

Adecco, Ipotesi Piattaforma rinnovo CIA 16/05/2002

Ipotesi di Piattaforma rivendicativa Premessa

Adecco un'azienda che ha completato la sua prima fase di sviluppo organizzativo, organizzandosi sulla sede nazionale di Milano, sulle diverse sedi regionali e un numero elevatissimo di filiali provinciali e periferiche che ne fanno oggi la principale azienda di fornitura di lavoro temporaneo in Italia.

Questa articolazione, ad oggi, corrisponde all'esigenza di una presenza diffusa sul territorio, con funzione di contatto con i possibili committenti e di reclutamento del personale da avviare al lavoro, e di robuste strutture accentrate che svolgono attività commerciale e di rapporto con le aziende su ampia scala. Queste sono caratterizzate da un'organizzazione del lavoro e degli uffici più tradizionale e gerarchizzata, anche grazie alla rilevanza occupazionale che le contraddistingue, ancorché non prive al proprio interno di funzioni e mansioni svolte in modo promiscuo dal personale. Le strutture di filiale sono invece per lo più caratterizzate da un'elevatissima frammentazione, con un numero limitato di collaboratori anche solo due o tre unità incaricati di svolgere un'ampia molteplicità di funzioni e di mansioni.

È assai probabile che questa articolazione diversificata permanga anche in futuro in quanto intrinsecamente connessa alle esigenze operative di questa come delle altre società di fornitura di lavoro temporaneo. Ci sono anche alla luce delle innovazioni legislative che vengono progressivamente assegnando anche in modo formale alle società sottodette ulteriori possibilità di intervento nel campo del reclutamento e della selezione del personale. Per noi si tratta dall'altra parte di una condizione strutturale dell'impresa che rende per molti versi più complessa la definizione di un quadro di norme contrattuali uniformi e da cui per altro la contrattazione di secondo livello non può mettersi ad adeguarsi.

In queste settimane, dall'altra parte, anche allo scopo di poter svolgere attività che altrimenti le sarebbero precluse, la società sembra avviata a realizzare una profonda ristrutturazione della propria struttura gestionale, passando dall'attuale formula a un assetto più articolato. Prendendo atto di tali intenzioni, le OO. SS. ribadiscono la necessità che tale processo venga seguito con grande attenzione allo scopo di impedire che esso conduca a una frammentazione ulteriore del tessuto aziendale.

I temi della piattaforma

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Adecco, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà che indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad essa.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con più di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo.

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche,

con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilit

Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche delloccupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalitdi prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunit

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente allinserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilitdi orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, dei regimi di flessibilitdi orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dellimplementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificit operative delle diverse articolazioni operative dellazienda,

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unitoperative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Adecco, alle societche nasceranno da essa in futuro e in quelle realtche indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessitdi garantire concreta attuazione ed esigibilitdei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché ; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unitproduttive con pi di 15 dipendenti** , con gli strumenti di agibilita ciconnessi da applicarsi sia alle unitoperative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unit produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalitdi **rappresentanza sindacale territoriale** , da definirsi nellambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andr affrontato il tema delle agibilitisindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilitdi reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalitdi comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un pi funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalitdi svolgimento delle **assemblee sindacali** , prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dellorario lavorativo.

Vanno infine definite le modalitdi applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche, con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilit

Diritti di informazione, materie e livelli di confronto

Al **livello nazionale** vanno assegnati linformazione e il confronto su:

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

Dinamiche di sviluppo e dinamiche delloccupazione

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai contratti a termine, ai CFL e alle altre modalitdi prestazione lavorativa atipica,

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti in linea con le norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione professionale iniziale e continua,

Dati previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunit

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi

di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati informazioni e il confronto su:

Organizzazione del lavoro, orari di lavoro e ferie, compresa la definizione delle misure specifiche relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal CCNL, dei regimi di flessibilità di orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro straordinario e supplementare,

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda,

Sfera di applicazione

Alla luce delle considerazioni da ultimo formulate in Premessa, nell'ambito della definizione del contratto integrativo aziendale deve essere chiaramente formulata la sfera di applicazione del contratto, che per noi deve trovare applicazione in tutte le unità operative e amministrative dirette e indirette facenti capo attualmente al Gruppo Adecco, alle società che nasceranno da essa in futuro e in quelle realtà indipendentemente dalla loro ragione sociale sono riconducibili ad esse.

Relazioni sindacali

In ragione della particolare articolazione e notevole frammentazione dell'azienda richiamata in Premessa, su questa materia occorre prendere le mosse dalla necessità di garantire concreta attuazione ed esigibilità dei diritti sindacali predisponendo idonei strumenti contrattuali, nonché; procedere anche a tal fine ad un'estensione delle ore di permesso retribuito per le RSA/RSU.

Oltre ai canali di rappresentanza sindacale previsti dalle vigenti Leggi e CCNL per le **unità produttive con pi di 15 dipendenti**, con gli strumenti di agibilità connessi da applicarsi sia alle unità operative che oggi soddisfano questo requisito dimensionale sia a quelle che vi arriveranno in futuro -; per tutte le unità produttive di dimensioni inferiori (filiali, sedi provinciali e sedi minori/distaccate) occorre stabilire modalità di **rappresentanza sindacale territoriale**, da definirsi nell'ambito del contratto integrativo quanto ad estensione. In tale contesto andrà affrontato il tema delle agibilità sindacali per le future RSA/RSU territoriali, in modo da non vanificare per esse qualsiasi possibilità di reale intervento.

Si richiede inoltre la predisposizione di apposite modalità di comunicazione per le OO. SS. e per le RSA/RSU utili a permettere un più funzionale esercizio dei diritti sindacali (**bacheca elettronica**).

Devono essere ricondotte alle norme previste dal CCNL le modalità di svolgimento delle **assemblee sindacali**, prevedendo in ogni caso il pagamento delle ore di assemblea nel caso in cui esse vengano svolte al di fuori dell'orario lavorativo.

Vanno infine definite le modalità di applicazione del **Decreto Legislativo n.626/1994** e successive modifiche,

con particolare riferimento ai bacini di elezione degli RLS e alle relative agibilità

alla luce del fatto che Adecco applica il CCNL dell'orzario, e altresì della circostanza che non tutte le

professionali mansioni presenti in questa come nelle altre società di fornitura di lavoro temporaneo sono

comprese nell'inquadramento contrattuale attuale, anche alla luce della loro originalità del recente sviluppo

del settore -, appare necessario che il futuro contratto integrativo tracci **le linee guida della classificazione**

del personale in Adecco, prevedendo livelli di ingresso e la possibile eventuale progressione di

Strategie aziendali e andamento economico dell'impresa,

inquadramento relativamente alle diverse aree di attività, aziendale (Direzione Commerciale Selezione

Dinamiche di sviluppo e Office)

Definizione delle questioni generali attinenti il mercato del lavoro, con particolare riferimento al part-time, ai

contratti a termine, ai CFL e alle altre modalità di prestazione lavorativa atipica.

Definizione complessiva dei profili e delle mansioni professionali, e dei relativi inquadramenti, in linea con le

norme contenute nel CCNL, nonché verifica delle iniziative adottate nel campo della formazione

anche in rapporto alle diverse situazioni competitive e di mercato riscontrabili a livello territoriale.

Formazione professionale continua Formazione professionale e formazione continua

di cui previsti nelle vigenti norme in materia di pari opportunità.

Articolazione e struttura del premio di produzione, nonché monitoraggio sugli esiti derivanti dai meccanismi

di salario incentivante contrattati.

Al **livello territoriale** vanno assegnati informazioni e il confronto su:

inserimento e iniziative di formazione, qualificazione e aggiornamento professionale dovranno essere seguite a

livello territoriale, anche allo scopo della realizzazione di un confronto in ordine ai percorsi professionali

relativamente all'inserimento, sviluppo professionale e lavorativo (con particolare riferimento alla

valorizzazione delle risorse interne), orario di lavoro e quantaltro del personale operante con contratto a

part-time e/o a termine, dei CFL e degli altri lavoratori atipici,

Definizione degli strumenti di flessibilità di orario e della prestazione lavorativa previsti dalle Leggi e dal

6. Ulteriori richieste normative

Articolazione delle flessibilità di orario in entrata e in uscita, nonché la verifica sul ricorso al lavoro

straordinario e supplementare

Regolamentazione del CFL e delle conferme a tempo indeterminato.

Organici, in ordine alla loro composizione quantitativa e qualitativa,

Periodici regolari gestione delle buste paga.

Analisi dell'implementazione dei criteri generali stabiliti in materia di inquadramento alla luce delle specificità

operative delle diverse articolazioni operative dell'azienda

lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione

lavorativa (ABS, airbag, vivavoce), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante dell'autovettura necessario prevedere modalità di copertura assicurativa antinfortunistica più elevata (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).
Deve essere escluso l'utilizzo di veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni d'ufficio, provvedendo a definire soluzioni alternative con particolare riferimento alle aree urbane, fermo restando che tali attività sono da svolgersi comunque all'interno dell'orario lavorativo,
Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale, pervenendo anche ad una regolamentazione uniforme in materia di **missioni e trasferimenti**,
Regolamentazione delle questioni concernenti la **reperibilità** dei dipendenti,
Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,
Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio,
La definizione del **calendario ferie** annuali dovrà realizzarsi entro il mese di marzo a livello di singola filiale,
Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle **prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione. Articolazione delle aperture ed applicazione delle norme contrattuali sullo straordinario.
Regolamentazione dei CFL e delle conferme a tempo indeterminato.
Periodicità regolare gestione delle buste paga.
Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (ABS, airbag, vivavoce), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante dell'autovettura necessario prevedere modalità di copertura assicurativa antinfortunistica più elevata (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).
Deve essere escluso l'utilizzo di veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni d'ufficio, provvedendo a definire soluzioni alternative con particolare riferimento alle aree urbane, fermo restando che tali attività sono da svolgersi comunque all'interno dell'orario lavorativo,
Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale, pervenendo anche ad una regolamentazione uniforme in materia di **missioni e trasferimenti**,
Regolamentazione delle questioni concernenti la **reperibilità** dei dipendenti,
Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,
Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio,
La definizione del **calendario ferie** annuali dovrà realizzarsi entro il mese di marzo a livello di singola filiale,
Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle **prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione. Articolazione delle aperture ed applicazione delle norme contrattuali sullo straordinario.
Regolamentazione dei CFL e delle conferme a tempo indeterminato.
Periodicità regolare gestione delle buste paga.
Regolamentazione dell'uso delle **attrezzature a disposizione** indispensabili per lo svolgimento dell'attività lavorativa (auto, cellulari, ecc.), che dovranno essere inoltre idonee a garantire la sicurezza della prestazione lavorativa (ABS, airbag, vivavoce), per il personale le cui mansioni prevedano l'utilizzo costante dell'autovettura necessario prevedere modalità di copertura assicurativa antinfortunistica più elevata (elevazione del tasso INAIL o copertura assicurativa integrativa).
Deve essere escluso l'utilizzo di veicoli non aziendali per l'espletamento delle mansioni d'ufficio, provvedendo a definire soluzioni alternative con particolare riferimento alle aree urbane, fermo restando che tali attività sono da svolgersi comunque all'interno dell'orario lavorativo,
Riconoscimento dell'**indennità di trasferta** a tutto il personale, pervenendo anche ad una regolamentazione uniforme in materia di **missioni e trasferimenti**,
Regolamentazione delle questioni concernenti la **reperibilità** dei dipendenti,
Estensione da 10 a 30 ore annue dei **permessi per visite mediche**, regolamentandone l'utilizzo, le modalità e i criteri,
Estensione rispetto a quanto previsto al riguardo dal vigente CCNL dell'opportunità di godimento del **passaggio temporaneo a part-time per le lavoratrici madri** nei primi anni di vita del figlio,
La definizione del **calendario ferie** annuali dovrà realizzarsi entro il mese di marzo a livello di singola filiale,
Armonizzazione e contrattualizzazione delle modalità di riconoscimento delle **prestazioni straordinarie** sulla base delle prassi attualmente in atto che prevedono il pagamento dello straordinario a partire dal superamento dell'ottava ora di lavoro giornaliero. Pagamento delle ore straordinarie per i lavoratori cui non sia riconosciuta un'indennità forfettaria sostitutiva nel contratto individuale di assunzione.
Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell'adesione dei lavoratori a Fon.Te,
Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.
Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell'adesione dei lavoratori a Fon.Te,

Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.
Svolgimento di una campagna congiunta di sensibilizzazione ai fini dell'adesione dei lavoratori a Fon.Te,
Incremento della quota di contribuzione a Fon.Te a carico del datore di lavoro dall'attuale 0,5% fino al 2% nel corso della vigenza del presente contratto integrativo.

8. Premio aziendale

La peculiarità dell'azienda, e soprattutto la sua frammentazione su un gran numero di sedi operative anche di minime dimensioni, pone notevoli difficoltà per la definizione di un meccanismo di salario variabile analogo a

quelli operanti già da tempo in molte altre aziende del terziario.

Da tali considerazioni deriva la necessità di definire un impianto del premio aziendale che abbia esplicito carattere sperimentale e sia sottoposto a verifiche periodiche durante la vigenza del contratto integrativo. Da esse deriva anche la non praticabilità almeno nella fase attuale - di meccanismi salariali che siano collegati all'andamento della singola filiale.

A tali considerazioni di premessa va per altro aggiunta la persistente validità dei principi sanciti su questo tema dall'Accordo interconfederale del 23 luglio 1993.

Riteniamo pertanto ipotizzabile un premio aziendale variabile articolato su 3 gruppi di indicatori fondamentali:

A livello generale (inter-azienda) data la quota di premio variabile da attribuire e essere collegata al MOL di riferimento, con l'obiettivo di premiare la produttività e l'efficienza con la definizione di un indicatore ad elevatissima probabilità di successo, che si basa sul confronto tra la produttività e l'efficienza della singola azienda con la produttività e l'efficienza della singola azienda di riferimento, in base a un campione di aziende di riferimento, in base a un campione di aziende di riferimento, in base a un campione di aziende di riferimento.

A livello territoriale (regionale? provinciale? di bacino? DOP) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

A livello di filiale la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza specifica della filiale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità della filiale.

A livello generale (regionale? provinciale? di bacino? DOP) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

A livello territoriale (regionale? provinciale? di bacino? DOP) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

A livello di filiale la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza specifica della filiale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità della filiale.

A livello generale (regionale? provinciale? di bacino? DOP) la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza aziendale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità territoriali allo scopo di evitare diseconomie e contraddizioni rispetto ai complessivi obiettivi aziendali.

A livello di filiale la definizione di una quota di premio connessa all'andamento della produttività e/o efficienza specifica della filiale. Questa quota potressere articolata su uno o più indicatori anche tenendo conto delle specificità della filiale.