



ACCORDO AZIENDALE
DI SECONDO LIVELLO
CCNL UTILITALIA- AMBIENTE

Il giorno ~~22/07/24~~ presso la sede di CIS srl in Moie di Maiolati Spontini in Via Fornace n. 25 si sono incontrati:

per CIS srl - Il dott. Catani Marco nato a Jesi (AN) il 21/06/1958 in qualità di legale rappresentante della società CIS Srl avente sede legale in Moie di Maiolati Spontini (AN) via Fornace n. 25 CAP 60030 Codice fiscale e Partita Iva 00862980422;

per la FIT/CISL Ascani Roberto

PREMESSO

- che il precedente accordo è scaduto il 31.12.2023;
- che la validità del presente accordo troverà applicazione per l'anno 2024;

si conviene e si stipula il presente Accordo Aziendale che sarà applicato a tutti i dipendenti di CIS srl del comparto CCNL Utilitalia Ambiente.

ORARIO DI LAVORO

Personale esterno

La rilevazione delle presenze del personale esterno di CIS srl – servizio igiene ambientale, viene effettuata mediante l'utilizzo dell'apparecchiatura marcatempo situata all'interno dell'autorimessa mezzi in Via Fabriano in Moie di Maiolati Spontini.

L'orario settimanale di lavoro è di 38 ore ed è, al momento, così distribuito per il personale esterno: dal Lunedì al Venerdì dalle ore 05.00 alle 12.00/12.30 più un rientro pomeridiano dalle ore 13.15 alle ore 15.15.

Eventuali diversi rientri o modificazioni dell'orario, così come eventuali straordinari, potranno essere disposti per esigenze di servizio con congruo preavviso.

E' dovere di ciascun dipendente lo scrupoloso rispetto dell'orario di lavoro.

FIT CISL MAIOLATI SPONTINI
V. MAIOLATI SPONTINI, 25 - 60030 ANCONA
00862980422

L'entrata in servizio non può essere anteriore a 5 minuti e superiore a 10 rispetto a quella fissata.

Qualora la presenza nella sede di servizio avvenga prima delle ore 5,00 il cartellino non può essere timbrato prima di tale orario ed, in ogni caso, non verrà conteggiato a qualsiasi effetto il periodo di tempo antecedente le ore 5,00.

Dopo l'entrata in servizio gli operatori si possono trattenere in magazzino il tempo minimo strettamente necessario (05 max 10 minuti) alla definizione degli ultimi aspetti organizzativi rispetto al programma di lavoro previsto per la giornata.

Di seguito si riepiloga l'organizzazione oraria di riferimento:

PERSONALE OPERATIVO SPAZZAMENTO STRADE					
LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'	SABATO
5,00 - 12,00	5,00 - 12,00	5,00 - 12,30	5,00 - 12,00	5,00 - 12,30	/
Rientro pomeridiano di 2 ore in uno dei seguenti giorni:					
13,15 - 15,15	13,15 - 15,15				/

Personale tecnico/amministrativo

Di seguito si riepiloga l'organizzazione oraria di riferimento:

PERSONALE TECNICO/AMMINISTRATIVO					
LUNEDI'	MARTEDI'	MERCOLEDI'	GIOVEDI'	VENERDI'	SABATO
7,30 - 14,30	8,00 - 14,00	7,30 - 14,30	8,00 - 14,00	8,00 - 14,00	/
Rientri pomeridiani:					
		15,00 - 18,00	15,00 - 18,00		/

Vi è una flessibilità d'orario sia nell'anticipare che nel posticipare sia l'entrata che l'uscita di 30 minuti.

La pausa pranzo è obbligatoria. Essa deve essere pari ad almeno 30 minuti. Non sono ammesse durate inferiori. Se rilevate pause più corte l'ufficio personale è tenuto a decurtare dall'orario di lavoro tutti i 30 minuti anche se non goduti.

Il CdA ha deliberato l'utilizzo del lavoro agile nell'ambito degli Uffici Amministrativi nella giornata del venerdì tramite la stipula di apposito Accordo Individuale a tempo determinato, per ora fino al 31/12/2024.

UFFICIO PERSONALE
V. MANFROTTO, 13
00125 ANCIANO
06/5303920420

Pausa

Per il personale esterno, durante l'orario di lavoro viene autorizzata in via generale e preventiva la fruizione di una pausa giornaliera.

Detta pausa potrà essere fruita nel rispetto delle seguenti disposizioni:

- non potrà essere effettuata nella prima ora e mezza di ingresso in servizio;
- è consentita nella misura massima di 15 minuti e per una volta al giorno;
- ciascuna squadra dovrà accordarsi in modo che la pausa venga goduta contemporaneamente da tutti i suoi componenti
- qualora per la pausa si ravvisi l'esigenza di fermarsi in un locale pubblico (bar, punto ristoro ecc.) la sosta dovrà avvenire su locali facilmente raggiungibili rispetto alla zona in cui la squadra sta lavorando in maniera da evitare ogni dispendio di tempo e risorse per lo spostamento.

Ritardi sull'orario di lavoro - Permessi

Per il personale esterno, l'impossibilità a prendere servizio per cause non prevedibili in anticipo va comunicata con la massima sollecitudine al Tecnico Responsabile del Servizio per i successivi adeguamenti lavorativi.

Il dipendente, a domanda, può assentarsi dal lavoro previa autorizzazione del Tecnico Responsabile. La domanda deve avvenire in forma scritta mediante gli appositi moduli almeno 2 giorni prima di quello di godimento.

Regolamentazione uscite Tecnici/Amministrativi:

I Tecnici e Amministrativi sono tenuti a contenere al minimo indispensabile gli spostamenti fuori sede.

Per l'effettuazione delle missioni/spostamenti di servizio dovrà farsi normalmente uso dei mezzi aziendali salvo casi particolari (non disponibilità dei mezzi CIS, trasferte specifiche), in cui potrà farsi uso del mezzo privato previa autorizzazione del Coordinatore o Responsabile di area.

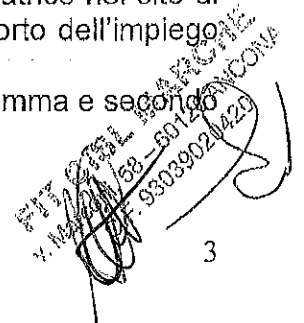
Il dipendente che per qualsiasi motivo di servizio deve allontanarsi dalla sede (per missioni, uffici, cantieri, ufficio postale, magazzino, sopralluoghi, ecc) è tenuto ad annotare, preventivamente, l'uscita nell'apposito registro giornaliero che sarà tenuto presso l'ingresso indicando tutti i dati ivi previsti (motivo dell'uscita, luogo, orario di partenza, rientro previsto, rientro effettivo, mezzo di trasporto utilizzato).

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il programma settimanale di lavoro predisposto dal Tecnico Responsabile sarà comunicato per tempo al Coordinatore squadre e da questi ai singoli operatori affinché possa essere da tutti adottato senza ritardi e senza creare disservizi.

Come da sistema operativo gli addetti a terra devono precedere la spazzatrice nel sito di lavoro al fine di avviare per tempo le operazioni di spazzamento a supporto dell'impiego meccanico ovvero di preparazione del cantiere.

Il lavoro giornaliero va eseguito da ciascun operatore sulla base del programma e secondo le dirette indicazioni del conduttore della spazzatrice.


Stamp: **CONTRATTO COLLETTIVO**
N. 58-50/1997
F. 9303902/029

Ogni eventuale iniziativa individuale va preventivamente comunicata al conduttore della spazzatrice e da questo autorizzata.

Salvo diverse disposizioni, le spazzatrici devono operare fino ad un ora prima della fine dell'orario di lavoro (sono fatti salvi i casi di problemi tecnici o distanza di trasferimento)

Qualora imprevisti, assenze o altre cause possano impedire la normale conduzione del programma è dovere di ciascun operatore informare tempestivamente il proprio superiore e il Responsabile del Servizio per i necessari provvedimenti.

Qualora l'azienda ravvisi l'impossibilità di espletare il servizio, per la presenza di condizioni meteorologicamente avverse, gli operatori sono tenuti a svolgere lavori di manutenzione del locale magazzino (pulizia locali) e le operazioni di controllo sui mezzi di competenza).

Il Tecnico Responsabile di concerto con il lavoratore potrà altresì disporre l'interruzione del lavoro nel qual caso le ore/minuti non svolte saranno compensate utilizzando le ore della banca ore e/o permessi.

Ciascun operatore è tenuto alla compilazione del rapportino giornaliero in cui dovrà indicare l'attività svolta, la durata ed il luogo di intervento.

Nell'esecuzione del servizio ciascun operatore è tenuto al rispetto delle disposizioni operative ricevute, alla cura ed alla migliore utilizzazione dei mezzi in dotazione.

Manutenzione dei mezzi

La manutenzione e il lavaggio degli automezzi devono essere effettuati con cadenza periodica:

- per mezzi di trasporto persone e cose (quali Porter e Daily) dovranno provvedere i singoli operatori
- per le spazzatrici meccaniche gli autisti devono provvedere giornalmente allo scarico e lavaggio del mezzo a fine servizio, con la cura costante di intervenire su filtri aria, radiatori e ingrassaggio, mentre per lavori di manutenzione straordinaria dovrà rapportarsi con il Responsabile Tecnico.

CORRETTEZZA DI COMPORTAMENTO DEL PERSONALE ADDETTO

Durante il lavoro ciascun operatore è tenuto ad adottare il massimo impegno e diligenza per la migliore qualità del servizio, rispetto dei colleghi e buon nome dell'azienda.

Tutto il personale addetto al servizio igiene ambientale è impegnato a rapportarsi con i cittadini con rispetto e cortesia, e, per quanto possibile a soddisfare le richieste dei medesimi.

Ciascun operatore è tenuto a comunicare al Responsabile del Servizio eventuali segnalazioni o richieste avute durante lo svolgimento dell'attività da parte di amministratori o cittadini affinché possano essere valutate dall'azienda.

LAVORO STRAORDINARIO

Si considera lavoro straordinario quello autorizzato e compiuto oltre l'orario normale di lavoro. Lo straordinario deve essere autorizzato dal responsabile dell'area o dal Presidente.

Stampa e firma illeggibili con dati parziali: 01125-81125-81125
4

INDENNITA' E PROVVIDENZE VARIE

❖ **Indennità reperibilità Igiene Ambientale**

Viene concordata un'indennità da elargire al Responsabile del Servizio in quanto spesso si trova in situazioni in cui deve intervenire o recarsi sul posto per risolvere problematiche inerenti al settore, in orario non lavorativo. L'importo è pari ad € 120,00 mensili.

❖ **Indennità maggior presenza**

Non prevedendo il CCNL il pagamento degli straordinari ai livelli 7-8, l'azienda ritenendo comunque importante la responsabilizzazione ed il coinvolgimento del personale, ritiene di corrispondere questa indennità – determinata con i criteri del lavoro straordinario - con periodicità mensile commisurata alle maggiori ore di lavoro prestato in azienda; ciò in considerazione del fatto che anche detto personale in CIS srl è tenuto al rispetto dell'orario di lavoro predefinito e a rilevare il proprio servizio mediante cartellino marcatempo;

❖ **Indennità pronto intervento (allarme)**

Per garantire il pronto intervento nel caso in cui scatti l'allarme presso gli uffici ed il magazzino dell'azienda a turnazione i dipendenti incaricati sono obbligati ad intervenire ed a recarsi sul posto.

La reperibilità sarà di una settimana ciascuno, con apposito programma mensile; inizierà il lunedì e terminerà la domenica.

Il dipendente reperibile sarà provvisto di un cellulare.

L'importo settimanale viene fissato in € 60,00.

Ogni volta che il dipendente dovrà andare sul posto in quanto è scattato l'allarme dovrà provvedere a timbrare il cartellino (o in entrata o in uscita); e gli verrà ogni volta riconosciuta un'indennità pari ad € 14,50 (data dalla media aritmetica del costo orario dei reperibili con aggiunta della % di orario straordinario notturno).

❖ **Indennità servizio pubblica illuminazione**

Il dipendente che è reperibile, in base alle richieste di manutenzione pervenute dai comuni, deve contattare la ditta che effettua la manutenzione della pubblica illuminazione.

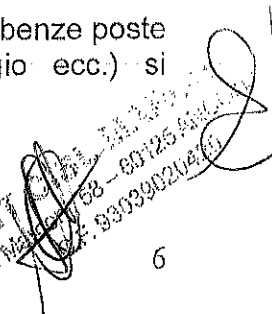
La reperibilità è settimanale dal lunedì alla domenica.

L'importo settimanale viene fissato in € 60,00 con adeguamento ISTAT dall'01/01/2009. L'importo da erogarsi nell'anno 2024 risulta pari ad € 80,80.

❖ **Indennità di guida**

All' affidatario dell' autovettura aziendale, in considerazione delle incombenze poste a carico (manutenzione autoveicolo, bollo, assicurazione, lavaggio ecc.) si riconosce una indennità mensile pari a 20,00 euro.

ENTRATA IN SERVIZIO
V. MARCONI 68 - 00125 ROMA
TEL. 06 53030214



❖ **Rimborso quota iscrizione albi professionali**

Si prevede il rimborso delle spese di iscrizioni agli albi professionali dei tecnici aziendali.

Il rimborso sarà fatto annualmente, in occasione della liquidazione delle altre indennità che hanno cadenza annuale.

❖ **Premio di risultato**

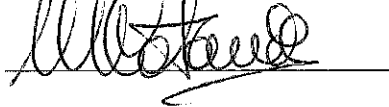
La finalità del premio di risultato è quella di coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di specifici programmi per poter conseguentemente far sì che gli stessi partecipino ai benefici economici derivanti dal raggiungimento dei medesimi obiettivi.

Il premio di risultato è regolato con separato Accordo.

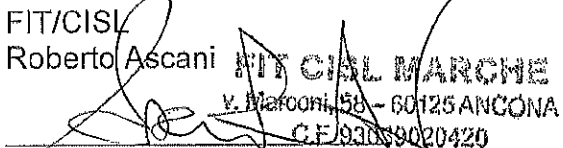
Letto, approvato e sottoscritto.

HOVE 22 MARZO 2024

IL PRESIDENTE CIS SRL
Dott. Marco Catani



FIT/CISL
Roberto Ascani
FIT/CISL MARCHE
V. Marconi, 58 - 60125 ANCONA
C.F. 03089020420



ACCORDO AZIENDALE
PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI SECONDO LIVELLO
PREMIO DI RISULTATO ANNO 2023 – CCNL Servizi Ambientali Utilitalia

Il giorno 22/03/24 presso la sede di CIS srl in Moie di Maiolati Spontini in Via Fornace n. 25 si sono incontrati:

per CIS srl - Il dott. Catani Marco nato a Jesi (AN) il 21/06/1958 in qualità di legale rappresentante della società CIS Srl avente sede legale in Moie di Maiolati Spontini (AN) via Fornace n. 25 CAP 60030 Codice fiscale e Partita Iva 00862980422;

per la parte Sindacale FIT/CISL Ascani Roberto

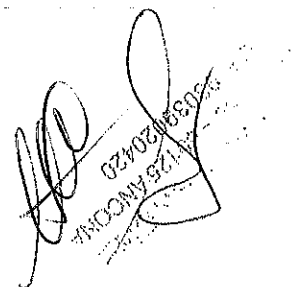
Premesso

- Che il CCNL Servizi Ambientali Utilitalia prevede una contrattazione di secondo livello a contenuto economico che ha la funzione di definire una erogazione annua variabile collegata a risultati concreti di redditività, produttività, efficienza e qualità, denominata "contrattazione aziendale correlata alla produttività";
- che tale contrattazione ha la finalità di:
 - Coinvolgere e far partecipare i lavoratori al miglioramento continuo dell'impresa attraverso la realizzazione di programmi e progetti aziendali, aventi come obiettivo incrementi di redditività, produttività, efficienza e qualità anche con riferimento alle singole organizzazioni interni o a gruppi di lavoratori;
 - Far partecipare i lavoratori ai benefici ottenuti dall'impresa attraverso il miglioramento della redditività e dell'andamento produttivo conseguito grazie alla realizzazione dei suddetti progetti e programmi;

Tutto ciò premesso e considerato

tra la società CIS srl e le rappresentanze Sindacali intervenute si conviene e si stipula il presente accordo aziendale per la regolazione del Premio di Risultato per l'anno 2024.

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo e devono qui intendersi trascritte



1 - Destinatari del Premio di Risultato

Le parti si danno atto che sarà destinatario del Premio di Risultato (in avanti anche "Premio") tutto il personale di CIS srl (quadri-impiegati-operai) assunto a tempo indeterminato presso CIS srl al quale si applica il CCNL Utilitalia Servizi Ambientali.

2 - Principi generali

Le parti concordano che per l'anno 2024 (in avanti anche "anno di riferimento") ai fini del Premio di Risultato si farà riferimento ai criteri generali di seguito indicati:

- Il premio di risultato si articola in due voci interconnesse e collegate, tra cui si riparte percentualmente: a) redditività aziendale; b) incentivazione alla produttività/efficienza/ qualità.
- La validità del presente accordo, della sua articolazione normativa e dei suoi parametri economico-quantitativi ha validità per l'anno 2024.
- Il raggiungimento degli obiettivi fissati per il periodo di vigenza dell'accordo costituisce la condizione necessaria per la corresponsione del Premio e determina l'ammontare dell'importo di riferimento da utilizzare come base di calcolo per l'erogazione effettiva del Premio.
- Ad ogni obiettivo è associata una quota di premio proporzionale al peso assegnato all'obiettivo medesimo. Il mancato raggiungimento dell'obiettivo comporterà la riduzione della corrispondente quota di premio.
- Il premio di risultato, variabile in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi, viene corrisposto sotto forma di una tantum senza riflessi su alcun istituto legale o contrattuale né sul TFR;
- Si provvederà all'erogazione del premio soltanto in caso di risultato di esercizio positivo nell'anno di riferimento.

3 – Attribuzione del premio e correttivi

Il premio verrà corrisposto ai lavoratori cui si applica il presente accordo, in relazione:

- Al livello di inquadramento contrattuale ricoperto;
- All'effettiva presenza in servizio.

Hanno diritto al premio tutti i dipendenti in servizio nel corso dell'anno di riferimento che abbiano maturato almeno 6 mesi di servizio dopo l'assunzione a tempo indeterminato.

Il premio è riconosciuto per i mesi di effettivo lavoro; le frazioni di mese lavorate inferiori a 15 giorni di calendario non verranno calcolate.

Ai lavoratori con contratto part-time il premio verrà corrisposto in proporzione alle ore del contratto.

Handwritten signature and stamp of CIS srl. The stamp includes the text: CIS srl, Via S. Maria 10, 00125 ANCONA, C.F. 0302020420.

Ferme restando le condizioni precedenti, ai lavoratori non più in forza all'atto di erogazione del premio, cessati dal servizio per motivi diversi da quelli disciplinari, il premio sarà erogato in proporzione al periodo di servizio prestato nell'anno di riferimento.

In caso di passaggio di livello nel corso dell'anno di riferimento, il premio sarà calcolato pro-quota in proporzione al periodo di inquadramento in ciascun livello.

In caso di sinistri stradali con colpa del conducente che comportino danni a cose (comprese quelle di proprietà aziendale) o persone, oppure nel caso di danni rilevati sui mezzi aziendali a causa di comportamenti negligenti da parte dei lavoratori o dovuti a mancata regolare manutenzione (mancati controlli periodici, tagliandi, estremo stress meccanico ecc.), il montante individuale sarà decurtato nel modo che segue:

<i>Percentuale di decurtazione</i>	<i>In caso di numero eventi intervenuti nell'anno di riferimento</i>
10%	1
30%	Fino a 3
50%	Oltre 3 eventi/sinistri

Il premio non sarà erogato ai dipendenti che siano stati oggetto di licenziamento disciplinare in corso dell'anno di riferimento.

Il valore del premio non assegnato resta nella piena e libera disponibilità di CIS srl.

4 - Entità del premio

Il premio è di natura variabile e non definibile a priori e pertanto deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati per il singolo anno. L'erogazione avverrà in funzione dei risultati che verranno raggiunti esclusivamente per l'anno di riferimento e comunque limitatamente all'anno definito nel presente accordo.

L'entità ordinaria del premio stabilita da CIS srl è pari alla retribuzione base parametrica mensile individuale dedotta l'indennità di contingenza.

L'entità del premio può essere incrementata da eventuali quote salariali previste dalla contrattazione collettiva nazionale tempo per tempo vigente destinate alla pattuizione di elementi retributivi da collegare ad incrementi di produttività/redditività.

5 - Indicatori di riferimento

Gli indicatori a cui far riferimento per la verifica del conseguimento di incrementi di produttività, redditività qualità ed efficienza sono quelli di seguito indicati:

	Indicatori		Peso max
A1	Coefficiente di redditività	Andamento MOL	40%
A2	Coefficiente di produttività/presenza:	Obiettivi di presenza in servizio	60%

CIS
v. Marconi, 89 - 60138 ANCONA
C.F. 03039070429

A1

Andamento Margine Operativo Lordo. Tale indicatore riferisce circa l'andamento della società misurando l'effettiva redditività aziendale in quanto evidenzia il reddito basato sulla gestione operativa al netto della gestione finanziaria e fiscale.

Le variazioni vanno registrate in relazione all'anno precedente quello di riferimento. Pertanto l'indicatore misura le variazioni (positive) del Margine Operativo Lordo (al netto di ammortamenti e accantonamenti) dell'anno di riferimento rispetto al MOL dell'anno precedente. La quota è erogabile per intero solo se il rapporto dà almeno 1 altrimenti è erogabile come segue:

<i>Risultato del rapporto</i>	<i>Riconoscimento quota A1 max 40%</i>
Rapporto pari a 1 o superiore a uno	Quota riconosciuta 40%
Rapporto tra 0,50 e 1	Quota determinata in proporzione
Rapporto inferiore allo 0,50	Quota riconosciuta 0

A2

Raggiungimento di obiettivi di presenza in servizio.

La presente quota di premio verrà erogata sulla base del seguente obiettivo variabile per ciascun dipendente:

<i>Periodo di assenza annuo</i>	<i>Entità della quota A2</i>
Fino a 2 settimane	Erogazione 100% della quota A2
Da 2 a 3 settimane	Erogazione del 90% della quota A2
Da 3 a 4 settimane	Erogazione del 70% della quota A2
Da 4 a 6 settimane	Erogazione del 50% della quota A2
Oltre 6 settimane	Erogazione del 40% della quota A2

Ai fini del presente accordo sono considerate come presenza in servizio le assenze per infortuni sul lavoro, ricoveri ospedalieri, le ferie e permessi da CCNL, il periodo di congedo obbligatorio per maternità e paternità, puerperio, le assenze per FIS, donazione di sangue e midollo osseo, congedi matrimoniali, permessi ai sensi della Legge 104 e permessi sindacali.

Il valore del premio erogabile a ciascun dipendente in base ai parametri anzidetti è assoggettato ai correttivi indicati al capo 3 che precede.

6 - Erogazione del premio

La liquidazione del Premio di risultato è effettuata in funzione della misurazione a consuntivo degli obiettivi prefissati ad avvenuta approvazione del Bilancio di Esercizio (cui il premio si riferisce) da parte dell'Assemblea dei Soci. Normalmente entro il mese successivo a tale approvazione.

La valutazione dei risultati raggiunti sarà effettuata dal CdA su apposita reportistica. Non si provvederà alla erogazione di alcun premio in caso di risultato di esercizio negativo dell'anno di riferimento ancorché siano stati conseguiti totalmente o parzialmente gli obiettivi assegnati.

7 - Intese conciliative

Gli obiettivi di produttività potranno subire delle variazioni/sostituzioni/integrazioni a seguito di esigenze produttive/organizzative dell'azienda e/o a seguito del verificarsi di fatti straordinari che rendano impossibile il raggiungimento di uno o più obiettivi fissati. In tal senso l'obiettivo non raggiunto potrà essere ridefinito o eliminato e, nel caso in cui in corso d'anno sia ancora possibile formulare nuovi obiettivi per la determinazione del premio, sostituito con altro obiettivo.

Nell'eventuale mancato o parziale raggiungimento dell'obiettivo/i l'azienda dovrà tener conto di eventuali fattori esterni che possono aver influito in maniera oggettiva sul raggiungimento stesso.

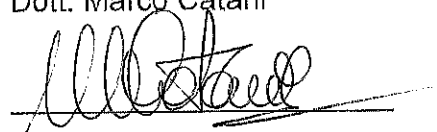
Tutto ciò premesso, le parti si danno atto e resta inteso che:

- gli importi da erogare a titolo di premio di risultato si intendono al lordo delle ritenute fiscali, contributive e di legge ed onnicomprensivi di qualsivoglia incidenza sugli istituti contrattuali e/o legali, diretti e/o indiretti di alcun genere;
- ai sensi dell'art. 1 della L. 297/82, che l'importo del Premio di Risultato è escluso dalla base di computo del TFR;
- le parti riconoscono che il presente accordo è finalizzato all'incremento della produttività, qualità, redditività ed efficienza organizzativa dell'azienda;
- le somme erogate in forza del presente accordo saranno conseguentemente soggette a detassazione ed eventuale decontribuzione alle condizioni e nei limiti consentiti dalla normativa vigente;
- le parti stipulanti il presente accordo si danno atto che lo stesso è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 25 marzo 2016 e che il positivo raggiungimento di almeno 1 degli indicatori di cui al precedente art. 5, determina il diritto alle agevolazioni di cui all'art. 1 commi da 182 a 189 della Legge 208/2015 sull'intero premio maturato.

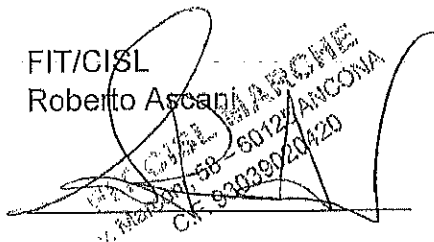
Copia del presente accordo verrà depositata da parte di CIS srl presso gli uffici competenti per l'ottenimento dei benefici previsti dalle vigenti norme.

Letto, firmato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE CIS SRL
Dott. Marco Catani



FIT/CISL
Roberto Ascari



Stampa: FIT/CISL ANCONA, V. Mazzini, 58, 60129 ANCONA, C.F. 93039720420