI

L'azienda si impegna al monitoraggio e alla valutazione delle richieste di trasferimento da una sede di lavoro ad un'altra con l'obiettivo di contemperare le esigenze tecnico organizzative con le esigenze personali dei singoli collaboratori.
Per il caso di divergenza di interpretazione sulla legittimità e fondatezza di un trasferimento di sede di lavoro, ciascuna Parte potrà convocare la Commissione Tecnica di cui all'art. 4).

ART. 24 ASSEGNAZIONE TEMPORANEA A MANSIONI SUPERIORI

In caso di assegnazione temporanea a mansioni superiori, intendendosi per tale una attività continuativa di durata almeno di una settimana, verrà corrisposta al lavoratore la differenza contrattuale tra gli elementi base dell'inquadramento di appartenenza e quelli del livello immediatamente superiore previsto dal c.c.n.l., con esclusione dell'incidenza sugli istituti differiti e su ogni altra variabile mensile.
Tale normativa è prevista solamente per le sostituzioni certe e determinate che interessano la sostituzione tra 4° e 3° livello e tra 3° e 2° livello.
In aggiunta, solo per il caso di temporanea sostituzione tra 4° e 2° livello verrà corrisposta la differenza al 3° livello.

Al fine di identificare la corresponsione è prevista una apposita modulistica, a cura del gerente di filiale, che prevede una preventiva autorizzazione da parte del gerente alla sostituzione del lavoratore di livello superiore.

ART. 25 FESTIVITA' INFRASETTIMANALE E FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA (FESTIVITA' NON GODUTE)

FESTIVITA' INFRASETTIMANALE: per i lavoratori a tempo pieno con orario settimanale costantemente distribuito tra il lunedì' ed il sabato, si conviene che la festività infrasettimanale corrisponda convenzionalmente a sei ore e mezza.
Per i lavoratori a tempo parziale si farà riferimento all'orario risultante dal contratto individuale.

FESTIVITA' COINCIDENTI CON LA DOMENICA: Per il caso di festività coincidenti con la domenica si conviene che, in luogo della corresponsione automatica del relativo importo, le ore corrispondenti ad 1/26 della retribuzione mensile entreranno in una banca ore individuale. Per il caso in cui il responsabile di filiale e/o ufficio non fosse in grado, per ragioni tecnico organizzative, di concedere tali ore di permesso retribuito entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento, si darà al luogo al pagamento senza maggiorazioni

aggiuntive. Il collaboratore che dovesse preferire la corresponsione automatica del relativo importo rispetto alla banca delle ore, comunicherà tale scelta per iscritto alla direzione risorse umane entro il 31 dicembre dell'anno precedente.

ART. 26 INDENNITA' ORARIO SERALE

Si prevede la corresponsione della c.d. "indennità notturna" ora chiamata "indennità serale" e commisurata ad una maggiorazione del 10% della retribuzione di fatto per le sole ore di lavoro ordinario prestate dalle 21.00 alle 22.00. Tale indennità non è cumulabile e verrà assorbita da eventuali trattamenti che dovessero intervenire successivamente per disposizioni contrattuali e/o di legge in materia ed è comprensiva di tutti gli istituti differiti ad essa relativi che si intendono pertanto già corrisposti.

ART. 27 TUTELA DIGNITA' DONNE E UOMINI

Al fine di tutelare la dignità personale di tutti i collaboratori l'azienda e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori si impegnano, ciascuno per quanto di propria competenza, a favorire un ambiente di lavoro improntato sui principi di correttezza, di pari opportunità e di parità di trattamento tra donne e uomini.
L'azienda ribadisce che le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati posti in essere in forma fisica o verbale a connotazione sessuale o comunque discriminatoria, sono vietati e possono integrare gli estremi dell'illecito disciplinare.

ART. 28 CONTRATTI A TERMINE START UP

Ai sensi dell'art. 67, capo terzo, sezione prima, c.c.n.l. terziario distribuzione e servizi , per il caso di avvio di nuove attività (nuove aperture o rilancio punto di vendita a seguito di ristrutturazione-riorganizzazione), fermo restando in questi casi il ricorso a contratti a termine start up fino a 12 mesi, le Parti si incontreranno al fine di definire percorsi organizzativi di supporto, compresa la stipula di contratti a tempo determinato per un eventuale periodo superiore ai 12 mesi , fino ad un massimo di 24 mesi.

ART. 29 PREMI PER OBIETTIVI FILIALI

Le Parti concordano sull'aumento degli importi raggiungibili al conseguimento degli obiettivi aziendali e di filiale, nella misura di seguito indicata.
Si stabilisce che tali aumenti verranno applicati dall'esercizio commerciale 2012.

Si conferma che i "premi per obiettivi filiali" sono previsti per il personale impiegato presso i Punti di vendita.

Obiettivo fondamentale del sistema premiante per il personale di vendita è quello di consentire di corrispondere eventuali importi variabili e legati esclusivamente ai risultati oggettivi dei Punti di vendita corrispondenti ad effettivi miglioramenti di produttività, redditività, qualità, efficienza, efficacia e, comunque, elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività.

I relativi importi rientrano nel regime contributivo definito in sede governativa (L.23.5.1997 n.135 art.2, L.247/2007 art.1 comma 68) e successive disposizioni in materia. Si conviene altresì che tale sistema premiante abbia i requisiti posti dalla normativa in materia di detassazione (applicazione dell'imposta sostitutiva del 10% in luogo dell'irpef e delle addizionali ex art. 53 D.L. 78/2010, art.1 comma 7 L. 220/2010, art.33 comma 12 L. 183/2011.

Resta inteso che tutti gli importi di cui al presente titolo e più in generale, del presente accordo, non concorrono agli effetti di alcun istituto, non sono computabili agli effetti dell'art.2120 c.c. e sono al lordo delle ritenute di legge.

Tale sistema premiante incrementa, rispetto al precedente accordo, da un importo massimo raggiungibile di €.720,00 lordi ad un importo massimo di €.850,00 lordi per addetto impiegato a tempo pieno.

1) Obiettivo Produttività Oraria

L'incremento della produttività oraria della singola filiale (dato di fine anno commerciale), rispetto alla produttività oraria media realizzata dalla linea di vendita di appartenenza (Despar/Eurospar/Interspar) in Veneto Emilia Romagna, nel corso del medesimo anno commerciale, darà diritto ai seguenti importi annui lordi:

incremento produttività su media di linea	**Importo (EURO)**
+3%	130,00
+10%	190,00
+20%	360,00

2) Obiettivo Risultato economico positivo di filiale

Qualora il Risultato economico della filiale sia positivo, verrà erogato un premio alle seguenti condizioni:

Incidenza R.E. su vendite nette	*Importo (EURO)*
Maggiore di 0 e fino a 4%	*230,00*
Da 4,1% a 5%	*270,00*
Oltre il 5%	*320,00*

Il premio è calcolato sull'incidenza del risultato economico rispetto alle vendite al netto dell'i.v.a.
Nota: per risultato economico di filiale si intende " la differenza tra totale ricavi e totale costi diretti e indiretti inclusi i costi di affitto e per ammortamenti".

3) **Obiettivo contenimento differenze inventariali** *(delta di margine)*

Al verificarsi di un'incidenza (a livello di singolo Punto di vendita) delle differenze inventariali (delta di margine: valori mancanti riscontrati attraverso la conta fisica delle merci più scarti scaduti rotture) sulle vendite nette dell'anno di riferimento inferiore/uguale ***al*** *5%, verrà erogato un premio alle seguenti condizioni:*

	IPOTESI	*OBIETTIVO*	*PREMIO*
1		*Inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento uguale o inferiore a 1,90%*	*€ 170,00*
2	*inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 1,90% e uguale o inferiore a 3,00%*	*Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 7%*	*€ 130,00*
3	*inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 3% ed uguale o inferiore a 4%*	*Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 15%*	*€ 130,00*
4	*inc. diff. Inventariali su vendite nette anno di riferimento superiore a 4% ed inferiore a 5%*	*Riduzione dell'incidenza su anno precedente maggiore o uguale al 20%*	*€ 130,00*

Condizioni generali per avere accesso ai premi di cui ai punti 1) 2) 3):

- *Gli importi corrisposti saranno riproporzionati in base all'orario effettivo di lavoro (part time) e con riferimento ai mesi di*

prestazione effettiva (il mese si considera a tal fine di prestazione effettiva per il caso di presenza al lavoro per più di 15 gg di calendario) presso la filiale avente diritto al premio.

- *Per quanto riguarda le assenze per malattia le modalità di calcolo del premio spettante a ciascun collaboratore sarà il seguente:*

Giorni/anno malattia	***% premio spettante***
Da 0 a 12 gg	***100%***
Da 13 a 18 gg	***80%***
Da 18 a 23 gg	***50%***
Oltre 23 gg	***30%***

- *Per poter accedere al sistema premiante relativo all'anno commerciale di riferimento occorre in ogni caso la condizione essenziale di una anzianità di servizio aziendale di almeno dodici mesi (aver svolto attività lavorativa durante tutto l'anno di riferimento).*
- *L'importo verrà erogato con il foglio paga di aprile successivo all'esercizio commerciale di riferimento esclusivamente al personale in forza all'atto della corresponsione. Per il caso di conclusione del rapporto di lavoro tra gennaio e il momento della corresponsione del foglio paga di aprile per motivi di pensionamento, verrà eccezionalmente erogato il premio.*
- *Per il caso di nuove aperture o per il caso di acquisizioni ex art. 2112 c.c., il sistema premiante potrà essere applicato a condizione che vi siano due interi anni commerciali di gestione Aspiag.*

Gli importi verranno inoltre così riproporzionati:

Margine operativo Gruppo Aspiag relativo all'esercizio commerciale di riferimento	*Percentuale premio erogato*
Da 0 a 4 punti percentuali su vendite nette	*50%*
Oltre 4 e fino a 5 punti percentuali su vendite nette	*75%*
Oltre 5 punti percentuali su vendite nette	*100%*

Nota: ai fini di cui sopra per margine operativo si intende "la differenza tra totale ricavi e il totale dei costi esclusi fitti e ammortamenti del gruppo Aspiag".

Comunicazione situazione aziendale al fine del sistema premiante.

Premesso che le informazioni relative al sistema premiante costituiscono dati aziendali riservati che non possono essere divulgati, si stabilisce che gli stessi verranno comunicati con le seguenti modalità:

- *Semestralmente, a cura della Direzione Risorse Umane, i dati relativi al "Risultato Economico" di filiale ed al "Margine Operativo di Gruppo";*
- *Trimestralmente, a cura della Direzione di filiale, i dati relativi all'andamento delle "Differenze inventariali" e della "Produttività oraria".*

Mestrino, 20 marzo 2012

Letto, confermato e sottoscritto