

## Proroga della durata del Contratto Integrativo Aziendale

Con la sottoscrizione del presente accordo, UGL Terziario Nazionale da un lato, e le Società (GS SpA, Princes Property SpA, Princes Finance SpA), dall'altro, convengono di prorogare sino al 30 giugno 2028 la scadenza del Contratto Integrativo Aziendale – già prorogato, con accordo del 4 settembre 2019 sino alla data del 30 giugno 2020, ed ulteriormente, in forza di successivi accordi, sino alla data del 30 giugno 2026.


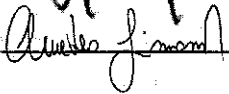
Restano ferme tutte le altre previsioni del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 24 luglio 2017, come modificate dal relativo Accordo Modificativo sottoscritto in data 26 febbraio 2019.

Milano, 30 marzo 2026

UGL Terziario Nazionale

Giulio De Mitri Pugno

Amedeo Gismondi


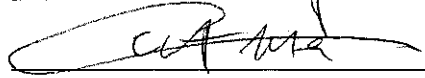
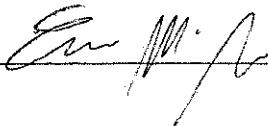
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

Le Società

Lorenzo Bigagli

Carlo Mercì

Erio Miglio

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

## IPOTESI DI ACCORDO

Oggi, 22 aprile 2017

Tra

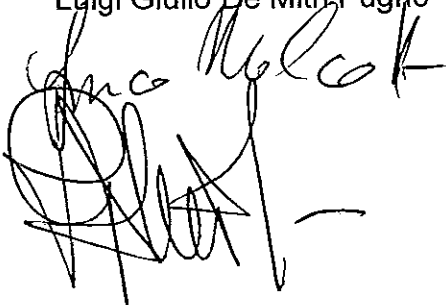
GS SpA, SSC Srl, Diperdì Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance e Carrefour Banque SA rappresentate dai sigg Paola Accornero, Erio Miglio, Elisa Pettenati, Lorenzo Bigagli, Carlo Merci, Elena Ghirardotto

UGL TERZIARIO, rappresentata dal Segretario Nazionale Luca Malcotti e dal Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno.

e con la partecipazione delle rispettive rappresentanze territoriali, viene sottoscritto la presente ipotesi di accordo sul rinnovo del contratto integrativo Aziendale.

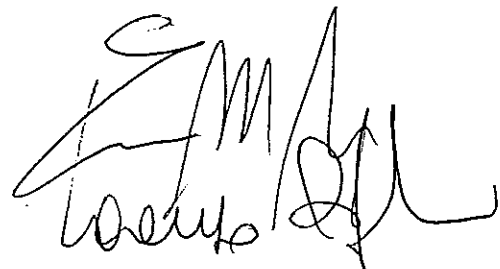
Il presente accordo consta di n° 18 pagine di testo di cui n° 4 Allegati.  
Ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti

UGL TERZIARIO  
Luca Malcotti  
Luigi Giulio De Mitri Pugno



GS Spa  
SSC Srl  
Diperdi Srl  
Carrefour Property Srl  
Carrefour Banque SA  
Carrefour Italia Finance Srl

Paola Accornero  
Lorenzo Bigagli  
Carlo Merci  
Erio Miglio  
Elisa Pettenati  
Elena Ghirardotto



## **INVESTIMENTI E PIANO INDUSTRIALE**

Le parti, ai fini della redditività aziendale e della stabilità occupazionale considerano di fondamentale importanza la definizione di un piano di investimenti pluriennale. L'Azienda conferma per il periodo di vigenza del presente accordo, la volontà di proseguire la propria politica di sviluppo e investimenti, anche rimodulando il proprio modello commerciale, per essere più competitiva rispetto alle sfide del mercato.

Tale politica sarà finalizzata a:

- migliorare la quota di mercato in termini percentuali nei territori in cui l'Azienda è già presente;
- ammodernare le strutture esistenti, rinnovando i concetti commerciali, introducendone di nuovi e sviluppando ulteriori investimenti nelle tecnologie informatiche e nel digitale;
- proseguire nel rafforzamento della cultura aziendale per la sicurezza nei luoghi di lavoro e nell'attività di miglioramento continuo delle condizioni di lavoro anche attraverso l'erogazione di piani di formazione specifici i cui contenuti saranno oggetto di confronto con le OO.SS. territoriali.

Questo approccio, coerentemente all'evoluzione dello scenario competitivo, si pone come obiettivo la crescita selettiva e la sostenibilità nei diversi formati distributivi in cui si articola il Gruppo Carrefour.

L'Azienda e le OO.SS. a livello nazionale si incontreranno annualmente nel periodo di vigenza del presente contratto per valutare congiuntamente la realizzazione di quanto indicato nell'ambito delle politiche di sviluppo aziendale, con particolare attenzione alla pianificazione degli investimenti, alle attività di formazione e alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nell'anno 2017 l'Azienda prevede di effettuare investimenti in innovazione e sviluppo commerciale, ristrutturazione della rete, sicurezza, manutenzione ordinaria e straordinaria, in linea con quelli dell'anno precedente, come già comunicati alle OO.SS.

Annualmente l'Azienda comunicherà il piano di investimenti per l'anno corrente.

## **SALVAGUARDIA DELL'OCCUPAZIONE**

L'Azienda e le OO.SS. considerano il patrimonio occupazionale fattore importante per affrontare e superare la crisi.

Fermo restando l'accordo sindacale sottoscritto in data 22 aprile 2017, l'Azienda si impegna ad una complessiva salvaguardia dei livelli occupazionali ed al mantenimento del perimetro Aziendale e ad assicurare un confronto periodico con le OO.SS. finalizzato a monitorare la qualità dell'occupazione in Azienda. A fronte di ristrutturazioni e/o chiusure che si rendessero necessarie in ragione di un peggioramento del contesto economico, l'Azienda si impegna a procedere in coerenza con quanto previsto dalle norme di legge e di Contratto Integrativo Aziendale, nonché ricercando soluzioni non traumatiche agli eventuali problemi occupazionali e favorendo ove possibile la ricollocazione interna al

Gruppo del personale coinvolto. Le parti si impegnano ad incontrarsi al termine di ogni anno, per monitorare la situazione occupazionale dell'anno di riferimento e per valutare lo scenario economico.

## **FORMAZIONE**

Le parti riconoscono che l'apporto collettivo e dei singoli ai risultati Aziendali si realizza anche grazie alla valorizzazione della persona e della professionalità. La formazione continua assume pertanto un significato strategico per l'impresa ed è un'opportunità importante per tutti i lavoratori. Oltre a rispondere alla necessità di adeguamento ed aggiornamento continuo i contenuti dei piani formativi saranno altresì finalizzati a favorire processi di crescita individuale e collettiva e allo sviluppo della professionalità, anche per eventuali evoluzioni di ruoli e funzioni nell'ambito del contesto organizzativo dell'impresa. Viene altresì ribadito il ruolo fondamentale svolto dalla formazione in merito alla prevenzione dei rischi ed alla salvaguardia della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tal senso l'Azienda intende promuovere investimenti sempre maggiori nell'ambito delle seguenti tematiche:

- formazione comportamentale e manageriale
- formazione mestieri
- formazione normativa

Pur in un contesto di mercato estremamente complesso, nel triennio 2014 – 2016 l'Azienda ha continuato ad investire significativamente nella formazione, a dimostrazione dell'impegno profuso nella formazione di tutti i lavoratori coinvolti in misura sempre crescente nei diversi processi organizzativi e di cambiamento.

Nel periodo di vigenza del presente accordo sono previsti Piani formativi in linea con il triennio precedente finalizzati a coinvolgere tutta la popolazione Aziendale.

Al fine di assicurare un processo costante di partecipazione, informazione e monitoraggio si conviene di effettuare un incontro all'anno, entro il mese di giugno. Nel corso di tale incontro verranno illustrate le attività realizzate nel periodo precedente e presentati al fine della condivisione i progetti futuri nel relativo livello di relazione di pertinenza.

Le parti concordano sulla necessità di ottimizzare e calendarizzare il processo di condivisione ed approvazione dei progetti finanziati al fine di assicurare un utilizzo esteso ed efficace di tale opportunità.

## **RELAZIONI SINDACALI**

Le parti si danno atto che un corretto sistema di relazioni sindacali costituisce un importante elemento di consolidamento e miglioramento del clima Aziendale, utile per contribuire alla sostenibilità dell'Azienda ed al miglioramento delle condizioni di lavoro.



Nell'attuale contesto socio economico, rivestono particolare importanza le occasioni di informazione e di confronto previste ai vari livelli. Tali occasioni devono rappresentare una prassi costante delle relazioni sindacali e in un clima generalizzato di correttezza, nel pieno riconoscimento delle rispettive autonomie e responsabilità, sono finalizzate a realizzare intese su obiettivi condivisi e a prevenire l'insorgere di possibili conflitti con l'individuazione di appropriate soluzioni ai problemi posti dalle parti.

Considerata la complessità delle strutture in cui si articola il Gruppo Carrefour, è volontà delle parti realizzare modelli di confronto che tengano conto di tali caratteristiche.


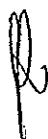
Ribadito che il confronto tra le Parti sarà orientato al superamento di logiche di contrapposizione e di conflittualità, risultano individuate in maniera coerente, le materie oggetto di informazione, confronto e di negoziazione, ai diversi livelli previsti dal presente Contratto Integrativo Aziendale, come di seguito indicato.

### Livello Nazionale

L'attività di informazione si attuerà con carattere preventivo e costante anche ai fini di un confronto efficace per le materie di seguito riportate:

- Acquisizioni, fusioni e cessioni che coinvolgano più regioni
- Strategie Aziendali in tema di sviluppo ed investimenti
- Informativa sull'andamento economico Aziendale, con riferimento:
  - alle politiche commerciali
  - alla composizione della rete di vendita
  - al franchising
  - all'utilizzo degli impianti (orari di apertura e chiusura)
  - agli organici, relativa composizione e dinamiche (es: tipologie contrattuali, full-time e part-time, etc.)
  - alla verifica del funzionamento dei meccanismi del premio variabile
- Informativa sui criteri ispiratori del budget, ovvero obiettivi dell'anno di riferimento espressi in termini di percentuale di variazione rispetto all'anno precedente, ed illustrazione degli stessi una volta approvati nelle sedi competenti
- Iniziative di terziarizzazione e appalto che coinvolgano più Regioni
- Introduzione di innovazioni tecnologiche che abbiano effetti a livello generale sull'organizzazione del lavoro

Per quanto riguarda, invece, le materie oggetto di negoziazione, attengono al livello nazionale:



- La contrattazione di secondo livello
- Eventuali accordi con valenza generale
- Eventuali Commissioni paritetiche su argomenti di carattere generale

Si conviene che il livello nazionale venga attivato, sulle tematiche indicate, ogni volta che le parti, o una di esse, ne ravvisino la necessità.

Di norma con cadenza annuale, verrà comunque realizzato un incontro sull'andamento del Gruppo Carrefour e sulle materie che la parti potranno individuare, a seconda delle necessità.


### Livello Regionale

Attengono al livello regionale l'informazione ed il confronto sulle medesime materie previste dal livello nazionale, in relazione agli effetti che le stesse possono determinare sulle strutture produttive, occupazionali ed organizzative dei singoli territori regionali.

### Livello di territorio / punto vendita

L'Azienda si impegna a fornire al livello di territorio / punto vendita informazioni e i dati relativi alle materie di seguito individuate in base alla propria organizzazione commerciale e ai propri sistemi informativi. Ciò al fine di rendere possibile un confronto periodico, costruttivo e partecipato.

Attengono a questo livello le seguenti materie di informazione:

- 
- Andamento delle vendite
  - Informativa degli obiettivi di budget
  - Mercato del lavoro, organici, relativa composizione e dinamiche (es: tipologie contrattuali, full time e part time, somministrato etc.)
  - Utilizzo del lavoro straordinario e supplementare
  - Apertura di nuove unità
  - Iniziative di terziarizzazione e appalto limitate allo specifico ambito territoriale

Attengono, inoltre, al livello di territorio / punto vendita le informazioni ed il conseguente confronto tra le parti, anche al fine di realizzare intese, nello specifico sulle tematiche occupazionali, sugli organici e la loro composizione, sull'utilizzo del part-time, sull'organizzazione del lavoro e le relative condizioni di lavoro, sulle varie modalità di orario di lavoro e la loro distribuzione, sulle eventuali necessità per le quali è ammesso il ricorso al lavoro supplementare per i part-time, sulle ricadute che i processi di innovazione hanno sul fattore lavoro, sull'ambiente, sulla salute ed integrità fisica del lavoratore,





sull'utilizzo degli impianti ed orari commerciali, sulla determinazione dei turni feriali, sulla presentazione al Fondo For.Te. dei Piani formativi da realizzare in corso d'anno e su quanto previsto dal presente CIA, di competenza di tale livello.

Analogamente a quanto previsto per il livello nazionale, si conviene, infine, la programmazione di incontri periodici di informazione a livello di territorio / punto vendita, tra l'Azienda e le RSU/RSA ove presenti, o strutture territoriali delle OO.SS., in merito all'andamento dei risultati rispetto alle previsioni di budget.

### **Comitato Aziendale Europeo (CAE)**

Nell'ambito dell'organismo di rappresentanza sindacale a livello europeo costituito da tempo dal Gruppo Carrefour, l'Azienda si impegna a garantire ai membri designati la necessaria agibilità per la partecipazione ai lavori del relativo comitato, secondo quanto disposto dal D.Lgs. 113/2012 in applicazione della Direttiva Europea 38/2009.

### **Agibilità sindacali**

Le parti convengono che, per il periodo di vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale, nei punti vendita con meno di 200 dipendenti i permessi retribuiti per RSA/RSU o CDA ammonteranno complessivamente a due ore all'anno per ciascun dipendente. Nei punti vendita con più di 200 dipendenti tali permessi ammonteranno complessivamente a 16 ore mensili.

Non saranno computate tra i premessi di cui sopra le ore utilizzate per incontri con le RSA/RSU convocati su iniziativa dell'Azienda aventi come oggetto l'organizzazione del lavoro.

### ***TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI***

L'Azienda ribadisce il proprio impegno affinché la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro siano sempre e comunque garantite, dando, con ciò, piena e convinta attuazione al D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni.

Nell'ambito di tale normativa, vengono pertanto favoriti i confronti tra le rappresentanze a ciò preposte, finalizzati al miglioramento delle condizioni di lavoro.

Nel secondo semestre di ogni anno, entro il mese di novembre, si terrà un incontro nazionale alla presenza degli RLS e dell'RSPP aziendale. In tale occasione, l'Azienda si impegna a presentare una relazione annuale sullo "stato della salute e della sicurezza" nel Gruppo. I contenuti di tale rapporto verranno definiti dalle parti entro il 2017.

### ***ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO***

Allo scopo di favorire livelli qualificati di efficienza e produttività e realizzare condizioni di stabilità occupazionale e flessibilità anche positiva delle prestazioni lavorative, in un

contesto di costante mutamento dei livelli di concorrenza e del comportamento dei consumatori si conviene di prevedere un tempestivo confronto per punto vendita e/o per territorio, finalizzato a realizzare eventuali accordi sugli assetti organizzativi condivisi.

Tali confronti saranno mirati anche ad equilibrare gli effetti sull'occupazione in ragione della ridefinizione degli organici funzionali a recuperi di efficienza, qualificazione e ampliamento dei livelli di servizio.

Nell'ambito di tali incontri le parti si confronteranno sugli assetti organizzativi, gli organici, l'utilizzo degli impianti e la sicurezza nei luoghi di lavoro, il nastro orario di apertura al pubblico, i livelli di servizio, l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario, del lavoro somministrato e sulle attività appaltate/terziarizzate.

Nell'ambito di tali confronti potrà essere altresì perseguita l'implementazione dei seguenti fattori:

- Orario di lavoro

Flessibilità oraria giornaliera e/o settimanale programmata, finalizzata a garantire un efficace presidio dei flussi merci e clienti e portare attenzione alle esigenze di flessibilità positiva.

Copertura del presidio a fronte di situazioni non prevedibili e non rientranti nella pianificazione oraria definita, con ricorso a soluzioni individuate nell'ambito dei singoli punti vendita.

- Mansioni

Promiscuità, fungibilità e polivalenza da applicare all'interno delle singole unità produttive e tra i rispettivi settori e reparti.

I suddetti confronti saranno realizzati sulla base di proposte organizzative che prevedano la preventiva informazione, non inferiore a due settimane dalla data del primo incontro, sull'andamento del punto vendita/territorio sia sull'aspetto commerciale che sulla composizione dell'organico e delle ore lavorate, suddivise per specifiche tipologie contrattuali.

Tali confronti dovranno concludersi entro 45 giorni dal loro avvio, salvo diverso accordo tra le parti.

A livello nazionale le parti si incontreranno periodicamente, per valutare l'andamento e gli effetti delle modifiche organizzative realizzate o in corso di realizzazione nonché, ove ciò si rendesse necessario, per facilitare i confronti finalizzati a intese a livello di territorio / punto vendita.

## **IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO**

Le parti, alla luce delle considerazioni attinenti alla situazione Aziendale e congiunturale sopra richiamata, concordano che l'istituto dell'Importo Fisso Aggiuntivo verrà riconosciuto



7



solo ai dipendenti che alla data odierna già lo percepiscono e nei limiti dell'importo da essi effettivamente percepito.

Per coloro che alla data del 1° maggio 2017 non avessero percepito l'intero ammontare dell'Importo Fisso Aggiuntivo, i termini per la maturazione, già previsti dall'accordo sottoscritto il 9 febbraio 2011 (allegato 1), riprenderanno a decorrere dal 1° maggio 2019.

Le parti concordano che detto importo non è utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto. Tale previsione verrà a cessare a decorrere dal 30 aprile 2019

## **PREMIO DI PRODUTTIVITA' VARIABILE**

La performance economica Aziendale complessiva continua a permanere fortemente critica nell'ultimo triennio. Per favorire un recupero di efficienza, qualità e produttività, anche attraverso lo svolgimento di prestazioni domenicali o festive, le parti convengono di costituire un sistema incentivante per i dipendenti a tempo indeterminato e gli apprendisti, la cui erogazione sarà condizionata al raggiungimento della redditività prevista nel budget Aziendale.

A questo scopo ogni anno si prevede di destinare un importo determinato sulla base della più favorevole tra le due fattispecie seguenti:

- 1) l'1,5% dell'incremento rispetto all'anno precedente del fatturato annuo lordo a tasso iva costante del Gruppo Carrefour Italia, al netto del tasso annuo di inflazione e delle benzine.
- 2) l'1% del fatturato annuo lordo a tasso costante ed al netto delle benzine del Gruppo Carrefour Italia eccedente il budget.

Resta inteso che qualora il fatturato annuo lordo del Gruppo Carrefour Italia come sopra determinato risulti inferiore rispettivamente a quanto realizzato nell'anno precedente (punto 1) o a quanto previsto in sede di budget (punto 2), il premio di produttività variabile non verrà riconosciuto.

I dati di fatturato di cui ai paragrafi precedenti si intendono a parità di perimetro commerciale dei punti vendita diretti, resteranno pertanto esclusi incrementi derivanti da acquisizioni, nuove aperture e altre operazioni straordinarie.

L'ammontare teorico pro capite del premio di produttività variabile sarà costituito dalla somma di cui sopra allo scopo destinata diviso il numero dei dipendenti (FTE) aventi diritto ed in forza al 31 dicembre dell'anno di riferimento e non potrà in ogni caso eccedere il valore di 800 euro lordi annui. Per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo parziale il predetto ammontare sarà riproporzionato in base al coefficiente di prestazione lavorativa settimanale.

Al realizzarsi delle condizioni di cui sopra la maturazione del premio individuale effettivo avverrà in base al raggiungimento di parametri che verranno definiti annualmente dall'Azienda in funzione delle priorità individuate e illustrati alle RSU/RSA di punto vendita entro il primo quadrimestre di ciascun anno.

L'erogazione del premio sarà riproporzionata all'effettiva presenza fatta registrare dal singolo lavoratore nel corso dell'anno. Ai fini del computo del premio vengono incluse le

assenze generate da infortuni sul lavoro, malattia, ferie, permessi retribuiti, astensione obbligatoria per maternità.

Per i lavoratori assunti successivamente al 1° marzo 2013, il premio di produttività annuale maturerà a decorrere dal 24° mese dalla data di assunzione.

Il premio di produttività come sopra definito ed i meccanismi che lo determinano saranno oggetto di verifica congiunta da effettuarsi entro la fine di ciascun anno.

Il premio di produttività variabile viene erogato in considerazione del miglioramento della competitività Aziendale e dell'incremento della produttività, redditività, qualità del servizio, innovazione ed efficienza organizzativa. Tale somma rientra pertanto nelle agevolazioni contributive e fiscali previste dalla normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività Aziendale. Le parti dichiarano la reciproca volontà di dar seguito alle opportune misure a sostegno di tale agevolazione laddove eventualmente richieste dalla relativa normativa presente o futura.

La corresponsione del premio avverrà successivamente all'approvazione del bilancio e comunque entro e non oltre il 31 luglio di ciascun anno e spetterà a coloro che saranno in forza alla data di erogazione.

Le parti concordano che il premio di produttività così come le somme erogate nell'ambito del piano di incentivazione individuale Carrefour per Quadri e lavoratori di 1° e 2° livello saranno escluse dalla retribuzione utile ai fini del calcolo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto.



## **PRESTAZIONI STRAORDINARIE DOMENICALI E FESTIVE**

Per le prestazioni straordinarie domenicali e/o festive effettuate dal personale con contratto a tempo indeterminato e dagli apprendisti si conviene quanto segue.

Nell'ambito della pianificazione delle aperture domenicali e festive, allo scopo di favorire una più equa distribuzione del presidio richiesto si conviene di promuovere tra le parti, a livello di territorio / punto vendita, gli opportuni confronti finalizzati ad individuare soluzioni organizzative coerenti con l'obiettivo succitato.

Per le prestazioni straordinarie domenicali/festive effettuate nel periodo natalizio dal personale dei punti vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market e Ingrosso comprese dal 1° dicembre al 6 gennaio, verrà corrisposta a titolo di incentivazione una ulteriore maggiorazione del 30%, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato.

Tali somme rientrano nelle agevolazione contributive e fiscali previste dalla normativa per le erogazioni retributive correlate alla produttività/redditività Aziendale.

Per le prestazioni straordinarie domenicali e festive effettuate dal personale dei punti di vendita ad insegna Carrefour Iper, Carrefour Market, ed Ingrosso comprese dal 7 gennaio al 30 novembre e per il personale dei punti di vendita Carrefour Express dal 1° gennaio al 31 dicembre, le Parti convengono che a decorrere dal 1° maggio 2017 e fino al 30 aprile 2019 verrà sospeso il trattamento a titolo di incentivazione definito dal Contratto Integrativo Aziendale del 5 marzo 2013 (gettone presenza).

## **INDENNITA' DI FUNZIONE E SPECIALISTI / BANCONIERI**

L'indennità di Funzione viene confermata alle condizioni in essere per il personale che svolga le mansioni per le quali è prevista tale indennità.

L'indennità Specialisti e Banconieri, viene confermata alle condizioni vigenti limitatamente ai punti vendita nei quali è già in vigore.

## **INFORTUNIO E MALATTIA**

Il trattamento economico riferito alle assenze per infortunio sul lavoro, sarà complessivamente pari al 100% della retribuzione spettante per la durata dell'assenza, sino ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Per quanto riguarda le assenze per malattia, viene riconosciuta una integrazione del 25% rispetto al trattamento attualmente previsto dalla normativa vigente in materia dal 4° al 20° giorno di malattia. Tale integrazione non potrà in ogni caso superare il 100% della retribuzione.

## **PAUSE**

Viene riconosciuta la retribuzione delle pause all'interno dell'orario di lavoro, con le seguenti modalità di utilizzo:

- per i lavoratori con turno continuato con prestazioni programmate pari o superiori alle 5 ore e 30 minuti, pausa di 15 minuti
- per i lavoratori con turno continuato con prestazioni programmate inferiori alle 5 ore e 30 minuti, pausa di 10 minuti
- per i lavoratori con orario spezzato, pausa di 10 minuti + 10 minuti

Ferma restando la tassatività dei limiti sopra definiti, in caso di sfioramento dei periodi di pausa di cui sopra, la relativa trattenuta avrà luogo solo al superamento della soglia di tolleranza cumulativa mensile definita in minuti dieci e sarà corrispondente all'entità di tale superamento.

Lo sfioramento non potrà comunque superare minuti cinque nell'arco di una giornata.

Resta intesa e convenuta l'obbligatorietà della timbratura delle pause retribuite effettuate durante l'orario di lavoro.

## **MENSA**

Per quanto concerne il servizio mensa, laddove già previsto, viene concordato che il relativo costo sarà per il 50% a carico dell'Azienda e per il 50% a carico del lavoratore.



## **ORARIO DI LAVORO DEL PERSONALE DI SEDE**

Le parti concordano che, a decorrere dal 1° marzo 2013, l'orario di lavoro normale del personale di sede è fissato in 38 ore settimanali, con assorbimento di 72 ore di permesso retribuito.

## **FESTIVITA' COINCIDENTI**

Per la vigenza del presente Contratto Integrativo Aziendale per le festività coincidenti con la domenica (si veda allegato 2) in alternativa all'importo pari alla quota giornaliera della retribuzione di fatto, le parti convengono quale modalità di pagamento della festività, ed al fine di migliorare il livello di competitività Aziendale, la maturazione di n. 6 ore e 30 minuti di permessi individuali retribuiti per ciascuna delle suddette festività, da aggiungere al maturando annuale di ciascun dipendente, riproporzionate in funzione degli orari contrattuali individuali dei lavoratori part-time.

Tale conversione automatica riproporzionata come sopra avrà luogo, per il medesimo periodo succitato, anche in occasione della festività civile del 4 novembre.

Quanto sopra ha effetto a decorrere dal 1° maggio 2017 e resterà in vigore fino al 30 aprile 2019.

## **PRODUTTIVITÀ E WELFARE AZIENDALE**

Le parti convengono di incontrarsi, entro il mese di novembre del corrente anno, per valutare l'opportunità di definire, in via sperimentale in alcuni punti di vendita test che saranno successivamente identificati, un sistema premiante. Tale sperimentazione, da definirsi nelle modalità a livello negoziale nazionale, potrà prendere in considerazione indicatori di produttività, qualità e redditività utili a valorizzare premi di natura variabile da erogare anche sotto forma di welfare aziendale in considerazione di quanto previsto dalla L. 208/2015, come modificata dalla L. 232/2016. L'ipotesi di sperimentazione tiene conto temporalmente della possibile e auspicabile variazione in positivo del contesto economico complessivo e dell'andamento aziendale in essere al momento della sottoscrizione del presente accordo.

## **PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI**

Le parti convengono che i permessi individuali retribuiti dovranno essere utilizzati entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione. A tal fine saranno favoriti incontri territoriali e/o di punto vendita finalizzati alla coerente gestione degli stessi. A decorrere dal 2020 verrà ripristinata la scadenza del 30 giugno per l'utilizzo dei permessi individuali retribuiti.

## **APPRENDISTATO**

L'Azienda favorisce l'inserimento di personale con qualifica di apprendista e ribadisce la propria volontà di convertire a tempo indeterminato, al termine del percorso formativo, gli apprendisti che risultassero idonei alla mansione in misura superiore alla soglia dell'80%.

## **PERSONALE PART-TIME**

Tutti gli istituti di carattere economico indicati nel presente Contratto Integrativo Aziendale vanno riproporzionati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale part-time.

## **DIRITTO ALLO STUDIO**

L'Azienda e le OO.SS. ritengono importante che i lavoratori abbiano la possibilità di vedere promosso in maniera concreta l'accesso ai programmi scolastici e di formazione superiore, per una crescita personale e professionale.

Le parti convengono di fissare a 160 ore nel triennio la frequenza ai corsi di studio, oltre a 40 ore annue per la preparazione degli esami.

Tali permessi retribuiti vanno riproporzionati all'orario contrattuale di lavoro riferito al personale part-time.

I permessi sopra indicati saranno retribuiti previa presentazione della relativa documentazione.

## **CONGEDI PARENTALI**

Con riferimento all'art. 9 della Legge 8/03/2000 n. 53, le Parti convengono che i neo-genitori con contratto a tempo pieno ed indeterminato potranno richiedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

La richiesta di passaggio a part time dovrà essere presentata con un preavviso di 30 giorni e dovrà indicare il periodo per il quale viene ridotta la prestazione lavorativa, che non potrà superare il 60% delle ore settimanali.

## **CONSERVAZIONE DEL POSTO DI LAVORO**

L'Azienda conserverà il posto di lavoro per i malati terminali sulla scorta delle informazioni fornite riservatamente dal medico curante nel rispetto della legislazione vigente.

## **PARI OPPORTUNITA', INCLUSIONE E NON DISCRIMINAZIONE**

L'Azienda intende promuovere le azioni positive finalizzate allo sviluppo di una cultura di inclusione e al raggiungimento della piena realizzazione nel lavoro delle pari opportunità senza discriminazione di genere, religione e convinzioni personali, origine etnica, disabilità, età, orientamento sessuale o politico.

In tal senso verranno favorite concretamente tutte le iniziative finalizzate al conseguimento di tale obiettivo, in applicazione dell'attuale disciplina di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198.

Al fine di dare piena applicazione alle norme vigenti relative alla promozione di azioni positive per la realizzazione della effettiva non discriminazione ed inclusione delle diversità, le parti si impegnano a favorire una concreta promozione delle pari opportunità, e a dare, a tale scopo, piena applicazione alla Commissione Paritetica, da costituirsi entro il 31 dicembre 2017.

Si richiamano, a tale proposito, i compiti attribuiti alla predetta commissione:

- raccolta di dati ed informazioni al fine di promuovere attività di ricerca atte ad evidenziare eventuali ostacoli alle effettive parità e pari opportunità e ad individuare le azioni positive per il superamento degli stessi
- proposizione di progetti finalizzati allo sviluppo dell'occupazione e della professionalità che favoriscano e valorizzino la diversità, in attuazione di processi formativi e/o di riqualificazione allo scopo istituiti
- analizzare la relativa normativa in evoluzione e valutare il ricorso a finanziamenti nazionali e comunitari in materia di azioni positive.

L'Azienda si farà carico di eventuali oneri relativi ad altre iniziative concordate in commissione, nonché dei permessi retribuiti per partecipare alle attività della stessa.

## **AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI**

L'Azienda e le OO.SS si impegnano, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, a garantire nei luoghi di lavoro la tutela della dignità, a favorire un ambiente di lavoro inclusivo ed improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali e ad operare in modo da realizzare questi principi condivisi.

Le Parti pertanto convengono, di contrastare e rimuovere dai luoghi di lavoro qualsiasi comportamento configurabile come:

- Molestie: comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, con lo scopo di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.
- Discriminazione: trattamento non paritario attuato nei confronti di un individuo o un gruppo di individui in virtù della loro appartenenza ad una particolare categoria (ad es. razzismo, sessismo, e omofobia).
- Bullismo/Mobbing: azione o una serie di azioni compiute nei confronti di un lavoratore, che si ripetono per un periodo di tempo da parte di colleghi o superiori gerarchici per danneggiarlo con lo scopo precipuo di porre in atto strategie

comportamentali volte alla sua destabilizzazione psicologica, sociale e professionale

anche in quanto estranei e contrari al Codice Etico Carrefour.

Il progetto estende la tutela già prevista per i casi di molestie sessuali ai fenomeni di bullismo/mobbing e discriminazioni e prevede un supporto a favore dei lavoratori dell'Azienda su tutto il territorio, le cui modalità operative sono riportate nell'allegato 4.

Ai fini attenuare i rischi psicosociali connessi all'ambiente lavorativo, tale tutela viene estesa anche ai casi di eventi traumatizzanti che si producono nel luogo di lavoro (es. rapine, aggressioni, atti violenti ecc.) che necessitano di un tempestivo intervento di supporto psicologico per i collaboratori che ne sono stati testimoni o vittime.

Con le presenti disposizioni le Parti convengono di ritenere superato il precedente accordo del 25/02/1999

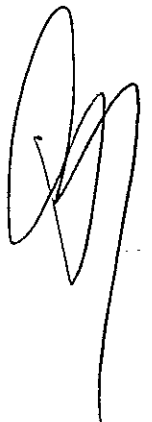
### **AMBITO DI APPLICAZIONE**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale trova applicazione per le Società S.S.C. S.r.l., GS S.p.A., DiperDi S.r.l., Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance Srl e Carrefour Banque S.A.

### **DECORRENZA E DURATA**

Il presente Contratto Integrativo Aziendale decorre ed ha efficacia dal 1° giugno 2017 e scadrà il 31 maggio 2019. Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti a mezzo raccomandata tre mesi prima della citata scadenza, si intenderà tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da inviare entro il 28 febbraio di ciascun anno.

Le parti riconoscono e concordano che le previsioni del presente Contratto Integrativo Aziendale sono tra loro correlate ed inscindibili e riflettono ed esauriscono l'intero accordo tra le parti.



## ALLEGATO 1

### **IMPORTO FISSO AGGIUNTIVO**

Viene mantenuto l'Importo fisso aggiuntivo attualmente corrisposto al personale a cui già veniva erogato alla data del 31/12/2009 (ex Pafu).

Al personale in forza al 31/12 /2009 che avesse ricevuto a tale data solo la 1<sup>a</sup> tranche ex Pafu, viene corrisposta la parte rimanente a decorrere dall'1/01/2012.

Al restante personale in forza alla data del 31/12/2009 che non avesse ancora ricevuto la 1<sup>a</sup> tranche ex Pafu, non avendo ancora maturato un'anzianità di 36 mesi a tale data, l'erogazione avverrà secondo le cadenze indicate, decorrenti dalla data di assunzione:

- 20% dopo 48 mesi
- 20% dopo 60 mesi e nella stessa misura per ciascun anno successivo, fino al raggiungimento del 100% dell'attuale Importo fisso aggiuntivo, decorsi 96 mesi dall'assunzione.

Per il personale assunto successivamente alla data del 31/12/2009, verrà corrisposto, un importo variabile, per un valore massimo di 680 euro lordi annui, a fronte dell'erogazione del Premio di produttività.

In particolare, tale importo aggiuntivo sarà calcolato percentualmente sulla somma massima di 680 euro lordi annui, utilizzando la stessa percentuale di raggiungimento del premio di produttività erogato.

#### Esempio:

Produttività erogata = 600 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 1.200 euro lordi annui)

Importo aggiuntivo erogato = 340 euro (pari al 50% della soglia massima riferita a 680 euro lordi annui)

Tale meccanismo verrà recepito nella nuova Produttività, come indicato nel titolo successivo, dove verrà definito un periodo di sperimentazione specifico per questo nuovo istituto, allo scopo di verificarne la congruità.

Le Parti concordano che qualora la redditività dell'Azienda dovesse raggiungere i livelli di redditività comparabili con il periodo di stipula del precedente accordo integrativo le Parti si incontreranno per verificare le condizioni di un importo fisso aggiuntivo, in sostituzione dell'importo variabile sopra indicato, per gli assunti successivamente al 31 dicembre 2009.

## ALLEGATO 2

### Formato Market e Superstore :

- 40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv.
- 40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget del pdv.
- 20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget del pdv.

### Formato Prossimità

- 40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget dell'area commerciale
- 40% raggiungimento della % di differenze inventariali prevista nel budget dell'area commerciale
- 20% raggiungimento del Fatturato per Ora Lavorata (FOL) previsto nel budget dell'area commerciale

### Formato Ipermercati e Cash & Carry

- 25% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del pdv
- 25% raggiungimento della % di differenze inventariali previsto nel budget del pdv
- 50% raggiungimento dell'utile semi netto previsto nel budget del pdv

### Sede

- 50% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
- 50% raggiungimento della % di incidenza del costo di distribuzione prevista nel budget del Gruppo Carrefour Italia

### Depositi

- 40% raggiungimento del fatturato lordo a tasso costante previsto nel budget del Gruppo Carrefour Italia
- 40% raggiungimento del valore di costo collo previsto a budget per singolo deposito
- 20% raggiungimento della % di errori nelle preparazioni prevista a budget nel singolo deposito



## ALLEGATO 3

### **Anno 2017**

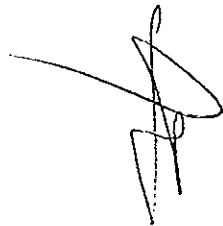
4 novembre – Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

### **Anno 2018**

4 novembre – Giornata dell'Unità Nazionale e delle Forze Armate

### **Anno 2019**

6 gennaio – Epifania



## ALLEGATO 4

### **AZIONI PER LA TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE CONTRO MOLESTIE SESSUALI, BULLISMO E DISCRIMINAZIONI**

L'Azienda mette a disposizione dei dipendenti uno SPORTELLO TELEFONICO che offre un servizio di primo ascolto, gestito da psicologi/psicoterapeuti, per coloro che si dovessero trovare in una situazione di disagio, essendo oggetto di molestie, bullismo/mobbing o discriminazioni sul luogo di lavoro o essendo stati testimoni e/o vittime di eventi traumatizzanti verificatisi sul luogo di lavoro.

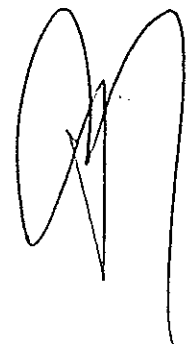
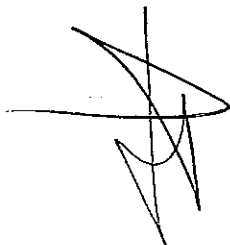
Le telefonate si svolgeranno negli orari di apertura dello sportello che verranno resi noti a tutti i dipendenti anche mediante affissione nelle apposite bacheche Aziendali.

L'accesso allo sportello telefonico può avvenire anche in forma anonima. I professionisti interessati manterranno il più stretto riserbo rispetto a quanto loro comunicato e i dati personali dell'interessato saranno trattati in base a quanto previsto dalla normativa sulla privacy (D.Lgs 196/2003).

L'Azienda, in conformità con l'impegno di creare un ambiente di lavoro improntato alla tutela della libertà, dignità ed inviolabilità della persona e a principi di correttezza nei rapporti interpersonali, si attiverà inoltre, anche su richiesta degli interessati, ogni qual volta dovesse venir a conoscenza di comportamenti scorretti al fine favorire il ripristino di una situazione adeguata di lavoro.

L'Azienda si impegna a dare ampia e completa informazione a tutti i propri collaboratori dell'attivazione e delle modalità di utilizzo di detto servizio.

L'Azienda e le OO.SS. si incontreranno annualmente per valutare l'utilizzo e l'efficacia di questo servizio al fine di promuovere un ambiente e delle relazioni di lavoro positive.



## VERBALE DI ACCORDO

In data 22 aprile 2017 si sono incontrati a Bologna :  
Per la società S.S.C. Società Sviluppo Commerciale S.r.l. con sede legale in Milano, Via Caldera n. 21,  
la direzione rappresentata dai signori: Paola Accornero, Erio Miglio e Lorenzo Bigagli,  
E le OO.SS. rappresentate da:

Per UGL TERZIARIO il Segretario Nazionale Luca Malcotti e il Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno.

È altresì presente ampia rappresentanza di delegazioni territoriali e di RSA/RSU

### Premesso che

- a) S.S.C. Società Sviluppo Commerciale S.r.l. (di seguito anche definita "la Società o SSC") ha dichiarato in data 3 febbraio 2017, con riferimento agli ipermercati di Assago, Paderno, Giussano, Gallarate, Torino C.so Grosseto, Grugliasco, Pinerolo, Collegno, Novara, Gavirate, Borgosesia, Malpensa, Limbiate, Thiene, Tavagnacco, Lucca, Cagliari, Torvergata, Romanina, San Sperate, Marcianise, Borgomanero, Trofarello, Burolo, Vercelli, Massa, San Giuliano Milanese, Portogruaro, Marcon, Ancona, Frosinone e Zumpano un esubero complessivo di 620 lavoratori;
- b) In particolare, con riferimento agli ipermercati di Assago, Paderno, Giussano, Gallarate, Torino C.so Grosseto, Grugliasco, Pinerolo, Collegno, Novara, Gavirate, Borgosesia, Malpensa, Limbiate, Thiene, Tavagnacco, Lucca, Cagliari, Torvergata, Romanina, San Sperate, Marcianise, Borgomanero e Trofarello, la Società con lettera ex art. 4 e 24 L. 223/91 del 3 febbraio 2017 inviata alle OO.SS e ai rispettivi enti a mezzo raccomandata a.r., ha avviato una procedura di riduzione di personale evidenziando per i punti vendita sopra menzionati un esubero totale di 350 lavoratori;
- c) Con riferimento, invece, agli ipermercati di Burolo, Vercelli, Massa, San Giuliano Milanese, Portogruaro, Marcon, Ancona, Frosinone e Zumpano che hanno attualmente in corso Contratti di Solidarietà, la Società con lettera ex artt. 4 e 24 l 223/91 ed ex art. 4 comma 4 Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033/2016 ha attivato una procedura di licenziamento collettivo al fine di ricercare soluzioni non traumatiche per la gestione dell'esubero totale di 270 lavoratori per i punti vendita qui richiamati, anche in coerenza con le disposizioni del summenzionato decreto ministeriale;
- d) Le motivazioni alla base della procedura di licenziamento collettivo ex art. 4 e 24 l 223/91 di cui alla lettera b) delle premesse, già ampiamente descritte nella comunicazione di apertura della procedura stessa, sono da ricondurre alla grave situazione economico-gestionale nella quale versano gli ipermercati coinvolti, i quali presentano, a seconda dei casi, perdite considerevoli ed in generale una significativa tendenza involutiva del risultato operativo. Il costante e progressivo calo del fatturato e dei clienti, da un lato, e l'aumento dell'incidenza del costo del personale, dall'altro, hanno determinato pertanto una situazione di grave squilibrio che ormai non è più sostenibile. L'insostenibilità della suddetta situazione economica ha indotto la Società a disporre la cessazione dell'attività degli ipermercati di Borgomanero e Trofarello;
- e) Le motivazioni alla base della procedura di licenziamento collettivo, ex art. 4 e 24 l 223/91 ed ex art. 4 comma 4 Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033/2016, di cui alla lettera c) delle premesse, già ampiamente descritte nella comunicazione di apertura della procedura stessa, sono da ricondurre alla grave situazione economico-gestionale nella quale versano gli ipermercati coinvolti, e alle perdite considerevoli che da tempo questi ipermercati hanno fatto registrare, nonostante l'attuazione del contratto di solidarietà che se, da un lato, ha consentito di contenere in parte il costo del lavoro, per cui permane comunque un'incidenza non sostenibile anche in conseguenza della generale e costante tendenza involutiva del risultato operativo di questi ipermercati, dall'altro non ha permesso il rilancio degli stessi, in ragione delle rigidità strutturali ed organizzative che il ricorso prolungato a questo ammortizzatore sociale comporta;

- f) A seguito delle predette comunicazioni, nel corso degli incontri tenutisi con le OO.SS. nazionali, in data 15 febbraio, 10 marzo, 29 marzo e 6 aprile u.s. sono state illustrate, analizzate e discusse sia le motivazioni che l'Azienda ritiene a fondamento delle procedure di riduzione del personale avviate, che la situazione finanziaria e produttiva della Società e le Parti si sono confrontate con l'obiettivo comune di ricercare le misure ed iniziative possibili al fine di attutire l'impatto sociale delle procedure avviate da SSC sui lavoratori eccedenti, mediante il ricorso a differenti e condivise soluzioni di tipo non traumatico.

Tutto ciò premesso le parti convengono quanto segue

A) Unità Produttive di Assago, Paderno, Giussano, Gallarate, Torino C.so Grosseto, Grugliasco, Pinerolo, Collegno, Novara, Gvirate, Borgosesia, Malpensa, Limbiate, Thiene, Tavagnacco, Lucca, Cagliari, Torvergata, Romanina, San Sperate, Marcanise

L'esubero di organico relativo agli ipermercati dichiarato da SSC nella comunicazione di avvio della procedura di licenziamento ex art. 4 e 24 L.223/91 ammonta, con riferimento agli ipermercati sopra individuati, complessivamente a n. 239 dipendenti, suddivisi per ciascun punto di vendita come riportato nell'allegato B) alla comunicazione di avvio.

A rettifica di quanto riportato nella lettera di avvio della presente procedura la Società dichiara che l'esubero relativo agli ipermercati summenzionati ammonta a complessivi nr. 238 dipendenti.

Le Parti, al fine di attutire l'impatto sociale degli esuberi indicati, convengono le seguenti complessive misure in deroga ai criteri previsti dall'art. 5 Legge 223/1991.

#### 1) Sottoscrizione di accordi territoriali

Con riferimento agli ipermercati come sopra individuati, le Parti si confronteranno a livello territoriale e/o di punto di vendita per la definizione di specifici accordi finalizzati alla complessiva gestione non traumatica del personale dichiarato in eccedenza ed alla riduzione del numero massimo di esuberanti indicati dalla Società.

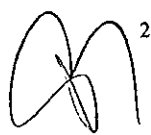
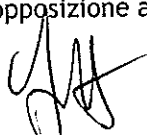
Tale fase di confronto e negoziazione finalizzata all'intesa, da completarsi entro 45 giorni dalla data del 22 aprile 2017 interesserà:

- interventi sull'organizzazione del lavoro e degli orari anche con attenzione al lavoro indiretto (somministrato ecc.)
- eventuale rimodulazione del Contratto Integrativo Aziendale attraverso la temporanea sospensione, nelle modalità da definirsi (tempo e materie) e con durata massima fino al 30 aprile 2019, in tutto o in parte, di trattamenti economici dallo stesso disciplinati;
- eventuale utilizzo degli ammortizzatori sociali (CDS);
- criteri condivisi per il trasferimento dei lavoratori in esubero, a seguito della disponibilità avanzata in tal senso dai lavoratori stessi.

All'esito degli incontri a livello territoriale/di punto vendita, le Parti si rincontreranno a livello nazionale entro il 30 giugno 2017 al fine di valutare il grado di raggiungimento degli obiettivi perseguiti con la sottoscrizione degli accordi territoriali e ricercare eventuali ulteriori soluzioni condivise.

#### 2) Collocamento in Naspi sulla base della non opposizione al licenziamento

Le Parti concordano che verranno collocati in Naspi i lavoratori rientranti nei profili professionali dichiarati in esubero ed, a rettifica di quanto dichiarato dalla Società, al fine di attutire l'impatto sociale derivante dalla presente procedura, impiegati nell'ambito dell'intera rete di vendita di SSC, nel numero massimo sopra indicato e/o nel numero inferiore risultante per effetto degli accordi sul territorio/punto di vendita di cui al punto 1), la cui individuazione avverrà in via esclusiva sulla base del criterio della non opposizione al licenziamento.



L'Azienda, al fine di agevolare la riduzione dell'esubero, si riserva di valutare richieste di collocazione in Nاسpi provenienti da personale dei punti di vendita oggetto della presente procedura, aventi profili professionali diversi da quelli in eccedenza.

L'Azienda corrisponderà ai lavoratori collocati in Nاسpi un incentivo all'esodo ed un importo a titolo transattivo novativo (allegato 1), subordinatamente alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 409 cpc e segg.

Le Parti concordano che, in deroga ai termini di cui all'art. 8 co. 4 della legge 236/93, la collocazione in Nاسpi dei lavoratori potrà avvenire entro e non oltre il 31.12.2018.

## B) Unità Produttive di Trofarello e Borgomanero

La Società, con la comunicazione di avvio della procedura ex artt. 4 e 24 l. 223/91 ha dichiarato la cessazione dell'attività delle unità produttive summenzionate con conseguente esubero dell'intero organico addetto a questi punti vendita, complessivamente pari a n. 111 dipendenti, in ragione della situazione di particolare gravità in cui versano i risultati economici di questi due ipermercati, tali da non consentire la prosecuzione dell'attività degli stessi.

Le Parti danno atto che, in attuazione di quanto dichiarato dalla Società all'avvio della procedura in oggetto, i punti di vendita di Borgomanero e Trofarello cesseranno di svolgere attività commerciale come ipermercati.

Tuttavia la Società, in attuazione a quanto previsto dal CIA in materia di conservazione del perimetro aziendale ed al fine di salvaguardare in parte i livelli occupazionali presso i due punti di vendita, consentendo al contempo la prosecuzione della loro attività commerciale a condizione di una sostenibilità economica della stessa, intende trasformare i due summenzionati ipermercati in punti di vendita discount con conseguente riduzione della superficie di vendita.

Le Parti danno atto che tale soluzione, adottata anche quale estrema ratio ai fini della salvaguardia occupazionale del personale addetto ai due punti di vendita, consentirà di ridurre in parte l'esubero complessivo dei dipendenti, dichiarato dalla Società con riferimento a Borgomanero e Trofarello.

Alla luce di quanto sopra, le Parti pertanto convengono di adottare, in deroga ai criteri previsti ai sensi dell'art. 4, comma 11, e dell'art. 5 l. 223/1991, le seguenti complessive misure al fine della gestione del personale in esubero di Borgomanero e Trofarello.

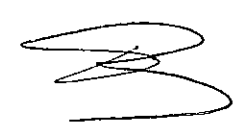
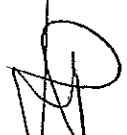
Il collocamento in Nاسpi del personale in esubero avverrà secondo l'esclusivo criterio della non opposizione al licenziamento.

Le Parti attiveranno un confronto per la sottoscrizione entro il 10 maggio 2017 di un accordo a livello di singolo Punto di Vendita finalizzato ad adeguare l'attuale organizzazione del lavoro dei due ipermercati, così da renderla economicamente sostenibile in base al nuovo modello discount, attraverso i seguenti strumenti:

- interventi sull'organizzazione del lavoro finalizzati ad una rimodulazione complessiva degli orari di lavoro,
- rimodulazione del Contratto Integrativo Aziendale attraverso la sospensione temporanea dei trattamenti economici -dallo stesso disciplinati, nelle modalità che verranno definite negli accordi stessi,
- rimodulazione della prestazione oraria e dei livelli di inquadramento sulla base di manifestazione di volontà dei lavoratori.

In considerazione dell'andamento del previsto negoziato territoriale qualora dovessero permanere problematiche di carattere occupazionale le Parti si confronteranno in ordine all'eventuale ricorso agli ammortizzatori sociali (CDS).

I lavoratori disponibili ad accettare le nuove condizioni del rapporto di lavoro sottoscriveranno apposito accordo ex art. 2113 c.c. e 409 e ss. c.p.c.



La determinazione di numerica e caratteristiche dell'organico da adibire al formato discount verrà individuata su proposta della Società e a seguito di confronto in via prioritaria, sulla base delle esigenze tecniche, produttive ed organizzative aziendali, nonché-sulla base dei seguenti criteri sussidiari, elencati in ordine di priorità tra loro:

- volontarietà
- carichi di famiglia
- anzianità aziendale

Le Parti convengono, in conseguenza della trasformazione dei due punti di vendita da Ipermercati a Discount, quale ulteriore misura non traumatica per la complessiva gestione degli esuberanti, che i dipendenti che risulteranno ancora in eccedenza a seguito dell'individuazione dell'organico degli esercizi in formato discount, verranno ricollocati internamente in altri punti di vendita di SSC, a seguito di un confronto sul territorio tra le Parti.

- Ai lavoratori collocati in Naspi la Società erogherà un incentivo all'esodo ed un importo a titolo transattivo novativo (allegato 1), subordinatamente alla sottoscrizione di apposito verbale di conciliazione ai sensi dell'art. 2113 c.c. e degli artt. 409 cpc e segg.

**C) Unità produttive di Burolo, Vercelli, Massa, San Giuliano Milanese, Portogruaro, Marcon, Ancona, Frosinone e Zumpano.**

Con riferimento ai punti di vendita summenzionati, presso i quali sono attualmente in corso Contratti di Solidarietà, la Società con lettera ex artt. 4 e 24 l. 223/91 ed ex art. 4 comma 4 Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033/2016 ha attivato una procedura di licenziamento collettivo al fine di ricercare soluzioni non traumatiche per la gestione dell'esubero totale di 270 lavoratori per i punti vendita qui richiamati, anche in coerenza con le disposizioni del summenzionato decreto ministeriale.

Le Parti convengono e si danno reciprocamente atto che l'esubero complessivo sopra riportato di n. 270 unità, risulta, più specificatamente, individuato per ciascun punto di vendita secondo quanto indicato nell'elenco di dettaglio allegato alla lettera di avvio della procedura in oggetto.

Le Parti, al fine di attutire l'impatto sociale degli esuberanti indicati, convengono, in deroga ai criteri previsti dall'art. 5 Legge 223/1991, di dare applicazione alle misure complessive di cui alla lettera A del presente accordo.

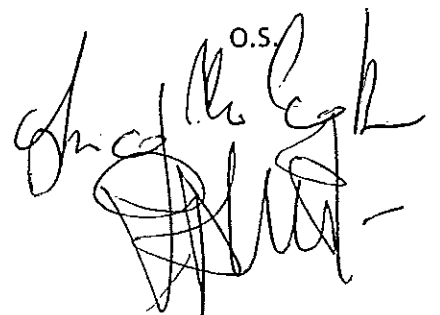
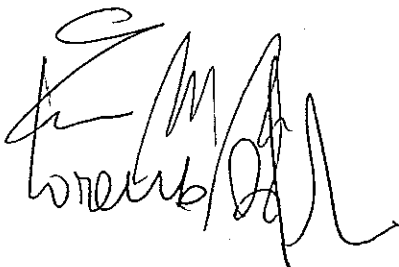
\*\*\*

Con la sottoscrizione del presente verbale, le Parti si danno reciprocamente atto di avere esperito ed esaurito positivamente a tutti gli effetti di legge la procedura di cui agli artt. 4 e 24, L. 223/1991 ed ex art. 4 comma 4 Decreto Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 94033/2016, anche ai fini di quanto previsto dall'ultimo capoverso dell'art. 4, comma 12, L. 223/1991.

Bologna 22 aprile 2017

L.C.S.

S.S.C. S.r.l.



Allegato 1 al verbale di accordo sottoscritto in data 22 aprile 2017 tra S.S.C. s.r.l. e le RSA/RSU e le OO.SS.

1) Fatta eccezione per quanto previsto al punto 2 del presente documento, ai lavoratori posti in Naspi dalla Società nel termine temporale di cui al verbale del 22 aprile 2017, in deroga ai termini di legge ex art. 8 comma 4 L. 236/93 a seguito delle procedure di riduzione di personale avviate da SSC con lettere del 3 febbraio 2017, l'Azienda riconoscerà a titolo di incentivazione all'esodo e transazione novativa una integrazione pari alla differenza tra la NASPI e almeno l'80% della retribuzione fissa mensile netta (retribuzione annua netta/12), riferito a tutto il periodo in cui si prevede la corresponsione da parte dell'INPS della Naspi e comunque per un periodo non superiore ai 24 mesi.

Tale somma verrà erogata in un'unica soluzione in aggiunta al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e alle altre spettanze di fine rapporto. Tali importi saranno erogati con il cedolino paga del mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro previa, sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e 409 e segg. c.p.c.

Tenuto conto della particolare contingente esigenza manifestata dalla Società di agevolare le uscite, le parti in aggiunta a quanto sopra convengono a favore dei lavoratori collocati in Naspi un ulteriore incentivo, riferito a tutto il periodo in cui si prevede la corresponsione della Naspi e comunque per un periodo non superiore a 24 mesi, calcolato secondo i seguenti criteri

- Collocazione in Naspi entro il 30 giugno 2017 euro 300,00 lordi al mese
- Collocazione in Naspi entro il 30 settembre 2017 euro 200,00 lordi al mese
- Collocazione in Naspi entro il 30 novembre 2017 euro 100,00 lordi al mese

Tale incentivazione aggiuntiva sarà riproporzionata alla prestazione lavorativa.

2. La Società corrisponderà ai lavoratori di Borgomanero e Trofarello collocati in Naspi un incentivo all'esodo ed un importo a titolo transattivo novativo pari a una integrazione pari alla differenza tra la NASPI e almeno l'80% della retribuzione fissa mensile netta, oltre ad un ulteriore incentivo riferito a tutto il periodo in cui si prevede la corresponsione da parte dell'INPS della Naspi e comunque per un periodo non superiore ai 24 mesi come di seguito previsto:

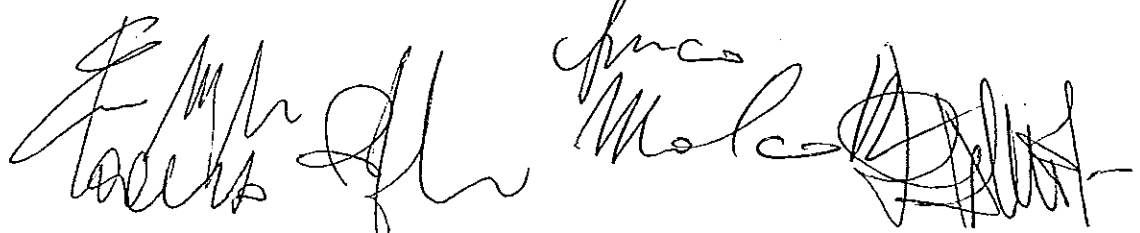
- Collocazione in Naspi entro il 31 maggio 2017 euro 300,00 lordi al mese

Tale somma verrà erogata in un'unica soluzione in aggiunta al trattamento di fine rapporto, all'indennità sostitutiva del preavviso e alle altre spettanze di fine rapporto. Tali importi saranno erogati con il cedolino paga del mese successivo a quello della cessazione del rapporto di lavoro previa sottoscrizione del verbale di conciliazione individuale ai sensi e per gli effetti dell'art. 2113 c.c. e 409 e segg. c.p.c.

L.C.S

S.S.C. srl

O.S.



## PROTOCOLLO SULLA QUALITA' DELL'OCCUPAZIONE IN CARREFOUR

Oggi, 22 aprile 2017

Tra

GS SpA, SSC Srl, Diperdi Srl, Carrefour Property Srl, Carrefour Italia Finance e Carrefour Banque SA rappresentate dai sigg Paola Accornero, Erio Miglio, Elisa Pettenati, Lorenzo Bigagli, Carlo Merci, Elena Ghirardotto,

e

UGL TERZIARIO il Segretario Nazionale Luca Malcotti e il Vice Segretario Nazionale Luigi Giulio De Mitri Pugno.

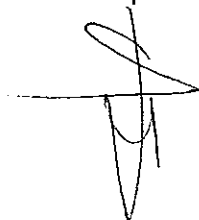
Viene sottoscritto il presente protocollo.

### *Premesso che*

- Le Parti considerano la complessiva tutela del patrimonio occupazionale obiettivo condiviso al cui raggiungimento sono rivolte le misure previste dal Contratto Integrativo Aziendale Gruppo Carrefour e dal seguente Protocollo;
- Fermo restando quanto previsto dalla Contrattazione Integrativa Aziendale in tema di salvaguardia occupazionale in relazione al Gruppo complessivamente inteso, l'Azienda e le OO.SS. ritengono il tema della qualità dell'occupazione e delle condizioni di lavoro dei dipendenti Carrefour una priorità da affrontare, in coerenza con quanto previsto dal vigente CIA, nell'ambito della definizione di un'organizzazione del lavoro che sarà oggetto di confronto a livello territoriale e/o di punto vendita finalizzato al raggiungimento di intese rispetto alle diverse aziende di cui si compone il Gruppo;
- Per parte sua, l'Azienda ribadisce che le politiche sulla qualità dell'occupazione sono ritenute dal Gruppo Carrefour, tanto in riferimento al contesto nazionale che a livello internazionale, strumento indispensabile per lo sviluppo ed il raggiungimento degli obiettivi economici e di responsabilità sociale.

### *La parti convengono*

- Che l'occupazione da privilegiarsi è a carattere subordinato e a tempo indeterminato, favorendo la stabilizzazione e il consolidamento dei rapporti di lavoro nel tempo, anche attraverso l'assorbimento di quote di lavoro somministrato, ove le condizioni economiche ed organizzative lo consentano; l'Azienda in considerazione di tale obiettivo, si impegna a non assumere lavoratori diretti con contratto di lavoro intermittente nell'arco della vigenza del Contratto Integrativo Aziendale sottoscritto in data 22 aprile 2017;



- Che l'Azienda, nella circostanza si dovessero determinare eventuali futuri fabbisogni di organico nell'ambito della rete di vendita, privilegerà l'inserimento di nuove risorse attraverso il ricorso al contratto di apprendistato, così come disciplinato dalle vigenti disposizioni normative, che costituisce un importante fattore di sviluppo della competitività aziendale e della crescita professionale, promuovendo con un'adeguata formazione, l'accesso al mondo del lavoro in vista di un'occupazione stabile e di qualità;
- di avviare una specifica fase di confronto a livello territoriale/di punto di vendita, al fine di verificare la complessiva situazione organizzativa anche relativamente ai punti vendita GS SpA e Diperdì Srl.  
Tale fase di confronto, finalizzata ad intese in tema di organizzazione del lavoro, sarà rivolta ad un monitoraggio in ordine alla qualità dell'occupazione e degli assetti organizzativi anche rispetto a rapporti/situazioni contrattuali riconducibili a forme di lavoro indiretto (somministrato, terziarizzato...) e, laddove ne ricorrano le condizioni, alla determinazione di condizioni ed orari di lavoro che contemperino il bilanciamento dei tempi di vita privata e di lavoro.
- Di incontrarsi a livello nazionale entro il 30 settembre 2017 al fine di valutare l'esito della prevista fase di confronto ed eventualmente implementare ed aggiornare i contenuti del presente Protocollo.

L.C.S.

GS S.p.A.

S.S.C. S.r.l.

Diperdi Srl

Carrefour Property Srl

Carrefour Banque SA

Carrefour Italia Finance Srl

O.S.  
