



ASSOLOMBARDA

Addl, 20 lugllo.2006 in Milano

tra

la NESTLE' ITALIANA S.p.A. rappresentata da: Gianluigi Toia, Ciro Mazzagatti, Augusto Floridi, Mario Grassani, Enrico Morrone, Elena Nizzero, Mirko Pisano, Edoardo Rampi, Patrizia Rastelli, Maria Sabrina Suraci e Raffaella Vallero

anche in nome e per conto di Spacci Nestlé s.r.l.

assistita dall'ASSOLOMBARDA in persona del sig. Evio Bavoni

e

il Coordinamento Nazionale delle R.S.U. assistito dalle Segreterie Nazionali di FAI-CISL, FLAI-CGIL e UILA-UIL nelle persone di Gianni Pastrello, Stefania Crogi e Giampiero Sambucini.

Premesso che l'Azienda, nella propria strategia di sviluppo, intende affermarsi come Leader del settore, in grado di coniugare il proprio know-how specifico con la cultura e le tradizioni alimentari italiane, per offrire prodotti innovativi e di qualità che bilancino al meglio gusto, salute e benessere. In questo ruolo di leadership l'Azienda è consapevole della propria responsabilità sociale, che intende svolgere - nell'ambito delle proprie prerogative - in modo proattivo, garantendo la costante disponibilità ad un confronto aperto e costruttivo. Alla luce di questa strategia di lungo termine, l'Azienda ha illustrato programmi rivolti allo sviluppo delle diverse aree di business nelle quali opera.

Le Parti condividono gli obiettivi di:

- garantire la qualità e la sicurezza del prodotto per conquistare la fiducia e la preferenza quotidiana da parte del consumatore;
- migliorare costantemente, in uno scenario in forte evoluzione, i controlli e la provenienza delle materie prime, il controllo del ciclo produttivo, nonché l'efficace ed efficiente presidio dei diversi canali commerciali, al fine di garantire la corretta distribuzione, la visibilità ed il successo dei prodotti;
- sviluppare nuove forme di dialogo con il consumatore per aumentare l'efficacia degli investimenti in comunicazione, anche grazie ad una maggior focalizzazione sui marchi a più alto potenziale;
- proseguire nella ricerca del miglioramento dei processi produttivi, distributivi ed amministrativi nonché dell'assetto organizzativo per promuovere lo sviluppo e la crescita;
- monitorare i processi di evoluzione organizzativa indotti dall'implementazione del Programma GLOBE e dell'iniziativa NBSI.

Nestlé-ultima versione-060720

20122 Milano, Via Pantano,
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 5830.567
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Tutto ciò premesso, le Parti hanno convenuto quanto segue:

Sistema di Relazioni Industriali

Il miglioramento della competitività dell'Azienda necessaria per il raggiungimento dei risultati di business non può, in alcun caso, essere disgiunto dall'attenzione alle modalità, con le quali questo obiettivo viene perseguito.

Appare, pertanto, di fondamentale importanza qualificare e promuovere le relazioni tra le Parti, affinché queste possano contribuire allo sviluppo di percorsi positivi che, nella ricerca dell'eccellenza operativa, favoriscano l'attenzione sia alle persone - alla loro crescita professionale ed alla valorizzazione delle competenze individuali - sia alla sostenibilità sociale ed ambientale delle attività.

Con l'obiettivo di rendere sempre più fluido e costruttivo il concreto svolgimento delle Relazioni Industriali, garantendo logiche di coerenza e di trasparenza all'intero sistema, le relazioni tra le Parti saranno rivolte a garantire tempestività di comunicazione, consultazione e decisione al fine di favorire la consapevolezza ed il coinvolgimento dei lavoratori.

Il Coordinamento Nazionale delle RSU - assistito dalle Segreterie Nazionali - e l'Azienda s'incontreranno, di norma, due volte l'anno (tendenzialmente in primavera ed in autunno)

Nell'incontro "primaverile" si procederà all'informativa annuale prevista dal CCNL e all'illustrazione dei risultati dell'anno precedente.

Nel secondo incontro - che si terrà in autunno - saranno illustrati gli orientamenti strategici relativi al triennio successivo, focalizzando l'attenzione sul primo anno del triennio stesso.

Il Coordinamento, tenuto conto dell'attuale assetto organizzativo, sarà composto di 30 esponenti delle R.S.U. dei Siti, i cui nominativi saranno indicati unitariamente dalle Segreterie Nazionali - mediante comunicazione scritta all'Azienda, almeno 20 giorni prima della sua convocazione.

Ulteriori incontri "ad hoc" potranno essere convocati su richiesta dell'Azienda o delle Segreterie Nazionali per effettuare specifici approfondimenti relativamente a questioni inerenti singoli business o singole Unità organizzative (es.: area Vendite).

La delegazione per gli incontri "ad hoc" sarà composta da esponenti delle RSU direttamente coinvolte dall'argomento in esame e dalle Segreterie Nazionali.

Ferme restando le attribuzioni e le prerogative delle singole RSU, l'attività relazionale nelle singole Unità si svolgerà in modo coerente con gli incontri pianificati a livello nazionale. In particolare, verranno esaminati le prospettive produttive dell'Unità di appartenenza, nonché le necessità organizzative conseguenti all'andamento dei mercati di riferimento, mediante intensificazioni o riduzioni di fabbisogni.

Nestlé-ultima versione-960720

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 58370.1 - Fax: 02 58306507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Per agevolare la partecipazione alle assemblee del Personale dell'area Vendite, in deroga a quanto previsto dalle vigenti normative, l'Azienda riconoscerà loro – una volta l'anno - il rimborso delle spese di viaggio sostenute e documentate, conformemente a quanto previsto dalla vigente Travel Policy.

Evoluzione organizzativa e competitività

Al fine di perseguire gli obiettivi di crescita profittevole e sostenibile nel tempo, nel rispetto dei principi di cui in premessa, si potrà determinare - di volta in volta – la necessità di adottare nuove modalità organizzative.

L'Azienda, fermo restando quanto contrattualmente previsto, a fronte dell'esigenza di appaltare attività significative, si incontrerà con la R.S.U. del Sito interessato per esaminare conseguenze ed implicazioni, con particolare riferimento ad eventuali soluzioni alternative interne che consentano di conseguire risultati complessivamente corrispondenti con la soluzione decentrata.

Con cadenza semestrale l'Azienda fornirà alle R.S.U., su richiesta delle stesse, le informazioni consuntive relative agli appalti in atto nel Sito, con particolare riguardo al rispetto, da parte delle aziende appaltatrici, delle normative in materia e dei contratti collettivi di settore.

Le aziende appaltatrici che ne faranno richiesta, inoltre, potranno usufruire, per i propri dipendenti, dei servizi presenti nel Sito, previo accordo diretto con l'ente erogatore del servizio stesso

L'obiettivo di valorizzare le competenze distintive ed il know how specifico di carattere tecnico, produttivo, distributivo, amministrativo o commerciale di ciascuna singola realtà di business guiderà l'implementazione di nuove forme organizzative dirette, condivise o indirette.

Tali forme organizzative non potranno in alcun modo andare a detrimento del sistema di diritti e tutele nei confronti dei lavoratori coinvolti. A questi fini l'Azienda svolgerà un programma di verifica del rispetto delle normative di legge, dei contratti collettivi di riferimento e dei Principi Aziendali, da parte dei propri partner.

Le risultanze di questi interventi di verifica saranno oggetto di analisi ed approfondimento tra le Parti, in vista dell'adozione delle eventuali misure correttive che si rendessero necessarie per garantire la piena valorizzazione delle risorse umane e delle loro competenze distintive.



ASSOLOMBARDA

Modelli organizzativi e gestione degli orari

Le esigenze di flessibilità e stagionalità tradizionalmente proprie del settore, risultano viepiù accentuate dall'evoluzione dei gusti e delle modalità di consumo, al punto da richiedere risposte sempre più rapide e calibrate.

Al fine di sostenere queste sfide competitive, appare, pertanto, necessario individuare – nell'ambito di un confronto con le RSU - modalità operative e sistemi di organizzazione del lavoro e degli orari che salvaguardino e garantiscano condizioni di flessibilità ed agilità che permettano di corrispondere in tempi rapidi e certi alle mutevoli sollecitazioni dei mercati. Quanto sperimentato nel corso degli ultimi anni in Azienda conferma che questa ineliminabile esigenza di flessibilità può essere governata all'interno di un sistema che, proprio in virtù di essa, privilegi la possibilità ad una stabilizzazione dei rapporti di lavoro coerente con le esigenze di sviluppo aziendale e, di conseguenza, ad una riduzione delle aree di precarietà che, diversamente, ne deriverebbero.

Nel pieno rispetto di quanto previsto dal C.C.N.L. e coerentemente con quanto convenuto al precedente punto "evoluzione organizzativa e competitività", l'individuazione di forme innovative di organizzazione del lavoro potrà determinare, altresì, il riesame delle scelte di insourcing o outsourcing di singole attività, in base ad una più puntuale analisi dei fattori competitivi che sovrintendono alle scelte di "make or buy", dischiudendo nuovi scenari di sviluppo organizzativo.

Le Persone in Azienda

Dal presupposto che le persone costituiscono la risorsa più preziosa dell'Azienda e, dall'obiettivo di fare di Nestlé "the best employer", un'azienda capace di attrarre i migliori talenti aiutandoli a sviluppare le loro potenzialità, emerge l'impegno al miglioramento continuo della qualità del lavoro in Nestlé.

A questo scopo sono state messe a punto una serie di politiche e di strumenti che, a seconda delle occasioni, corrispondano in modo focalizzato alle esigenze dei diversi ambiti della popolazione aziendale.

Dall'ineliminabile esigenza della sicurezza sul lavoro, alle esigenze legate allo sviluppo professionale; dalla necessità di tutela e sostegno in determinati periodi della vita o in determinate situazioni, alle agevolazioni in favore della famiglia, sino riconoscimento del contributo al raggiungimento dei risultati.

Le Parti hanno, quindi, definito un "modus operandi" su questi aspetti specifici:

- La sicurezza sul lavoro;
- Formazione e sviluppo professionale;
- Promozione delle opportunità e "work-life balance";
- Convenzioni, servizi e facilitazioni per il lavoratore e la famiglia;
- Sistema Premiante.

Nestlé-ultima versione-060720

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02-58370.1 - Fax: 02-58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



Dai medesimi presupposti emerge, altresì la necessità di un rinnovato impegno per la valorizzazione delle competenze aziendali nel rapporto con il territorio, anche al fine di contribuire alla realizzazione di opportune politiche d'inclusione sociale.

Attraverso lo sviluppo di forme di collaborazione con i soggetti sociali ed istituzionali possono essere realizzate iniziative di vario genere: da quelle di formazione e stage in concorso con gli istituti scolastici e gli atenei presenti sul territorio ove sono ubicate le Unità Nestlé, a quelle rivolte a favorire l'inserimento lavorativo, ovvero allo sviluppo della collaborazione con le cooperative sociali e gli enti che, localmente, operano per la riduzione del disagio sociale.

• La sicurezza sul lavoro

Le Parti condividono l'impegno rivolto a garantire elevati standard di sicurezza sul luogo di lavoro, per tutti i lavoratori che operano direttamente o indirettamente in favore dell'Azienda.

E' necessario, innanzitutto, promuovere e diffondere la cultura della salute e sicurezza, a tutti i livelli aziendali, in tutte le attività, al fine di garantire il benessere ed evitare qualsiasi tipo d'incidente o problema alla salute.

Gli infortuni e le malattie professionali possono essere evitati attraverso la diffusione della cultura della sicurezza, unita al senso di responsabilità collettiva ed individuale e supportata da idonee attività di prevenzione attraverso attività di formazione e di informazione, nonché dai necessari investimenti per il miglioramento continuo.

Nella reciproca consapevolezza che le esigenze di sicurezza contribuiscono a determinare le scelte di organizzazione del lavoro e costituiscono un'importante guida per l'adeguamento ed il miglioramento dei processi operativi, così come la corretta gestione delle tematiche connesse alla sicurezza costituisce, nel rispetto delle rispettive prerogative, un elemento fondamentale nel processo di selezione e di valutazione dei partner.

Per favorire la diffusione della cultura della sicurezza in Azienda è necessario:

- ⇒ attivare appositi percorsi formativi affinché ciascuno sia messo in condizione di evitare le possibili situazioni di pericolo;
- ⇒ coinvolgere attivamente tutti i lavoratori, affinché ciascuno nel proprio ambito si attivi per la prevenzione dei rischi;
- ⇒ stabilire obiettivi legati alla sicurezza e monitorarne l'andamento in modo aperto e critico per consentire un continuo miglioramento delle modalità operative.

Le Parti intendono, a questi fini, rilanciare il ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), quali agenti di cambiamento rivolti all'affermazione di una cultura della sicurezza pro-attiva.

I RLS saranno, quindi, coinvolti sia in fase propositiva, che consultiva e, in via sperimentale, potranno essere nominati dalle RSU, anche al di fuori del proprio

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including the number '5' and various initials.



ASSOLOMBARDA

ambito, tra i lavoratori a tempo indeterminato in forza all'Unità, al fine di trarre vantaggio da eventuali specifiche competenze ed attitudini personali.

• **Formazione e sviluppo professionale**

Oltre all'indispensabile contributo della formazione "on the job" basata sul trasferimento di know how da parte dei colleghi e sulla possibilità di confrontare ed acquisire esperienze con persone provenienti da settori e da Paesi diversi, tutti i lavoratori possono contare sull'impegno aziendale ad erogare i necessari percorsi formativi.

Le Parti riconoscono e confermano particolare importanza alla Formazione, anche attraverso l'adozione di progetti condivisi:

- ❖ rivolta a favorire l'inserimento professionale, ponendo particolare attenzione alla formazione propedeutica e all'addestramento dei neo inseriti, affinché apprendano le cognizioni e le pratiche professionali che consentano loro di espletare correttamente ed efficacemente le diverse mansioni;
- ❖ come agente di diffusione della cultura della sicurezza, sia in via preventiva, sia in occasione di un evento infortunistico, in riferimento al quale il lavoratore interessato sarà coinvolto in una sessione formativa "ad hoc", volta ad analizzarne le cause e ad adottare le necessarie azioni di miglioramento;
- ❖ come strumento fondamentale a sostegno dello sviluppo delle professionalità richieste dall'evoluzione delle attività aziendali, sia per il conseguimento di nuove competenze, sia per lo sviluppo ed il rinnovamento delle professionalità acquisite;
- ❖ come strumento di sostegno al cambiamento determinato dai processi evolutivi.

Soprattutto in presenza di processi di innovazione tecnologica, i fenomeni evolutivi dell'organizzazione, supportati da specifici percorsi di formazione e di addestramento in grado di favorire lo sviluppo delle competenze e delle capacità dei singoli, potranno determinare processi di sviluppo professionale, le cui implicazioni saranno valutate nell'ambito delle previsioni di cui all'art. 26 del vigente CCNL

A tal fine le Parti, si danno atto che l'articolazione aziendale rende difficilmente praticabile un'attivazione omogenea del percorso di cui al citato art. 26, proprio in considerazione delle differenze tecnologiche, organizzative e di business che contraddistinguono i diversi Siti aziendali, è pertanto fondamentale che i processi di sviluppo professionale siano monitorati in ciascun sito.

Le Parti, a livello locale, s'incontreranno annualmente per verificare la sussistenza dei presupposti di cui all'art. 26 del vigente CCNL e, qualora individuino effettive innovazioni tecnologiche e/o organizzative in seguito alle quali sia possibile identificare nuovi profili professionali connotati dalle caratteristiche di:



ASSOLOMBARDA

- polivalenza, ossia la capacità e la concreta esplicazione di mansioni che comportino l'intervento su più posizioni di lavoro;
 - polifunzionalità, la capacità e l'effettiva esplicazione di attività di conduzione, controllo della qualità, manutenzione e gestione;
- attiveranno, come previsto, un esame congiunto per definire l'idonea allocazione di tali nuovi profili all'interno dell'attuale griglia classificatoria.

Nell'ambito di questo esame congiunto, le Parti effettueranno la valutazione comparativa dei nuovi profili professionali e del loro influsso sull'ambito organizzativo locale, rispetto a quelli esistenti nel Sito, avuto riguardo - nel rispetto del vigente sistema classificatorio - al loro corretto inquadramento.

In questo percorso, si inserisce l'attività relativa al "riconoscimento della professionalità", che - tra le altre cose - sarà affidata al "Comitato Competitività", di cui al successivo punto.

Per queste nuove figure saranno individuati dei percorsi formativi - teorici e pratici - che ne favoriscano la crescita e lo sviluppo professionale nonché l'attitudine al cambiamento e all'apprendimento di cose nuove, al fine di migliorare la prestazione, sul condiviso presupposto che la crescita professionale comporti anche la concreta capacità di risoluzione dei problemi, nonché la capacità di proporre iniziative di miglioramento continuo per la propria area di pertinenza.

• Comitato Competitività

Viene istituito il "Comitato Competitività" con lo scopo di individuare i possibili meccanismi che permettano di formulare delle proposte relativamente a:

- creazione di una cassa aziendale di assistenza sanitaria;
- riconoscimento della professionalità;
- valorizzazione della prestazione.

Il Comitato farà ricorso alle risorse definite nell'ambito della contrattazione di secondo livello proponendo soluzioni che, coerente con l'esigenza di un riconoscimento del reale contributo derivante dalla prestazione del singolo lavoratore allo sviluppo della performance aziendale, ne riorientino l'utilizzo per valorizzare ulteriormente la professionalità espressa dal singolo lavoratore e sviluppare il concetto di "Nestlé Care" in favore del lavoratore e della sua famiglia.

Il Comitato sarà composto da tre rappresentanti aziendali e da un componente le RSU di ciascuna Fabbrica e due per la Sede di Milano, di cui 1 dell'area Vendite - assistiti dalle Segreterie Nazionali.

Il Comitato inizierà i lavori il prossimo 1° settembre 2006 e li concluderà entro il 31 ottobre 2006.

Nestlé-ultima versione-060720



ASSOLOMBARDA

In occasione dell'incontro "autunnale" del Coordinamento, le Parti esamineranno le proposte del Comitato Competitività e potranno, così, adottare le eventuali deliberazioni utili, sia per avviare la costituzione di una *Cassa Sanitaria Nestlé*, in favore della generalità dei dipendenti, sia per corrispondere alle esigenze di sviluppo professionale emergenti dall'evoluzione organizzativa dell'Azienda, sia riorientando le risorse messe a disposizione per il presente accordo, sia facendo ricorso, nel periodo 2007- 2009, ad un ulteriore importo complessivo – una tantum – quantificato in €.300,00 lordi per ciascun dipendente a tempo indeterminato in forza alla data dell'eventuale attivazione degli strumenti individuati.

In tale occasione le Parti esamineranno altresì lo stato di avanzamento del progetto di Join venture relativo all'area dei Prodotti Freschi a base latte.

- **Promozione delle opportunità e "work-life balance"**

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere l'evoluzione organizzativa e culturale per creare tutte le possibili condizioni ambientali atte a favorire la piena espressione delle potenzialità professionali e delle persone, evitando, in tal modo, la dispersione degli investimenti sulle risorse umane.

Per favorire il conseguimento di questi obiettivi viene istituita una Commissione Bilaterale, formata da un massimo di tre componenti per ciascuna Parte, oltre alle Segreterie Nazionali, per approfondire queste tematiche ed arrivare al proporre l'adozione di concrete iniziative rivolte a favorire il "work/life balance".

A livello di Sito si procederà ad appositi incontri di approfondimento per attivare la sperimentazione di nuove forme di flessibilità degli orari in funzione di specifiche esigenze personali e familiari, così come di nuove forme di lavoro a distanza, di sostegno e di coaching in favore delle persone che rientrano in azienda dopo un prolungato periodo di assenza.

- **Convenzioni, servizi e facilitazioni per il lavoratore e la famiglia**

Prosegue il comune impegno di individuare - nell'ambito di "Nestlé Care" – una serie di iniziative volte ad agevolare la soddisfazione delle esigenze dei dipendenti e delle loro famiglie.

Queste iniziative si declineranno secondo le modalità più opportune, di volta in volta definite a livello locale, d'intesa con la RSU, coerentemente con le esigenze delle persone occupate nel singolo sito.



ASSOLOMBARDA

- **Sistema Premiante**

Sistema ad Obiettivi Nestlé (S.O.N.)

Al fine di valorizzare il contributo fornito dalle persone - ciascuno nell'ambito della propria sfera di attività - al miglioramento della competitività aziendale, viene istituito il Sistema ad Obiettivi Nestlé (S.O.N.)

Istituito ai sensi e per gli effetti del Protocollo 23 luglio 1993 (punto 3, parte 2 – Assetti contrattuali) così come recepito dall'art. 55 del vigente C.C.N.L., il SON è un premio variabile di durata quadriennale (2006-2009) che, coerentemente con la norma citata, prevede erogazioni direttamente correlate ad incrementi di redditività, produttività e di competitività globale, finalizzate al raggiungimento degli obiettivi annualmente definiti.

Tale Premio viene determinato in:

- € 1.300,00 per l'anno 2006;
- € 1.400,00 per l'anno 2007;
- € 1.500,00 per l'anno 2008;
- € 1.700,00 per l'anno 2009;

e. si articola in due quote:

- 25% QUOTA ECONOMICA - collegata ad obiettivi di redditività di Gruppo;
- 75% QUOTA GESTIONALE - collegata ad obiettivi di Sito.

❖ **QUOTA ECONOMICA - collegata ad obiettivi di redditività di Gruppo = 25%**

Tale quota sarà determinata dall'indicatore EBITA che misura l'andamento della gestione caratteristica dell'Azienda (pari alla differenza tra il Fatturato ed i Costi, fissi e variabili, escluse le royalties), espresso in percentuale sul fatturato netto.

La percentuale obiettivo dell'anno sarà comunicata al Coordinamento nel corso del primo incontro dell'anno.

In particolare per il 2006, l'erogazione della Quota Economica sarà correlata la livello di raggiungimento dell'obiettivo, secondo il seguente schema:



ASSOLOMBARDA

EBITA % NPS		PREMIO LORDO Euro
7,6		225,00
↑↓	Con curva di crescita proporzionale	↑↓
8,4		325,00

❖ **QUOTA GESTIONALE - collegata ad obiettivi di Sito =75%**

Tale quota è collegata a specifici obiettivi di produttività, qualità, efficienza, sicurezza, igiene, competitività, etc, individuati annualmente a livello di Sito.

Ciascun Sito definirà, di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno, uno o più obiettivi ai quali attribuire un peso percentuale coerente con le priorità dell'anno.

Qualora entro il 30 giugno di ciascun anno (entro il 31 agosto per il 2006), a livello di Sito non venga fissato l'obiettivo gestionale, il Premio SON dell'anno sarà interamente correlato all'obiettivo di redditività individuato per la Quota economica.

Il Premio, correlato al livello di raggiungimento degli obiettivi prefissati, sarà erogato a tutti i lavoratori, in un'unica soluzione con le competenze del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento, in ragione dei mesi lavorati nell'anno solare, tenendo altresì conto, per i lavoratori part-time cd. "flessibili", dell'eventuale prestazione fornita in aggiunta a quella contrattualmente prevista.

Nei confronti del personale dell'area commerciale nonché di quello avente mansioni direttive (livello non inferiore al 1°) destinatario di un apposito sistema incentivante, trova applicazione unicamente la Quota Economica del S.O.N., in quanto la natura specifica degli obiettivi del sistema incentivante assolve alla funzione propria della Quota Gestionale.

Le Parti si danno atto che hanno inteso definire l'importo del premio S.O.N. in senso omnicomprensivo, poiché in sede di quantificazione si è tenuto conto di qualsiasi incidenza; pertanto detto Premio non avrà riflesso alcuno sugli altri istituti contrattuali e/o di legge, diretti e/o indiretti di alcun genere.

Le Parti si danno atto, ai sensi dell'art. 1 della legge n. 297/1982, che l'importo dei suddetti Premi è escluso dal computo del TFR.

Nestlé-ultima versione-060720

20122 Milano, Via Pantano, 9
Telefono: 02 583070.1 - Fax: 02 58304507
www.assolombarda.it - assolombarda@assolombarda.it
Codice Fiscale 80040750152



ASSOLOMBARDA

Le Parti concordano che ai sensi e per gli effetti della L.402/96 e della L.135/97 il deposito del presente accordo sarà effettuato a cura di Assolombarda per la Direzione Provinciale del Lavoro di Milano e dall'Azienda per quanto concerne gli altri adempimenti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente accordo ha validità fino al 31 dicembre 2009, salvo le decorrenze particolari espressamente previste.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. ASSOLOMBARDA

[Handwritten signature]

p. NESTLE ITALIANA S.p.A

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and names: Marco Pirovano, Valter Scari, etc.]

[Handwritten signature]
FAI - CISL

FAI - CIGL

UILA - UIL

[Handwritten signatures and names: Maurizio Scari, Roberto Scari, etc.]
COORDINAMENTO R.S.U.

[Handwritten signature]