IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CIA GRUPPO ADECCO

Addì 6 dicembre 2017 in Milano presso la sede del Gruppo Adecco

tra

ADECCO Italia S.p.A., Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A., Professional Solutions S.r.l., Adecco Formazione S.r.l., Professional Value Italia S.r.l., Euro Engineering Italia S.r.l
rappresentate da Andrea Malacrida, Monica Magri, Paolo Ercolani, Udilia Pagliari, Carlo Bettani, Sara Berruti, Pasquale Giliberti, Antimo Ruopoli

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Sandro Pagaria
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Dario Campeotto
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Gabriele Fiorino

Nonché le Organizzazioni Sindacali Territoriali e i Rappresentanti Sindacali Aziendali

Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dal vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi, si è stipulato il presente accordo, avente per oggetto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 24 novembre 2010.

Premessa

Il presente accordo si compone di quattro titoli.

Il primo detto "Norme generali" contiene tutte le ulteriori norme rispetto al vigente CCNL e alle vigenti normative che le parti hanno inteso stabilire per disciplinare il rapporto di lavoro a fronte delle specificità tipiche della società e del settore di appartenenza.

Con il secondo titolo "Azioni positive e conciliazione tempi di vita e di lavoro", le parti hanno voluto promuovere azioni positive e, per quanto possibile, un migliore bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata, nella convinzione che l'organizzazione del lavoro debba permettere a ciascun individuo il benessere, la salute e la stabilità personale che si trovano anche nell'unità del nucleo familiare.

Nel terzo titolo, in continuità con le premesse del titolo precedente e con l'esigenza di sviluppare un nuovo approccio alla organizzazione aziendale, le Parti hanno valutato di disciplinare le diverse modalità di flessibilità oraria per le diverse strutture del Gruppo Adecco e l'istituto dello smart working.

Nel quarto e ultimo titolo "Retribuzione variabile - norme generali", le parti hanno disciplinato la struttura portante di tutti i sistemi di incentivazione e premianti a cui tutti i lavoratori destinatari del presente accordo partecipano di diritto dal momento della sottoscrizione del contratto di lavoro.

TITOLO 1°
NORME GENERALI

Art.1 Sfera di applicazione

Il presente accordo disciplina il rapporto di lavoro tra le società firmatarie ed il relativo personale dipendente del Gruppo Adecco "cd. Staff" in servizio sul territorio italiano così come identificato per le diverse strutture e funzionale alle attività produttive del Gruppo Adecco.

Le Parti convengono sulla opportunità di avviare un confronto finalizzato alla definizione di una contrattazione integrativa specifica per i lavoratori (cd. SIC, staff in charge), allo stato qui non ricompresi, impiegati negli appalti in essere delle Società firmatarie del presente accordo.

Alcune norme che lo compongono sono necessariamente disciplinate in modo differente e specifico in virtù della Società alla quale si riferiscono, nel rispetto delle diverse peculiarità che le contraddistinguono.

Art.2 Diritti di informazione e Osservatorio Nazionale

Le parti, nel rispetto dei distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Società stipulanti e le Organizzazioni Sindacali, tenuto conto della peculiarità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambito internazionale dal gruppo Adecco, considerato che la forte dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali, nello spirito del vigente CCNL, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti.

A livello nazionale entro il mese di luglio di ogni anno, le parti si incontreranno per discutere delle informazioni di carattere generale riguardanti:

- andamento economico delle aziende firmatarie;
- pari opportunità;
- dinamiche di sviluppo dell'occupazione, con particolare riferimento al numero dei contratti a termine, dei contratti di apprendistato, part-time, di tirocinio formativo e dei contratti di somministrazione infragruppo.

Inoltre annualmente le Organizzazioni Sindacali nazionali, le Organizzazioni Sindacali Territoriali di riferimento, le rappresentanze dei lavoratori interessate, saranno informate preventivamente circa gli schemi d'incentivazione annuali realizzati a favore del personale "Staff" delle Società ed organizzazioni non ricomprese nel verbale di accordo parte economica; nonché la presentazione degli obiettivi dell'anno.

Per la partecipazione ai due incontri previsti ai due punti che precedono e in caso di convocazione delle OO.SS. da parte delle Società per motivi "eccezionali", si conviene che le spese di viaggio degli RSA per raggiungere il luogo di incontro saranno a carico delle Società stesse.

Alla luce della propensione che il settore ha verso l'evoluzione di nuovi modelli organizzativi che possono comportare evoluzione di mansioni o ruoli ovvero l'obsolescenza degli stessi le Parti concordano l'istituzione di un Osservatorio Nazionale che potrà presentare osservazioni circa la congruità delle azioni poste in essere.

L'Osservatorio Nazionale sarà così composto: un componente per ogni sigla firmataria del presente accordo rappresentativa del territorio nazionale, e tre componenti scelti dall'Azienda.

Le parti convengono che qualora venissero trattati argomenti e questioni che possono avere interesse per la concorrenza, previa esplicitazione formale di tale interesse da parte delle Società, le stesse saranno soggette a riservatezza.

A livello di singole Operations/Business line/Dipartimenti le società forniranno, con cadenza semestrale a livello territoriale e/o aziendale, informazioni riguardanti l'andamento dei risultati, nonché informeranno in via preventiva, con congruo anticipo, le tematiche riconducibili all'organizzazione del lavoro in modo che queste possano esprimere un parere motivato sulle tematiche esposte.

Art. 3 Relazioni sindacali

Con specifico riferimento alle società del Gruppo Adecco, allo scopo di garantire concreta esigibilità alla materia dei diritti sindacali e dei diritti riconosciuti dalla legge 300/70, la società ai sensi di quanto stabilito dal CCNL terziario, conferma a FILCAMS-CGIL NAZIONALE, FISASCAT-CISL NAZIONALE, UILTUCS-UIL NAZIONALE, il diritto alla nomina di RSA nell'ambito di unità produttive individuate dai cosiddetti raggruppamenti di regione.

Le parti si danno reciprocamente atto che i raggruppamenti di regione come di seguito determinati, rappresentano a tutti gli effetti, le unità produttive richiamate dall'art. 35 della Legge 300/70, nel cui ambito territoriale, ai rappresentanti sindacali aziendali viene riconosciuta dai lavoratori e dalle parti firmatarie la presente intesa, la totale disponibilità dei diritti e doveri ad essi attribuiti dal CCNL applicato e dallo Statuto dei lavoratori.

Nella tabella seguente sono rappresentate le composizioni dei raggruppamenti di regione e per ciascuno è riportato il numero massimo di RSA per ogni organizzazione sindacale firmataria del CCNL Terziario distribuzione e servizi:

Raggruppamento Adecco Italia	Regioni	N° regioni	N° RSA per regione	N° RSA per OO.SS.
Nord ovest	Valle D'Aosta, Piemonte e Liguria	3	0,333	1
Lombardia	Lombardia	1	2	2
Nord est	Trentino A.A., Veneto e Friuli V.G.	3	1	3
Emilia Romagna	Emilia Romagna	1	1	1
Centro Italia	Toscana, Marche, Umbria e Lazio	4	0,50	2
Centro sud	Abruzzo,	8	0,375	3

	Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Molise, Sicilia e Sardegna			

Società	Struttura	N° RSA per struttura	N° RSA per OO.SS.
Adecco Formazione		1	1
Adecco Holding	Sede	1	1
Adecco Holding	Centro Servizi	1	1
Professional Solutions		1	1
Professional Value Italia		1	1
Euro Engineering Italia		1	1

Art.4 Relazioni sindacali: compensazione territoriale

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in virtù della distribuzione territoriale dei delegati sindacali aziendali (RSA) concordemente individuata tra le parti con l'articolo precedente, la società riconoscerà alle OO.SS. di esercitare il diritto alla compensazione territoriale. Ciò significa che le OO.SS. avranno la possibilità di derogare al numero massimo di RSA individuato per ciascun raggruppamento a condizione che il numero complessivo di RSA su tutti i raggruppamenti resti invariato per ciascuna ragione sociale.

Le OO.SS. potranno accedere alla compensazione territoriale tramite una comunicazione preventiva. Essa dovrà pervenire dalle Segreterie nazionali delle OO.SS. e dovrà contenere l'indicazione del nominativo del delegato sindacale, il nome del raggruppamento territoriale d'origine, il nome del raggruppamento territoriale che si intende compensare, la data di decorrenza della compensazione.

La comunicazione dovrà pervenire all'indirizzo della sede legale della società, all'attenzione della Direzione Risorse Umane, tramite lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

La durata della compensazione territoriale dovrà intendersi fino alla scadenza del contratto integrativo aziendale.

Resta inteso che il monte ore di permessi sindacali a disposizione di ciascun RSA resterà immutato benché in presenza di compensazione territoriale.

Art.5 Relazioni sindacali: permessi sindacali

Le ore di permesso sindacale cui hanno diritto i Rappresentanti sindacali aziendali sono individuate dal CCNL terziario distribuzione e servizi nonché dallo Statuto dei lavoratori.

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in aggiunta a quanto già stabilito dalla normativa vigente, in ragione del riconoscimento dei raggruppamenti di regione di cui al precedente art.3 e allo scopo di garantire completa esigibilità alla materia dei diritti sindacali, la società concede complessivamente per ogni raggruppamento di regioni ulteriori 15 minuti di permesso sindacale, calcolati sul

numero totale di dipendenti compresi nei raggruppamenti medesimi al netto del numero totale dei dipendenti appartenenti ai Comuni con più di 15 dipendenti.

Ad esempio:

Raggruppamento	Totale dipendenti raggruppamento esclusi comuni con più di 15 dipendenti (01/01/2010)	Ore di permesso sindacale annue per ogni RSA del raggruppamento (art.23 L.300/70)	Complessive Ore di permesso sindacale annue per il raggruppamento
Nord Ovest	136	96	34

Entro il 31 gennaio di ogni anno, la società comunicherà ai singoli RSA il numero totale delle ulteriori ore di permesso sindacale riservate a ciascun raggruppamento prendendo come base di riferimento il numero dei dipendenti in forza al 1 gennaio dell'anno nuovo.

L'utilizzo dei permessi sindacali verrà comunicato per iscritto al Responsabile di Funzione e al HR Manager di competenza territoriale per il tramite dell'applicativo di rilevazione presenze, nonché a mezzo e-mail all'account di posta dei referenti menzionati con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo.

Relativamente alle modalità di svolgimento delle assemblee sindacali, l'azienda concorda sulla possibilità che le stesse siano tenute fuori dall'orario di lavoro, entro il limite massimo di dodici ore, per le quali verrà corrisposta la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario. Ai fini retributivi, le presenze dei lavoratori all'assemblea fuori orario di lavoro saranno rilevate dalle RSA presenti o, in mancanza di queste, dalle OO.SS. e comunicate all'HR Manager e all'Ufficio del Personale della società a mezzo e-mail entro e non oltre 24 ore lavorative.

La convocazione delle suddette assemblee dovrà pervenire all'HR Manager di competenza, nonché al Responsabile dell'Operation o della Business Line o del Dipartimento interessata con un anticipo di almeno tre giorni lavorativi rispetto la data fissata per l'assemblea.

Le Società dichiarano la disponibilità – compatibilmente con le esigenze aziendali - alla messa a disposizione di locali aziendali per lo svolgimento delle assemblee fuori dall'orario di lavoro.

Per quanto riguarda i permessi non retribuiti resta salvo quanto previsto dal CCNL terziario.

Resta inteso che la suddetta disciplina integra ove applicabile le disposizioni previste dagli artt. 19, 20 e 23 Legge 300/70, superando così l'obbligo e le facoltà previste dalla legge 300/70 con riferimento agli istituti contrattuali previsti dal presente articolo.

Art.6 Bacheca sindacale elettronica

Si conferma la bacheca elettronica messa a disposizione sulla intranet aziendale dalla società quale unico strumento aziendale per consentire il flusso di comunicazioni e informazioni tra OO.SS., RSA e lavoratori, coerentemente con le disposizioni previste ai punti successivi.

L' inserimento o la modifica delle comunicazioni e del contenuto all'interno della suddetta bacheca è di esclusiva competenza dei componenti delle RSA individuate

ai sensi dell'art.3 del presente accordo ed il cui nominativo deve essere indicato all'azienda al momento della nomina.

Potendo disporre della bacheca elettronica non è consentito in alcun modo l'utilizzo della posta elettronica aziendale eccezion fatta per comunicazione di rilevante ed esclusivo interesse sindacale ad opera di RSA indirizzate alla Direzione Risorse Umane, per la convocazione delle assemblee territoriali dei lavoratori con una unica email inviata all'indirizzo di posta elettronica delle filiali e per segnalare ai lavoratori di ogni singolo territorio di riferimento la pubblicazione di un nuovo comunicato all'interno della bacheca sindacale. Tale possibilità è da intendersi estesa a tutte le rappresentanze sindacali aziendali delle Società del Gruppo, ivi compresa la Sede e il Centro Servizi.

Al di fuori di questo ambito indicato non sarà possibile utilizzare il fax o altri strumenti aziendali per comunicazioni di carattere sindacale.

La società conferma la disponibilità dell'account di posta elettronica denominato rsa@adecco.it per tutti i Rappresentanti sindacali aziendali. La disciplina per l'uso del predetto account è contenuta nel documenti "Invia mail tramite account RSA" già in possesso dei RSA.

Le parti concordano che la bacheca sindacale informatizzata costituisce esercizio del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che pertanto le Società firmatarie sono specificatamente esonerate dagli obblighi derivanti da detto articolo.

Art.7 Prevenzione salute e sicurezza

L'elezione del "Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori" avverrà preliminarmente nell'ambito delle RSA come da previsione dell'Accordo Interconfederale Confcommercio - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL – FILCAMS CGIL del 18 Novembre 1996.

Resta inteso che in questo caso il numero di ore di permesso per l'attività di RLS, così come previsto dalla normativa in vigore, si devono intendere distinte dal numero di ore utili alla formazione degli stessi.

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza saranno informati circa le iniziative intraprese in ordine al tema dello stress da lavoro correlato fin dalla fase di progettazione e implementazione delle stesse. A tale proposito e con lo scopo di offrire l'opportunità ai RLS di trasferire le proprie osservazioni, si convocherà con la frequenza di un incontro l'anno e su iniziativa della società, un apposito meeting sul tema, le spese di viaggio per tali incontri sono a carico delle rispettive Società.

Art.8 Strumenti aziendali e loro uso

Le parti concordano che l'utilizzo degli strumenti aziendali, come di seguito elencati, potrà avvenire solo ed esclusivamente per esigenze connesse allo svolgimento della prestazione di lavoro così come dettagliatamente disciplinato dai regolamenti di servizio messi a disposizione di tutto il personale attraverso la intranet aziendale:

- auto aziendale di filiale a disposizione di tutto il personale della filiale stessa;
- carta credito carburante abbinata alle auto in dotazione alle filiali;

- computer, smartphone, posta elettronica e Internet a disposizione di tutto il personale la cui mansione ne giustifica l'utilizzo.

Con esplicito unico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., si conferma la possibilità al Direttore di Filiale inquadrato al primo livello, di richiedere l'estensione in uso promiscuo dell'auto aziendale. L'uso dell'auto è disciplinato dall'apposita policy "Auto Direttori di Filiale".

I Direttori di Filiale che intendono aderire devono far pervenire la loro richiesta all'ufficio del personale entro il giorno 15 del mese, per produrre effetto dal giorno 01 del secondo mese successivo.

A fronte dell'importante onere gestionale che la società sostiene per l'uso promiscuo dell'autovettura, resta fin da ora inteso che l'utilizzatore che rinunci al fringe benefit, rinuncerà ad ogni pretesa derivante e connessa dal pregresso utilizzo dell'autovettura e dovrà rispettare la seguente tempistica: comunicazione entro il giorno 15 del mese e restituzione con effetto il giorno 31 del mese successivo.

Fermo restando quanto sopra riportato tale rinuncia potrà essere formalizzata in un accordo avanti alla DTL ovvero nelle forme previste dall'art. 2113 c.c.

Quale corrispettivo per la disponibilità dell'autovettura per l'uso privato, la Società addebiterà mediante trattenuta in busta paga un importo mensile netto di Euro 80,00 (ottanta/00) IVA compresa, previa emissione di fattura.

Resta inteso che in orario di lavoro, l'auto assegnata al Direttore di Filiale in uso promiscuo potrà essere utilizzata per ragioni di servizio da tutto il personale di Filiale.

Art.9 Inquadramento del Direttore di Filiale

Le parti stabiliscono che il Direttore di Filiale neo assunto/nominato sarà inquadrato al Primo livello del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi dal compimento dei due anni (24 mesi) di anzianità e di effettivo lavoro in tale ruolo. A fini di tale computo non sono da considerarsi assenze quelle dovute a ferie, permessi retribuiti e/o indennizzati, maternità, malattia e infortunio. Il passaggio decorrerà pertanto dal venticinquesimo mese.

Nella composizione dei predetti 24 mesi si terrà conto della durata degli eventuali precedenti periodi trascorsi in qualità di "facente funzione" sul ruolo di Direttore di Filiale svolti nel triennio precedente.

Art.10 Contratto a termine: sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto

In caso di contratto a termine per sostituzione di lavoratore assente per un periodo di durata superiore a 5 mesi continuativi con diritto alla conservazione del posto di lavoro - quali a titolo esemplificativo e non esaustivo congedo di maternità, congedo per gravi motivi familiari, in generale aspettativa non retribuita se concessa - la durata del contratto potrà essere estesa ad un periodo di affiancamento pari ai tre mesi immediatamente precedenti l'inizio dell'assenza del lavoratore sostituito e ai tre mesi immediatamente successivi alla ripresa del servizio senza che ciò possa comportare la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Art. 11 Rilevazione informatizzata delle presenze

La rilevazione delle presenze deve essere effettuata per il tramite del software gestionale presente all'interno della intranet aziendale.

Il medesimo strumento consentirà di effettuare la richiesta di autorizzazione per ferie, permessi e delle eventuali prestazioni di lavoro straordinario. L'uso di questo dispositivo elettronico esonererà la società dall'obbligo della tenuta del "Registro lavoro straordinario".

Art. 12 Esclusione delle prestazioni di lavoro straordinario dal Premio Variabile

Le prestazioni di lavoro straordinario potranno essere svolte a condizione che vi sia stata una autorizzazione preventiva scritta, nominativa e analitica del Direttore di Operation/Business line/Dipartimento. La richiesta di autorizzazione dovrà essere presentata per il tramite dell'applicazione di rilevazione delle presenze.

La richiesta dovrà essere trasmessa anticipatamente con un lasso temporale non inferiore a 24 ore, prima dell'inizio delle prestazioni straordinarie ed alla stessa dovrà seguire, con il medesimo strumento, una risposta del Direttore di Operation/Business line/Dipartimento per l'autorizzazione o il diniego delle prestazioni richieste. Nell'impossibilità, per imprevedibili ragioni di carattere tecnico-produttivo-organizzativo, di richiedere anticipatamente l'autorizzazione alle prestazioni di lavoro straordinario, quest'ultima, riconosciute le motivazioni, sarà concessa entro il giorno successivo a quello in cui è avvenuta la prestazione.

A conclusione delle prestazioni di lavoro straordinario, il lavoratore dovrà immediatamente aggiornare il database di raccolta delle presenze riportando le ore di straordinario effettivamente svolte che non potranno essere numericamente superiori a quelle preventivamente approvate, nei limiti previsti dalla contrattazione collettiva e dalle normative vigenti in materia.

La prestazione del lavoro straordinario sarà calcolata a saldo del nastro orario eccedente il normale orario di lavoro. Ciascuna prestazione deve avere una durata continuativa di almeno di 30 min, non frazionabile.

Le predette ore di lavoro straordinario verranno retribuite nel rispetto della disciplina del CCNL terziario distribuzione e servizi.

Art.13 Indennità di reperibilità e disponibilità

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda da parte delle società clienti dei servizi resi dalle società firmatarie della presente intesa di prestazioni non programmabili a priori e fuori del normale orario di lavoro e quindi anche nel fine settimana o in orario notturno, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per prestazioni svolte al di fuori del normale orario di lavoro, le società riconosceranno un'indennità di reperibilità e disponibilità mensile nella misura di 2/26 della retribuzione mensile di fatto di cui all'art.195 del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi (sola retribuzione fissa).

Destinatari del trattamento di cui al precedente comma sono i dipendenti occupati presso le strutture di filiale esplicitamente individuati dall'Operation/Business Line e dalla Direzione Risorse Umane previa espressa disponibilità del lavoratore.

Art.14 Condizioni per l'erogazione dell'indennità di reperibilità e disponibilità

I lavoratori destinatari delle indennità di cui al precedente articolo 13 dovranno garantire una reperibilità telefonica diurna e notturna e/o all'occorrenza dovranno garantire un intervento nell'unità produttiva costituente la sede di lavoro entro un arco temporale di due ore, allo scopo di svolgere l'abituale attività e per poter dare corso alle richieste trasferite dalla società cliente.

Art.15 Responsabile di gestione in service

Si definisce Responsabile di Gestione in Service quella figura che ha la responsabilità della gestione amministrativa di una o più filiali/Centri di costo con riporto gerarchico e funzionale al Controller di operation che pertanto ne coordina le attività stabilendone le priorità.

A fronte delle specificità che contraddistinguono l'opera del Responsabile di gestione in service, viene concordemente stabilito tra le parti che quest'ultimo non potrà essere comandato in trasferta per distanze superiori ai 50 Km dalla sede abituale di lavoro.

Il Responsabile di gestione in service riceverà con un preavviso di due settimane il conferimento del suo incarico e successivamente con cadenza semestrale, il calendario delle presenze che dovrà garantire sui singoli luoghi di lavoro.

Art.16 Indennità di disagio

Con specifico riferimento alla società Adecco Italia S.p.A., in relazione alle mansioni di Responsabile di Gestione in Service (RGS), nonché per le mansioni di Direttore di Filiale (DF), Responsabile Commerciale (RC), di Delivery & Service Account (DSA), di Responsabile di selezione e servizio (RSS) e di Assistente di Filiale (AF) che si trovano a fronte di una condivisione a svolgere la propria opera in una località diversa (diverso comune) da quella nella quale si trova la loro sede abituale di lavoro, la società, in ossequio al dettato normativo e a fronte del disagio che la condivisione impone con la missione, ha sempre riconosciuto laddove necessario il pagamento del "bonus condivisione". Pertanto, al fine di fugare ogni dubbio circa la natura e la finalità delle predette somme, la società conferma la piena adesione al dettato normativo in vigore in tema di trasferta convertendo e sostituendo definitivamente la voce "bonus condivisione" in "indennità di disagio", stabilendo per ciascuna delle menzionate mansioni le seguenti diverse modalità di corresponsione:

- Direttore di Filiale/Responsabile Commerciale: l'indennità di disagio viene stabilita di importo a forfait omnicomprensivo ad esclusione del rimborso chilometrico pari a Euro 23,00 per ogni trasferta e al giorno e per un importo mensile non superiore a Euro 184,00;
- Responsabile di gestione in Service, Responsabile di Selezione e Servizio, Assistente di filiale, Delivery & Service Account: l'indennità di disagio viene stabilita di importo a forfait omnicomprensivo ad esclusione del rimborso chilometrico pari a Euro 23,00 per ogni trasferta e al giorno.

Per quanto attiene alla società Adecco Formazione Srl, unicamente per la mansione di Training Analyst, a fronte di una condivisione che comporti lo svolgimento della propria opera in una località diversa (diverso comune) da quella nella quale si trova

la sede abituale di lavoro, la società riconoscerà un'indennità di disagio di importo a forfait omnicomprensivo ad esclusione del rimborso chilometrico pari a Euro 23,00 per ogni trasferta e al giorno.

Resta inteso che l'indennità di disagio come sopra individuata sarà assoggettata al migliore e più favorevole trattamento previdenziale e fiscale riconosciuto dalla contrattazione e dalla Legge attualmente in vigore.

Per le medesime mansioni di Direttore di Filiale, Responsabile Commerciale, Responsabile di Gestione in Service, Responsabile di Selezione e Servizio, Delivery & Service Account, a fronte di condivisioni che comportino lo svolgimento dell'attività lavorativa su diverse sedi localizzate nel medesimo comune, fatte salve le situazioni individuali di miglior favore esistenti al momento dell'entrata in vigore dell'accordo, l'indennità di disagio viene stabilita di importo mensile a forfait omnicomprensivo pari a Euro 50,00 lordi.

Resta inteso che l'indennità di disagio sarà riconosciuta anche per l'espletamento, in via occasionale, dell'attività lavorativa in una unità produttiva diversa da quella abituale di lavoro a seguito di formale assegnazione con congruo anticipo.

Non sarà riconosciuta in occasione di eventi quali, a titolo esemplificativo ma non esaustivo: attività formative, meeting aziendali, kick-off, visita a clienti o Enti, "mosquetteros", colloqui o assessment per posizioni dello staff, eventi di marketing con finalità commerciali, viaggi premio, e in generale a fronte di ogni attività che rientra tra quelle ordinarie tipiche della mansione, per le quali verrà riconosciuto quanto previsto dal CCNL applicato in tema di trasferte/missioni.

Art.17 Rimborso chilometrico

La società riconoscerà un rimborso chilometrico omnicomprensivo pari a Euro 0,34 per ogni chilometro percorso al lavoratore che per ragioni connesse alla propria attività lavorativa faccia uso, a fronte di una preventiva autorizzazione da parte del Responsabile diretto, della propria autovettura personale.

Art.18 Ferie: calendario e autorizzazione

Compatibilmente alle previsioni del CCNL applicato, viene stabilito un calendario ferie che consenta la fruizione delle medesime con una pianificazione annuale. Ciascun lavoratore dovrà pianificare il proprio calendario ferie entro il termine del 31 gennaio di ogni anno inserendola nel sistema di rilevazione presenze.

La fruizione delle ferie è subordinata all'autorizzazione scritta rilasciata entro un mese dal termine sopra indicato, dal Responsabile di funzione che la trasmetterà tramite il dispositivo informatico atto alla rilevazione delle presenze. Dal medesimo dispositivo, ciascun lavoratore potrà stampare la ricevuta di autorizzazione.

Il calendario ferie autorizzato potrà essere modificato, solo per imprescindibili necessità di carattere tecnico organizzativo e produttivo e per giustificate difficoltà dei lavoratori, tramite le finestre di variazione comunicate dalle Società garantendo il saldo zero di tali variazioni.

Art. 19 Formazione finanziata

La formazione professionale è ritenuta dalle parti elemento strategico e fondamentale per l'acquisizione di competenze idonee a fronteggiare le sfide di un

mercato fortemente competitivo e per evitare processi di obsolescenza della professionalità.

In riferimento ai seguenti ambiti:

- utilizzo di fondi che richiedano il preventivo accordo con le OOSS;

- rispetto alla definizione di percorsi/attività di riqualificazione professionale

le Parti concordano di costituire un Osservatorio per la Formazione, composto da due componenti per ogni sigla firmataria del presente accordo rappresentativi del territorio nazionale, e tre componenti scelti dall'Azienda.

L'Osservatorio per la Formazione si riunirà di norma entro il mese di gennaio, ovvero ad iniziativa di una delle parti, con lo scopo di condividere i percorsi formativi da intraprendere nel corso dell'anno e presentare le reciproche osservazioni in merito ai programmi delle iniziative formative, limitatamente alla formazione finanziata. Il parere favorevole espresso dalla Osservatorio permetterà di rendere più agevole e veloce il processo di valutazione dei corsi di formazione e di cogliere le opportunità di finanziamento disponibili.

La Società si dichiara disponibile a valutare le proposte di iniziative volte a facilitare l'adeguato supporto di training ai dipendenti che si trovino ad affrontare nuove sfide professionali a fronte di modelli organizzativi che incidono sulla connotazione della loro job description/sulla loro job position.

Art.20 Consegna prospetti paga e modelli CUD

Preso atto che le società firmatarie il presente accordo sono state autorizzate dal Ministero del Lavoro ad accentrare presso la propria sede l'elaborazione delle retribuzioni e il versamento dei contributi inerenti al personale occupato nelle diverse unità produttive presenti sull'intero territorio nazionale e le società firmatarie hanno comunicato alle sedi competenti la scelta di utilizzare il libro unico informatizzato. In considerazione del fatto che tutti i Lavoratori dipendenti sono autorizzati ad accedere alla intranet aziendale, si conviene che i prospetti paga mensili e i modelli CUD saranno consegnati al personale dipendente attraverso lo strumento della intranet aziendale che consente la visualizzazione a video e la stampa laser in locale, garantendo l'inalterabilità e la riservatezza dei dati. Tale procedura esonera le società firmataria ad effettuare la consegna dei prospetti paga tramite altri servizi se non per i casi previsti dall'articolo successivo.

Art. 21 Consegna del prospetto paga al personale assente e cessato

La consegna del prospetto paga al personale dipendente assente per maternità, malattia, infortunio e per il personale che ha interrotto il rapporto di lavoro verrà effettuata dall'Ufficio del Personale tramite posta prioritaria all'indirizzo di domicilio del lavoratore assente e/o cessato ovvero tramite posta elettronica all'indirizzo personale che il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente all'Ufficio del Personale.

Art. 22 Buoni pasto

Le società riconosceranno a tutto il personale (cd. "Staff" come identificato all'art. 1 del presente accordo) in forza buoni pasto del valore unitario pari a Euro 5,00 (cinque/00) per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato, intendendosi come

tale una prestazione resa per un numero di ore non inferiore alle 4 (quattro) nello stesso giorno.

TITOLO 2°
WELFARE AZIENDALE E
CONCILIAZIONE TEMPI DI VITA E DI LAVORO

Premessa

Con il presente titolo le Parti hanno voluto promuovere tutte quelle iniziative e azioni positive utili ad incrementare il benessere individuale e familiare dei lavoratori dipendenti sotto il profilo economico e sociale attraverso l'ulteriore sviluppo del sistema di welfare contrattuale esistente, anche alla luce delle recenti novità normative.

Particolare rilievo viene dato alla maternità e alla paternità con una serie di agevolazioni di sostegno sia di carattere economico che organizzativo.

Coerentemente le Parti concordano sulla possibilità di approfondire ulteriori iniziative ai fini di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Art. 23 Permessi e congedi retribuiti

Al fine di agevolare i lavoratori al godimento dei permessi retribuiti disciplinati dall'art.146 del vigente CCNL, ad integrazione del medesimo, si conviene la possibilità di fruire delle ore predette in frazioni minime di 30 minuti e per gruppi non inferiori all'ora.

Inoltre, in aggiunta al monte ferie e permessi di cui agli artt.146 e 147 del CCNL terziario si riconoscono i seguenti congedi retribuiti:

a. I lavoratori dipendenti matureranno il diritto ad ulteriori venti ore di permesso per visite mediche per anno solare, il cui godimento sarà subordinato alla presentazione del certificato rilasciato dal medico il quale dovrà certificare anche l'orario della visita e la rispettiva durata. Il predetto monte ore sarà utile anche a copertura del tempo di viaggio nella misura massima complessiva di due ore per ciascuna visita medica che il lavoratore potrà distribuire a propria discrezione sul viaggio di andata ovvero di ritorno ovvero su entrambi. Il tempo di viaggio dovrà essere autocertificato a cura del lavoratore, intendendo il tempo impiegato nel tragitto da abitazione/lavoro a studio medico a abitazione/lavoro. Nell'ambito del limite complessivo sopra riportato e con le medesime tipologie di certificazione, tali ore di permesso e, le relative modalità di copertura del tempo di viaggio, potranno essere usufruite anche per le visite mediche necessarie ai figli e ai genitori dei lavoratori;

b. In occasione della nascita di un figlio, il padre potrà godere di due giorni di congedo retribuito che dovrà essere fruito entro dieci giorni dalla nascita;

c. Fermo restando quanto previsto dall'art.156 del CCNL in relazione a permessi per decessi e gravi infermità, qualora il decesso si verifichi in una regione diversa da quella del luogo di lavoro, il lavoratore avrà diritto a

cinque giorni di congedo retribuito da utilizzarsi entro sette giorni dall'evento.

La richiesta e l'autorizzazione dei permessi retributivi e dei sopramenzionati congedi si dovrà effettuare tramite il software della rilevazione delle presenze. La richiesta, ove possibile, dovrà essere presentata con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi. La mancata fruizione dei sopramenzionati congedi nell'arco dell'anno solare, comporterà la loro decadenza e non darà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Art. 24 Part-time post maternità

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina contenuta nel CCNL terziario distribuzione e servizi e da quanto previsto dalle norme vigenti, Legge 8 Marzo 2000 n. 53 e D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche, al fine di consentire l'assistenza al bambino, anche al personale impiegato presso un'unità con organico inferiore ai limiti previsti dal vigente CCNL ed in considerazione dell'alto numero di personale femminile impiegato, la società si dichiara disponibile nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo pieno indeterminato e fino al compimento del diciottesimo mese d'età del bambino, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, valutando le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che fossero ostative. La trasformazione a tempo parziale sarà riconosciuta per una durata iniziale non inferiore a mesi sei. Compiuto il diciottesimo mese d'età del bambino, la società dichiara la propria disponibilità a concedere una proroga per ulteriori sei mesi, fatta salva nuova verifica delle esigenze aziendali di cui sopra.

La lavoratrice dovrà avanzare richiesta con un anticipo di 45 giorni rispetto alla data desiderata di trasformazione del rapporto che potrà avvenire solo a partire dal primo giorno del mese autorizzato. A questo proposito la società nei 15 giorni successivi alla data di presentazione della richiesta procederà a comunicare la concessione o il diniego della trasformazione del rapporto di lavoro.

Art. 25 Ulteriori agevolazioni al rientro della lavoratrice madre

Qualora dopo attenta valutazione la Società si trovi nella oggettiva impossibilità di concedere la trasformazione temporanea del rapporto di lavoro, o, a fronte di un mutato quadro delle esigenze tecnico organizzative e produttive, non possa dare seguito ad una richiesta di proroga, alla lavoratrice potrà essere concesso laddove ve ne siano i presupposti:

1. trasferimento volontario e temporaneo su diversa sede di lavoro ove vi sia la possibilità di concessione del part-time;
2. riduzione oraria giornaliera attraverso un piano concordato di fruizione dei permessi e/o delle ferie anche mediante fruizione ad ore;
3. attuazione di iniziative di flessibilità dell'orario.

Con riferimento al punto 1 resta inteso che, tenuto conto del luogo di residenza e/o domicilio della richiedente, la nuova sede non potrà distare più di cinquanta chilometri dalla sede abituale di lavoro.

Allo scopo di agevolare la ripresa al servizio delle lavoratrici al rientro dalla maternità, la società predisporrà idonei percorsi formativi.

Art. 26 Sostegno alla maternità e paternità

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda di servizi a supporto della maternità e paternità, allo scopo di agevolare con misure di carattere economico il personale occupato a tempo indeterminato, a tempo determinato con una durata del contratto non inferiore a mesi 12, con contratto di apprendistato, le società firmatarie intendono istituire con riguardo ai familiari del personale dipendente di cui all'art. 13 del D.P.R. 917/86 la misura di sostegno della partecipazione alle spese di frequenza di asili nido così come disciplinato dall'art.51 comma 2 lettera f bis del TUIR. Tale sostegno, avrà un importo massimo rimborsabile per le spese di frequenza dell'asilo nido di Euro 100,00 (cento/00) mensili sino al terzo anno di vita del bambino e complessivamente non superiore a Euro 1.800,00 (milleottocento/00) per bambino, per nucleo familiare.

Resta inteso che qualora intervengano delle modifiche all'attuale disciplina fiscale e previdenziale cui si fa riferimento con l'intervento a sostegno della maternità e paternità, le parti concordano fin da ora la cessazione immediata della corresponsione delle somme sopra specificate.

Art. 27 Welfare e premio di risultato

Ai lavoratori destinatari del presente accordo, come meglio identificati all'art. 1, è data facoltà di optare, come da previsioni normativa, per la conversione di parte del bonus/premio aziendale monetario, in beni e servizi in natura (e/o prestazioni sociali), mediante apposite soluzioni di welfare messi a disposizione dall'azienda, tramite l'accesso ad un specifico portale di una società specializzata in soluzioni di welfare aziendale, la cui funzione e regolamentazione, verrà declinata in separato regolamento aziendale a seguito delle pattuizioni previste nel presente Contratto integrativo aziendale e nell'accordo relativo al piano del welfare ed eventuali sue successive variazioni sottoscritti con le Organizzazioni Sindacali.

Art. 28 Lavoro a distanza per gravi motivi familiari

La società, a fronte di gravi e documentate situazioni familiari del lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, valuterà la possibilità di convertire il rapporto di lavoro, per un periodo di tempo continuativo non superiore a 6 mesi, in lavoro a distanza. Tale periodo potrà essere prorogato di ulteriori 6 mesi.

I gravi motivi per i quali è possibile chiedere la temporanea conversione del rapporto sono a titolo esemplificativo: la perdita di autonomia personale, obbligo di cura o assistenza, ragioni connesse all'infanzia o alla cura dei minori.

Art. 29 Lavoro a distanza per gravi motivi familiari: attuazione

Le parti costituiranno entro il termine di sette giorni dalla richiesta del lavoratore un'apposita commissione così composta: un componente per ogni Organizzazione sindacale firmataria del presente accordo indicato dalle Strutture nazionali, e tre componenti scelti dall'Azienda. Detta commissione a fronte di ragioni tecnico organizzative e produttive non ostative e nel rispetto della normativa vigente in ordine all'istituto del lavoro a distanza nella formulazione che le parti intenderanno attuare (es. lavoro a domicilio o telelavoro), definirà le modalità di attuazione della conversione del rapporto, i tempi di intervento (compresa la durata della

conversione da stabilirsi in funzione alle diverse situazioni elencate) e la disciplina del rapporto di lavoro a distanza.

La commissione avrà anche il compito di monitorare la realizzazione della conversione e il corretto prosieguo del rapporto di lavoro in ossequio alla disciplina individuata in fase di progettazione.

La commissione dovrà altresì stabilire i tempi e le modalità per la riconversione del rapporto a distanza nel rapporto originale.

Art. 30 Banca del Tempo solidale

Le Parti concordano nell'istituire una banca delle ore "solidali" a favore di tutti i dipendenti che, per far fronte a gravi e documentate situazioni familiari, abbiamo necessità di permessi e/o ferie aggiuntive rispetto a quella di origine legale/ contrattuale.

La banca ore solidale sarà alimentata così come segue:

a) dalla Società che ogni inizio anno alimenterà tale banca del tempo con il conferimento di un numero di giornate predefinito di ferie, con la possibilità di incrementare tale numero a fronte di eventuali circostanze degne di essere tutelate ovvero nell'ipotesi in cui la banca ore sia priva di giorni;

b) dai dipendenti del Gruppo Adecco che in forma anonima con una cessione volontaria – a titolo gratuito che comporta la definitiva estinzione di qualsivoglia diritto di legge e/o di contratto

   - ✓ una giornata di ferie dell'anno di competenza che ecceda il limite di legge (allo stato 4 settimane)
   - ✓ una giornata di permessi o *ex* festività.

Al termine dell'anno solare eventuali giorni residui rimarranno acquisiti alla banca delle ore per essere usufruiti nell'anno successivo.

L'accesso del dipendente a tale banca delle ore sarà consentito esclusivamente al verificarsi delle seguenti condizioni:

a) che il dipendente presenti formale richiesta alla Direzione Risorse Umane del Gruppo Adecco, allegando idonea documentazione comprovante una grave situazione familiare

b) che il dipendente abbia usufruito dell'intero monte ferie e permessi a lui spettanti.

La valutazione delle esigenze alla base della richiesta e l'accesso del dipendente alla banca ora è rimessa alla valutazione di una commissione paritetica formata da un rappresentante del dipartimento HR e rappresentanti sindacali.

Le richieste saranno valutate ed eventualmente accettare in ordine cronologico di presentazione della richiesta e limitatamente alla disponibilità dei giorni e /o ferie permessi presenti in banca delle ore e comunque entro 10 giorni dalla data di presentazione della richiesta.

Nel caso in cui l'assegnazione di tali giorni/ore non venga utilizzata dal dipendente si conviene che tali giorni/ore tornino all'interno della banca ore "solidale" e in ogni caso è esclusa la monetizzazione in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

L'andamento del presente istituto sarà oggetto di informazione e valutazione dell'ambito degli incontri previsti dalla presente intesa.

TITOLO 3°
SMART WORKING E FLESSIBILITA' ORARIA

Premessa

Con il presente titolo le Parti intendono dare valore a tutte quelle iniziative di flessibilità oraria e lavorativa tese a migliorare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e di contempo sviluppare un nuovo approccio alla organizzazione aziendale in cui le esigenze individuali del dipendente si possano armonizzare con le esigenze organizzative e produttive delle diverse articolazioni del Gruppo Adecco.

Art. 31 Orario di lavoro

Per le società firmatarie del presente accordo, ad esclusione dei dipendenti della Adecco Holding di Sede e Centro Servizi, per i quali la disciplina è contenuta negli articoli successivi, agli esiti positivi della sperimentazione avviata in data 1° luglio 2016, si conviene che dalla data di validità del presente accordo verrà applicato l'orario di lavoro a 40 ore settimanali come disciplinato dal CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Con la finalità di meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro, compatibilmente con le esigenze aziendali di carattere organizzativo, ogni singolo lavoratore, che si trovi nella condizione contrattuale di maturare le ore di ROL, su base volontaria potrà richiedere, entro il mese di novembre di ciascun anno civile, che per l'intero anno successivo sia applicato il regime di orario a 38 ore settimanali così come disciplinato dal CCNL terziario, distribuzione e servizi.

Al fine di meglio contemperare le esigenze dei lavoratori e di monitorare i costi aziendali si conviene che, per tutti i lavoratori con il regime orario a 40 ore settimanali, le ore di ROL maturate vengano pianificate annualmente e modificate mensilmente con le stesse modalità previste della pianificazione delle ferie così come disciplinato dall'art. 18 del presente accordo.

Fermo restando l'orario di lavoro si conferma la possibilità per il personale di filiale di godere di 30 minuti di flessibilità in entrata.

Art. 32 Flessibilità orario Adecco Holding – Personale di Sede

Nell'ottica della conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata, a seguito della sperimentazione avviata, è introdotta per i dipendenti della sede del Gruppo Adecco Italia una misura di flessibilità oraria declinata secondo differenti modalità identificate negli accordi vigenti.

Pertanto al personale della Sede, come identificato negli accordi vigenti, resta confermata l'articolazione dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali come disciplinato dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Lo sviluppo della flessibilità oraria dovrà realizzarsi nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative proprie di ciascuna delle Funzioni di Sede. Ciascun dipendente con responsabilità gerarchica su altri lavoratori avrà facoltà di coordinare l'esecuzione dell'orario flessibile dei suoi diretti riporti, oggetto della presente misura, in relazione a dette esigenze tecnico organizzative.

Le modalità operative della misura in oggetto sono dettagliate nell'accordo sottoscritto tra le Parti ad oggi vigente e alle successive variazioni che potranno intervenire.

Art. 33 Flessibilità orario Adecco Holding – Personale del Centro Servizi

Nell'ottica della conciliazione fra tempo di lavoro e vita privata, a seguito della sperimentazione avviata, è introdotta per i dipendenti dell'unità organizzativa del Centro Servizi del gruppo Adecco una misura di flessibilità oraria declinata secondo differenti modalità identificate negli accordi vigenti.

Pertanto al personale del Centro Servizi, come identificato negli accordi vigenti, resta confermata l'articolazione dell'orario di lavoro a 38 ore settimanali come disciplinato dal CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Lo sviluppo della flessibilità oraria dovrà realizzarsi nel rispetto delle esigenze tecnico organizzative proprie di ciascuna delle Funzioni del Centro Servizi. Ciascun dipendente con responsabilità gerarchica su altri lavoratori avrà facoltà di coordinare l'esecuzione dell'orario flessibile dei suoi diretti riporti, oggetto della presente misura, in relazione a dette esigenze tecnico organizzative.

Le modalità operative della misura in oggetto sono dettagliate nell'accordo sottoscritto tra le Parti ad oggi vigente e alle successive variazioni che potranno intervenire.

Art. 34 Banca del Tempo

Nell'ipotesi qui disciplinate di applicazione dell'orario settimanale a 38 ore, la società riconosce la possibilità che in alcune unità produttive, in ragione dei volumi di lavoro da gestire, si possa manifestare l'occasionale esigenza di protrarre l'orario di lavoro fino a concorrenza del normale orario di lavoro settimanale stabilito in 40 ore.

Per far fronte alle esigenze sopra esposte, la società riconosce la possibilità di istituire la "banca del tempo", intesa come il contatore delle ore prestate settimanalmente in eccedenza alle 38 e fino a concorrenza delle 40, allo scopo di poterne fruire in aggiunta alle ore di permesso per ex festività già disponibili.

Per beneficiare della maturazione delle ore nella banca del tempo il lavoratore deve preventivamente allertare (anche telefonicamente) il proprio responsabile diretto.

Ottenuto il benestare, il lavoratore dovrà inserire nel sistema di rilevazione delle presenze la apposita voce di giustificativo.

Le ore maturate in banca del tempo dovranno essere fruite di norma entro i due mesi successivi a quello di maturazione e comunque non oltre il 30 settembre dell'anno successivo. La fruizione va comunicata preventivamente al proprio responsabile con un anticipo di 48 ore. La fruizione delle ore maturate in banca del tempo dovrà avvenire in frazioni minime da 30 minuti e in gruppi di massimo 8

ore. In presenza di ragioni di carattere tecnico, organizzative e produttive ostative l'azienda si riserva la facoltà di concordare il differimento della fruizione.

La maturazione delle ore in banca del tempo comporterà il pagamento, nel mese successivo a quello di maturazione, della sola maggiorazione in ossequio al dettato del vigente CCNL.

Al 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione, l'eventuale residuo della banca del tempo sarà retribuito al netto della maggiorazione già corrisposta.

Le Parti si incontreranno periodicamente per una analisi di tale istituto e per verificare le modalità di fruizione delle stesse.

Art. 35 Smart working o lavoro agile

Le Parti intendono intraprendere politiche che agevolino l'equilibrio fra una migliore gestione dei tempi di vita del personale e le esigenze organizzative e produttive aziendali, ciò anche al fine di creare valore solido e sostenibile sotto il profilo economico, finanziario, sociale ed ambientale non solo per l'azienda ma anche per la comunità nella quale si opera.

Si intende pertanto rafforzare il senso di appartenenza e benessere del personale attraverso l'introduzione di una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che deve essere ricondotta nell'ambito delle politiche interne tese a valorizzare il welfare aziendale, il sostegno all'occupazione, la non discriminazione ed il supporto alle famiglie, nonché attraverso un rapporto di lavoro incentrato sul dialogo e caratterizzato dalla reciproca fiducia e responsabilità personale.

In tale prospettiva di miglioramento del benessere del lavoratore e produttività aziendale, l'Azienda si rende disponibile a sperimentare, compatibilmente con l'organizzazione del lavoro e le esigenze aziendali, il c.d. Smart working, alla luce del quadro normativo vigente della Legge 81/2017 e successive modificazioni.

Per smart working le Parti intendono lo svolgimento della prestazione lavorativa con modalità flessibile, con riguardo sia ai tempi che ai luoghi nei quali essa viene resa. Pertanto le Parti chiariscono che, in coerenza con la normativa vigente, lo smart working non costituisce una nuova formula di lavoro, ma una diversa modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, che potrà essere applicata ai lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (anche con contratto part time) al superamento del periodo di prova, il cui ruolo e le relative mansioni non risultino incompatibili con lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro.

A tal fine successivamente alla sottoscrizione del presente accordo verrà avviata una fase di sperimentazione, su base volontaria a fronte di un accordo scritto tra azienda e dipendente, le cui modalità verranno condivise in un incontro preventivo all'avvio della stessa (presumibilmente nel mese di gennaio 2018) con le OO.SS. I risultati della sperimentazione saranno condivisi con le OO.SS. e RSA in un incontro specifico. Le previsioni contenute nel presente articolo si intendono pertanto valide al fine dell'avvio della sperimentazione stessa.

Le Parti si impegnano, agli esiti positivi della sperimentazione, alla sottoscrizione di un accordo quadro che contenga, per le diverse società del gruppo Adecco, i criteri generali di applicazione dell'istituto rinviando ad un accordo scritto individuale tra Azienda e lavoratore (il cui schema generale sarà oggetto di informativa alle organizzazioni sindacali) che disciplini puntualmente le modalità di svolgimento e di articolazione.

TITOLO 4°

RETRIBUZIONE VARIABILE - NORME GENERALI

Premessa

Tutti i Lavoratori dipendenti come identificati all'art. 1 del presente accordo (cd. "Staff"), potranno entrare a far parte di un programma di incentivazione che, a fronte del raggiungimento di determinati parametri di performance, oltre alla normale retribuzione di fatto riconosciuta dal CCNL, può far maturare il diritto al riconoscimento di somme la cui corresponsione è incerta e il cui ammontare non è determinabile a priori – retribuzione variabile -, essendo vincolate a indici di incremento di produttività, innovazione ed efficienza organizzativa e più in generale elementi di competitività e redditività legati all'andamento economico dell'impresa.

La retribuzione variabile vuole essere di stimolo per il lavoratore affinché quest'ultimo si predisponga sempre al conseguimento dei migliori risultati. Essa è altresì collegata allo svolgimento quotidiano della mansione assegnata e alla presenza effettiva sul luogo di lavoro, fatta eccezione per le assenze dovute a malattia, infortunio e maternità per le quali l'erogazione è disciplinata negli articoli che seguono, nonché per ferie e permessi ivi compresi i permessi sindacali che rientrano a pieno titolo a costituire parametro di calcolo della retribuzione variabile.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che i parametri su cui è calcolata la retribuzione variabile debbano essere determinati secondo i principi e le modalità definiti nel contesto dei codici di condotta e delle procedure aziendali, pubblicati sulla Intranet aziendale e diffusi attraverso la comunicazione istituzionale interna oltre che attraverso specifici percorsi formativi, nonché delle norme emanate ai sensi del D.Lgs 231/01.

Il bonus sarà erogato esclusivamente al personale in forza al gruppo Adecco alla data di erogazione, indipendentemente dal periodo di maturazione.

La non conformità alle norme e ai principi suddetti potrebbe produrre la sospensione dell'erogazione di somme legate ai parametri generati dalla violazione medesima. Di tale evenienza verrà fornita comunicazione tempestiva alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Art. 36 Periodo di carenza per i neo-assunti

Viene confermato un periodo di carenza per i lavoratori neo-assunti. Esso è stato istituito allo scopo di riservare i primi mesi del neo-assunto alla formazione iniziale, tale da permettergli di contribuire con un significativo valore aggiunto al conseguimento dei migliori risultati dell'impresa.

Il lavoratore neo-assunto maturerà progressivamente il diritto alla corresponsione del bonus in funzione della sua anzianità di servizio. Più precisamente e indipendentemente dalla mansione, il lavoratore inizierà a percepire un bonus nella misura e con l'anzianità indicate dalla tabella che segue:



Anzianità di servizio	Misura massima di bonus
Da 0 a 4 mesi	Zero
Da 5 a 8 mesi	50% del bonus complessivo determinabile
Da 9 a 12 mesi	75% del bonus complessivo determinabile
Dal 13° mesi in poi	100% del bonus complessivo determinabile

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato sullo stesso ruolo (compresi i contratti di somministrazione a proprio favore) con le società che sottoscrivono la presente intesa.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art. 37 Malattia e infortunio

In occasione di assenze dal posto di lavoro per causa di malattia ed infortunio, nel rispetto degli artt.176 e 178 del CCNL, si distinguono i seguenti due periodi:

1° periodo: L'assenza per malattia o infortunio non si protrae oltre i 30 giorni.

In tal caso il calcolo dell'indennità di malattia verrà eseguito, prendendo come retribuzione di riferimento quella corrisposta con l'ultima busta paga precedente il verificarsi dell'evento comprensiva dell'intero importo di retribuzione variabile corrisposto nello stesso periodo.

Il lavoratore avrà anche diritto, nella stessa busta paga, alla retribuzione variabile calcolata sul risultato operativo del mese precedente.

2° periodo: L'assenza per malattia o infortunio si protrae oltre i 30 giorni.

In questa situazione vale naturalmente quanto esposto nel punto precedente per i primi 30 giorni. Per il periodo successivo occorrerà modificare la base di calcolo dell'indennità di malattia relativamente all'ammontare della retribuzione variabile che era stata presa originariamente come base di riferimento. Quest'ultima infatti era quella corrisposta solo nel periodo immediatamente precedente al verificarsi dell'evento, tuttavia, essendo il bonus una retribuzione variabile, al perdurare dell'assenza oltre i 30 giorni per poter garantire la corresponsione di una retribuzione che più equamente si avvicina alla *retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto*, la retribuzione che dovrà essere presa come base di calcolo per l'indennità di malattia o di infortunio comprenderà, oltreché la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario, una media matematica dei bonus variabili percepiti nelle ultime 12 (dodici) buste paga immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento.

Art. 38 Congedo di maternità e di paternità – congedo parentale

In occasione delle astensioni dal lavoro per le ragioni di cui al presente titolo, della lavoratrice o del lavoratore, per garantire la corresponsione di una retribuzione che più equamente si avvicina alla *retribuzione netta che il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto*, la retribuzione che dovrà essere presa come

base di calcolo per l'indennità di maternità comprenderà, oltreché la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario, una media matematica dei bonus variabili percepiti nelle ultime 12 (dodici) buste paga immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento.

Alla ripresa dell'attività lavorativa, le eventuali retribuzioni variabili a corresponsione trimestrale, semestrale e annua, se correttamente maturate, saranno erogate pro-quota (espressa in dodicesimi) rispetto al periodo lavorato nell'anno a cui le somme si riferiscono.

Art. 39 Rapporto di lavoro part-time

Nelle circostanze di cui al presente titolo la retribuzione variabile, subirà un riproporzionamento dovuto al ridotto orario lavorativo per l'intero periodo in cui esso sussiste.

Art. 40 Aspettativa non retribuita, richiamo alle armi, volontariato internazionale

In concomitanza di aspettativa non retribuita così come prevista dal CCNL terziario, distribuzione e servizi di richiamo alle armi o di volontariato internazionale e comunque in concomitanza di periodi di sospensione del rapporto di lavoro che non danno diritto alla maturazione della retribuzione, il lavoratore non avrà diritto altresì alla maturazione di retribuzione variabile.

Art. 41 Natura della retribuzione variabile - bonus

La retribuzione variabile -bonus- ha natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intende pertanto esclusa dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di Legge e di contratto (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, permessi e festività), nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

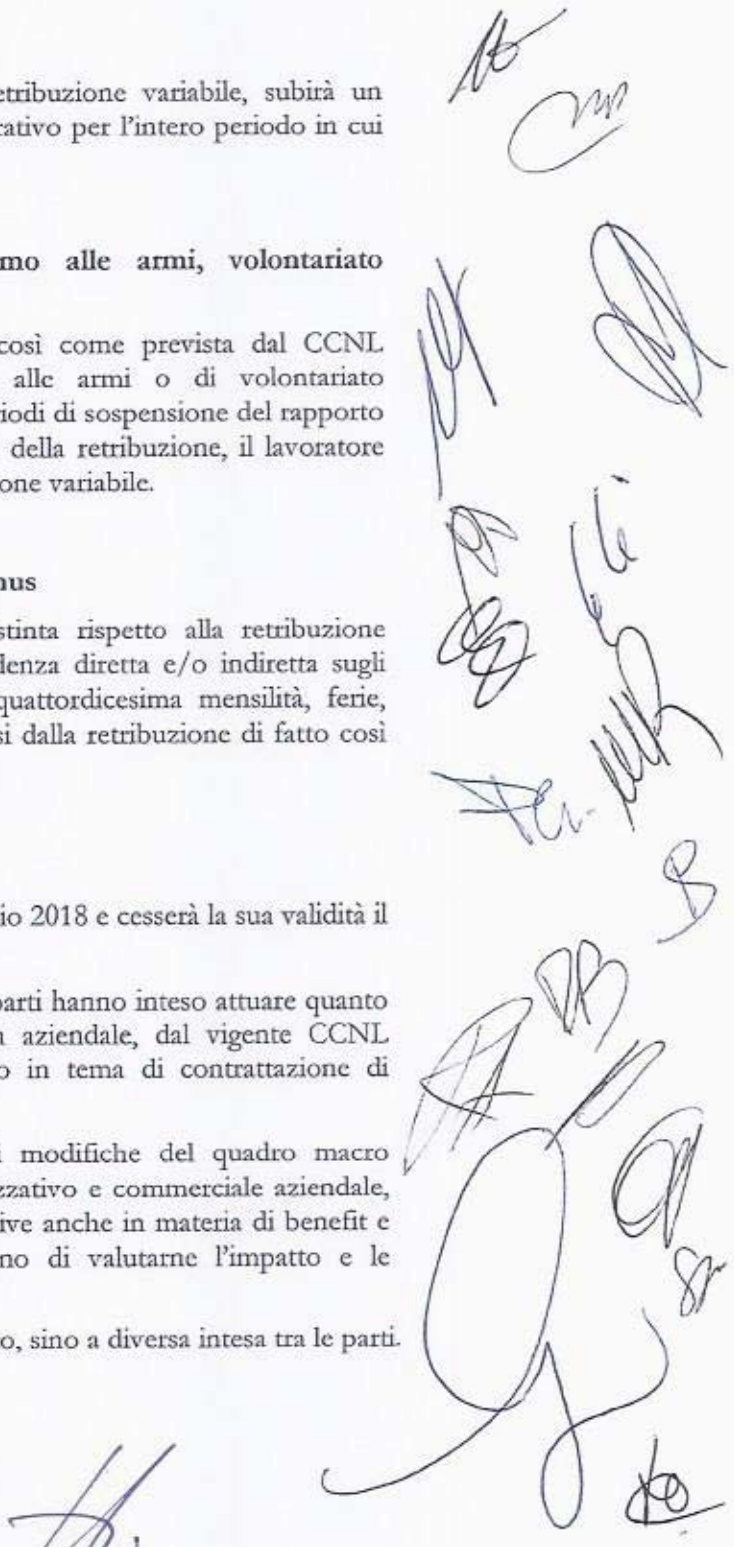
Art. 42 Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dalla data del 1° gennaio 2018 e cesserà la sua validità il 31 dicembre 2020.

Con la sottoscrizione del presente documento le parti hanno inteso attuare quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL nonché delle normative vigenti e di riferimento in tema di contrattazione di secondo livello.

Resta inoltre inteso che in caso di sostanziali modifiche del quadro macro economico ovvero dello scenario tecnico, organizzativo e commerciale aziendale, nonché di rilevanti modifiche normative e legislative anche in materia di benefit e classificazione del personale, le parti concordano di valutarne l'impatto e le eventuali necessarie modifiche.

L'accordo rimane in vigore, oltre il periodo previsto, sino a diversa intesa tra le parti.



Le parti dichiarano e convengono, ove occorra, la definitiva cessazione e superamento di ogni e qualunque intesa precedente incompatibile con quanto previsto nel presente documento.

In caso di contestazione sull'applicazione del presente accordo le parti si impegnano a non porre in essere atti e/o iniziative senza prima aver avviato ed esperito ed esaurito, con reciproca correttezza, un percorso negoziale e di confronto volto a superare le possibili criticità.

Letto, confermato e sottoscritto

GRUPPO ADECCO ITALIA SPA

OO.SS. – LE R.S.A.