

# VERBALE D'ACCORDO

Il giorno 26 novembre 2009, in Arenzano (GE), presso la sede amministrativa di Coop Liguria Società Cooperativa di Consumo,

## TRA:

COOP LIGURIA SOCIETA' COOPERATIVA DI CONSUMO, con sede legale in Savona, corso A.Ricci, 211 r. e sede amministrativa in Arenzano, via Val Lerone, 30, Codice Fiscale e Partita IVA n° 00103220091, in seguito, per brevità, "Coop Liguria" o "Cooperativa", rappresentata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Francesco Berardini, dal Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, Mauro Bruzzone, dal Direttore Pianificazione e Controllo, Sig. Giancarlo Prioreshi, dal Responsabile Gestione e Sviluppo Risorse Umane Supermercati e Sede, Sig. Claudio Neglia, dal Responsabile del Servizio Gestione Vendite della Divisione Supermercati, Mauro Contenti, dal Responsabile della Gestione Risorse Umane Supermercati e Sede, Sergio Deliperi, dai Capi Area, Maurizio Minardi, Antonella Pozzo, Giovanni Rovelli, dalla Capo Area Organizzazione del Lavoro della Divisione Supermercati, Lidia Reborà, con l'assistenza dell'Associazione Regionale Cooperative di Consumatori – Legacoop, in seguito, per brevità, "A.R.C.C.", rappresentata dal suo Presidente, Gianluigi Granero, *per una Parte*;

## E,

*per l'altra Parte:*

le Federazioni Regionali e Territoriali liguri delle Organizzazioni Sindacali di Categoria per il Commercio FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL, in seguito, per brevità, denominate congiuntamente "OO.SS.", dirette, rispettivamente, da Calogero Pepe, Luca Maestripieri, Paolo Andreani, e rappresentate, altresì, da: Fulvio Fellegara, Igor Magni, Andrea Mandraccia, Daniela Ricchetti, Luciana Perioli per la FILCAMS-CGIL, Simone Pesce, Claudio Pinza, Paolo Semeria, Marco Sismondini, Mirko Talamone per la FISASCAT-CISL, Pietro Adamo, Pier Carlo Borgo, Marco Callegari, Cristina D'Ambrosio, Roberto Fallara, Barbara Galliano, Luciano Gullone, Riccardo Serri, per la UILTuCS-UIL;

unitamente alle RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE delle Lavoratrici e dei Lavoratori dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria, in seguito, per brevità, denominate congiuntamente "RR.SS.UU." o "R.S.U.", rappresentate dall'apposita Commissione Trattante, composta da:

Maura Ameglio, Maura Azzali, Michela Amarino, Giuseppina Antola, Simona Barin, Maurizio Barraco, Adriano Baratto, Laura Beardo, Stefano Bellotti, Sandra Berro, Antonio Bisceglia, Ennio Bosco, Marcello Bottero, Federica Cavero, Mario Cruciani, Ennio Deiana, Fabiana Di Sibio, Simone Giacco, Massimo Iacono, Marco Macchi, Anna Maria Manente, Franco Mascia, Manuela Michellini, Luca Monaco, Concetta Nicolosi, Aurora Oliveri, Dario Perugi, Sara Ponte, Stefano Rebecchi, Giulio Rosso, Simona Ruperto, Antonietta Sirianni, Barbara Trizio;

## SI E' CONVENUTO,

ai sensi e per gli effetti, di cui all'articolo 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il Personale Dipendente da Imprese della Distribuzione Cooperativa (rinnovato con Accordo Collettivo in data 25/07/2008, in vigore dal 01/01/2007, nella stesura definitiva del 14/07/2009), in seguito, per brevità, "C.C.N.L." o "CCNL", il presente **Accordo Collettivo**, finalizzato a rinnovare l'Accordo Integrativo Aziendale – Contratto Collettivo di Secondo Livello dell'Area Contrattuale Supermercati di Coop Liguria, scaduto il 31/12/2007 (in seguito, per brevità, "A.I.A. 2004-2007").

## PREMESSE

A) Il presente Accordo Collettivo (in seguito, per brevità, "A.I.A. 2008-2011") verrà sottoposto, a cura delle OO.SS. e delle RR.SS.UU., all'approvazione delle assemblee delle Lavoratrici e dei Lavoratori destinatari e verrà successivamente recepito in un apposito testo definitivo coordinato, rigorosamente rispettoso delle presenti intese. Le Parti si impegnano a redigere e sottoscrivere tale testo definitivo entro e non oltre il 31/07/2010.

B) Il presente Accordo Collettivo ha efficacia immediata e scadrà il 31 dicembre 2011. A tale scadenza, se non disdettato con almeno tre mesi di anticipo da almeno una delle Parti firmatarie, così come sopra identificate, sarà prorogato automaticamente di un anno, e così di anno in anno, ferma restando la limitazione dell'efficacia di singoli istituti alle specifiche previsioni temporali e/o di cadenza, di seguito concordate. Convenzionalmente, il presente Accordo Collettivo si intenderà decorrente dal 1° gennaio 2008, senza che ciò comporti alcun riconoscimento retroattivo, rispetto alla suindicata data di efficacia, nei confronti di Lavoratrici e Lavoratori dipendenti o ex dipendenti di Coop Liguria, fatte salve eventuali specifiche eccezioni.

C) Le pattuizioni, che seguono, si intendono riferite - soltanto laddove espressamente richiamato/i e limitatamente alle previsioni espressamente richiamate - alla precedente contrattazione di secondo livello (aziendale), in particolare al citato Accordo Integrativo Aziendale - Contratto di Secondo Livello, scaduto il 31/12/2007, nella stesura sottoscritta dalle Parti in data 29 luglio 2005, aggiornato e/o modificato con appositi Accordi Collettivi in data 3/02/2006 (inerente il trattamento economico e normativo del personale appartenente alla categoria dei Quadri, livello Primo e livello Secondo con funzioni direttive), in data 3/10/2006 (inerente l'attuazione degli impegni previsti dal richiamato Accordo Integrativo Aziendale), in data 3/10/2006 (inerente il periodo di cosiddetta "moratoria" per il personale neo-assunto); con l'aggiunta, in particolare, delle pattuizioni contenute nell'Accordo Collettivo 23/05/2008: Tutte le restanti previsioni della precedente contrattazione di secondo livello (aziendale) e dei citati Accordi Collettivi 29/07/2005 e 3/02/2006 si intendono decadute con il predetto 31/12/2007, fatto salvo quanto previsto dall'Accordo Collettivo 16/12/2008 (inerente le erogazioni variabili e non pre-determinabili annue collettive "una tantum" connesse con risultati delle aperture e/o attività domenicali e festive cosiddette "continuative"). Dalla data odierna si intendono decaduti gli Accordi Collettivi 3/10/2006 (n° 2 Accordi, così come meglio specificato nelle pattuizioni seguenti) e 23/05/2008 (sulle erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive, effettuate con la mensilità di luglio 2008, legate ai risultati di produttività, redditività e servizio). E' fatta salva l'efficacia e la durata e scadenza di accordi collettivi specifici, sottoscritti a livello territoriale e/o di punto di vendita, su materie specifiche, purché non sostituiti o superati dalla presente regolamentazione. Sono fatti salvi, altresì, gli accordi collettivi 10/07/2003 e 13/05/2004 sull'orario di lavoro;

D) La sopra prevista stesura definitiva del presente A.I.A. 2008-2011 provvederà ad armonizzare tutte le previsioni, qui contenute, con quelle sopra citate, assicurando, ove occorra, la prevalenza delle attuali su quelle precedenti. Nello stesso senso si intenderanno applicate e/o interpretate le presenti pattuizioni, rispetto a quelle precedenti, in caso di controversia. Qualora insorga controversia applicativa prima della sottoscrizione della predetta stesura definitiva, le Parti si incontreranno entro 7 (sette) giorni, per definire congiuntamente la soluzione della stessa, impegnandosi, nel frattempo, salvo che a fronte di cause di forza maggiore o di atti obbligati o imprescindibili, a non dare corso ad iniziative unilaterali.

- G) Le Parti ribadiscono congiuntamente la comune valutazione, già espressa nel citato accordo del 16/12/2008, di estrema preoccupazione rispetto al quadro economico-sociale nazionale ed internazionale, nel quale si inserisce la situazione economica e finanziaria di Coop Liguria. Le Parti rilevano e sottolineano, al riguardo, che i dati, caratterizzanti il predetto contesto economico-sociale, si sono aggravati nel lasso di tempo intercorso tra tale accordo e la data odierna. Infatti, nel momento in cui è stato sottoscritto tale accordo il contesto economico era caratterizzato da una crescente crisi dei consumi e da una grave impennata inflazionistica dei principali fattori di costo; ed era ulteriormente e drammaticamente aggravato, fino ai primi mesi del corrente anno, dalle crescenti crisi delle economie di tutti i paesi industrializzati con andamenti in caduta libera delle Borse. Successivamente la crisi finanziaria ha colpito l'economia reale con forte flessioni del Prodotto Interno Lordo (il "PIL", indice che rappresenta la ricchezza di una nazione"), in tutti i paesi cosiddetti "occidentali", in misura così forte da paragonare questa crisi a quella del 1929. Per quanto riguarda l'Italia in particolare, il PIL nel 2008 è diminuito del 1.0 e si stima un calo del 4.8 per cento per quanto riguarda l'anno in corso. I più recenti segnali di ripresa, con caute previsioni di ripresa del PIL, non sono però tali da far recuperare per almeno un quinquennio i posti di lavoro persi a causa della crisi economica.
- H) Le Parti condividono la comune valutazione, altresì, che il settore nel quale opera Coop Liguria - quello della grande distribuzione organizzata di beni di largo e generale consumo - è sempre maggiormente caratterizzato da fenomeni di calo dei consumi, alimentari e non alimentari, dall'aumento della concorrenza con conseguente necessità di far leva sulle politiche di prezzo e, conseguentemente, sul contenimento rilevante dei costi aziendali. In particolare, le Parti esprimono preoccupazione per gli ulteriori, incombenti progetti di nuovi rilevanti insediamenti della grande distribuzione al di fuori di una corretta politica di ammodernamento e sviluppo della rete distributiva.
- I) le Parti constatano con soddisfazione che il rigoroso processo di efficientamento, accelerato ed intensificato da Coop Liguria negli ultimi tre anni, ha consentito - pur in tale contesto critico ed in aggravamento - di determinare un significativo recupero di redditività nella gestione delle reti di vendita, talché si prospetta un'importante inversione di tendenza nel risultato della gestione commerciale dei supermercati. Tale risultato è dovuto al grande e collettivo sforzo di miglioramento, che è stato posto in atto da tutto il corpo sociale della Cooperativa (lavoratrici, lavoratori, responsabili a tutti i livelli, amministratori, sezioni soci), del Sistema Coop (Coop Italia e Coop Consorzio Nord Ovest in particolare), grazie all'effetto di politiche commerciali e di un'attività aziendale a tutto campo, volta a perseguire la massima trasparenza, un clima organizzativo positivo, costruttive relazioni sindacali, fondate su accordi collettivi, che hanno condiviso e favorito il necessario percorso di innovazione tecnologica, organizzativa, di processo e dei servizi. Si tratta di relazioni sindacali e di accordi sindacali rarissimi nel panorama imprenditoriale italiano ed in particolare in quello della grande distribuzione, che vede la maggior parte delle imprese non cooperative del settore disdettare gli accordi collettivi in atto, rifiutarsi di sedersi al tavolo della trattativa, intraprendere vere e proprie azioni di sostituzione o di contrasto del sindacato;
- J) le Parti esprimono, pertanto, la comune volontà di valorizzare una dichiarata politica aziendale di risanamento e consolidamento economico e finanziario, che ponga al centro dei comuni obiettivi la salvaguardia della solidità patrimoniale della Cooperativa, attraverso un forte recupero di capacità competitiva, che assicuri - insieme alla stabilità dell'impresa - la stabilità occupazionale ed il recupero di una forte prospettiva di sviluppo in un contesto di politiche commerciali antinflazionistiche, improntate alla salvaguardia del potere d'acquisto delle categorie più deboli, e di relazioni sindacali partecipative;

## **TUTTO CIO' PREMESSO, LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE.**

### ARTICOLO 1 (Premesse; titoli)

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente Accordo Collettivo, hanno determinato il consenso delle Parti e costituiscono utile riferimento - ove occorra - per l'interpretazione della volontà delle parti stipulanti.

I titoli, riportati sotto la numerazione degli articoli, hanno natura puramente indicativa e non costituiscono, di per sé, fonte normativa né interpretativa.

### ARTICOLO 2 (Recepimento, con eventuali modifiche, di previsioni di precedenti contratti collettivi di secondo livello)

Le parti espressamente concordano di recepire nella presente regolamentazione contrattuale, con le eventuali modificazioni di volta in volta espressamente più avanti descritte, oltre a quelle in premessa, le seguenti previsioni, pattuite in precedenti contratti collettivi di secondo livello:

- a) ambito e limiti d'applicazione della contrattazione collettiva di secondo livello;
- b) disciplina delle modalità di elezione, del numero e dei permessi retribuiti per i R.L.S.;
- c) disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato (causali, percentuali, ecc.);
- d) disciplina delle mansioni non esemplificate dal C.C.N.L.;
- e) disciplina del trattamento delle ferie e dei permessi individuali;
- f) disciplina dell'assistenza sanitaria integrativa aziendale, limitatamente agli assunti a tempo indeterminato entro il 31/12/2007;
- g) disciplina dei rimborsi spese a piè di lista;
- h) disciplina dell'orario multi-periodale flessibile e multi-modulare (regime orario settimanale medio a 35 e a 38 ore);
- i) disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale, incluso il contratto di lavoro a tempo parziale speciale o flessibile;
- j) disciplina del lavoro supplementare e del lavoro straordinario;
- k) disciplina delle terziarizzazioni;
- l) disciplina delle procedure disciplinari;
- m) disciplina dell'esclusione da effetti differiti e/o ricalcoli di erogazioni retributive a vario titolo;
- n) disciplina delle indennità di disponibilità;
- o) disciplina dell'indennità per lavoro notturno ordinario;
- p) disciplina delle questioni sociali, pari opportunità e azioni positive;
- q) computo del periodo di prova nelle assunzioni a tempo determinato;
- r) tutte le discipline espressamente richiamate nei singoli articoli seguenti, con le relative eventuali limitazioni o modificazioni o aggiornamenti.

### ARTICOLO 3 (Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro)

Ai fini della migliore applicazione della legge e del C.C.N.L., le Parti concordano quanto segue.

Ogni anno le OO.SS. e le RR.SS.UU. sono invitate a partecipare all'incontro annuale sulla sicurezza tra Cooperativa, Medico Competente, R.S.P.P., R.L.S..

A seguito di tale incontro, si realizzerà nei 30 giorni successivi un incontro tra le medesime Parti, di cui sopra, senza la partecipazione degli esperti e consulenti aziendali, nel corso del quale verranno esaminate dettagliatamente le possibili misure organizzative, materiali e formative, volte a ridurre ulteriormente i rischi.

Da tale incontro scaturiranno iniziative congiunte, volte a rendere noto al pubblico e alle istituzioni e organi di controllo i risultati raggiunti e le ulteriori iniziative intraprese.

Agli RLS sarà affiancata una rappresentanza delle RSU, concordata unitariamente ed unitariamente comunicata dalle OO.SS. regionali, al fine di contribuire ad un'accurata valutazione dei D.P.I. esistenti e di altri eventuali nuovi dispositivi o strumenti.

I bacini di competenza di ciascun RLS vengono così ridefiniti (con l'aggiunta, quindi, di n° 1 RLS per il Tigullio ed una ricomposizione rispetto alla situazione preesistente):

Pertanto, le parti concordano il seguente

**NUMERO TOTALE DEI RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (R.L.S.) NOMINATI O DA NOMINARE ENTRO IL 31 MARZO 2010 DA PARTE DELLE OO.SS. FIRMATARIE E/O DELLE RR.SS.UU.:**

**PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI GENOVA**

N° 4 RLS PER: Valbisagno, "A.Negro", Rivarolo, Piccapietra, Corso Gastaldi, Via Merano, Via del Mirto, C.so Europa, Arenzano, Cogoleto, Pegli;

N° 2 RLS PER: Sturla, P.zza Tre Ponti, L.go San Francesco, Busalla, Prà;

N° 1 RLS PER: Recco, Santa Margherita Ligure, Chiavari, Sestri Levante);

**PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI SAVONA: N° 3 RLS;**

**PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI IMPERIA : N° 1 RLS**

**PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI LA SPEZIA: N° 2 RLS;**

**PUNTI DI VENDITA – PROVINCIA DI ALESSANDRIA: N° 1 RLS;**

**UFFICI DELLA SEDE CENTRALE E "PUNTO SOCI": N°2 RLS.**

Nel monte-ore annuo a disposizione degli RLS non vengono computati i tempi dedicati ad incontri con la direzione aziendale, con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, con il medico competente, con gli organi istituzionali (quali ASL, Ispettori del Lavoro, Ispettori INAIL).

#### ARTICOLO 4 (Responsabilità sociale d'impresa)

La Cooperativa si impegna a confrontarsi su eventuali proposte unitarie sindacali di azione congiunta nel campo sociale e della solidarietà. L'impegno è finalizzato alla ricerca di effettive occasioni di comune iniziativa.

#### ARTICOLO 5 (Relazioni sindacali; diritti sindacali)

Le Parti confermano l'importanza dell'incontro annuale per l'esercizio dei cosiddetti diritti d'informazione.

In tale ambito la Cooperativa assicurerà un'informazione specifica sul lavoro supplementare (andamento globale nel tempo, articolato sui diversi pp.d.v.).

Le Parti si impegnano a dare luogo, entro il 31 marzo 2010, ad un incontro specifico per illustrare:

- analisi clima 2008;
- indagine su "isole" 2008-2009.

#### ARTICOLO 6 (Questioni sociali)

Le Parti si impegnano ad attuare quanto segue.

Realizzazione di una campagna congiunta per l'utilizzo dei Fondi Sanitari Integrativi.

Regolamentazione del "Fondo di solidarietà" nell'ambito dell'assistenza sanitaria integrativa, con indirizzo prioritario a sostenere il reddito di persone, che abbiano superato il periodo di comporta per malattia, con regolare diritto alla conservazione del posto di lavoro a termini di CCNL, ma senza retribuzione per non meno di tre mesi nell'anno civile (1° gennaio – 31 dicembre), con ulteriore priorità per lavoratori con carichi di famiglia e monoreddito nell'ambito del nucleo familiare (coniugi o conviventi "more uxorio" più uno o più figli). Il tutto entro i limiti di disponibilità periodica ed a condizione che i richiedenti accettino e favoriscano ogni possibile documentazione delle situazioni di fatto, così come richiesto da apposita commissione paritetica, da costituire nell'ambito del Fondo di assistenza sanitaria Integrativa per i Dipendenti di Coop Liguria.

Accesso all'anticipazione totale TFR in caso di superamento del periodo di comporta per malattia, con regolare diritto, a termini di CCNL, alla conservazione del posto di lavoro, qualora il periodo non retribuito ammonti a non meno di sei mesi.

Entro il tetto massimo annuo di n° 6 persone (comutate anche quale media annua nell'ambito del periodo di vigenza del presente A.I.A.), assenti per malattia, consentire e ricercare per il solo mese di dicembre un'opportunità di lavoro, anche demansionata - se compatibile con la sola idoneità, sia pur parziale, al lavoro - per altrettante/i lavoratrici/lavoratori, che abbiano superato, prima del mese di novembre, il periodo di comporta per malattia e abbiano regolare diritto, a termini di CCNL, di conservare il posto di lavoro. L'opportunità potrà valere per ciascuna persona per una sola volta nella vita lavorativa.

Realizzazione di una campagna di informazione sulle opportunità di prestiti personali offerte da "Lavoro e Finanza".

Impegno della Cooperativa a ricercare nuove opportunità di convenzione per prestiti personali.

Nuova adozione, con modifiche, del “Codice antimolestie” con ridefinizione degli incarichi ai consulenti legale e psicologico.

Redazione di un manuale riepilogativo di tutte le opportunità, offerte alle/ai lavoratrici/lavoratori nell’ambito delle cosiddette “questioni sociali”.

Ferie ed RF anticipate anche di un anno per i casi di cure a coniuge o convivente more uxorio e a figli malati terminali ed in seguito a decesso degli stessi.

Cura figli (non retribuita) fino a 12 anni (per ogni giorno di malattia del/dei figlio/a/i).

Impegno per la ricerca di opportunità di convenzioni con pubblici esercizi, operanti nelle gallerie commerciali o nelle immediate vicinanze dei punti di vendita, finalizzate a consentire l’accesso a condizioni agevolate al personale della Cooperativa. Impegno a realizzare convenzioni anche con altre attività commerciali, servizi di pubblica utilità, servizi ricreativi, sportivi, culturali, non in concorrenza, in favore del personale. A tal fine, saranno prese in attenta considerazione eventuali proposte, formulate dalle RSU o dalle OO.SS. firmatarie.

## ARTICOLO 7

### (Organizzazione del lavoro condivisa)

A livello di p.d.v. il confronto, volto anche a trovare soluzioni condivise nell’ambito delle materie della ODLC, si basa sulla verifica e applicazione delle regolamentazioni specifiche qui pattuite per:

- lavoro a isole (vedasi regole allegato 1);
- priorità ai portatori di “questioni sociali” (si rinvia ai punti specifici, richiamati nel relativo capitolo) : valutazione “questioni sociali” e compatibilità organizzativa (rientrano tra le “questioni sociali” le/i Lavoratrici/Lavoratori portatrici/portatori di handicap – con percentuale di invalidità superiore al 60% e/o con figli e/o genitori portatori di handicap purché conviventi) ; In ambito di ODLC si valuterà la possibilità di orari maggiormente compatibili con le situazioni personali o familiari sopra richiamate; in tale stesso ambito, verrà data priorità alla soddisfazione delle esigenze del personale fruitore dei benefici, di cui alla Legge n° 104/1992, che concordi e programmi con la Cooperativa la fruizione di tali permessi;
- criteri di riferimento per i responsabili (capi reparto, capi negozio) nella definizione della programmazione dei carichi di lavoro (distribuzione dell’orario flessibile su base annua, assegnazione delle fasce orarie di copertura del servizio, ecc.). La programmazione dovrà essere annuale per quanto riguarda le quantità di ore settimanali da svolgere, con possibilità di modificare la programmazione medesima ogni due/tre mesi, e dovrà essere tendenzialmente quindicinale per quanto riguarda la definizione dell’orario di dettaglio (da esporre, di norma, entro il giovedì della settimana precedente per la programmazione di durata settimanale);
- criteri di gestione degli imprevisti (per assenze e per eventi che modifichino in più o in meno il flusso dei clienti e comunque delle attività), con particolare riferimento ai criteri per l’assegnazione dei rimpiazzi degli assenti ; tenendo conto di principi di equa rotazione, compatibilmente con le professionalità richieste;
- definizione del report delle attività, che deve essere obbligatoriamente compilato e sottoscritto (con eventuali riserve) da parte del capo negozio e dei membri della RSU, messo a disposizione degli stessi, inviato in copia a : direzione aziendale, apposita commissione paritetica (vedasi precedente contrattazione aziendale), OO.SS. firmatarie competenti per territorio; di tali report sarà redatto rendiconto riepilogativo annuale, da consegnare da parte

della direzione aziendale alle RR.SS.UU. e alle OO.SS. in occasione dell'incontro annuale sui diritti d'informazione;

- programmi ferie;
- copertura dei presidi nelle domeniche e nelle festività infra-settimanali, inventari;
- copertura dei presidi a fronte di ristrutturazioni, punte di assenza, grandi campagne di vendita;
- confronto a fronte di eventuali "picchi" anomali di ore di lavoro supplementare e/o straordinario
- proposte in relazione al fabbisogno dei cosiddetti "stagionali";
- valutazione della possibilità di concedere delle aspettative anche generiche collegate ai periodi di ferie già valicati, tenendo conto della situazione organizzativa del periodo, in riferimento a : numero di lavoratori in ferie, numero di assenze per infortunio, malattia, astensione facoltativa, percentuale di straordinario e supplementare.

Nei punti di vendita maggiori (vedasi elenco allegato 2) la riunione tra responsabile/i e RSU si svolgerà, salvo impedimenti rilevanti da indicare nel report, 1 volta al mese (di norma, in coincidenza con la illustrazione degli andamenti gestionali del punto di vendita e dei relativi indici – vendite, produttività, % di lavoro supplementare e straordinario, assenze), negli altri punti di vendita tale riunione si svolgerà 1 volta ogni due mesi. Occorrerà, dunque, osservare tale periodicità, differente tra grandi-medi pp.d.v. e piccoli pp.d.v.), salvo richiesta di incontro per casi di necessità ed urgenza adeguatamente motivati.

La Cooperativa si riserva di inserire tra i parametri di valutazione individuale dei responsabili anche quello del corretto ed efficace utilizzo dell'ODLC.

I vincoli della ODLC (obiettivi e parametri)

- Miglioramento del livello di produttività (vendite per ore lavorate)
- Miglioramento del livello di servizio
- Attenzione alle cosiddette "questioni sociali"

Sono materie di competenza del cosiddetto "livello superiore":

fabbisogno di personale;

situazioni di forte esubero dei punti di vendita;

aumento e/o modifica dei regimi orari individuali;

tentativo di conciliazione in caso di disaccordo del livello decentrato;

Applicazione del regime orario settimanale medio di 35 o di 38 ore.

La apposita "Task force" (costituita come definito dalla precedente contrattazione collettiva di secondo livello) è un organismo paritetico composto da rappresentanti aziendali (3) e rappresentanti sindacali (3) e da altrettanti "membri supplenti" e decide all'unanimità dei presenti.

Ruolo della "Task force":

- Promuove e orienta l'ODLC;
- Riceve e analizza i vari "report";
- Elabora proposte sulla formazione degli attori della ODLC;
- Esamina, elabora e valuta proposte per migliorare metodi e strumenti dell'ODLC;
- Esperisce un primo tentativo di conciliazione – su richiesta congiunta delle parti – in alternativa al livello superiore – in caso di disaccordo a livello "decentrato";
- Elabora proposte in materia di applicazione e gestione delle tematiche connesse con le "questioni sociali";



- Analizza e promuove le *best practices* elaborate a livello di punto di vendita (esempio modello San Remo per l'isola d'orario caratterizzata da una forte polifunzionalità).

## **ALLEGATO 1 (ODLC)**

### **REGOLAMENTAZIONE PER L'AUTO-ORGANIZZAZIONE DEGLI ORARI DI LAVORO**

#### **Norme in materia di orario di lavoro**

1. Il partecipante, nella fase di compilazione del “foglio dei desideri”, può derogare alla norma contrattuale che prevede le 12 (dodici) ore come “tetto massimo” del nastro orario.
2. Nella fase di compilazione del “foglio dei desideri” da parte del partecipante non è comunque possibile superare le 13 (tredici) ore di lavoro effettivo giornaliero.
3. Il partecipante, nella fase di compilazione del “foglio dei desideri” può indicare una minima prestazione giornaliera continuativa di 2 (due) ore.
4. Fra un modulo e quello successivo deve trascorrere almeno un periodo di tempo pari a 1 (una) ora.
5. In una settimana non si possono fare più di 3 (tre) giorni consecutivi a 0 (zero) ore, tranne il caso di una intera settimana a (zero) ore.
6. Variazioni massime giornaliere di 1 (una) ora complessiva in più o in meno rispetto all'orario di entrata o di uscita, sia rispetto alla collocazione che alla durata, potranno essere apportate dall'animatore senza necessità di chiedere consenso al partecipante.
7. Si può usufruire solo una volta nell'arco dell'anno di una settimana a 0 (zero) ore, se la quantità di ore di flessibilità positiva lo permette, con priorità per coloro che non ne hanno ancora usufruito.
8. Per i partecipanti alle Isole vengono ridefiniti i limiti orari settimanali minimi e massimi della flessibilità oraria : il personale con contratto individuale di lavoro a tempo parziale potrà effettuare prestazioni lavorative dalle 0 (zero) ore alle 42 (quarantadue) ore settimanali; il personale con contratto individuale di lavoro a tempo pieno potrà effettuare prestazioni lavorative dalle 0 (zero) ore alle 48 (quarantotto) ore settimanali.
9. Per i partecipanti alle “Isole”, in ragione del proprio regime orario, vengono definiti dei “tetti” massimi di accumulo di ore di flessibilità negativa nelle seguenti misure : a) personale a tempo parziale per n. 20 (venti) ore o n. 24 (ventiquattro) ore settimanali : 35 ore; b) personale a tempo parziale per n. 30 (trenta) ore settimanali : 45 ore; c) personale a tempo pieno : 50 ore.

#### **Regole di funzionamento della cosiddetta “Isola”**

1. L'adesione alle Isole è volontaria.
2. L'Animatore è scelto a rotazione, tra i candidati volontari, del personale appartenente all'isola-reparto e resta in carica per almeno 6 (sei) mesi. Se non vengono manifestate auto-candidature, l'Animatore viene individuato dal Capo negozio.
3. Ogni Isola nomina un Animatore e un sostituto che subentra in caso di assenza dell'animatore stesso.

4. I superiori gerarchici comunicano all'Animatore, con un preavviso di almeno 4 (quattro) settimane, il fabbisogno settimanale di ore lavorative, cosiddetta "curva di carico" (per un periodo di 2 (due) settimane) al Reparto x, suddiviso per giornata lavorativa e fascia oraria, salvo diversa periodicità definita dal gruppo di lavoro.
5. Una copia degli orari valicati deve essere affissa in bacheca, in modo da permetterne la preventiva conoscenza a tutti i partecipanti; una copia potrà essere consegnata alla RSU, qualora ne faccia richiesta.
6. Il tempo dedicato dall'animatore a questa attività è aggiuntivo rispetto al proprio orario settimanale.
7. Il fabbisogno di ore lavorative (curva di carico) assegnato all'Isola non può essere modificato o riadattato in seguito a controversie tra i partecipanti.
8. Se non si raggiungerà un accordo tra i partecipanti, in tempo utile alla programmazione delle attività, il Capo negozio procederà con l'assegnazione d'ufficio degli orari come da sistema tradizionale, rispettando comunque la tempistica prevista.
9. Ogni partecipante all'Isola deve trascrivere la scelta dell'orario di lavoro entro il venerdì della settimana precedente la fase di concertazione per l'orario dell'intero reparto.
10. In caso di assenze programmate nelle diverse fasi (consegna del foglio dei desideri, trascrizione, concertazione) è cura del partecipante formulare la propria opzione di orario in tempo utile per la produzione degli orari.
11. In caso di assenze non programmate e per effetto delle quali non è stato possibile partecipare alle attività finalizzate alla scelta dell'orario di lavoro, salvo far pervenire comunque la propria opzione d'orario, l'orario medesimo sarà definito dal Capo negozio.

## **ALLEGATO 2 (ODLC)**

### **PUNTI DI VENDITA MAGGIORI**

GENOVA, VALBISAGNO, VIA LUNGOBISAGNO DALMAZIA 75 c

GENOVA – PIAZZ.LE DEI TRAGHETTI IQBAL MASISH 13

GENOVA - VIA MERANO 20

GENOVA - VIA RIVAROLO 185/193 r.

GENOVA - VIA PIANDILUCCO 7

GENOVA – C.SO DE STEFANIS 114 AR

GENOVA - L.GO DELLE FUCINE 6

GENOVA - C.SO GASTALDI 161 r

ARENZANO, VIA DI FRANCIA 15

SESTRI LEVANTE, CORSO DANTE

CHIAVARI, VIA COLONNELLO FRANCESCHI 87

LA SPEZIA, VIA AMENDOLA 220

LA SPEZIA, VIA SAFFI 73

VARAZZE, VIA MONTEGRAPPA 46

VADO LIGURE, VIA AURELIA 222

FINALE LIGURE, VIA DANTE ALIGHIERI 7  
ALBENGA, REGIONE BAGNOLI 37

VENTIMIGLIA, CORSO LIMONE PIEMONTE, 15  
SAN REMO, C.SO MATUZIA 113  
IMPERIA, VIA XXV APRILE

PUNTI DI VENDITA MINORI

GENOVA - VIA PRA' 25  
GENOVA – PIAZZA TRE PONTI 38/70 r  
GENOVA – LARGO S. FRANCESCO DA PAOLA 5/6  
GENOVA - VIA DEI MILLE 32 r  
RECCO, VIA XX SETTEMBRE 20  
SANTA MARGHERITA LIGURE, CORSO MATTEOTTI 27  
BUSALLA, LARGO MILITE IGNOTO 4  
COGOLETO, VIA RECAGNO 46

LA SPEZIA, VIA MONTEVERDI 15/23

ALBISOLA SUPERIORE, CORSO MAZZINI 175  
LOANO, VIA AURELIA 185 R

OVADA, VIA GRAMSCI 24

## ARTICOLO 8 (Pause)

Si applica la normativa, di cui al precedente A.I.A., per i pp.d.v. con regime orario settimanale medio a 35 ore.

La materia della fruibilità delle pause non retribuite viene demandata all'ODLC, con possibilità di "recupero" a livello giornaliero, pluri-giornaliero o settimanale.

Le pause sono fruibili sempre e comunque compatibilmente con le esigenze tecniche, organizzative e produttive a partire da quelle del servizio al cliente. L'eventuale priorità verrà data alle categorie di soggetti favoriti (lavoratrici in gravidanza, invalidi oltre il 60%, ultrasessantenni), successivamente, a coloro che sono impegnati nei moduli di prestazione più lunga, infine ai cassieri.

La durata massima giornaliera è rapportata alla durata della prestazione giornaliera complessiva, così come definita nell'Accordo Integrativo Aziendale del 1992, con la seguente limitazione tassativa, a decorrere dal 1/01/2010: nessuna pausa retribuita può essere fruita nell'ambito di "moduli" di prestazione inferiori alle 4 ore e 30 minuti.

Le pause non possono essere fruiti nelle fasce orarie di maggiore attività, individuate, anche con diversificazione tra periodi, giornate, reparti, mansioni, nell'ambito dell'ODLC.

La durata massima giornaliera delle pause è raddoppiata per il personale ultrasessantenne, per le lavoratrici in gravidanza, per gli invalidi oltre il 60 %, a condizione che gli interessati forniscano idonea preventiva comunicazione e documentazione.

Le pause retribuite non si applicano per il periodo di applicazione differita degli istituti contrattuali aziendali, così come individuati nello specifico articolo, con l'esclusione delle persone assunte a tempo indeterminato alla data odierna.

#### ARTICOLO 9 (Classificazione)

I promotori finanziari con almeno 4 anni di esperienza continuativa nel ruolo (anche fuori di Coop Liguria), con un portafoglio individuale non inferiore ad euro 2.500.000,00 (duemilionicinquecento/00) sono inquadrati al Livello 2°.

Per i lavoratori che operano continuativamente nei reparti deperibili con servizio al banco taglio e peso (in uno o più dei seguenti reparti: macelleria, pescheria, salumi e latticini/forneria), assunti con qualifica di "commesso alla vendita" secondo la previsione della precedente normativa di secondo livello, sarà attuato l'inquadramento al quarto livello parametro 155, con qualifica di "banconiere", trascorsi 24 mesi di permanenza al livello 4 parametro 144, a condizione che sussista la valutazione positiva del pieno possesso dei seguenti requisiti : conoscenza approfondita dei corretti metodi di lavorazione, conservazione, stoccaggio, riordino, conoscenza completa dell'assortimento merceologico del reparto, buone capacità di interazione con il cliente, elevata facilità nell'utilizzo dei nuovi macchinari e/o attrezzature e delle procedure informatiche del reparto stesso.

Per coloro che operano, con funzioni di coordinamento, nel reparto no food, sarà attuato l'inquadramento al quarto livello parametro 155, trascorsi 24 mesi di permanenza al livello 4 parametro 144, a condizione che sussista la valutazione positiva in ordine alla autonomia nella gestione del comparto, alla capacità nella formulazione degli ordini, alla gestione dei banchi, delle aree espositive e di riserva, alla facilità nell'utilizzo delle procedure informatiche del comparto.

#### ARTICOLO 10 (Apprendistato)

Si applicano le specifiche previsioni, di cui all'accordo collettivo del 3 ottobre 2006, tranne che per le previsioni di seguito indicate.

Entro il 31 dicembre 2009 le Parti si impegnano a sottoscrivere le intese appropriate, per assicurare la formazione esclusivamente in azienda.

Inquadramento: la permanenza al 6° livello si riduce del numero di mesi interi, corrispondenti alla durata di precedenti contratti a termine, dedotti i primi 6 mesi.

#### ARTICOLO 11 (Consolidamento di contratti a tempo parziale)

Entro dodici mesi dalla stipula del presente contratto, verranno attivati i confronti territoriali, al fine di valutare congiuntamente la possibilità di incrementare (a 24 o 30 ore medie settimanali, oppure a tempo pieno) il regime orario individuale di personale stabile a tempo parziale. Saranno applicati i consueti criteri di priorità.

## ARTICOLO 12

(Erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati gestionali annui)

“Cancello d’ingresso”: viene confermato quello previsto dalla precedente contrattazione di secondo livello (cash flow commerciale dei supermercati con risultato attivo).

Quota legata al risultato d’esercizio:

Per il personale di vendita: 50 % (“solidarietà” in luogo della precedente “produttività media della rete”) legato al risultato d’esercizio dei supermercati, con l’articolazione più avanti descritta; restante quota (50 %) riproporzionata sui tre fattori di p.d.v. previsti dalla normativa precedente (produttività = 50 % della quota, vale a dire 25% del variabile complessivo; differenze inventariali più avarie = 25 % della quota, vale a dire 12,50 % del variabile complessivo; accoglienza dei clienti = 25 % della quota, vale a dire 12,50 % del variabile complessivo).

Per il personale di sede e del prestito sociale:

30 % della quota legata all’utile della gestione commerciale supermercati; 20 % della quota legato all’utile della gestione aziendale complessiva (consolidato di gruppo); 50 % legato alla valutazione individuale.

Il personale di Livello 2°, 1° e Quadri percepisce solo variabile individuale con importi massimi corrispondenti (per Livello 1° e 2°) alla sommatoria dei trattamenti previsti dalla precedente disciplina della contrattazione di secondo livello, ferma restando la corresponsione di variabile mensilizzato (da luglio a giugno dell’anno successivo) a figure di Livello 1° e 2°, come da precedente accordo (sulla base della valutazione individuale dei cosiddetti “comportamenti organizzativi”, effettuata dai due livelli gerarchicamente superiori).

Parametri utili per trasformare l’utile in punteggio.

Per l’utile commerciale supermercati:

fino a + 1,50%, ogni centesimo di punto vale 0,4 (es.: utile 1,50 % delle vendite lorde = 60 % della quota destinata a tale voce (50%);

oltre + 1,50, ogni centesimo di punto oltre 1,50 vale 0,8, con il tetto massimo del 100% della quota destinata a tale utile; con le seguenti eccezioni (superpremiazione):

se l’utile supera il 2,75%, fino al 3,50 %, si eroga il 110% della quota destinata a tale voce;

se l’utile supera il 3,50%, si eroga il 120% della quota destinata a tale voce;

Per l’utile consolidato di gruppo:

fino al 3,00 %: nessun punteggio;

oltre + 3,00%, ogni centesimo di punto oltre il 3,00% vale 0,5 (es.: utile 4,00 % delle vendite lorde = 50 % della quota destinata a tale voce (50%), con il tetto massimo del 100% della quota destinata a tale utile; con le seguenti eccezioni:

se l’utile supera il 6,00%, fino al 7,00 %, si eroga il 110% della quota destinata a tale voce;

se l’utile supera il 7,00%, si eroga il 120% della quota destinata a tale voce;

Qualora l’utile commerciale sia negativo, gli obiettivi per i fattori previsti (personale di p.d.v.) o individuali (personale di sede e prestito sociale), vengono così modificati:

+ 6,00 % per la produttività;

- 0,60 % per differenze inventariali + avarie);

+ 0,60 punti per l’accoglienza dei clienti.

Si applicano le tabelle in uso nella precedente contrattazione di secondo livello, al fine della determinazione dei punteggi dei singoli fattori e di quelli delle cosiddette “ore utili” collettive e individuali, con le seguenti modifiche:

- a) non si applicano le previsioni sulla cosiddetta “superpremiatura”;
- b) non si applicano le compensazioni tra tre voci non negative di p.d.v. con scelta delle due più performanti;
- c) le “ore utili individuali” vengono ridotte - in corrispondenza delle brevi assenze oltre i 9 giorni complessivi annui - nella misura corrispondente a tali giornate, moltiplicato per 5 (cinque);
- d) le “ore utili individuali” non vengono ridotte in corrispondenza delle assenze per fruizioni dei permessi ex Legge 104/1992, se concordate e programmate con la Cooperativa o se dovute a causa di forza maggiore documentata.

I limiti massimi tabellari - vigenti per tutto il periodo di efficacia del presente accordo (erogazioni degli anni 2010, 2011, 2012) vengono unificati al livello (minore) del personale, che fruisce di erogazioni fisse, derivanti dal vecchio premio aziendale, tranne che per coloro che hanno fin qui beneficiato della tabella “maggiorata”, che resterà acquisita come condizione di miglior favore. Il personale di più recente assunzione, che non abbia già acquisito l’accesso a tale condizione di miglior favore entro le erogazioni 2009, potrà acquisirla, in forma specifica, se sceglierà di aderire all’assistenza sanitaria integrativa aziendale, devolvendo comunque l’intera maggiore erogazione a tale forma di assistenza; tale condizione cesserà con il cessare dell’adesione alla predetta assistenza sanitaria integrativa aziendale.

Il tetto massimo del premio di flessibilità viene portato al 18% dei predetti valori tabellari a decorrere dalle erogazioni 2010.

Il risultato della gestione commerciale dei supermercati sarà effettuato con criteri omogenei rispetto a quelli applicati per la rilevazione dei risultati degli anni 2008 e precedenti, con esclusione delle poste straordinarie, sia negative, che positive, e assicurando la neutralizzazione, su tali rilevazioni, degli effetti, sia positivi, che negativi, della trasformazione del p.d.v. di Albenga da “superstore” a ipermercato.

Tutta la predetta nuova normativa entra in vigore dalle erogazioni 2010 sui risultati 2009.

La normativa complessiva della precedente contrattazione di secondo livello viene eccezionalmente riconosciuta per le erogazioni del 2009, relative ai risultati 2008, da effettuarsi entro dicembre 2009.

### ARTICOLO 13 (Riposo settimanale)

La Cooperativa si impegna ad operare, al fine di assicurare la fruizione del riposo settimanale ogni 7 giorni. Le eventuali eccezioni, comunicate motivatamente e preventivamente alla RSU, per particolari momenti e per specifiche figure professionali o per eventi straordinari, verranno gestite mediante l’applicazione della previsione del CCNL sul cumulo dei riposi settimanali in due settimane mobili contigue. Tale ultima modalità viene considerata eccezionale da parte della Cooperativa.

**ARTICOLO 14**  
(Assistenza sanitaria integrativa aziendale)

Il personale assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2007 potrà beneficiare, in caso di adesione all'assistenza sanitaria integrativa aziendale, dell'accredito dei cosiddetti "automatismi" (come definiti nella precedente contrattazione di secondo livello), soltanto se avrà aderito a tale forma di assistenza entro il 31 marzo 2010.

**ARTICOLO 15**

(Erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati e le prestazioni domenicali escluse quelle del periodo estivo per i pp.d.v. con elevata stagionalità)

A decorrere dal 1/01/2009 non viene più applicata la maggiorazione straordinaria aggiuntiva aziendale del 100 % in occasione di quelle domeniche e festività lavorate, per le quali tale trattamento era stato istituito dalla precedente contrattazione di secondo livello.

Tale trattamento viene sostituito - limitatamente alle sole domeniche - dalle cosiddette "erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati e le prestazioni domenicali escluse quelle del periodo estivo per i pp.d.v. con elevata stagionalità", già previsto dalla precedente contrattazione di secondo livello per le domeniche cosiddette di "apertura continuativa".

Per i punti di vendita, che non abbiano in atto le cosiddette domeniche di "apertura continuativa" verrà applicato il punteggio medio dei punti di vendita con "apertura continuativa".

Il periodo di esclusione per i punti di vendita con elevata stagionalità estiva viene limitato a 13 domeniche, comprese nel periodo da metà giugno (circa) a metà settembre (circa), meglio identificate di anno in anno, mediante apposita comunicazione della Cooperativa

**ARTICOLO 16**  
(Decorrenza e durata)

Il presente contratto si intende operante dal 1/01/2008 o da altra data, esclusivamente per tutti quegli istituti, sia di carattere normativo, che economico, che siano espressamente previsti nel presente accordo con tali decorrenze.

Per tutti gli altri istituti contrattuali, la decorrenza del presente contratto si intende dalla data odierna, di sottoscrizione del presente testo.

Il presente contratto scadrà il 31 dicembre 2011. Se non disdettato da almeno una delle Parti entro i tre mesi precedenti tale scadenza, esso si rinnoverà automaticamente - limitatamente agli istituti per i quali non sia espressamente prevista una diversa scadenza o termine - di un anno e così di anno in anno.

**ARTICOLO 17**  
(Applicazione differita degli istituti contrattuali aziendali)

Le Parti si danno atto che la normativa, di cui al presente articolo, trova motivazione nell'impegno sistematico della Cooperativa a perseguire ogni opportunità di instaurazione (o conversione) di rapporti a tempo indeterminato. A tal fine, la Cooperativa conferma la stima di 80 nuovi contratti a tempo indeterminato entro il 31/12/2012 e si impegna, conseguentemente, ad operare attivamente, al fine di perseguire e ottenere tale risultato.

Ai fini della normativa, di cui al presente articolo, le parti concordano che per istituti contrattuali aziendali si intendono tutti i trattamenti e/o le agevolazioni in favore del personale, che costituiscono onere per la Cooperativa in aggiunta ai trattamenti previsti dal C.C.N.L.. Ai fini di quanto di seguito concordato, sono espressamente esclusi gli istituti previsti in materia delle cosiddette "questioni sociali". A puro titolo indicativo, ma non esaustivo, si richiamano, fra tali istituti contrattuali aziendali, i seguenti: 1) le erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati gestionali; 2) le erogazioni variabili e non predeterminabili annue connesse con le attività domenicali; 3) le pause retribuite.

Ferma restando la decorrenza ordinaria tipica di ciascun istituto, i predetti istituti contrattuali aziendali trovano applicazione differita, con decorrenza dal primo giorno del mese successivo a quello, nel quale - a condizione che il rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato - scade il trentaseiesimo mese dall'assunzione a tempo indeterminato e, comunque, non oltre il cinquantaquattresimo mese di anzianità complessiva aziendale nell'ambito dell'area contrattuale supermercati.

I trattamenti (le maturazioni dei variabili nel caso dei variabili) si erogano con riferimento all'anno in cui scadono i 36 mesi soltanto se tale scadenza avviene entro il 30 giugno dell'anno stesso e, in tal caso, per quote mensili. Negli altri casi la maturazione e/o erogazione scatta dal primo giorno dell'anno successivo a quello di compimento del predetto 36° mese.

La normativa di differimento, di cui al presente articolo, ha vigenza dal 1/01/2009. Essa decadrà contestualmente alla scadenza del presente contratto.

Avuto riguardo alle previsioni dell'Accordo Collettivo 3 ottobre 2006 sulle cosiddette "moratorie", tutt'ora vigente, le Parti concordano espressamente che relativamente alle cosiddette "erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati gestionali annui" e alle cosiddette "erogazioni variabili e non pre-determinabili annue una tantum collettive connesse con i risultati e le prestazioni domenicali escluse quelle del periodo estivo per i pp.d.v. con elevata stagionalità" continueranno ad avere effetto tali "moratorie", alle condizioni ed entro i limiti espressamente previsti in tale Accordo Collettivo 3 ottobre 2006.

Resta confermato che gli istituti contrattuali aziendali non possono essere applicati al personale con contratto a tempo determinato, a quello con rapporto di apprendistato e a quello con contratto di inserimento. Pertanto, tali istituti non possono essere applicati al personale inserito nell'organizzazione aziendale con contratto di somministrazione a tempo determinato.



Letto, confermato, sottoscritto

COOP LIGURIA

A.R.C.C.

FILCAMS-CGIL

FISASCAT-CISL

UILTuCS-UIL

RR.SS.UU.