



RISTO3

76/239

settembre - ottobre 2014
Periodico di informazione Aziendale

Spedizione in a.p. D.L. 353/2003 - Editore Risto3 s.c. - Registrazione Tribunale n. 1359 del 7/05/2008 - Direttore responsabile: Giuliano Beltrami
Stampa "Grafiche Futura" s.r.l. - Via della Cooperazione, Mattarello di Trento - periodicità mensile

in-forma

SOMMARIO

RIFLESSIONI SULLA COOPERAZIONE

- MONDRAGON. ALCUNI SPUNTI

AMARCORD

- RICORDO GITA DEL 2003

VITA DI COOPERATIVA

- BREVE STORIA DELLA NASCITA DEL GILDA

DAL WEB

- SMALTIMENTO ELETTRODOMESTICI

ANNIVERSARI

- COMPLEANNI E NON SOLO



MONDRAGON - ALCUNI SPUNTI

Già alcuni anni or sono ho ritenuto necessario intervenire sul nostro giornalino per approfondire le caratteristiche del gruppo Cooperativo di Mondragon nei Paesi Baschi. Certo che sia importante rinvangare alcuni approfondimenti fatti allora, ripropongo alcune considerazioni che a mio avviso sono necessarie per meglio comprendere la cooperazione ed intraprendere una corretta strada per realizzare una compiuta società cooperativa.

I SOCI NELLE COOPERATIVE A MONDRAGON

Nel Gruppo Mondragon tutte le cooperative mettono al centro la figura del socio lavoratore.

Questi ultimi investono cifre importanti nelle loro società cooperative, mediamente 14.000 euro di cui l'80% va a capitale sociale -remunerato in misura considerevole- ed il 20% come tassa di ammissione. Tutti i soci hanno quindi un profondo interesse al raggiungimento di risultati positivi.

Non esistono i sindacati in quanto sarebbero una contraddizione con la figura del socio. Lo stesso è infatti un vero e proprio imprenditore che mette a disposizione il lavoro per ottenere condizioni più favorevoli ed un salario più alto di quelli delle società concorrenti; il tutto con diverse misure di integrazione sociale e di salvaguardia del posto di lavoro in caso di crisi. In questo modo si accresce il senso di appartenenza.

La differenza con la Cooperazione della nostra Provincia è data principalmente dal fatto che in Trentino i nostri soci (del consumo e del credito in particolare) sono unicamente dei consumatori, le quote versate sono molto basse e la fedeltà e il senso di appartenenza non è così sviluppato.

IL SALARIO DEI SOCI DELLE COOPERATIVE DI MONDRAGON

Un altro degli aspetti che ho ritenuto importanti è che il salario dei dirigenti delle cooperative di MCC non passa di regola un multiplo di 4,5 il salario più basso dei lavoratori della stessa cooperativa.

Questa mi è sembrata una modalità etica da portare, con gli opportuni aggiustamenti, anche nelle nostre cooperative. Ritengo che tutti i lavoratori abbiano necessità primarie (tutti hanno una bocca e

tutti debbono nutrirsi) e che quindi salari più alti non siano cooperativamente giustificabili.

Un gruppo di persone pagate in maniera abnorme non può che avere come obiettivo primario quello di salvaguardare il proprio livello di reddito a scapito dello sviluppo del modello cooperativo.

Ritengo che questa modalità di sbarramento dei salari non possa essere superata se non per l'assunzione a tempo determinato di dirigenti tecnici (non cooperatori) ad alta professionalità.

Dal punto di vista remunerativo, i soci lavoratori sono interessanti da modalità incentivanti economiche e non, calcolate sulla squadra operativa, per stimolare e far emergere la capacità produttiva di ognuno, spingere all'entusiasmo di lavorare con altri, stimolare concretamente i soci per ottenere mediante uno sviluppo della cooperativa la crescita del singolo socio.

Il tutto è legato ai risultati aziendali (vi è anche la possibilità di dover intervenire alla copertura parziale delle perdite), evitando così il rischio di porsi fuori dal mercato.

COOPERAZIONE TRENTINA E DISTRETTO DI MONDRAGON A CONFRONTO

A Mondragon il senso di appartenenza al mondo della cooperazione, dove il "socio" deve essere al centro di ogni ragionamento economico e progettuale in prospettiva, mi da quella sensazione di essere arrivato in un mondo che, per esperienza personale, valori condivisi e predisposizione, mi appartiene.

Nelle discussioni ci si sente in dovere di esprimere le proprie sensazioni portando il proprio contributo ad un percorso comune.

E' indubbio che i due modelli cooperativi hanno caratteristiche e peculiarità diverse.

Nel Trentino si è sviluppato un modello che è basato sulla delega dove la "democrazia reale" è riservata a momenti assembleari nei quali il socio, sovente solo consumatore (anche infedele), partecipa non sempre per convinzione, ma a volte per ottenere un piccolo vantaggio momentaneo.

A Mondragon ci presentano un modello diverso; il loro modello ci viene descritto come un tavolo che

poggia su 4 "gambe". Le quattro gambe sono rappresentate dalle seguenti modalità:

- **educativa,**
- **finanziaria,**
- **sociale,**
- **ricerca e sviluppo.**

E' vero che MCC è basato soprattutto sul settore industriale, e quindi la ricerca è fondamentale, ma noi non ci sorreggiamo neanche su di uno sgabello a tre gambe! Portare oggi l'educazione e la formazione all'eccellenza comporta un futuro competitivo e innovativo.

Le collaborazioni con Formazione Lavoro, Università e Euricse sono degli ottimi percorsi, ma dovrebbero viaggiare in maniera integrata.

MCC attraverso la CAJA LABORAL ha dato indicazioni ai vari direttori di filiale di adoperarsi per incentivare la costituzione di 2-3 nuove coop ogni anno. Forse anche noi con l'aiuto della Cooperazione del Credito e degli strumenti finanziari del movimento (Promocoop, Cooperfidi) potremo incentivare la FUSIONE di alcune coop!

Il problema delle piccole coop di produzione lavoro e sociali non può essere affrontato dalle singole coop o dai consorzi di riferimento (CLA, Con.Solida), ma deve coinvolgere tutti i settori.

COSA PUÒ DARE E COSA PUÒ RICEVERE LA COOPERAZIONE TRENTINA DA MONDRAGON?

Il poco sviluppo che Mondragon ha dato al settore servizi (Pulizie, Portierato, Progettazione e Manutenzione Verde, Ecologia), la possibilità di sviluppare un settore sociale (servizi alla persona, inserimento di soggetti svantaggiati) **può essere l'apporto che noi possiamo dare al Gruppo di Mondragon.**

Cosa possiamo ricevere dall'esperienza di Mondragon? Investire nella qualità, nell'elaborazione, in un modello che porti completamente al centro la persona ed il lavoro.

Forte ed interessante risulta essere il collegamento con la scuola professionale, ma senza nulla togliere a questa, ha entusiasmato il legame con l'università che

ha fattivamente fatto sistema con il movimento dando vita ad un continuo dialogo aperto e complesso.

Verrebbe da proporre di effettuare un investimento su alcune persone che incontrandosi con regolarità portino (e su questo saranno misurate) mensilmente una-due proposte innovative di sviluppo per un movimento che non sempre ha complete capacità di elaborazione. La fattibilità dovrà poi essere verificata da un comitato tecnico che potrà dare il via ai nuovi progetti.

Velocità di elaborazione, attenzione allo sviluppo queste sono le nostre palle al piede.

L'immobilismo è funzionale solo ai gestori, non ai cooperatori. Riteniamo auspicabile e possibile procedere nel cambio degli statuti e nell'aggiornamento dei modelli di gestione.

Forse è proprio il percorso di Mondragon quello da intraprendere. Le coop devono appartenere prevalentemente ai soci lavoratori. Non è certo un'eresia pensare ad un futuro in cui si incentiva il coinvolgimento nella coop ed il senso di appartenenza con la prospettiva di un sicuro riscontro sulla persona e sulla comunità. Mondragon ci ha fatto riflettere anche sul suo punto di forza: "il settore industriale".

A noi cosa manca? Abbiamo: istituti di ricerca (FBK - Fondazione Mach - Microsoft - CNR) tutti finanziati, partecipati e promossi dalla PAT e sovente dalla FTdC. Nel territorio esistono brand affermati; spesso finanziamo a fondo perduto aziende che vengono solo per le facilitazioni che noi possiamo dare. E pensare più in grande? BASTA SOLO VOLERLO!

Il movimento basco da molta importanza agli elementi di garanzia qualitativa ufficializzati dalle certificazioni quali qualità ed ambientali.

La certificazione SA8000 non figura fra questi elementi distintivi. L'impatto e l'approfondimento continuo dei controlli per gli obblighi etici e sociali, che la SA 8000 impone, nei confronti dei lavoratori e dei soci porta a sviluppare un forte impegno e una continua ricerca di miglioramento, delle condizioni di lavoro, dei rapporti interpersonali e delle eventuali situazioni di disagio nei nostri ambiti nonché in quelli dei nostri clienti/fornitori esterni.

IL SISTEMA DI "SOLIDARIETÀ" TRA COOPERATIVE

Esiste un sistema di "solidarietà" tra cooperative, le più forti aiutano attraverso il sistema di sussidiarietà le più deboli. Se una cooperativa entra in crisi le perdite vengono ripianate per 2/4 dal fondo comune (Lagunaro) per 1/4 dal settore, mentre il 1/4 restante resta a carico della cooperativa e dei suoi soci-lavoratori.

Molta rilevanza ha la loro cassa rurale (Caja Labural) che interviene nei finanziamenti ai soci (sia per quanto riguarda il versamento del capitale sociale, che per altri interventi) è Lagunaro che garantisce il cosiddetto welfare non statale (assistenza sanitaria e pensionistica integrativa ed interventi anti-crisi (quali parziale copertura delle perdite e pagamento per un periodo di due anni del personale socio ricollocato in altra cooperativa.

Sarebbe interessante, partendo da quello che già è stato costruito a livello locale (coopersalute, casse rurali, ecc.), implementare gli interventi a favore dei soci del mondo cooperativo in tutti i sensi.

E' ESPORTABILE IL MODELLO "MONDRAGON" IN TRENTINO?

Difficoltà esistono a tre livelli

- 1) Le condizioni culturali e di storia dei paesi baschi dove quel modello è nato e si è sviluppato maggiormente, sono diverse dal nostro Trentino;
- 2) La forte personalizzazione nelle nostre cooperative con la conseguente salvaguardia di rendite di posizione, privilegi, posti, poltrone ecc. non è un terreno fertile per l'unificazione di realtà simili. Pensare come a Mondragon ad un'unica cooperativa che rappresenti un solo settore (una sola cassa rurale, una sola cooperativa di consumo, ecc.) è attualmente fuori dalla realtà e può essere legata unicamente ad un processo virtuoso di medio periodo.
- 3) I vari esponenti della Cooperazione che si sono susseguiti in tutti questi anni, pur persone corrette ed intelligenti, non sono riusciti o non hanno voluto importare una qualche novità che vada verso quel modello. Senza volontà politica di chi è ai vertici nulla cambia.

RIFLESSIONI - PROPOSTE CONCLUSIVE

Dobbiamo far nostri alcuni aspetti quali:

1. una cooperativa per ogni settore (con approfondimenti dei pro e dei contro);
2. la presenza dei lavoratori nella compagine sociale di coop. di consumo e di credito; ritengo fondamentale aprire le cooperative di credito, di consumo e i consorzi anche ai lavoratori che ivi sono impegnati. Proviamo a pensare all'innovazione che potrebbe portare nei CDA l'apertura ai lavoratori. (In una prima fase - valutando le regole esistenti e seppur in maniera transitoria - riservare un 10 o 20% di posti nei CdA ai lavoratori);
3. la cosa che in assoluto mi ha colpito di più è che strategie, obiettivi ed andamenti aziendali, sono illustrati, discussi e condivisi in riunioni di gruppi di lavoro e non solo con strumenti quali assemblee; nella sostanza vige un sistema "a cascata" dove alla direzione aziendale spetta soprattutto la formazione e affiancamento (vedi coach) dei direttori di stabilimento o coordinatori ai quali è demandata la costruzione di gruppi di lavoro nei quali deve nascere l'effettiva e vera imprenditorialità, fatta di idee, proposte, condivisione di obiettivi, risoluzione di problematiche.

Riteniamo che il modello Trentino sia perfettibile in quanto probabilmente non è riuscito a stare del tutto al passo con i tempi. Molto spesso, ai vertici delle società cooperative vi sono dei gruppi dirigenti, anche estremamente validi, in effetti però solo formalmente cooperativi, in pratica formati da "professionisti" che guidano le società in maniera staccata dai lavoratori e dai soci.

La risposta che mi sono dato è che vi sarebbe uno sviluppo consapevole ed impegnato di lavoratori che, spesso si sentono demotivati e lontani dalle loro società, con conseguente diminuzione della conflittualità sia interna che sindacale.

Nel prossimo futuro è imprescindibile per la Cooperazione Trentina fare con coraggio un passo in avanti, mettendosi in discussione e chiedendosi se don Guetti oggi non ci inviterebbe a far crescere l'intelligenza collettiva, l'impegno generale, in una parola la presenza di soci preparati e consapevoli.

AMARCORD

FIERA DEL CATERING SALISBURGO

2003

Eccoci dunque in partenza per L'Austria con alcuni momenti di visita a cittadine che ci resteranno nel cuore e dove molti di noi sono tornati negli anni seguenti.

S'incomincia con St. Johann in Tirolo dove prendiamo confidenza con piatti e bevande Austriache. Io ricordo anche gli acquisti di camicie che mi vestivano perfettamente, costavano poco e uso ancora dopo centinaia di lavaggi. Un altro mondo. Alcuni di noi incominciano l'assaggio di birre. Una meraviglia per chi è abituato al massimo alla Kronen Forst di Merano.

Affascinati da veneri teutoniche che ci portano 6/8 birre da litro con disinvoltura (e noi facciamo fatica ad alzarne una) prendiamo anche conoscenza di piatti particolari.

Assaggiamo piatti semplici che pian piano sono entrati nella tradizione di tutto il Tirolo sino a raggiungere (magari un po' addolciti) anche le nostre tavole. Ed eccoci alla presa della gulaschsuppe e del grostel di patate. Delizie che accompagnano la discesa nel corpo della meravigliosa birra.

Poi ripartiamo per raggiungere Salisburgo. Sistemati in hotel ci avviamo per una visita al cen-



tro storico della città ammirando la moltitudine di insegne in ferro battuto.

Segue una cena tipica ove non manca il tipico piatto di Kasnockn (gnocchetti di farina e formaggio).

La padrona della serata resta comunque la birra e per fortuna che l'hotel lo raggiungiamo a piedi.

La mattina, dopo una maestosa colazione continentale, eccoci pronti a raggiungere la fiera del catering ove facciamo conoscenza con macchinari, bevande e cibi nuovi e diversi. Per il rientro si passa da Innsbruck dove ammiriamo il centro e facciamo incetta di prodotti tirolesi da portare a casa.

Qualcuno acquista fuori zona (il loro posto era Salisburgo) le famose palle di Mozart una delizia di bon bon al cioccolato che addolciranno anche coloro che non sono venuti.

L'ultima pausa la facciamo per strada per cenare con i tipici wurstel tirolesi accompagnati da cappucci conditi. Una gita meravigliosa?

Sì, se non fosse che al ritorno, uno dei due pullman si rifiuta di andare avanti per cui gli sfortunati gitanti rimediano un passaggio da un altro pullman ed un lieve ritardo per raggiungere casa.

La nostra gita è stata anche stavolta un'avventura.



BREVE STORIA DELLA NASCITA DEL GILDA

Erano passati due anni dall'apertura del Gaia quando si presentò l'opportunità di estendere la positiva esperienza di ristoranti aperti al pubblico anche a Rovereto. Era appena stato completato un centro commerciale (così doveva essere nelle intenzioni) in via Prati a Rovereto. Infatti la denominazione di questo centro era (ed è) quella di Trade Center (centro commerciale). In pratica gran parte degli spazi che erano stati progettati per il commercio erano stati acquisiti dalla ASM (Azienda Servizi Municipalizzati) poi confluita in Dolomiti Energia. Già qualche azienda nostra concorrente (Darma ed Alimar) vi aveva posato lo sguardo per fare un punto di distribuzioni di pasti. La situazione si presentava ottimale in quanto in quel periodo, dopo un promettente inizio, l'autorità giudiziaria aveva fatto chiudere il Tandem (presso la casa di Riposo di Rovereto) lasciando così senza pasto di mezzogiorno molti roveretani.

Era sicuramente un'opportunità da cogliere anche perché il prezzo diveniva abbordabile grazie al fatto che La Trade Center (società costruttrice) voleva procedere alla liquidazione avendo ormai venduto quasi tutto. La trattativa per il possibile acquisto si svolse in tempi velocissimi. Convocata l'Assemblea, che allora era l'organismo che decideva sugli acquisti immobiliari, in una settimana si era giunti alla delibera che prevedeva l'acquisto del piano terra, del seminterrato e dell'interrato. Inoltre a pochi milioni (venti o trenta) vi era la possibilità di acquistare anche il piccolo appartamento al secondo piano (con relative pertinenze) che sino allora era stato l'ufficio della società Trade Center.

Chiusa la trattativa e presentati tutti i documenti in Provincia per ottenere i contributi, allora previsti per le cooperative che effettuavano investimenti immobiliari, sorse anche la possibilità di acquisire sei garage nell'interrato.

In quel periodo stava procedendo la fusione di CORISO di Trento con CORIP di Pergine le società che di lì a qualche mese avrebbero dato vita a Risto 3. CORISO (la società che aveva acquisito il Trade Center) non poteva presentare un'ulteriore pratica

ed allora intervenne CORIP e così si poté procedere ad acquisire anche la parte relativa ai garage. Il tutto ad un costo per oltre 1300 mq inferiore al miliardo di lire con a carico del Trade anche alcune operazioni di accorpamento di corridoi nella particella al seminterrato.

La progettazione ci impegnò parecchi mesi perché si trattava di prendere un immobile al grezzo e trasformarlo in un accogliente self.

Particolare attenzione venne posta alla cucina che doveva essere potenzialmente capace di produrre anche pasti per l'esterno. Venne aperta una nuova finestra utilizzando un apposito macchinario atto al taglio del calcestruzzo (allora era un macchinario all'avanguardia) e si prestò particolare attenzione ad uno sviluppo di attrezzature verticali quali forni, tanto che si predisposero gli attacchi per quattro macchinari.

Le persone vennero ricercate molti mesi prima dell'apertura ed iniziarono a lavorare al Gaia in modo che potessero prendere confidenza con le nostre modalità di servizio ed i nostri prodotti.

Il giorno dell'apertura avvenne l'otto del mese di ottobre del 1991 (l'otto avevamo aperto anche il Gaia e visto il buon andamento un po' di scaramanzia non puzzava certo).

In quei giorni arrivò un'ondata di freddo e l'ASM era in ritardo con la fornitura del riscaldamento. Si aprì quindi con temperature non proprio invitanti. Per l'apertura fu indispensabile offrire il pasto ad alcuni ospiti per far sì che almeno in prossimità delle finestre vi fosse qualche posto occupato. Pian piano la struttura decollò e nei primi mesi, al piano interrato, aprimmo anche un PUB l'Hemingway che forniva anche pasti serali. Dopo qualche mese però questa esperienza venne chiusa perché non aveva i numeri per essere economica, inoltre, in maniera schizofrenica, dovevamo continuamente trasformare la sala che al mezzogiorno veniva utilizzata come sala aggiuntiva del self (anche perché nel frattempo si era concluso un contratto con l'ASM che ci fece incrementare l'utenza di oltre 150 unità). Proprio al Gilda, di

seguito, incominciò la sua opera come cuoco Fausto, che dopo qualche anno, ne divenne il responsabile.

Che l'idea fosse buona e l'organizzazione centrata lo possiamo constatare anche oggi in quanto ha continuato a funzionare senza grandi interventi per oltre vent'anni sino ai giorni nostri. Questa

operazione ci permise di aprire una sede a Rovereto e di conquistare negli anni gran parte del mercato della ristorazione di quella cittadina. Negli ultimi tempi il Gilda ha aumentato le sue potenzialità con l'aggiunta di una nuova sala al piano terra ed ora si aprirà una nuova distribuzione nel seminterrato per gli studenti delle superiori di Rovereto.

DAL WEB

SMALTIMENTO ELETTRODOMESTICI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE: DIRITTI E DOVERI DEL CONSUMATORE

L'Italia si è adeguata all'Europa sulla gestione dei rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche (RAEE) recependo, di recente, un'apposita direttiva comunitaria. La nuova disciplina ricalca quella precedente, con l'introduzione di alcune piccole novità. Eccone i punti salienti.

I rifiuti elettrici ed elettronici (cellulari, elettrodomestici, lampade, televisori, giocattoli elettrici e, più in generale, tutte quelle apparecchiature alimentate dalla corrente elettrica) non possono essere smaltiti come normali rifiuti urbani.

Il consumatore ha 3 possibilità per sbarazzarsene:

1. portarli presso appositi **centri di raccolta** o nelle **isole ecologiche** predisposte dal Comune;
2. richiedere, di solito tramite numero verde, il ritiro a domicilio (se previsto), organizzato dalla società che gestisce la raccolta dei rifiuti;
3. consegnarli al rivenditore da cui si acquista un bene della stessa tipologia, che ha l'obbligo di ritirarlo gratuitamente.

Ad esempio: se si acquista un nuovo cellulare, è possibile lasciare il vecchio. Non è necessario che il punto vendita cui s'intende lasciare il bene sia lo stesso dal quale si è acquistato.

I rivenditori devono assicurare il ritiro gratuito dell'apparecchiatura usata in base al sistema **"uno contro uno"** (ne compro uno, ne lascio uno). I rivenditori, incluso chi effettua le televendite, hanno l'obbligo di informare i consumatori sulla gratuità del ritiro, anche tramite avvisi posti nei locali commerciali con caratteri oppure mediante indicazione sul proprio sito internet.

Il rivenditore inadempiente è soggetto a una sanzione pecuniaria da 150 a 400 euro per ogni apparecchio che si rifiuta di ritirare o che ritira dietro pagamento di una somma di denaro.

L'abbandono di rifiuti espone ad una sanzione pecuniaria da 300 a 3.000 euro, aumentata fino al doppio in caso di rifiuti pericolosi, oltre a quelle eventualmente previste dai regolamenti comunali per lo scorretto smaltimento.

Fin qui la disciplina descritta è uguale alla precedente. Ecco la novità. In futuro i rivenditori di grosse dimensioni, con superficie di vendita di almeno 400 mq, dovranno ritirare gratuitamente gli elettrodomestici usati di piccolissime dimensioni (fino a 25 cm), anche in assenza dell'acquisto di un nuovo apparecchio da parte del cliente. Tale sistema, denominato "uno contro zero" (ossia lascio uno e compro zero), sarà invece facoltativo (solo dietro libera adesione) per i negozi di dimensione ridotta. Le modalità di concreta attuazione "uno contro zero" saranno descritte in apposito decreto del Ministero dell'Ambiente.

(da www.laleggepertutti.it 9 maggio 2014)



BUONI COMPLEANNO

I COMPLEANNI DEL MESE

PEDRON TULLIO	24/9	MARAI RITA	4/10	GAZZINI MARCO	12/10
TURRA LEONELLA	24/9	MARCHI RITA	5/10	MONGALIERI VANESSA	15/10
GERI SONIA	25/9	PAULETTO MARIA	5/10	MONREALE MARIACRISTINA	17/10
ACENG HARRIET	25/9	FESTINI BROSIA BRUNA	6/10	FORTI ELISA	17/10
LORENZATTI MIRIAM	26/9	COSCARELLI MADDALENA	7/10	ESPEN DONATELLA	18/10
MARCHELLI WALTER	26/9	DI BENNARDO CONCETTA	7/10	GHESLA SONIA	18/10
LONGO ALESSANDRA	27/9	PEDERZOLLI DANIELA	7/10	ECHARKAOUI NADIA	18/10
PEDRINI BARBARA	28/9	ONDERTOLLER PAOLO	7/10	FALETTI DARIA	19/10
PACHER RENZO	29/9	DE ZAMBOTTI PAOLA	7/10	ANGHEBEN ANNAMARIA	19/10
CAVAGNA ANNA	1/10	MINUZ MAJA	8/10	RICCADONNA UGO	20/10
RIGHI ELISABETTA	1/10	FLAUTO MARIA ROSARIA	8/10	MALAJ MONIKA	20/10
VUKOJEVIC MARGARETA	1/10	BARBISAN MAURO	9/10	ACCETTA BALDASSARRE	20/10
VALLER VALENTINA	2/10	MICHELINO EMILIA	10/10	COVI ALESSANDRA	20/10
CONT MARIA LUISA	2/10	BARCATTI AGOSTINA	11/10	FRANCESCONI DANIELA	21/10
ROMANO GRAZIA	3/10	CESCATTI DEVID	11/10	FORTINI IVANA	22/10
FORINO ROSA	4/10	MATTEOTTI SIMONETTA	11/10		



BUONI SCONTO COOP SUPERSTORE

Da questo mese i buoni saranno a percentuale e daranno diritto ad uno sconto del 10% su una spesa dietro semplice presentazione del buono alla cassa. Lo sconto non è applicabile sugli articoli in promozione, farmaci da banco e ricariche telefoniche. Per maggiori informazioni chiedere a Sergio.