

## VERBALE DI ACCORDO

Brescia, 5 luglio 2010

TRA

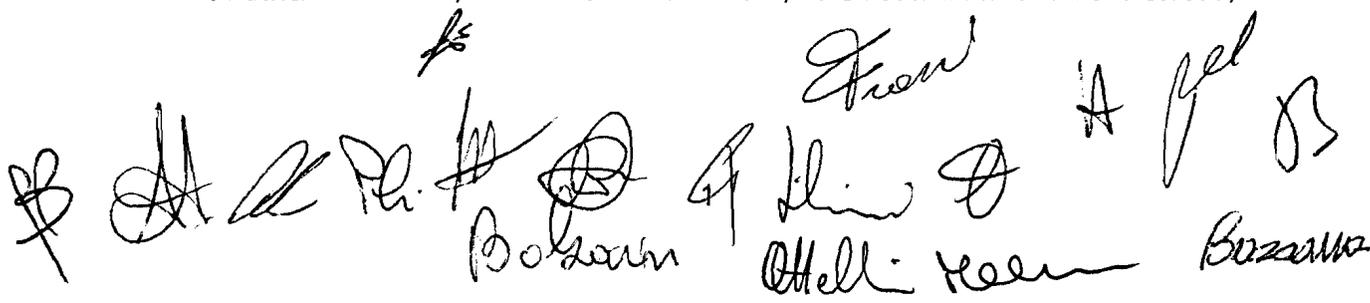
- la LUCCHINI RS S.p.A., rappresentata dal Dr. Paolo Bellizzi e dal Dr. Alberto Tiraboschi

E

- la R.S.U., dello stabilimento di Lovere (BG), nelle persone che sottoscrivono, assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, nelle persone del Signor Giacomo Meloni, del Signor Franco Ballerini e del Signor Angelo Nozza,

dopo una attenta e completa analisi delle seguenti variabili:

- la forte accentuazione della concorrenza, anche a livello internazionale, che caratterizza il settore in cui opera la Società, in relazione alla propria tipologia produttiva, e che rende pertanto necessario perseguire rapidi e costanti recuperi di competitività;
- gli effetti, valutati positivamente dalle parti, dell'acquisizione da parte della Famiglia Lucchini dell'intera proprietà di Lucchini RS S.p.A. e la successiva cessione delle rimanenti quote di Lucchini S.p.A.;
- gli ingenti investimenti, di cui è stata fornita alle rappresentanze dei lavoratori completa e tempestiva informazione, recentemente operati dalla Società con riferimento agli impianti dello stabilimento di Lovere, allo scopo di mantenerne ed, in prospettiva, incrementarne, nel contesto competitivo sopra richiamato, attraverso il miglioramento dei livelli di efficacia, efficienza e qualità, la posizione di leadership conseguita e consolidata nel tempo;
- la definizione ed il recente avvio del piano industriale riguardante lo stabilimento di Lovere (BG), che prevede, ed a ciò è finalizzata una parte consistente dei citati investimenti, un'importante innovazione di processo e di prodotto, con la messa in funzione di un nuovo laminatoio;
- la scadenza, intervenuta alla data del 30.06.2009, dell'accordo aziendale del 16 ottobre 2007 di proroga dell'accordo del 07 dicembre 2004 in materia di Premio di Risultato, in relazione alla quale la R.S.U., congiuntamente alle organizzazioni sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, ha chiesto il rinnovo dello stesso;

  
The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. From left to right, there are approximately ten distinct signatures, some appearing to be initials or names like 'Bosson', 'Meloni', 'Ballerini', and 'Nozza'. The signatures are written in a cursive, somewhat stylized script.

- il giudizio sostanzialmente positivo espresso dalle parti circa l'andamento di tale esperienza, sia in termini di risultati economici che in termini di miglioramento aziendale e l'intenzione condivisa di proseguire lungo il percorso già a suo tempo tracciato, stipulando un nuovo accordo che, attraverso la partecipazione del personale al perseguimento degli obiettivi concordati, possa risultare di significativo apporto ai livelli di competitività aziendale,

con la presente intesa, le parti intendono procedere al rinnovo del Premio di Risultato, confermando e ribadendo i principi fondanti dei precedenti accordi in materia, per il periodo 01.01.2010 – 31.12.2013, in applicazione di quanto disposto sul tema dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, con coerenza di contenuti rispetto al medesimo.

### OCCUPAZIONE E SVILUPPO INDUSTRIALE

La Società, nonostante le previsioni di calo dei volumi di produzione rispetto alle capacità produttive, le turbolenze e relative incertezze del mercato ed il perdurare della crisi in atto a livello mondiale, che ha comportato da maggio 2008 a marzo 2009 il ricorso alla CIG ordinaria, la riduzione dei volumi produttivi e del fatturato nell'anno 2009, si impegna alla trasformazione a tempo indeterminato di almeno l'80% dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati nel corso del 2009 e dell'intero 2010, e a perseguire obiettivi volti ad azioni positive ed investimenti per la salvaguardia del sito e della intera gamma di produzione, che ne favoriscano sviluppo industriale e occupazionale.

I lavoratori in somministrazione alla data di sottoscrizione del presente accordo beneficeranno della previsione di cui al presente paragrafo dal momento della loro assunzione a tempo determinato.

### RELAZIONI INDUSTRIALI

Le parti, valutati positivamente i risultati derivanti dall'adozione di un modello partecipativo nelle relazioni sindacali presso lo stabilimento di Lovere, nel confermare prerogative e competenze delle diverse Commissioni Paritetiche, così come disciplinate dai relativi accordi istitutivi, rinviano ad un confronto in sede aziendale la ridefinizione, l'aggiornamento e la semplificazione della materia, in una logica condivisa di razionalizzazione delle sedi e dei momenti di confronto.

A tale proposito, la Società conferma la propria piena disponibilità a favorire, nelle forme previste dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale, lo scambio di informazioni tra Direzione aziendale e R.S.U. in tema di andamento dell'attività e situazione economica dell'azienda, situazione, struttura e andamento dell'occupazione, modifiche tecnologiche, produttive o organizzative ed avviare al loro riguardo le forme di confronto disciplinate dall'accordo del 4 gennaio 1990 sulle forme di partecipazione.

Relativamente alla costituzione del Comitato Aziendale Europeo del gruppo di imprese di dimensioni comunitarie facente capo alla società Lucchini Rs, le Parti si impegnano ad attivare congiuntamente, entro il termine del 31 dicembre 2010, la procedura prescritta dal D. Lgs. 2 aprile 2002, n. 74, se e in quanto ne ricorrano i presupposti stabiliti dalla citata norma.

## TIPOLOGIE CONTRATTUALI

Considerato l'alto valore che la Società riconosce nell'impiego di capitale umano professionalmente preparato e le risorse che essa investe, in fase di inserimento dei neoassunti, nella realizzazione di tale strategico obiettivo, la Società conferma che, fermo restando che, conformemente al C.c.n.l., i contratti di lavoro vengono di regola stipulati a tempo indeterminato, ogni forma contrattuale diversa è potenzialmente destinata, compatibilmente con le circostanze che vi hanno dato luogo, ad essere nel tempo ricondotta nell'alveo del lavoro a tempo indeterminato, anche nella successione di più rapporti di lavoro, secondo quanto previsto in materia da legge e C.c.n.l., a parità di mansioni.

A tale proposito, la Società si impegna a valutare, ove ne sussistano le condizioni, il ricorso all'istituto dell'apprendistato professionalizzante come forma di inserimento dei giovani nell'azienda, nell'ottica di percorsi di addestramento specifici e riferiti a figure professionali di particolare rilievo.

Anche nella prospettiva condivisa di incrementare, ove possibile, la prestazione effettiva annua del personale già in forza, il numero massimo complessivo di lavoratori, che possono essere contemporaneamente in forza con contratti a termine, subordinati o in somministrazione, sarà contenuto di norma, salvo necessità particolari che richiedano soluzioni diverse, nell'ordine del 15% del numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato, calcolato come media nel triennio.

## TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti disposizioni, la Società, dietro richiesta scritta del lavoratore interessato, riconoscerà il diritto all'anticipazione del trattamento di fine rapporto anche nelle seguenti ulteriori ipotesi:

- a) spese per la ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli, a condizione che il costo complessivo sia superiore a euro 20.000;
- b) spese per gli studi scolastici o universitari propri o dei propri figli, entro il limite di euro 5.000.

La richiesta del lavoratore dovrà essere accompagnata dalla presentazione di documentazione, sia preventiva che a posteriori, idonea ad attestare le circostanze di cui ai punti a) e b) di cui sopra.

## FORMAZIONE

Le Parti confermano il valore prioritario della formazione (tecnico-specialistica – linguistica – informatica – manageriale – per neo-assunti – in materia di sicurezza e ambiente), quale leva strategica del cambiamento e dell'innovazione, indispensabile strumento finalizzato al miglioramento continuo della professionalità dei lavoratori e come imprescindibile leva per uno sviluppo ed una crescita competitivi del sistema azienda.



Handwritten signatures of various individuals, including names like Fran, A, Belkoun, and others.

I piani di formazione finanziata saranno definiti dalla Società previo confronto preventivo con la R.S.U., che avverrà con cadenza annuale; qualora si ravvisasse la necessità o la opportunità di attività formative per le quali attingere a fondi e/o finanziamenti, aggiuntive rispetto a quelle definite annualmente, sarà possibile calendarizzare ulteriori appositi incontri.

Vengono specificamente individuati come prioritari, ai fini del ricorso agli artt. 7, 8 o 9, Sezione Quarta, Titolo VI del vigente C.c.n.l., i corsi di lingua italiana a favore dei lavoratori stranieri, nonché i corsi di inglese/informatica con specifica attinenza alla professionalità propria del singolo dipendente.

### **ORARIO DI LAVORO**

Si conferma, nella logica di una razionalizzazione/semplificazione del numero delle Commissioni, il ruolo progettuale e di sperimentazione fino a oggi svolto dalla Commissione in materia di orario di lavoro.

Entro i limiti di durata del presente accordo, verrà sperimentata la possibilità, per gli addetti al lavoro non a turni con figli fino al compimento del terzo anno di vita, di poter fruire di un orario flessibile in uscita, nei limiti di un'ora giornaliera, da recuperarsi nella giornata di sabato mattina.

La predetta flessibilità è condizionata da apposita richiesta scritta, da presentarsi alla Direzione Aziendale, con un preavviso di almeno 24 ore rispetto all'inizio del proprio turno di lavoro, e l'accoglimento della stessa è subordinato alle esigenze produttive, tecniche e organizzative dell'Azienda.

### **LAVORATORI STRANIERI**

La Società è da sempre sensibile nei confronti delle specifiche esigenze, legate alle condizioni linguistiche e di lontananza dal proprio paese di origine, dei lavoratori stranieri.

Per tale ragione, oltre ad impegnarsi a mettere a disposizione tutte le comunicazioni inerenti la salute e la sicurezza sul lavoro nella lingua (inglese, francese o spagnolo) che permetta loro la migliore comprensione, consentirà, compatibilmente con le necessità connesse al regolare svolgimento delle attività produttive nei reparti interessati, a coloro che ne facciano espressa richiesta, di accantonare in unico conto individuale le quote di ferie, permessi annui retribuiti e permessi della banca-ore non fruite (fermo restando il godimento nelle misure e nei tempi prescritti dalla legge) allo scopo di favorirne una fruizione continuativa in occasione di periodici rientri in patria.

### **AMBIENTE E SICUREZZA**

Le parti si impegnano a rendere operative le forme di controllo e verifica circa la puntuale realizzazione dei progetti sulla sicurezza, secondo quanto espressamente definito con accordo del 13 marzo 2008, il cui contenuto qui si intende espressamente ed *in toto* recepito.

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a horizontal line. The signatures are stylized and vary in length. Some legible names include 'Froni', 'Bebone', and 'Melli'. There are also several initials and scribbles.



Sul punto, restano ferme le modalità di maturazione e corresponsione previste dagli accordi istitutivi.

## 2) Indennità per lavoro domenicale e indennità "energia" (sabato e domenica)

A decorrere dal 1° settembre 2010, le quote giornaliere delle suddette indennità, istituite con accordo aziendale del 14 marzo 1991, assumeranno i valori di seguito riepilogati.

### A) Indennità disagio domenicale

Rimane confermato che l'indennità di disagio domenicale resti strutturata su tre fasce (A, B, C) corrispondenti, rispettivamente:

- FASCIA A ai lavoratori appartenenti alla Struttura e ai Presidi;
- FASCIA B ai lavoratori appartenenti a Manutenzione, Collaudo, Movimento e Laboratorio Tecnologico;
- FASCIA C ai lavoratori appartenenti ai reparti di Produzione, fermo restando che per taluni centri di costo riconducibili alle fasce A e B (cfr. allegato all'accordo del 14 marzo 1991) si considerano le tariffe di fascia C qualora il reparto sia in produzione.

Gli importi di indennità di disagio domenicale per le predette fasce, in corrispondenza dei singoli turni di lavoro, vengono fissati nella misura di seguito indicata:

	1° turno	2° turno	3° turno
FASCIA A	12,00	12,00	12,00
FASCIA B	20,50	26,50	26,50
FASCIA C	27,00	32,50	32,50

Sul punto, restano ferme le modalità di maturazione e corresponsione previste dagli accordi istitutivi.

## 3) Indennità energia

Nel caso in cui la prestazione domenicale avvenga in occasione di attività produttiva e sia univocamente finalizzata alla stessa, in aggiunta alla indennità di disagio domenicale di cui alla lettera A) di questo stesso paragrafo, verrà erogato un trattamento retributivo individuale a fronte della economica utilizzazione dell'energia elettrica, le cui quote sono così distinte e determinate in funzione dei tre turni di lavoro:

- QUOTA E1 per i lavoratori appartenenti al reparto ACCIAIERIA;
- QUOTA E2 per i lavoratori appartenenti al reparto LAMINAZIONE.

	1° turno	2° turno	3° turno
Quota E1		14,00	14,00
Quota E2		7,50	7,50

Sul punto, restano ferme le modalità di maturazione e corresponsione previste dagli accordi istitutivi.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Fiori", "Bell", "Balsarin", "Bazzani", "Helli", "Melin"]*

#### 4) Premio di risultato 2010-2013

Nell'ottica del miglioramento continuo delle performance aziendali, le parti, a conferma dei principi e della direzione intrapresa a partire dalla sottoscrizione dell'accordo aziendale del 12 dicembre 1995, concordano sulla valenza strategica del coinvolgimento e della partecipazione di tutti gli addetti, diretti ed indiretti, nella realizzazione degli obiettivi individuati, al fine di vincere la sfida competitiva imposta dal mercato e produrre il miglioramento continuo di competitività e le riduzioni di costo che costituiscono il fondamento dell'istituto del Premio di Risultato.

Infatti, il mercato di riferimento della Società e la particolare tipologia dei prodotti fabbricati nello stabilimento di Lovere (BG) fanno della "qualità del sistema-prodotto" l'elemento determinante di successo, il quale a sua volta incide fortemente sulla determinazione dei risultati aziendali, così che il Premio di Risultato non può che essere legato ad indici che misurano il livello delle performance ottenute, costituendone il naturale elemento di valutazione.

Solo attraverso un sistema di miglioramento continuo, per il successo del quale non si può prescindere dal massimo coinvolgimento di tutte le maestranze e dal conseguente progresso delle performance aziendali, si possono produrre le riduzioni di costo e/o incrementi di ricavi che permettano di liberare risorse aggiuntive, necessarie a dare concreta attuazione al Premio di Risultato.

Pertanto, per il periodo 1° gennaio 2010 – 31 dicembre 2013, i lavoratori dipendenti dello stabilimento di Lovere (BG) della LUCCHINI RS S.p.A., con la sola eccezione dei Dirigenti, beneficeranno di un nuovo Premio di Risultato, i cui importi annui da erogare ai singoli dipendenti sono da intendersi totalmente variabili e vengono annualmente determinati sulla base della verifica (di norma nel mese di febbraio di ogni anno) del conseguimento dei risultati con riferimento ad indicatori di qualità, produttività, sicurezza, partecipazione e redditività, come di seguito meglio definiti.

Il premio di risultato disciplinato dal presente accordo rinnova le corrispondenti erogazioni di cui agli accordi aziendali del 12 dicembre 1995, del 3 maggio 2000, del 7 dicembre 2004 (cd. "accordo ponte") e del 16 ottobre 2007 (cd. "accordo ponte") ed è strutturato su diversi indicatori volti a misurare le performance ottenute con riferimento agli aspetti rilevanti per la competitività aziendale.

Gli importi annui lordi da attribuire ai dipendenti saranno determinati e quantificati sulla base dei risultati conseguiti con riferimento ai seguenti indicatori/parametri:

- QUALITA', che misura il livello dei prodotti scarti espresso in pezzi o tonnellate;
- PRODUTTIVITA', che misura l'incremento di efficienza del personale nello svolgimento dei processi produttivi;
- SICUREZZA, che misura il grado di rispetto di norme, procedure e comportamenti aziendali in materia di ambiente e sicurezza da parte del personale
- PARTECIPAZIONE, che misura l'assenteismo del personale per malattia e infortunio
- REDDITIVITA', determinata sulla base dell'EBITDA, inteso come somma algebrica della voci di conto economico indicate nelle tabelle allegate.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Freschi', 'Haller', 'Baldarini', and 'Bazzani']*

I predetti indicatori/parametri e le modalità di raggiungimento degli obiettivi ad essi correlativi sono specificati nelle allegare tabelle.

Ai fini della determinazione del complessivo valore del premio di risultato, si è considerata un'incidenza del risultato conseguito dalla singola linea (ACCIAIERIA / FONDERIA / FUCINATURA / RODEGGI) nella misura del 35% ed un'incidenza del risultato dell'intero stabilimento di Lovere (BG) nella misura del 65%.

Gli importi ivi riportati, abbinati agli specifici obiettivi di ciascun indicatore/parametro si intendono annui pro-capite e sono riferiti alla quarta categoria di classificazione dei lavoratori definita dal vigente C.n.n.l., con applicazione della seguente scala parametrale, ad eccezione dei parametri di partecipazione e redditività che si intendono non riparametrabili:

Categoria	Parametro
Prima	100
Seconda	116
Terza	133
Quarta	142
Quinta	158
Quinta super	173
Sesta	193
Settima	217

Si precisa che i menzionati indicatori/parametri contribuiscono ciascuno alla determinazione del valore del Premio di Risultato in modo indipendente e, pertanto, il mancato raggiungimento degli obiettivi definiti da uno dei parametri non penalizza il contributo degli altri.

Allo scopo di valorizzare i livelli di performance che lo stabilimento ha già conseguito negli ultimi anni e di tenerne in considerazione andamento e oscillazioni, si conviene di assumere, quale riferimento per la definizione di obiettivi e parametri di ogni singolo anno, il loro valore medio dei 24 mesi precedenti per il parametro qualità, dei 36 mesi precedenti per il parametro produttività, dei 24 mesi precedenti per i parametri partecipazione e redditività.

Indicatori e relativi risultati attesi, che nelle tabelle allegare si riferiscono al primo anno di vigenza del presente accordo, potranno anche essere sostituiti o integrati in base ai diversi obiettivi.

Per questa ragione, orientativamente entro il mese di gennaio di ogni anno e comunque su richiesta di una delle parti, nel corso di apposito incontro saranno analizzati gli obiettivi e definita l'eventuale sostituzione e/o integrazione di parametri o obiettivi utili alla generazione di risorse.

Ai fini di garantire la completa visibilità per tutti gli addetti delle modalità di raggiungimento degli obiettivi correlati ai menzionati indicatori/parametri, si conferma pienamente, anche per quanto attiene alla sua composizione, il ruolo attualmente ricoperto dalla Commissione Qualità, come definito nell'accordo del 12 dicembre 1995.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Froni', 'Balsani', 'Bazzani', and 'Helli Nalen', along with various initials and a date '8'.

Il Premio di Risultato, nelle modalità contenute nelle tabelle allegare, viene determinato di anno in anno, in stretta correlazione ai risultati di miglioramento raggiunti, con uno sviluppo in progressione lineare, tenuto conto che per i risultati che si collochino al di sopra dell'obiettivo (c.d. "eccellenze") essa avrà un ulteriore sviluppo nella misura massima del 10%.

Oltre alle ore di lavoro ordinario effettivamente prestate, concorreranno alla determinazione del valore del Premio di Risultato spettante al singolo dipendente anche le ore di lavoro straordinario fino a un massimo di 200 ore annue pro-capite, se relative a prestazioni inerenti al processo produttivo. Eventuali ipotesi di superamento del suddetto limite, dovuti a fattispecie di particolare rilevanza ed eccezionalità riguardanti un numero significativo di lavoratori, verranno esaminate in sede di Commissione Qualità.

**5) Modalità di erogazione del Premio di Risultato:**

Dopo aver stabilito il valore raggiunto in corrispondenza di ogni singolo livello, l'importo orario del premio di risultato andrà ottenuto dividendo il singolo valore per il numero di ore medie lavorate complessivamente dalla forza lavoro, secondo la seguente formula:

**ore lavorate totali / forza media = divisore.**

Dopo aver stabilito il divisore secondo la formula di cui sopra, si procederà alla determinazione del valore orario del PDR secondo la seguente formula:

**PDR singolo di linea /divisore = valore orario**

Nella determinazione del raggiungimento degli obiettivi e dei correlati valori, come meglio precisati nelle allegare tabelle, si specifica che il peso del risultato di linea si deve già intendere valorizzato nella misura del 35%.

Andrà infine determinato l'importo del PDR del singolo lavoratore utilizzando la seguente formula:

**ore lavorate x valore orario = valore del PDR**

dove per ore lavorate si intendono quelle di effettivo lavoro, comprensive delle ore straordinarie fino ad un massimo di 200 ore anno.

L'erogazione del premio avverrà con le seguenti modalità:

- acconto nella misura di 5/12 del valore raggiunto nel mese di maggio del corrente anno, erogato con la busta paga del mese di luglio;
- importo a conguaglio del valore raggiunto alla fine dell'anno erogato con la busta paga relativa alle competenze del mese di gennaio dell'anno successivo rispetto a quello di maturazione.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including names like 'Froni', 'Dini', 'Atelli', 'Kalen', 'Becarin', and 'Pizzarello', along with various initials and symbols.



## DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo, fatto salvo quanto diversamente ed espressamente indicato, sostituisce integralmente, fatte salve le discipline espressamente richiamate, i precedenti citati nel testo ed avrà effetto fino al 31 dicembre 2013, nel rispetto delle diverse decorrenze quivi previste.

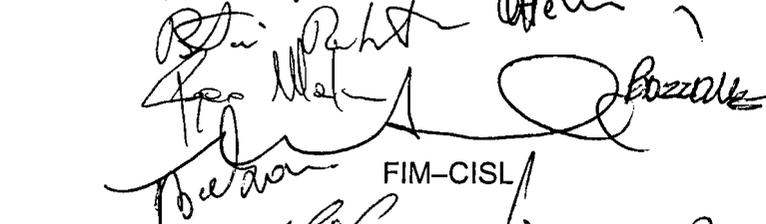
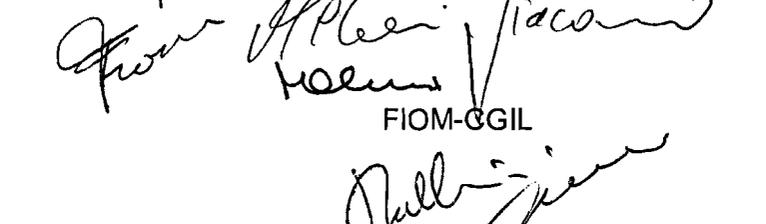
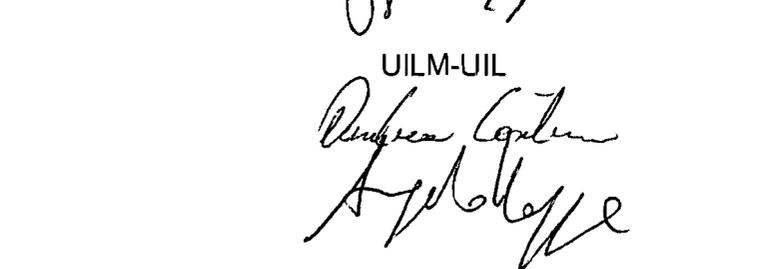
Le parti si danno atto che tale accordo esaurisce, sino al 31 dicembre 2013, tutte le richieste di natura economica a livello aziendale che, pertanto, le Organizzazioni Sindacali e la R.S.U. si impegnano fin da ora a non presentare.

Successivamente alla scadenza del presente accordo, nelle more del futuro rinnovo dell'Accordo integrativo aziendale, esso continuerà a trovare applicazione.

La R.S.U. e le Organizzazioni Sindacali firmatarie si impegnano alla riservatezza in merito al presente accordo aziendale.

**Letto, confermato e sottoscritto.**

LA SOCIETA'  


R.S.U.  
  
FIM-CISL  
  
FIOM-IGIL  
  
UILM-UIL  
  


Brescia, 5 luglio 2010

TRA

- la LUCCHINI RS S.p.A., rappresentata dal Dr. Paolo Bellizzi e dal Dr. Alberto Tiraboschi

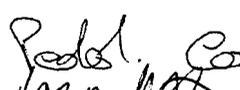
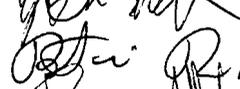
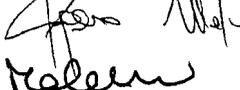
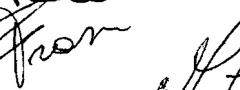
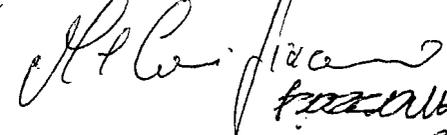
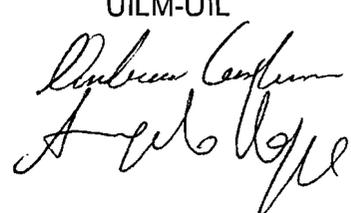
E

- la R.S.U., dello stabilimento di Lovere (BG), nelle persone che sottoscrivono, assistite dalle Organizzazioni Sindacali territoriali di FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL, nelle persone del Signor Giacomo Meloni, del Signor Franco Ballerini e del Signor Angelo Nozza,

in relazione al Premio di Risultato di cui al punto 4) dell'Accordo Aziendale sottoscritto in data odierna, si conviene che al mantenimento della "Certificazione di Qualità" sarà in ogni caso erogata per intero la somma pari a euro 700,00 (settecento/00), alle previste scadenze, ancorché, nei singoli periodi interessati, non siano raggiunti, ovvero siano raggiunti solo parzialmente, gli obiettivi di cui alle tabelle allegate al predetto accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

LA SOCIETA'  
  
Paolo Bellizzi

R.S.U.   
  
  
  
  
FIM-CISL  
  
FIOM-CGIL  
  
UILM-UIL  


**Accordo a latere quota contribuzione sindacale una tantum**

L'Azienda, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° settembre 2010 e fino al 31 ottobre 2010, comunicherà che in occasione del rinnovo del Contratto collettivo aziendale le organizzazioni sindacali stipulanti FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 35,00 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di dicembre 2010.

L'Azienda distribuirà, insieme alle buste paga consegnate nel mese di settembre 2010, l'apposito modulo che consente al lavoratore di rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'Azienda entro il 31 ottobre 2010.

La mancata riconsegna entro la suddetta data, salvo il caso di impedimento per giustificato motivo, assumerà significato di consenso alla trattenuta della quota associativa straordinaria.

L'Azienda darà tempestiva comunicazione alle Organizzazioni Sindacali FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM-UIL del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dall'azienda sui C/C bancari che verranno allo scopo comunicati.

Loveve, 5 luglio 2010.

LA SOCIETA'  
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
R.S.U.  
*[Handwritten signature]*  
FIM-CISL  
*[Handwritten signature]*  
FIOM-CGIL  
*[Handwritten signature]*  
UILM-UIL  
*[Handwritten signature]*