

ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE

Il 5 giugno 1997 in Roma

TRA

- la Prénatal S.p.A.
rappresentata dai Sigg.
Dario PASQUALE - Direttore del Personale e Relazioni Interne
Rossella MONDINI - Responsabile della Gestione e Sviluppo del Personale
- Assistiti dal Sig.
Fernando FASOLO Consulente Aziendale

E

- la FILCAMS-CGIL Nazionale rappresentata dal Sig. Silvano CONTI *Conti*
- la FISASCAT-CISL Nazionale rappresentata dalla Sig.a Luciana CIRILLO *Cirillo*
- la UILTUCS-UIL Nazionale rappresentata dal Sig. Antonio VARGIU *Vargiu*

presenti

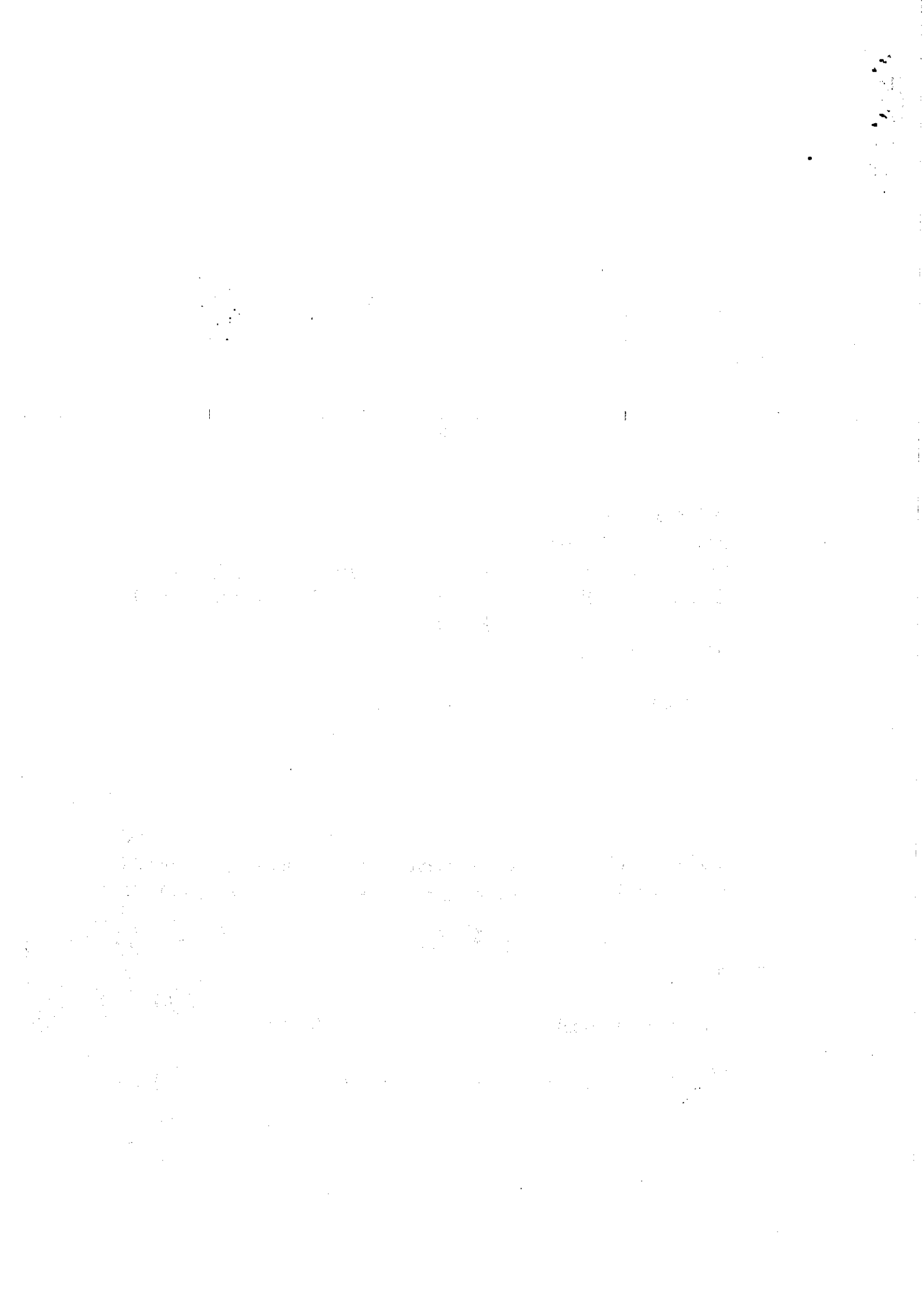
- le strutture territoriali
- il Coordinamento Nazionale dei dipendenti Prénatal

si è stipulato il presente Accordo Integrativo Aziendale

Mondini

Pasquale

Conti
Cirillo
Vargiu
plac. B...
Illegible signature
Illegible signature
Illegible signature
Illegible signature



DIRITTI DI INFORMAZIONE E RELAZIONI SINDACALI

A) PREMESSA

La struttura della rete di vendita di Prénatal continua ad essere caratterizzata dalla presenza su tutto il territorio nazionale di piccole unità di vendita omogenee tra loro.

Questa peculiarità rende indispensabile continuare la positiva esperienza della COMMISSIONE NAZIONALE riconfermando per la stessa natura e competenze.

Peraltro le parti concordano sulla opportunità di proseguire la prassi di confronto anche a livello locale recependo ed adattando alla realtà Prénatal l'accordo tra Confcommercio ed OO.SS. del Luglio 1994 relativo alla costituzione delle R.S.U.

Le parti si incontreranno quindi entro 6 mesi per definire sedi numero e articolazione delle nuove Rappresentanze Sindacali Unitarie.

La costituzione delle R.S.U. non comporterà incremento del numero di ore di permessi retribuiti già previsto per le R.S.A. e per il funzionamento del Coordinamento Nazionale.

Handwritten signatures and initials:
- Top left: *[Signature]*
- Middle left: *Salerno*
- Middle: *AV*
- Middle right: *plot. Burtis*
- Middle right: *Ille*
- Middle right: *Gano*
- Bottom left: *[Signature]*
- Bottom center: *[Signature]*
- Bottom right: *[Signature]*
- Far right: *[Signature]*
- Far right: *[Signature]*

B) COMMISSIONE NAZIONALE

La COMMISSIONE NAZIONALE costituita tra l'Azienda e le OO.SS. è uno strumento di analisi delle tematiche che saranno concordemente identificate come quelle di più ampio significato come i programmi di formazione e aggiornamento professionale e/o che presentino particolare potenziale innovativo con particolare riguardo al confronto da realizzarsi relativamente ai processi di riorganizzazione e di innovazione tecnologica che vadano ad intervenire sul fattore lavoro nel suo complesso.

In particolare atterrà alla predetta Commissione il confronto preventivo sulle innovazioni relative all'organizzazione del lavoro nonché la verifica degli effetti prodotti di detta riorganizzazione in termini di accrescimento e miglioramento della produttività.

Nel corso degli incontri l'azienda fornirà informazioni circa:

- a) l'andamento economico dell'azienda, i programmi di sviluppo, le politiche commerciali, le innovazioni tecnologiche e su eventuali riorganizzazioni delle formule commerciali.
- b) il numero dei giovani assunti con Contratto di Formazione e Lavoro nel periodo interessato e il numero delle conferme al termine del periodo di formazione.
- c) il numero delle persone con Contratto di Formazione e Lavoro non confermate al termine del 18° mese.
- d) il numero e la localizzazione dei part-time a tempo indeterminato al fine di permettere un confronto sull'impatto organizzativo degli stessi.

lul

Roma

Giuseppe
Giuseppe

Glax

Mondini
Sabino
Be...
Paolo Ferraro
Mark James
B...

L'Azienda fornirà inoltre, in occasione degli incontri della Commissione Nazionale delle SCHEDE INFORMATIVE contenenti:

- L'elenco dei negozi Prénatal (diviso tra diretti e indiretti)
- Il fatturato lordo della Catena Prénatal diviso per Aree Nielsen
- L'incremento di fatturato netto a parità di negozi utile al fine della determinazione del premio di partecipazione
- L'elenco dei dipendenti suddiviso tra Sede, Madone e Rete vendita (per regione) e per livello di inquadramento. Tale elenco conterrà una ulteriore suddivisione tra personale full-time, part-time, (tempo determinato e indeterminato), Contratti di Formazione e Lavoro e contratti a tempo determinato.
- L'elenco dei dipendenti suddiviso per livello di inquadramento tra uomini e donne
- Elenco contenente numero delle richieste di part-time a tempo determinato e il numero delle trasformazioni.

L'azienda fornirà annualmente nel corso degli incontri della COMMISSIONE NAZIONALE, copia del Bilancio Aziendale.

La COMMISSIONE NAZIONALE si riunirà laddove una delle due parti ne ravvisi l'opportunità, ed in ogni caso semestralmente entro il 30 Novembre ed entro il 31 Maggio di ogni anno.

Sarà compito della COMMISSIONE NAZIONALE la stesura di un Testo Unico riepilogativo degli accordi aziendali nazionali esistenti.

W. Galit.

Paolo Fusco

F. Amore

S. Solano
M. Mondini
M. L.

Althe

B. B.

Frank J. France
Di T...
...

C) RELAZIONI SINDACALI LOCALI

Come nella prassi aziendale le relazioni sindacali a livello locale tra Azienda, R.S.A. e OO.SS. Territoriali si svilupperanno su materie a carattere locale che non richiedono soluzioni omogenee a livello nazionale.

In particolare il confronto verterà su:

- * Andamento dei C.F.L.
- * Evoluzione delle professionalità
- * Conseguenze sui lavoratori di peculiarità locali relative all'organizzazione del lavoro e alla gestione dell'orario.
- * Problematiche relative alla sicurezza sul lavoro
- * Informativa circa la situazione occupazionale quali-quantitativa
- * I part-time a tempo determinato e indeterminato con analisi della sperimentazione in corso
- * Esame a richiesta delle cause che hanno determinato la mobilità su piazza.

*Comitato
Sindacale*

Finelli

AV
Part-time
Roberto
Sabino
Mendini
Next
del
Ille
Manfredi
Francis
Di
Monte

INQUADRAMENTO DEL PERSONALE DI VENDITA

Profondi sono i cambiamenti avvenuti negli ultimi anni nei comportamenti d'acquisto dei consumatori e tra questi anche naturalmente delle clienti Prénatal.

Il personale Prénatal si trova a dialogare con una clientela sempre più informata, esigente, attenta ai confronti con la concorrenza ed al rapporto qualità del prodotto/servizio-prezzo.

In questo nuovo scenario Prénatal sta attuando una evoluzione della propria offerta commerciale centrata sui seguenti punti:

- Ampliamento dei target di riferimento e nuove ridefinizioni degli stessi in quattro mondi ("Gestante e Neonato", "Primi passi", "Scuola materna" e "Scuola elementare").
- Individuazione di nuovi prodotti e servizi mirati ai nuovi target di riferimento.
- Ampliamento di tutti i negozi su superfici idonee alle mutate esigenze e ristrutturazione del lay-out del negozio in modo da evidenziare i differenti target.
- Riprogettazione dei percorsi formativi del personale alla luce delle maggiori complessità poste dal cliente e dai nuovi target.

Consequente necessità di una nuova organizzazione del lavoro che comporterà sui gruppi di lavoro differenze rispetto al passato.

In particolare al fianco di personale formato in modo approfondito su tutto il "mondo Prénatal" (commesse esperte) potremo avere nell'ambito di un gruppo di lavoro anche altre figure professionali operative solo su alcune parti di questo mondo (addette/i alla vendita, magazzinieri/addetti alla vendita, magazzinieri).

Luca

Bruno

Roberto

Luca

Luca

Salvo

Luca

Alla luce dei cambiamenti intervenuti e dell'accelerazione dei cambiamenti in corso le parti convengono di ridefinire l'inquadramento del personale di vendita nel seguente modo:

ADDETTI/E ALLA VENDITA ESPERTI/E

Appartengono a questa figura professionale e conseguono automaticamente il 3° livello di inquadramento di cui al vigente C.C.N.L. le persone inquadrate al 4° livello da almeno 12 mesi che oltre ad aver conseguito la qualifica di commesse:

- 1) Abbiano operato in tutti i settori del negozio acquisendo una piena autonomia professionale e che abbiano inoltre operato in cassa in modo sistematico per un periodo di almeno 24 mesi (indipendentemente dal livello di inquadramento di appartenenza nei mesi di presenza in cassa) anche non continuativo, acquisendo una piena padronanza di tutte le operazioni contabili attinenti l'attività di cassa.

oppure

- 2) Abbiano svolto per almeno sei mesi attività in una delle seguenti funzioni:

- Addetto/a alla vendita esperto/a corredo
- Addetto/a alla vendita esperto/a sicurezza
- Addetto/a alla vendita esperto/a allestimento

Appartengono inoltre a questa figura professionale le persone assunte precedentemente alla data di entrata in vigore del presente C.I.A. come commesse e che abbiano già acquisito il 3° livello.

Il personale assunto precedentemente alla data di entrata in vigore del presente C.I.A. in fase di acquisizione del 3° livello manterrà i tempi concordati e precedentemente in vigore per l'acquisizione dello stesso.

Handwritten signature/initials on the left margin.

Handwritten signature/initials on the right margin.

Handwritten signature/initials on the right margin.

Handwritten initials on the left margin.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

ADDETTI/E ALLA VENDITA

Appartengono a questa figura professionale e sono inquadrati/i al 4° livello di cui al vigente C.C.N.L. le commesse/i addette alla vendita al pubblico di cui al Titolo I, Art. 3 della Seconda parte del vigente C.C.N.L. che non rientrino nelle previsioni della declaratoria precedente.

Resta inteso che il conseguimento del 4° livello avverrà trascorsi 18 mesi dalla data di inserimento nella posizione.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che il conseguimento del 4° livello avverrà nei tempi previsti dagli accordi precedenti.

NOTA A VERBALE

Resta inteso che le parti si incontreranno per la verifica del presente articolo, in particolare sulla correlazione tra cambiamento dell'organizzazione del lavoro, mansioni effettivamente svolte e percorso professionale.

Claudio
Boat
M. A.
File
Costanti
Indiano
Ben
Fullo
Cost.
Pano

ORARIO SETTIMANALE DI LAVORO

- A) Fermo restando che l'orario di apertura al pubblico dei singoli negozi continuerà ad essere determinato dalle differenti esigenze commerciali, l'orario settimanale di prestazione individuale resta come per il passato stabilito in:

10 settimane a 34 ore

42 settimane a 38 ore

Le novità organizzative intervenute successivamente all'accordo del 19 Febbraio 1988 rendono opportuna una diversa distribuzione nell'anno delle settimane a 34 ore.

Le settimane con prestazione a 34 ore saranno le seguenti:

- 2 - La terza e la quarta settimana di Gennaio
- 6 - La terza settimana di Febbraio, Marzo, Aprile, Maggio, Settembre, Ottobre
- 2 - La terza e la quarta settimana di Novembre

10

Qualora una delle settimane a 34 ore dovesse coincidere con la settimana antecedente la Pasqua, la stessa verrà posticipata alla settimana successiva.

NORMA TRANSITORIA

Per il solo 1997 essendo già state effettuate al 31 Maggio n° 7 settimane a 34 ore, si conviene che le ulteriori 3 settimane a 34 ore saranno la 3a settimana di Settembre, la 3a di Ottobre e la 3a di Novembre.

Salvo *Mardi* *10/11* *11/12* *12/13* *13/14* *14/15* *15/16* *16/17* *17/18* *18/19* *19/20* *20/21* *21/22* *22/23* *23/24* *24/25* *25/26* *26/27* *27/28* *28/29* *29/30* *30/31*

B) Le parti nel ribadire che l'orario di lavoro deve permettere il più possibile al personale di fruire in aggiunta alla mezza giornata di chiusura del negozio, di una ulteriore mezza giornata di riposo (così come affermato nell'accordo del 19 Febbraio 1988), convengono sulla necessità, limitatamente al periodo estivo (1 Luglio - 31 Agosto) di ridurre il numero di ore di apertura al pubblico dei negozi facendo coincidere l'apertura nella maggior parte dei negozi con l'orario individuale di lavoro.

Tale soluzione, che le parti ribadiscono limitata al periodo estivo consente tuttavia una migliore programmazione delle ferie e la possibilità per il personale di poter usufruire di un maggior numero di giorni di ferie in tale periodo.

Resta inteso che come per il passato, le ferie nelle settimane a 34 ore potranno essere concesse solo con il consenso del lavoratore.

A fronte dell'esistenza di oggettive peculiarità e problematiche locali, l'azienda si incontrerà con le Rappresentanze locali laddove previste (insieme alle OO.SS. Territoriali) per individuare modalità attuative di quanto sopra compatibili con la realtà locale.

NOTA A VERBALE

Per i negozi di Roma e Milano tale soluzione verrà applicata nel rispetto degli accordi già raggiunti in sede locale.

Per i negozi della Sicilia, Calabria, Puglia e Campania per periodo estivo si intende il periodo 15 Giugno - 15 Settembre

Vertical handwritten signature on the left margin.

Handwritten signature 'P. rill' on the right margin.

Handwritten signature 'A. P. ...' at the bottom left.

Handwritten signature 'F. ...' in the bottom center.

Large handwritten signature 'P. ...' in the bottom right.

Handwritten signature 'Costante' at the bottom center.

RETRIBUZIONE AZIENDALE

Avranno diritto a percepire C.I.A. ed E.R.A. tutti i dipendenti in forza alla data di stipula del presente accordo.

Avranno altresì diritto a percepire C.I.A. ed E.R.A. i lavoratori assunti successivamente alla data di stipula del presente accordo con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di Formazione e Lavoro trascorsi 24 mesi dalla data di assunzione, non computandosi a tal fine i periodi previsti dalla dichiarazione a verbale dell'art. 68 del 3 Novembre 1994.

Nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato (ad esclusione che per i C.F.L.) i 24 mesi decorrono dalla data di trasformazione del rapporto.

Al personale con contratto di lavoro part-time C.I.A. ed E.R.A. verranno riproporzionate in base all'orario di lavoro.

Vertical handwritten notes on the left margin, possibly indicating dates or specific conditions.

Handwritten initials 'AV'.

Handwritten signatures and names: 'P. M. G. G. G.' and 'Fama'.

Handwritten initials 'P. G.'.

Handwritten signature: 'Antonella Costantini'.

Handwritten signature: 'Salvo G. G.'.

Handwritten signature: 'G. G.'.

Handwritten signature: 'M. G. G.'.

Handwritten signature at the bottom left.

MODALITÀ UTILIZZO PERMESSI INDIVIDUALI RETRIBUITI

Anche ai dipendenti della sede di Agrate e del deposito di Madone così come già avviene per i dipendenti dei negozi, è consentito utilizzare anche a mezz'ora, secondo le normative vigenti, il monte ore ricostituito di permessi individuali retribuiti (R.P.), di cui all'art. 68 del C.C.N.L. 3 Novembre 1994.

Handwritten signatures:
P. ...
B. ...

Handwritten initials: AV

Handwritten signature: P. ...

Handwritten signature: F. ...

Handwritten signature: P. ...

Handwritten signature: P. ...

Handwritten signature: ...

Handwritten signature: Sabus

Handwritten signature: of the

Handwritten signature: ...

Handwritten signature: ...

Handwritten signature: ...

Handwritten signature: ...

Handwritten signature: ...

PERMESSI RETRIBUITI PER LUTTO FAMILIARE

In caso di decesso di un familiare, (limitatamente al coniuge o equiparato, padre, madre e figli anche se non conviventi, ed ai fratelli e sorelle se conviventi) al dipendente sarà concesso di assentarsi dal lavoro il giorno del decesso ed i 2 giorni successivi di calendario con diritto alla normale retribuzione di fatto.

AR *[Handwritten signature]*

Bu *[Handwritten signature]*
Kama *[Handwritten signature]*

~~*[Handwritten signature]*~~

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Hou *[Handwritten signature]*

Sabro *[Handwritten signature]*
~~*[Handwritten signature]*~~

M *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Mar. Jane *[Handwritten signature]*

PART-TIME

La struttura organizzativa della rete di vendita della PRÉNATAL, l'ampio coinvolgimento ed il livello di specializzazione e di aggiornamento continuo richiesto al personale della rete rendono non agevole l'applicazione dell'istituto del part-time.

Tuttavia al fine di favorire il reinserimento nel lavoro delle dipendenti nel periodo successivo alle aspettative per maternità, si conviene il mantenimento di una forma di part-time a tempo determinato alle seguenti condizioni:

- Le commesse con rapporto di lavoro a tempo indeterminato potranno presentare richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time per un periodo determinato di 12 oppure 18 mesi, nel periodo intercorrente tra il compimento del 1° anno e quello del 3° anno di vita del bambino.
- Tale richiesta dovrà essere presentata all'azienda con 3 mesi di anticipo dalla data di inizio della trasformazione richiesta.
- L'azienda formulerà al dipendente una proposta di part-time orizzontale o verticale su base settimanale compatibile con le esigenze tecnico organizzative.
- In caso di accordo tra azienda e dipendente, avverrà la trasformazione del rapporto a part-time.
- L'orario di lavoro per tali part-time sarà pari al 50% di quello previsto per il full-time.
- Il numero di tali part-time non potrà superare il 6% dell'organico della rete di vendita.

Caro signor...

Fullo

Fame

Q

Alle AM

AV

Salvo

ppel

[Signature]

Mar

Fame

M...

PART-TIME A TEMPO INDETERMINATO

L'azienda, fermo restando quanto definito alla lettera C) "Relazioni Sindacali Locali", compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e commerciali, e anche al fine di verificare forme flessibili di organizzazione del lavoro, introdurrà la trasformazione di alcuni full-time in part-time a tempo indeterminato nel rispetto di quanto previsto in materia dalle disposizioni di legge e dal C.C.N.L. di settore.

I dati ed i risultati di tale sperimentazione saranno oggetto di confronto sia in sede di Commissione Tecnica Nazionale sia a livello di confronto locale.

Delegato

Indo

Part-time

AV

Rames

Spst.

[Signature]

Howard

Donald Cochran

Salas

[Large Signature]

1. M. [Signature]

[Signature]

[Signature]

PREMIO DI PARTECIPAZIONE

A) E' previsto per gli anni di vigenza del presente accordo un premio di partecipazione, per i lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato o con contratto di formazione e lavoro, determinato dall'incremento di fatturato netto a parità di negozi del 1997 sul 1996 per il primo anno, del 1998 sul 1997 per il secondo anno e così via di seguito per gli anni successivi.

Alla luce dell'attuale politica aziendale tesa all'ampliamento delle superfici dei negozi esistenti, soglia e importi vengono come di seguito definiti:

Al raggiungimento del + 5%	Lit. 400.000	lorde
Al raggiungimento del + 6%	Lit. 500.000	lorde
Al raggiungimento del + 7%	Lit. 600.000	lorde
Al raggiungimento del + 8%	Lit. 700.000	lorde
Al raggiungimento del + 9%	Lit. 800.000	lorde

Qualora si verifichi uno degli incrementi previsti dalla tabella precedente, l'azienda erogherà in occasione del pagamento della mensilità relativa al mese di gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento, al personale in forza al 31 Dicembre, l'importo corrispondente alla soglia raggiunta.

Ai fini della determinazione dell'incremento di fatturato netto a parità negozi, si confronterà il fatturato netto prodotto dei negozi aperti dal 1° Gennaio 1996 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 1997 per il premio di partecipazione del 1997.

Si confronterà il fatturato netto prodotto dei negozi aperti dal 1° Gennaio 1997 con quello prodotto dagli stessi negozi nel 1998 per il premio di partecipazione del 1998 e così di seguito per gli anni successivi.

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten number 101

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

TICKETS

- Le parti concordano che i criteri di erogazione del "ticket pasto" devono essere ricondotti alla normativa vigente laddove la stessa esclude la natura retributiva di tale istituto, di fatto sostitutivo del servizio mensa.

Alla luce di quanto sopra risultano indebiti ed estranei allo spirito dei precedenti Accordi Aziendali i ticket erogati ad alcuni part-time aventi natura retributiva e che l'azienda ha sottoposto a contribuzione alla luce della recente normativa e dell'interpretazione data dagli Istituti Previdenziali.

- I tickets verranno erogati solo in caso di effettiva presenza al lavoro per esigenze connesse con l'attività lavorativa.
- Per il personale a full-time, come per il passato, si intende come giornata di effettiva presenza al lavoro ai soli fini dell'erogazione del ticket, la prestazione lavorativa pari o superiore alla mezza giornata di lavoro.
- Per il personale a part-time verrà corrisposto un ticket solo per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro quando la prestazione lavorativa sia effettuata anche nella seconda mezza giornata.
Nei negozi con orario continuato il ticket verrà erogato ai part-time quando l'attività lavorativa venga prestata nella giornata per più di 4 ore.

La misura del ticket viene così modificata:

- * Per la sede di Agrate, il deposito di Madone ed i negozi della provincia di Milano:

Dal 1.7.1997	Lit. 8.500
Dal 1.7.1998	Lit. 9.000
Dal 1.7.2000	Lit. 9.500

- * Per gli altri negozi:

Dal 1.7.1997	Lit. 8.000
Dal 1.7.1998	Lit. 8.500
Dal 1.7.1999	Lit. 9.000
Dal 1.7.2000	Lit. 9.500

Handwritten notes on the left margin:
L. 1997/1998/1999/2000
L. 1997/1998/1999/2000

Handwritten initials and signatures on the bottom left:
M. B. / K. P. / [Signature]

Handwritten signatures:
Lullo
Ramos

Handwritten signature:
[Signature]

Handwritten signature:
[Signature]

Handwritten signature:
[Signature]

In caso di prestazione lavorativa ridotta nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dell'importo per ogni mese intero di servizio prestato non computandosi a tal fine i periodi in cui non è dovuta a carico del datore di lavoro retribuzione secondo norma di legge e di contratto e cioè con esclusione dei casi previsti dalla dichiarazione a verbale dell'art. 68 del vigente C.C.N.L. del 3 Novembre 1994, ad eccezione dei periodi di aspettativa obbligatoria per gravidanza e puerperio.

Per il personale a part-time il premio verrà riproporzionato in base al ^{giul}
~~minor orario di lavoro concordato individualmente.~~

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'articolo 2120 c.c. come modificato dalla legge 29.5.82 n° 297 tali importi sono esclusi dal computo della quota annua di retribuzione utile al fine del calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'ammontare del premio spettante a ciascun lavoratore deve intendersi comprensivo di tutti gli istituti contrattuali diretti, indiretti o differiti.

Il premio di partecipazione sarà disciplinato così come previsto dall'art. 2 del D.L. 67 del 25 Marzo 1997.

L'azienda fornirà, nel corso degli incontri della Commissione Tecnica Nazionale, i dati relativi all'incremento di fatturato utili ai fini della determinazione del premio, divisi per aree Nielsen.

Commissione Tecnica Nazionale

Relat *AR* *Rullo* *Bu* *Ramos*
opde *M. Mondini* *Spoff* *Sabau* *del*
del *del*

**ASSICURAZIONE CONTRO GLI INFORTUNI
PROFESSIONALI ED EXTRAPROFESSIONALI**

L'azienda conferma l'esistenza di una copertura assicurativa contro gli infortuni professionali ed extra professionali a favore di tutti i dipendenti. La eventuale liquidazione del danno è prevista solo a favore del dipendente o in caso di morte a favore dei suoi familiari.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten initials

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

DECORRENZA E DURATA

Fatte salve diverse decorrenze previste nei singoli istituti, le discipline normative ed i trattamenti economici previsti dal presente accordo entrano in vigore dal 1° Luglio 1997.

Il presente Accordo Integrativo Aziendale ha durata quadriennale a decorrere dal 1 Luglio 1997.

Le parti si danno atto che per gli argomenti affrontati il presente accordo modifica positivamente i precedenti mentre per quanto non espressamente previsto rimangono in vigore gli accordi integrativi della precedente contrattazione aziendale.

Le parti si incontreranno per verificare la possibilità di procedere alla collazione dei testi dei vari accordi aziendali.

Giuseppe P...
Franco Mondini
Plot.
Costantini
Giulio
Alfonso
Salvo
Ames

Allegato n. 1

Al personale in forza alla data di stipula del presente verbale di accordo, con contratto di lavoro part-time orizzontale a tempo indeterminato, viene riconosciuta a far data dal 1 luglio 1997 una indennità pari a Lit. 36.000 per 14 mensilità.

Tale indennità non verrà più riconosciuta in caso di trasformazione del rapporto di lavoro da part-time orizzontale in full-time o da part-time orizzontale in part-time verticale.

Lillo Part

Giuseppe

Francesco

Pat. Salvo

of the

M. Mondini

Costanti

DA