

Contratto Collettivo Integrativo Aziendale

tra

La società Agecontrol S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Francesco Martinelli, dal Dirigente dell'Area Risorse Umane e Bilancio Avv. Fabio Russo, assistiti dal Sig. Osvaldo Di Paolo

e

FAI-CISL nazionale rappresentata dai Sigg. Loredana Leone e Marco Pasti
FLAI CGIL nazionale rappresentata dai Sigg. Domenico Mandarano e Alessandra Valentini
UILA UIL nazionale rappresentata dai Sigg. Alice Mocci e Andrea Lardori
Unitamente al coordinamento della RSU Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil

Premesso che:

- la sottoscrizione del presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si colloca nell'ambito del rinnovato contesto legislativo e, conseguentemente, operativo, che ha interessato Agecontrol, rendendo necessaria l'adozione di linee strategiche adeguate a detto nuovo contesto, in termini di rapporti istituzionali, attività di controllo e organizzazione interna;

- in particolare, il processo legislativo di riorganizzazione dell'Agecontrol delineato dalla legge delega 28 luglio 2016, n. 154 e di cui al successivo D. Lgs. 21 maggio 2018, n.74, come modificato dal D. Lgs. 4 ottobre 2019, n. 116, si è concluso nel 2023 esauendo i suoi effetti senza completare il percorso previsto per Agecontrol ed è invece intervenuto il Decreto-Legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla Legge 10 agosto 2023, n. 112, che, all'art. 30, modifica la legge 23 dicembre 1986, n. 898 (istitutiva dell'Agecontrol), introducendo nuove prospettive per la Società;

- infatti, nell'ambito del suddetto articolo 30 del Decreto-Legge 22 giugno 2023, n. 75, viene anche abrogato, al comma 3, l'art 16 del D. Lgs. n. 74/2018 e di conseguenza Agecontrol rimane incardinata come società totalmente partecipata da AGEA in qualità di Socio unico;

- con tale atto normativo, inoltre, vengono attribuiti nuovi compiti ispettivi in capo all'Agecontrol in materia di controlli e di contrasto alle frodi agroalimentari, confermando, oltre a quelli già eseguiti in forza di precedenti interventi legislativi (ortofrutta – norme di commercializzazione di cui al Reg (UE) n. 543/2011), anche i controlli sulle misure settoriali di cui all'art. 42 del Reg (UE) n. 2021/2015, i controlli di secondo livello sulle attività delegate da AGEA ai sensi del Regolamento Delegato (UE) n. 2022/127 della Commissione del 7 dicembre 2021, i controlli ex-post ai sensi del Reg. (UE) 2021/2016) nonché ulteriori attività derivanti da appositi accordi con altre Pubbliche Amministrazioni che l'Agecontrol è autorizzata a stipulare ai sensi dell'art. 15 della legge 7 agosto 1990, n. 241;

- le Parti danno atto che in questo quadro evolutivo, orientato verso un progressivo incremento delle attività di controllo affidate all'Agecontrol, è necessario operare, in accordo con il Socio unico, scelte strategiche in grado di indirizzare le professionalità presenti nella Società verso ulteriori ambiti di intervento, pianificando anche tutte le ulteriori azioni volte a far fronte ai nuovi e numerosi compiti attribuiti alla Società;

- con il presente Contratto Collettivo Integrativo Aziendale si definiscono i primi adeguamenti delle linee normative che derivano dal contesto legislativo sopra richiamato e dal vigente CCNL

dell'Industria Alimentare, introducendo altresì nuovi istituti quali la banca ore solidale e azioni in favore delle pari opportunità e di contrasto alla violenza di genere, con valenza per l'anno in corso e rinvio alla successiva contrattazione per gli ulteriori necessari sviluppi del percorso ora avviato;

si conviene e si stipula quanto segue:

ART. 1 RELAZIONI SINDACALI

Le Parti, riconoscendo il ruolo strategico e centrale delle relazioni sindacali, s'impegnano a consolidarlo attraverso lo scambio preventivo di informazioni, lo svolgimento di confronti negoziali e la definizione di intese per condividere obiettivi comuni; tutto ciò al fine di favorire una forma di partecipazione più attiva dei lavoratori per la realizzazione delle strategie di impresa e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Si intende sviluppare, pertanto, un modello di relazioni sindacali che valorizzi gli specifici ruoli di ciascuna delle parti nel rispetto delle proprie caratteristiche e competenze, in un'ottica di contrapposizione positiva volta alla ricerca di soluzioni che permettano di raggiungere i livelli di efficienza, produttività e benessere dei lavoratori, necessari per lo sviluppo della Società.

Al fine di qualificare ulteriormente le relazioni industriali all'interno della Società, le Parti concordano che si debba confermare la centralità del ruolo del Coordinamento Nazionale costituito da sei membri, individuati dalle segreterie nazionali FAI-FLAI-UILA tra i componenti delle RSU, e dalle Segreterie Nazionali di FAI, FLAI e UILA. Il Coordinamento Nazionale è titolare della contrattazione aziendale e del confronto su tematiche trasversali.

Il Coordinamento si riunisce con la Società due volte l'anno per l'informativa, di norma in primavera ed in autunno, con l'obiettivo di affrontare tutte le materie previste nell'art.2 del CCNL Industria Alimentare.

In caso di partecipazione in presenza dei componenti del Coordinamento membri della RSU, le spese di viaggio, vitto e di alloggio sono a carico della Società nella misura ordinaria.

Le Parti confermano altresì che la RSU rappresenta l'interlocuzione sindacale per quanto riguarda le tematiche attinenti alle singole sedi.

Qualora la Società intenda introdurre significative e stabili modifiche a livello organizzativo e tecnologico che comportino modifiche anche all'organizzazione del lavoro, informerà preventivamente, e comunque entro un tempo congruo, la RSU.

Inoltre, la Società e la RSU e parti si incontreranno di norma ogni sei mesi per verificare l'andamento degli obiettivi fissati per il premio di produzione e per confrontarsi circa l'andamento aziendale con particolare attenzione alle ricadute organizzative e occupazionali.

Resta inteso che in caso di eventi o necessità particolari, sarà possibile, su richiesta di una delle Parti, attivare momenti di confronto a livello locale e/o nazionale in aggiunta a quanto sopra previsto.

ART. 2 SALUTE E SICUREZZA

Le Parti, consapevoli delle rispettive responsabilità in tema di sicurezza sul lavoro e facendo proprio l'accordo sottoscritto da Cgil-Cisl-Uil e Confindustria il 12 dicembre 2018, decidono di istituire per il 28 aprile di ogni anno, in occasione della giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro istituita dall'ILO, una giornata di formazione su tali temi nelle modalità che verranno condivise preventivamente.

Verranno promossi, almeno due volte l'anno, degli specifici incontri tra i RLS, il medico competente e il RSPP con l'obiettivo di assicurare un'adeguata armonizzazione delle attività di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al fine di diffondere e promuovere all'interno della Società la cultura della sicurezza dovranno essere previsti momenti di confronto attivo con i lavoratori, con attività specifiche finalizzate al miglioramento continuo della sicurezza e della salubrità dell'ambiente di lavoro ponendo l'attenzione sugli eventuali infortuni, sulle malattie professionali, sui carichi di lavoro e sullo stress lavoro-correlato, al fine di raggiungere l'obiettivo infortuni zero, con particolare riguardo a quelle attività più a rischio.

Numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

Considerato che l'articolazione territoriale della Società include più sedi situate in varie Regioni, si stabilisce, nel rispetto di quanto sancito in materia dall'accordo interconfederale del 22 giugno 1995, di procedere all'elezione o designazione di due (2) RLS individuati all'interno della RSU.

Permessi per l'espletamento dell'attività di RLS

Ferme restando le 40 ore annue di permessi retribuiti attribuiti ai responsabili dei lavoratori per la sicurezza, vengono riconosciute ulteriori 8 ore retribuite, per l'espletamento della loro attività.

Permessi per la formazione dei RLS

Oltre alle 32 ore retribuite di formazione di ciascun RLS stabilite per legge, vengono riconosciute, come stabilito dal CCNL, ulteriori 10 ore di formazione retribuita attinenti alle attività specifiche della Società da tenersi nelle modalità stabilite tra Società stessa e RLS.

Per quanto non previsto o richiamato specificatamente, si rimanda a quanto stabilito dal vigente CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare.

ART. 3 BANCA ORE SOLIDALE

Le Parti valutano positivamente quanto previsto dall'art. 24 del D.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, in tema di c.d. "banca ore solidale", che consente ai lavoratori di cedere volontariamente e a titolo gratuito, entro i limiti di cui al D.lgs. 66/2003, i riposi e le ferie da loro maturati a colleghi che si trovino in condizione di salute particolarmente gravi ovvero nella necessità di assistere il coniuge o persona parte di unione civile o convivente more uxorio o i figli minori o i genitori ultrasettantacinquenni in condizioni di salute tali da richiedere cure costanti e non abbiano più disponibilità di riposi o ferie propri.

Le parti considerano lo strumento della "banca ore solidale" un importante contributo di solidarietà tra colleghi ai quali viene affidato un ruolo attivo e partecipativo. La Società, dal canto suo, concorrerà con un numero di ore di permesso retribuito in proporzione da definirsi con l'accordo di cui al comma seguente rispetto a quelle cedute dai dipendenti per singolo caso.

A tal fine le Parti allegano uno specifico accordo che disciplina condizioni e modalità di applicazione dello strumento. Nel coordinamento autunnale 2025 le Parti verificheranno l'effettivo ricorso da parte dei lavoratori alla banca ore solidale e ne valuteranno l'eventuale modifica.

ART. 4

PARI OPPORTUNITÀ

Le Parti, riconoscendo la necessità di intraprendere azioni che garantiscano pari opportunità per tutte le lavoratrici ed i lavoratori nell'ambito delle assunzioni, dell'evoluzione della carriera, dell'accesso alla formazione e dell'uguaglianza delle politiche retributive a parità di prestazione definiscono l'istituzione di:

- 2 giornate di formazione ed informazione su tutte le tematiche che rappresentano temi di diversità, equità ed inclusione, aperte a tutti i dipendenti nonché registrate così da permettere, a coloro che non fossero nella possibilità di partecipare, di recuperare le sessioni.
La realizzazione delle due giornate potrà prevedere anche la collaborazione di esperti esterni per incrementare l'efficacia dei messaggi e delle attività a supporto delle iniziative. La Società, inoltre, si impegna ad attivare un idoneo percorso finalizzato al raggiungimento della certificazione di genere come previsto dal Protocollo UNI PDR 125:2022 ed alla sua successiva comunicazione alle RSU;
- un programma di mentoring aziendale rivolto ai lavoratori ed alle lavoratrici assenti per un periodo continuativo di durata superiore a 5 mesi, sia in caso di maternità/paternità che in caso di lunga malattia, volto a facilitare il rientro e accelerare il processo di acquisizione degli eventuali cambiamenti avvenuti nel frattempo nella Società.

ART. 5

FORMAZIONE E RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

In sintonia con le previsioni del CCNL in tema di diritto alla formazione, considerata l'importanza ed il ruolo strategico che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane, i piani formativi saranno improntati a realizzare una formazione trasversale, di base e continua mirata all'aggiornamento delle competenze di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori e saranno individuati piani di alta formazione specialistica in coerenza con le innovazioni di processo e l'evoluzione tecnologica, avvalendosi prioritariamente della formazione finanziata tramite i fondi interprofessionali, sulla base di investimenti aziendali mirati all'aumento delle ore di formazione erogate durante l'orario di lavoro, e facendo ricorso ove possibile anche al Fondo nuove competenze.

Al fine di valorizzare appieno le previsioni del CCNL introdotte dall'accordo di rinnovo del 1° marzo 2024, la RSU, ferme restando le proprie attribuzioni in materia, individua al proprio interno il componente delegato alla formazione che sarà il referente specialistico della Società sulla materia, partecipando al confronto con la stessa sulle tematiche e sulla programmazione delle attività formative.

L'introduzione di nuovi sistemi di inquadramento infra-livelli sarà oggetto di esame tra le Parti congiuntamente alla definizione dei criteri per le corrispondenti progressioni di carriera, nelle more degli eventuali aggiornamenti o implementazioni dei profili professionali e relativi ruoli/mansioni, di cui alle previsioni del vigente CCNL

In tale ambito sarà oggetto di conseguente aggiornamento il manuale degli inquadramenti, il cui schema è predisposto da un apposito gruppo di lavoro paritetico, che completerà la propria attività entro tre mesi dalla sua istituzione, che sarà disposta entro tre mesi dalla sottoscrizione del presente contratto.

In sede di informativa periodica la Società comunicherà gli avanzamenti di carriera distinguendo il numero di quelli relativi alla sede centrale da quelli relativi alle sedi periferiche.

ART. 6

POLITICHE ATTIVE, MERCATO DEL LAVORO E RICAMBIO GENERAZIONALE

Ferme restando le modalità di reclutamento del personale adottate da Agecontrol, con apposito regolamento, al fine di assicurare il rispetto delle disposizioni normative previste per le società partecipate, di cui all'art. 19 del D.Lgs. 175/2016, integrato ai sensi dell'art. 12 del D.Lgs. 100/2017 e, pertanto, nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità, dei principi di cui all'art. 35, comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e nel rispetto del principio della pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, è intendimento comune rivolgere particolare attenzione all'inserimento professionale dei giovani valorizzando una transizione graduale dal mondo dell'istruzione a quello del lavoro, sostenuta da adeguati investimenti di formazione qualificata e che nell'ambito delle diverse forme di flessibilità contrattuale, privilegi, ove possibile, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato anche quale migliore condizione per una continuità di esperienza e professionalità a fronte dell'uscita dal lavoro della popolazione lavorativa più anziana.

ART. 7

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Lo sviluppo delle competenze di Agecontrol, dettato dal contesto normativo regolato dal Decreto-Legge n. 75/2023 convertito, con modificazioni, dalla Legge 10 agosto 2023 n. 112, ha richiesto un processo di riorganizzazione aziendale, tuttora in corso, cui adeguare, ove necessario, l'organizzazione del lavoro, anche attraverso il confronto con la RSU, con interventi che siano rivolti al conseguimento di un sempre maggior grado di tutela nell'espletamento dei compiti affidati al personale nella realizzazione del piano operativo e nel rispetto dei relativi vincoli, consolidando il grado di qualificazione e motivazione professionale che dovrà favorire anche in futuro il raggiungimento di risultati apprezzabili ed il conseguente sviluppo di Agecontrol.

In tale quadro, fermo restando che ai fini della conseguente revisione del manuale di organizzazione saranno svolti appositi incontri di confronto con la RSU, si conviene che nella programmazione dei controlli in loco ove non sia già previsto dalle disposizioni interne, venga privilegiata, in considerazione della complessità e della modalità di svolgimento dell'attività di controllo in questione, ovvero dei possibili rischi ambientali, la formazione in coppia del personale ispettivo interessato.

Il personale di Agecontrol fruisce di una polizza assicurativa di tutela legale per i rischi legati al compito svolto.

ART. 8

VIOLENZA DI GENERE

Agecontrol, recependo la Dichiarazione ai sensi dell'“*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*” del 26 aprile 2007, della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2026 e della Legge n. 4 del 15 gennaio del 2021 (Allegato 39 del CCNL Industria Alimentare), condanna ogni forma di violenza lesiva della dignità degli individui e si impegna a realizzare eventi formativi volti a informare e sensibilizzare i propri dipendenti in merito alla violenza e discriminazione di genere ed a creare consapevolezza sui temi della salute psicofisica e sul benessere.

A tal fine, viene individuata nella giornata internazionale per l'eliminazione della violenza contro le donne, istituita dall'Onu per il 25 novembre, come momento di confronto su tali tematiche.

La Società, inoltre, riconosce ulteriori 3 mesi di permessi retribuiti rispetto a quanto previsto dal D.lgs 80/2025, ai propri dipendenti vittime di violenza e la possibilità, per le suddette persone,

inserite in un percorso certificato di uscita dalla violenza, qualora lo richiedessero, di essere trasferite in altra sede lavorativa a parità di livello e di contribuzione.

ART. 9 CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Le parti, promuovendo la conciliazione tra vita privata e vita lavorativa quale elemento per aumentare il benessere delle persone concordano quanto segue:

- 1 giorno di permesso retribuito in più rispetto a quelli previsti dal CCNL dell'industria al genitore in occasione della nascita, adozione o affidamento del figlio;
- ai lavoratori con figli che facciano richiesta di fruire del congedo parentale di cui alla L. 151/2001 viene integrato, per un massimo di due settimane il trattamento previsto dalla legge sino al 100% della retribuzione;
- la possibilità di usufruire del congedo parentale fino ai 14 anni di vita del bambino;
- ai lavoratori/lavoratrici che debbano inserire i bambini fino a 4 anni d'età al nido/scuola dell'infanzia vengono riconosciute 16 ore, anche frazionabili, di permesso retribuito;
- ai lavoratori/lavoratrici genitori vengono riconosciute 16 ore di permesso retribuito, anche frazionabili, per le visite pediatriche dei figli fino a 14 anni di vita del bambino;
- in caso di malattia del figlio fino a 14 anni, o per assistenza e cura dei genitori anziani (di età pari o superiore ai 75 anni), viene prevista la possibilità di accesso all'utilizzo dello smart working; in aggiunta a quanto previsto dal vigente accordo sul lavoro agile;
- vengono riconosciute 16 ore di permessi retribuiti per l'assistenza ai genitori anziani aggiuntive a quanto previsto dal CCNL dell'industria alimentare nelle ipotesi di ricovero e/o dimissioni, day hospital e per visite mediche specialistiche;
- di riconoscere ai lavoratori con patologie gravi, per il periodo di aspettativa non retribuita di cui all'art. 47 del CCNL, la corresponsione dell'intera retribuzione;
- di riconoscere ai lavoratori con patologie gravi la conservazione del posto di lavoro per 365 giorni, oltre a quanto già stabilito dall'art. 47 del CCNL per i lavoratori dell'industria alimentare;
- di estendere alle unioni civili di persone dello stesso sesso i trattamenti e le disposizioni previste per i coniugati.

ART. 10 LAVORO AGILE, NUOVI DIRITTI E TUTELE

Condividendo l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire contemporaneamente la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, le Parti, considerano il lavoro agile una modalità strutturale di svolgimento dell'attività lavorativa che risponde a tali obiettivi.

A tal fine, le Parti si impegnano ad allineare a tali principi il vigente accordo nella fase di rinnovo che avverrà entro aprile 2025.

Inoltre, le Parti condividono che venga attivata una commissione di verifica e confronto con la RSU, che lavorerà nei primi 6 mesi della vigenza del contratto integrativo, al fine di prevedere l'attivazione di forme di Telelavoro.

ART. 11 TICKET E PASTI

Ticket

Le parti convengono che a tutti i dipendenti venga riconosciuto un buono pasto elettronico giornaliero dell'importo di € 8,00 (otto/00)

Tale diritto spetta ai lavoratori che svolgono la propria attività lavorativa in ufficio o in lavoro agile. Restano confermate le attuali modalità di calcolo per la determinazione della spettanza individuale.

Pasti

Ai lavoratori impegnati in attività esterna saranno riconosciuti rimborsi per la consumazione dei pasti che verranno erogati nelle seguente modalità.

- Regime forfettario:

pasto singolo euro 26,00 lordi;

pasto doppio euro 52,00 lordi;

- Regime a piè di lista:

pasto meridiano euro 30,00;

pasto serale euro 35,00;

- Regime misto:

pasto meridiano forfettario euro 26,00 lordi;

pasto serale a piè di lista euro 35,00.

ART. 12 RIMBORSO CHILOMETRICO

Premesso che la scelta del mezzo di trasporto e del percorso per l'attività di missione e servizio esterno risponde al criterio della sicurezza, ancorato alla maggiore economicità e produttività attese, a cui devono essere improntate le modalità di viaggio da adottarsi per il raggiungimento della località di missione, l'automezzo di proprietà autorizzato per servizio è impiegato di norma sulle distanze medio-brevi o laddove sia richiesto da oggettive ragioni di servizio o logistiche, previa autorizzazione del Dirigente responsabile dell'Area ispettiva interessata.

Per quanto riguarda le percorrenze per il raggiungimento della località di missione, ai fini dei trattamenti di rimborso si considera come luogo di partenza il domicilio dell'interessato.

Nel caso in cui la missione abbia inizio successivamente allo svolgimento di attività lavorative presso la propria sede di lavoro, si considera la stessa sede come punto di partenza.

Qualora la missione venga svolta da una coppia ispettiva, il punto di incontro dei due ispettori che formano la coppia deve essere fissato in modo da assicurare il minor percorso individuale esposto a rimborso che avverrà secondo quanto sopra riportato.

La tariffa unitaria omnicomprensiva per le percorrenze di lavoro extraurbane effettuate con autovettura privata, omnicomprensiva di tutti i costi derivanti dall'impiego del mezzo privato per servizio, viene correlata al valore corrispondente ad un quinto del costo medio annuo della benzina verde calcolato sulla base delle rilevazioni mensili rese note dal Ministero dello Sviluppo Economico, maggiorato secondo i valori attualmente applicati e pubblicati nell'intranet aziendale.

ART. 13 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO ISPETTIVO

Lavoro fuori sede - Mobilità sul territorio

Il personale con qualifica di Ispettore viene munito di carta di credito aziendale con cui far fronte alle spese di missione, da rendicontare secondo le procedure già in essere.

Missione:

Per "missione" si intende l'attività di servizio svolta dal personale ispettivo fuori dalla sede di lavoro nello svolgimento dei controlli istituzionalmente affidati all'Agecontrol ovvero per le altre attività ispettive svolte fuori dalla sede di appartenenza.

Servizio esterno:

Il "servizio esterno" sta ad indicare l'attività, autorizzata dal diretto superiore secondo le procedure in essere, occasionalmente svolta dal personale al di fuori della sede di lavoro. I mezzi da utilizzare e i trattamenti sono quelli specificati per le missioni.

Tipologie di missione

a) Missione/servizio esterno nell'ambito del territorio comunale della sede di lavoro;
b) Missione/servizio esterno fuori dal Comune della sede di lavoro in località posta ad una distanza dal domicilio abituale/sede:

1. inferiore ai 70 Km;
2. compresa tra i 70 e i 140 km;
3. oltre i 140 km.

Trattamenti di missione

Per le missioni di cui al punto a) sono previsti:

- servizio sostitutivo di mensa aziendale (ticket restaurant);
- rimborso chilometrico urbano e tempo di viaggio tra domicilio abituale e luogo di missione;
- erogazione del rimborso pasto serale (P1) in caso di prestazione lavorativa oltre le ore 21:00, in aggiunta al ticket meridiano.

Per le missioni di cui al punto b) 1 sono previsti:

- rimborso forfettario o a piè di lista del primo pasto, con i massimali di cui all'art. 11, laddove la partenza sia avvenuta prima delle 11:30 e l'attività esterna si sia protratta per oltre 4,25 ore.
- rimborso del secondo pasto nel caso di rientro oltre le ore 21:00;
- rimborso chilometrico per le distanze intercorrenti tra il luogo di missione e il domicilio;

Per le missioni di cui al punto b) 2 sono previsti:

- rimborso forfettario o a piè di lista del primo pasto laddove la partenza sia avvenuta prima delle ore 11:30.
- rimborso forfettario o a piè di lista del secondo pasto in caso di pernottamento in loco o di rientro oltre le ore 21:00;
- rimborsi chilometrici e tempo di viaggio per le distanze intercorrenti tra il domicilio e la località di missione e tra l'albergo (laddove utilizzato) e la località di missione;
- rimborso a piè di lista del pernottamento in albergo, laddove usufruito.

Per le missioni di cui al punto b) 3 sono previsti:

- rimborso forfettario o a piè di lista di due pasti giornalieri (laddove la partenza sia avvenuta prima delle ore 11:30);
- rimborsi chilometrici e tempo di viaggio per le distanze intercorrenti tra il domicilio e la località di missione e tra l'albergo e la località di missione;
- rimborso a piè di lista del pernottamento in albergo.

Le ore di viaggio extra-orario per l'andata ed il ritorno sono riconosciute o accantonate secondo le procedure vigenti.

Principi generali per viaggi e pernottamenti

Fermo restando il rispetto delle procedure in uso per le richieste di prenotazione viaggi/alberghi, è doveroso applicare rigorosamente il principio della economicità aziendale - a parità di produttività - ogni qualvolta si presenti la possibilità di scegliere tra più opzioni, sia per il viaggio sia per il pernottamento.

Le eventuali eccezioni rispetto a quanto specificato, devono trovare adeguata motivazione scritta e approvazione del diretto superiore, che ne assume la piena e totale responsabilità.

Le spese sostenute, per servizi utilizzati (alberghi, mezzi di trasporto, etc.) diversi da quelli preventivamente individuati e predisposti, senza fornire evidenza delle obiettive, contingenti ed imprevedibili situazioni che le hanno determinate, non potranno essere approvate né liquidate.

A - Mezzo di trasporto

a.1 - Aereo

Mezzo da privilegiare, rispetto ad altro mezzo, sulle distanze superiori ai Km. 400 laddove fattori di sicurezza, logistica e/o economicità lo giustificano.

Le prenotazioni dovranno essere effettuate in classe turistica e con utilizzo di apposita convenzione predisposta dall'Ufficio Viaggi.

L'orario di partenza e di rientro dalla missione viene stabilito in base alle esigenze di lavoro per cui si richiede la prenotazione.

Sarà cura dell'Ufficio Viaggi, a seguito di attenta e puntuale programmazione, scegliere le tariffe adeguate, anche sulla base di apposite convenzioni stipulate.

Non sarà possibile effettuare cambi rispetto alle prenotazioni effettuate, se non per comprovata necessità.

Ove non sia possibile gestire preventivamente la durata dell'attività di verifica, l'interessato richiederà l'emissione della sola tratta di andata e successivamente quella del ritorno.

In alternativa è da privilegiare l'utilizzo del treno in quanto permette una gestione maggiormente flessibile sia per quanto attiene i cambi di prenotazione sia per quanto riguarda i rimborsi.

a.2 - Treno

Viene prenotata la seconda classe (con uso dello "speciale" singolo per viaggi notturni).

a.3 - Nave

In subordine all'aereo.

E' previsto l'uso della cabina singola di seconda classe per i viaggi in orario notturno (tra le ore 22:00 e le ore 06:00).

a.4 - Autonoleggio

In complemento all'uso dell'aereo, treno, nave.

Si noleggiavano per gli spostamenti in missione autovetture di segmento B/C. Per gli spostamenti circoscritti alle aree urbane, si predilige il segmento B.

a.5 - Auto privata

La scelta del mezzo di trasporto e del percorso per l'attività di missione e servizio esterno risponde al prioritario criterio della sicurezza da esercitarsi a parità di tempo impiegato e di costo per l'Agenzia.

L'automezzo di proprietà autorizzato per servizio è pertanto impiegato, di norma, laddove sia richiesto da oggettive ragioni di servizio o logistiche.

La Società mette a disposizione dei dipendenti impegnati in attività di missione, nei termini e nelle condizioni già sanciti da precedenti accordi con le OO. SS., prestiti aziendali, ad un tasso corrispondente al TUS riscontrato nel mese di erogazione del prestito, per l'acquisto di auto private utilizzate per servizio. Per ogni anno solare tale prestito, garantito dal TFR o da altra idonea garanzia, per un importo massimo di euro 9.500,00, da restituire in massimo 36 mesi, viene reso disponibile a un massimo di 20 dipendenti che non abbiano già avanzato analoga richiesta alla Società negli ultimi 5 anni.

B - Strutture alberghiere convenzionate.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le strutture prescelte dall'Ufficio Viaggi, sulla base delle convenzioni stipulate con esercizi selezionati che permettono un trattamento a costo preferenziale.

Gli alberghi convenzionati sono selezionati fra quelli classificati 3/4 stelle, con standard qualitativi che privilegino quelli che includono la prima colazione ed il parcheggio nel costo del pernottamento.

È compito dell'Ufficio Viaggi gestire il rapporto con gli alberghi e provvedere quindi alle prenotazioni in base al "piano di missione" indicato, utilizzando strutture quanto più vicine possibile alla/e località di missione e privilegiando, a parità di distanza dalla/e località di missione, la prossimità delle strutture ai servizi essenziali.

La eventuale mancata presentazione presso la struttura prenotata, non preavvisata all'Ufficio Viaggi (o laddove impossibilitati direttamente alla struttura alberghiera) entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di pernottamento, darà seguito all'addebito al dipendente del *no-show* applicato.

ART. 14 ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti convengono di stipulare un accordo per il miglioramento delle prestazioni del Fondo FASA per i dipendenti e i loro familiari iscritti al Fondo. A tale operazione verrà destinato un ammontare di risorse pari a quelle precedentemente utilizzate per la stipula di polizze sanitarie esterne in riferimento all'anno 2024.

ART. 15 PREMIO PER OBIETTIVI

È intendimento delle Parti procedere alla definizione di un premio di risultato contenente gli elementi a valenza strategica del sistema premiante quale strumento di diffusione e condivisione degli obiettivi aziendali e di conseguente coinvolgimento di tutti i dipendenti nel raggiungimento degli stessi.

Il valore complessivo del premio di risultato viene definito nel rispetto del *budget* e della correlata disponibilità finanziaria approvata dal Socio AGEA.

Le Parti fanno propri gli effetti derivanti dagli interventi normativi introdotti in materia di premi di risultato dalla Legge di Bilancio 2016 e resi strutturali dai successivi provvedimenti di legge, intendendo anche avviare in futuro un percorso volto a favorire la diffusione di iniziative di adesione a piani di *welfare* dedicati al personale, con l'obiettivo di cogliere le agevolazioni previste dalla normativa in materia.

È intendimento delle Parti definire un premio di risultato le cui caratteristiche riscontrino i requisiti richiesti dalla normativa fiscale per l'applicazione della relativa imposta sostitutiva, prevista, entro i limiti di importo ed alle condizioni reddituali del percipiente dettati dalla stessa normativa, per i premi di risultato di ammontare variabile la cui corresponsione sia legata ad incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione, misurabili e verificabili.

Le Parti danno atto che la legge di Bilancio per il 2025 ha confermato, per lo stesso anno, la suddetta imposta sostitutiva nella misura del 5%.

Nei commi seguenti è regolato il premio di risultato relativo all'esercizio 2025, in applicazione del principio della non sovrapposizione dei cicli negoziali.

L'erogazione del premio individuale corrispondente alla quota di premio variabile (ulteriore rispetto alla quota fissa annua del valore complessivo di euro 309,84 lordi e liquidata in dodici mensilità) è ancorata al raggiungimento, per l'esercizio 2025, dell'incremento del valore degli obiettivi aziendali, fra di essi alternativi, come rilevato sulla base degli indicatori di seguito specificati.

Obiettivi e indicatori di misurazione

Le Parti, nel rispetto del Decreto Interministeriale del 25 marzo 2016, e dei successivi chiarimenti applicativi espressi dall'Agenzia delle Entrate, per la formazione del premio soggetto a tassazione agevolata secondo quanto previsto dall'art. 1, commi 182 -190 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato e integrato dalla Legge 11 dicembre 2016, n. 232, convengono che il risultato

incrementale rispetto all'anno precedente sia valutato in almeno uno dei seguenti obiettivi e relativi pesi:

- | | |
|--|------|
| A) la produttività aziendale connessa alla presenza lavorativa | 40%; |
| B) la redditività aziendale, parametrata al valore del margine operativo lordo | 30%; |
| C) l'efficienza produttiva aziendale | 30%. |

I suddetti obiettivi saranno misurati sulla base dei seguenti indicatori:

A) "PMA" = ore di presenza medie annue pro capite, che è dato dal risultato del numero totale delle ore lavorate nell'anno diviso per il numero medio annuo dei dipendenti in forza calcolato sulla base della pianta organica mensile;

B) "MOL" = valore del margine operativo lordo annuale, rilevato dal bilancio di esercizio;

C) "EP Aziendale" = indicatore del rapporto tra il numero di controlli svolti nell'ambito dei seguenti settori di attività : controlli di I° livello, controlli di II° livello, controlli ortofrutta, controlli ex-post ed il relativo numero di ore impiegate, desunti, rispettivamente, dal rapporto ufficiale di consuntivazione annuale delle attività di controllo e dalle ore impiegate nell'ambito di ciascuno dei suddetti settori di attività rendicontate a sistema (IPA) al netto dei tempi di viaggio.

Il risultato incrementale rispetto all'anno precedente dell'indicatore "EP Aziendale", che determina l'erogazione della quota di premio ad esso correlata si intende raggiunto ove detto risultato incrementale sia rilevato in almeno due dei settori di attività sopra indicati.

L'andamento del valore degli indicatori suddetti è sottoposto a verifica semestrale, all'esito della quale le Parti si riservano di effettuare le opportune valutazioni.

L'incremento del valore di almeno uno dei suddetti indicatori, che come detto sono da intendersi alternativi tra loro, rispetto al valore riferito all'esercizio precedente, determina il raggiungimento dell'obiettivo che consente l'applicazione del regime di imposta agevolata e l'erogazione del premio di risultato per l'anno 2025, differenziato a livello individuale sulla base dei valori e dei parametri di seguito specificati.

Il valore di riferimento per l'attribuzione del premio individuale è pari a 1.700,00 euro lordi.

La liquidazione del premio 2025 avverrà previa misurazione degli indicatori assunti a riferimento, entro il 31 maggio 2026 e comunque all'esito dell'approvazione del bilancio di esercizio dello stesso anno.

Gli importi unitari lordi di premio, derivanti dall'applicazione dei criteri di valorizzazione sopra riportati, costituiscono retribuzione variabile, correlata ad indicatori di produttività e redditività, che si intende pertanto esclusa dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di legge e di contratto ivi compresi il TFR e la previdenza complementare.

Nei confronti del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il valore effettivo del premio sarà proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.

La Società avrà cura di effettuare il deposito del presente accordo, corredato della comunicazione di conformità degli indicatori di misurazione del premio applicati (produttività, redditività ed efficienza), ai sensi e per gli effetti della normativa di riferimento in vigore.

Le Parti si danno reciprocamente atto che i contenuti del presente accordo sono in linea con le previsioni del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, del 25 marzo 2016, in particolare con riferimento all'art. 2 "Premi di risultato e criteri di misurazione" nonché con riferimento ai chiarimenti applicativi espressi nella Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E 2018.

Il regime fiscale agevolato riservato al premio di risultato, consistente nell'applicazione di una imposta sostitutiva (dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali) pari al 5 per cento per l'anno 2025, verrà applicato, salvo espressa rinuncia scritta da parte dell'interessato, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa e ferme restando le nuove disposizioni di legge in materia.

Al personale in forza nell'anno 2025 con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore all'intero anno ovvero con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che inizi o termini nel corso dell'anno, il premio viene riconosciuto nella misura del valore di attribuzione del premio riproporzionato al numero di mesi di durata del rapporto di lavoro calcolati in un dodicesimo per ogni frazione di mese superiore a 15 giorni e ugualmente riproporzionando il parametro presenza per ciascuna fascia.

Quanto sopra trova applicazione:

- nel caso di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in corso d'anno;
- nel caso di rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore all'anno di riferimento;
- nei confronti del personale il cui rapporto di lavoro cessa nel corso dell'anno per avvenuta maturazione dei requisiti pensionistici coerentemente con la normativa vigente, che, pertanto, non sia dimissionario o licenziato ad altro titolo, né interessato ad eventuale esodo incentivato.

La durata del rapporto di lavoro ai fini del riconoscimento del premio è calcolata in un dodicesimo per ogni frazione di mese del calendario superiore a 15 giorni.

Per il personale che risolve consensualmente il rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le Parti, confermata la valenza dell'esodo incentivato quale strumento principale per la gestione delle dinamiche di turn-over aziendale, si danno atto che nella definizione delle condizioni incentivanti sarà valorizzato il contributo del lavoratore al raggiungimento dei risultati aziendali nell'anno di riferimento del premio.

Per il personale non ispettivo con funzioni di coordinamento di risorse si applica un incremento del valore di riferimento del premio:

- pari al 10% per il personale con qualifica di quadro in posizione di responsabile di Settore;
- pari al 7% per il personale con qualifica di quadro in posizione di responsabile di Ufficio;
- pari al 5% per il personale inquadrato al livello 1° S in posizione di responsabile di Ufficio.

Entro e non oltre il 31 dicembre 2025 ogni lavoratrice/lavoratore potrà decidere di destinare il premio o parte di esso, che le Parti stimano favorevolmente nella misura del 30%, a prestazioni di welfare sociale (ALIFOND).

**ART. 16
DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.
Le parti si incontreranno tre mesi prima della scadenza per l'apertura delle trattative di rinnovo.
In caso di mancato accordo il suddetto contratto continuerà comunque a rimanere in vigore e a produrre i suoi effetti.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Agecontrol S.p.A.

Direttore Generale

(F. Martinelli)



Dirigente Area Risorse Umane e Bilancio

(Avv. Fabio Russo)

Fabio Russo

Responsabile Settore Risorse Umane

(O. Di Paolo)



24 febbraio 2025

FAI-CISL *Koadonabone*

FLAI CGIL *Desember*

UILA UIL *Alvino* *Kulsh*

Coordinamento RSU

Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil

GIOVANNI
DESANTIS
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:52:29
GMT+02:00



Giuseppe
Vania
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:57:12
GMT+02:00



Giuseppe
Montanaro
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:12:42
GMT+01:00



Orazio
Perrotta
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
01:07:01
GMT+02:00



Lomica Fiorani

Evmano de Bo 24/02/2025



ALLEGATO 1
MODALITA' DI FRUIZIONE BANCA ORE SOLIDALE

Verbale di accordo cessione Rol e ferie Agecontrol S.p.A.

21 febbraio 2025

tra

La società Agecontrol S.p.A. rappresentata dal Direttore Generale Dott. Francesco Martinelli, dal Dirigente Area Risorse Umane e Bilancio Avv. Fabio Russo, assistiti dal Sig. Osvaldo Di Paolo

e

FAI-CISL nazionale rappresentata dai Sigg. Loredana Leone e Marco Pasti

FLAI CGIL nazionale rappresentata dai Sigg. e Domenico Mandarano e Alessandra Valentini

UILA UIL nazionale rappresentata dai Sigg. Alice Mocci e Andrea Lardori

Unitamente al coordinamento della RSU Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil

Premesso che

- L'Agecontrol S.p.A. ritiene che una società attenta e consapevole delle esigenze dei propri dipendenti rappresenti un vantaggio non solo per l'agenzia ma per l'intera collettività;
- Il D. Lgs. 14 settembre 2015 n. 151 art. 24 demanda alla contrattazione collettiva la disciplina della cessione a titolo gratuito di ferie e permessi maturati dai lavoratori a lavoratori dipendenti dello stesso datore di lavoro al fine di assistere figli minori che, per particolari condizioni di salute, necessitano di cure costanti;
- In base all'art. 46 bis del CCNL Industria Alimentare è previsto che "nell'ottica di solidarietà tra tutti i lavoratori di un'impresa, a livello aziendale, in occasione del rinnovo degli accordi integrativi, potrà essere prevista la possibilità per i lavoratori di cedere a titolo gratuito le ROL e le ferie maturate per consentire ad un altro lavoratore dipendente dallo stesso datore di lavoro, di assistere i figli entro i 14 anni, per particolari situazioni di salute o al lavoratore stesso affetto da gravi patologie. Fermi restando i diritti e gli obblighi previsti dal D.lgs. n. 66/2003 e successive modifiche ed integrazioni e dalle disposizioni previste dall'Istituto nazionale della previdenza sociale."
- In data 21 febbraio 2025 le Parti hanno concordato di definire un accordo attuativo per il ricorso ad un sistema di banca ore solidale che consenta ai colleghi volontariamente di "donare" ore di ferie o ROL, ove se ne presentasse la necessità per gravi situazioni e ove i consueti meccanismi di flessibilità o di tutela contrattuale non siano più sufficienti.

Si conviene e si stipula quanto segue:

- viene istituita una Banca Ore Solidale che sarà attivata al momento della richiesta da parte di una lavoratrice o di un lavoratore che si trovi nella condizione di dover assistere il coniuge o persona parte di unione civile o convivente more uxorio o i figli minori o i genitori ultrasettantacinquenni o il lavoratore stesso in condizioni di salute tali da richiedere cure costanti e non abbia più disponibilità di riposi o ferie propri.

A tale scopo sarà consentita la cessione gratuita di ferie e ROL maturati sulla base di una manifestazione di volontà scritta in tal senso dal "cedente" a favore dei colleghi richiedenti, in forza con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e determinato.

La donazione e la fruizione di tali permessi saranno effettuate in maniera anonima (ad eccezione dell'Area Risorse Umane e Bilancio); infatti l'istituto della Banca Ore Solidale sarà presente solo sui cedolini paga degli aderenti e dei richiedenti. In caso di pluralità di richieste non sarà possibile scegliere il beneficiario al quale conferire le ore. L'adesione dei lavoratori donanti dovrà essere manifestata mediante la modulistica allegata.

Nei mesi di febbraio – giugno – ottobre saranno effettuate le opportune verifiche da parte dell'Area Risorse Umane e Bilancio, si procederà alla totalizzazione delle ore di ferie/ROL cedute ed eventualmente ancora giacenti presso la Banca Ore Solidale.

La Banca Ore Solidale avrà un tetto massimo pari ad un valore di euro 30.000,00 (trentamila/00 euro) raggiunti i quali non saranno più possibili nuovi conferimenti, sino a quando il valore residuo di detta banca non raggiungerà euro 20.000,00 (ventimila/00 euro).

- Fermo restando quanto disposto dal D. Lgs. 8 aprile 2003 n. 66 e successive modifiche, la cessione da parte dei colleghi avviene a titolo gratuito e definitivo e comporta la completa estinzione a tutti i fini, diretti e indiretti, di qualsivoglia correlato diritto e prerogativa derivanti da legge o da contratto nei confronti del donante.

La cessione è consentita con esclusione del periodo minimo legale annuale di ferie retribuite non inferiore alle quattro settimane per anno e dei giorni e periodi minimi di riposo stabiliti dal suddetto Decreto Legislativo.

Le quote di ferie eccedenti e di ROL cedibili sono quelli accantonati per le quali non sia già stata versata la contribuzione previdenziale. Le quote di ferie e di ROL cedute e confluite nella Banca Ore Solidale sono valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la quota così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore fruitore delle stesse al fine di identificare il numero di ore complessive di cui potrà usufruire.

Le ore sono cedute al loro valore nominale in quanto la contribuzione e la tassazione sarà applicata sulle ore di permesso che saranno fruite dal lavoratore beneficiario. A titolo esemplificativo, in caso di retribuzione lorda individuale oraria pari a 10 euro e di donazione di nr. 5 ore di permessi alla "**Banca ore solidale Agecontrol**" l'importo nominale, ai fini delle imposizioni retributive, contributive e fiscali sarà di 50 euro.

- La fruizione dei permessi della Banca Ore Solidale potrà avvenire a giornata intera o parziale. L'utilizzo della Banca Ore Solidale presuppone che il lavoratore fruitore abbia utilizzato tutti gli istituti legali e contrattuali utilizzabili, ivi compresi quelli imputabili ad anni precedenti.

Il dipendente che intende beneficiare della Banca Ore Solidale dovrà avanzare una richiesta scritta all'Area Risorse Umane e Bilancio specificando il numero di quote orarie delle quali necessita. La richiesta dovrà essere giustificata con documentazione, che dovrà certificare la necessità delle cure costanti, rilasciata dal Servizio Sanitario Nazionale e/o da strutture convenzionate riferita al soggetto che ha bisogno dell'assistenza.

La Società si impegna al trattamento della predetta documentazione conformemente alla normativa in materia di protezione dei dati personali. Ogni richiesta potrà prevedere una durata massima di nr. 30 giorni e potrà essere reiterata. L'Area Risorse Umane e Bilancio, ricevuta la richiesta e la relativa documentazione, prende atto, con la massima tempestività, della sussistenza delle condizioni normative e di quelle definite nel presente accordo e, nel limite della disponibilità della Banca Ore Solidale e tenuto conto delle esigenze organizzative, tecniche e produttive, autorizzerà il dipendente alla fruizione delle ore solidali.

In caso di impossibilità di autorizzare tutte le richieste pervenute per incapienza della Banca Ore Solidale, la Società autorizzerà la fruizione delle ore solidali in base all'ordine cronologico delle richieste.

Le ore andranno fruite entro 3 mesi dalla richiesta e comunque entro il 31 dicembre di ciascuno anno per periodi continuativi e/o frazionati. Per il personale dipendente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato la fruizione dovrà necessariamente concludersi entro la data di scadenza del contratto.

Il lavoratore richiedente ha 5 giorni lavorativi decorrenti dall'autorizzazione per annullare la richiesta di fruizione; in caso di annullamento le quote orarie non utilizzate torneranno nella Banca Ore Solidale.

Le ore richieste e non fruite entro il termine di 3 mesi dalla richiesta e comunque entro il 31 dicembre di ciascun anno rientreranno nella disponibilità della "Banca ore solidale Agecontrol".

- La Società contribuirà all'integrazione di tale Banca Ore mediante il riconoscimento di una percentuale pari al 20% del totale dei giorni ceduti dai dipendenti.

Le ore accantonate in Banca Ore Solidale e non utilizzate allo scadere del presente accordo rientreranno nella disponibilità dei cedenti in misura proporzionale rispetto alla quantità di retribuzione equivalente delle ore cedute, salvo che le parti non dispongano altrimenti.

Come previsto all'art. 3 del contratto integrativo aziendale, nel coordinamento autunnale le Parti verificheranno l'effettivo ricorso da parte dei lavoratori alla banca ore solidale e ne valuteranno l'eventuale modifica.

Qualora norme di legge o disposizioni di contratti collettivi dovessero significativamente modificare lo scenario in base al quale è stato istituito il presente accordo, le parti si incontreranno per le determinazioni del caso.

Letto, confermato e sottoscritto.

Per l'Agecontrol S.p.A.

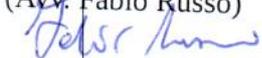
Direttore Generale

(F. Martinelli)



Dirigente Area Risorse Umane e Bilancio

(Avv. Fabio Russo)



Responsabile Settore Risorse Umane

(O. Di Paolo)



24 febbraio 2025

FAI-CISL

FLAI CGIL

UILA UIL



Coordinamento RSU

Fai Cisl, Flai Cgil e Uila Uil

GIOVANNI
DESANTIS
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:52:29
GMT+02:00



Giuseppe
Vania
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:57:12
GMT+02:00

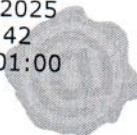


Evangelina 24/02/2025

Giuseppe
Montanaro
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
00:12:42
GMT+01:00



Orazio
Perrotta
Agecontrol
S.p.A.
22.02.2025
01:07:01
GMT+02:00



Flavia Mariani