IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 12 dicembre 2005 presso l'Hotel Abitart di Roma Via P. Matteucci n°10/12

tra

ADECCO Italia S.p.A., rappresentata da Elia Congiu, Paolo Ercolani, Alessandro Fiorelli, Paolo Zacchetti

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Massimo Nozzi
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Pietro Giordano e Daniela Rondinelli
UILTUCS-UIL NAZIONALE , rappresentata da Marco Marroni

assistiti dalle RSA aziendali

SI E' STIPULATA la presente ipotesi di accordo, avente per oggetto l' estensione della vigenza dei capitoli primo, quarto e quinto (limitatamente all'art. 22) e dei principi contenuti nella premessa del verbale di accordo del 16 gennaio 2004; la conferma del sistema di retribuzione variabile vigente nell'anno 2005, comunicato in data 24 marzo 2005 (allegato 1), nonché la definizione delle modalità di calcolo e di corresponsione degli importi previsti dall'accordo siglato in data 18/04/05, denominati d'ora in poi "importo accordo 18 aprile 2005" come previsto dalla richiamata intesa del 18 aprile 2005, in continuità di vigenza del contratto integrativo aziendale del 27 giugno 2003, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dal CCNL terziario e dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993:

Premessa

In relazione con quanto stabilito dall'accordo dello scorso 18 aprile 2005 ove le parti si davano reciproco affidamento circa l'analisi e la rivisitazione del sistema complessivo di retribuzione, si sottoscrive la presente ipotesi di accordo, in regime di proroga degli istituti sopra citati, sino alla sigla del rinnovo dell' accordo integrativo aziendale in fase di negoziazione.

Art. 1
"Importo accordo 18 aprile 2005"

A decorrere dall'elaborazione degli stipendi del mese di febbraio 2006, relativi alle competenze maturate nel gennaio 2006 e fino alla sigla del nuovo contratto integrativo aziendale, la società corrisponderà a tutto il personale in forza, con una anzianità aziendale non inferiore a ventiquattro mesi alla data del 31 dicembre 2005, una somma lorda mensile, distinta per livello di inquadramento, come indicato nella tabella seguente:

Livello	Importo
Quadro	€ 120,12
1	€ 108,20
2	€ 93,60
3	€ 80,00
4	€ 69,19
5	€ 62,51

Analogamente le somme sopra riportate saranno corrisposte al personale inizialmente escluso a far data dall'elaborazione degli stipendi a decorrere dal mese successivo del compimento del ventiquattresimo mese di anzianità aziendale.

Gli importi di cui alla tabella sopra esposta, saranno indicati nel corpo del cedolino con la denominazione: "*importo accordo 18 aprile 2005*"; le medesime somme saranno corrisposte a titolo di erogazione minima mensile della retribuzione variabile, indipendentemente dai parametri di performance che determinano il valore di quest'ultima. A titolo di esempio, a un dipendente inquadrato al terzo livello, per il quale il calcolo di retribuzione variabile mensile produce un importo inferiore ad euro 80,00, sarà corrisposta unicamente "*l'importo accordo 18 aprile 2005*". Diversamente, se l'importo derivante dal calcolo della retribuzione variabile mensile è superiore ad euro 80,00, supponiamo sia pari a euro 100,00, al lavoratore saranno corrisposte due somme: la prima pari ad euro 80,00 a titolo di "*importo accordo 18 aprile 2005*" e la seconda pari ad euro 20,00 a titolo di retribuzione variabile.
Analoga procedura sarà applicata al personale titolare di un sistema di retribuzione variabile a corresponsione trimestrale, semestrale e annua.
Gli importi di cui alla precedente tabella hanno natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intendono pertanto esclusi dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di Legge e di contratto (quali ad esempio tredicesima, 14 mensilità, ferie, permessi e festività), ovvero dal calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

Art. 2
Rilevazione informatizzata delle presenze

A decorrere dal mese di gennaio 2006, la rilevazione delle presenze avverrà tramite il software Gerip Web. Detto applicativo consentirà all'operatore autorizzato di riportare quotidianamente le presenze di tutto il personale della specifica unità locale nel foglio presenze elettronico. Il medesimo strumento consentirà di effettuare la richiesta di autorizzazione per ferie, permessi ed eventualmente, prestazioni di lavoro straordinario. L'uso di questo dispositivo elettronico esonererà la società dall'obbligo della tenuta del "Registro lavoro straordinario" come previsto dall'art. 61 del CCNL terziario.

Art. 3
Esclusione delle prestazioni di lavoro straordinario dal Premio Variabile

Come definito negli impegni precedenti, nell'ambito della rivisitazione complessiva del sistema di retribuzione variabile, le parti intendo distinguere, con decorrenza 1 gennaio 2006, gli importi dovuti per maggiorazione orario straordinario dagli importi ricompresi sino al 31 dicembre 2005 a titolo di retribuzione variabile, definendone di seguito la procedura di autorizzazione e computo.
Le prestazioni di lavoro straordinario potranno essere svolte a condizione che vi sia stata una autorizzazione preventiva scritta, nominativa e analitica del Direttore di Area. La richiesta di autorizzazione dovrà essere presentata al Direttore di Area per il tramite dell'applicazione di cui all'art. 2 del presente accordo.

La richiesta dovrà essere trasmessa anticipatamente con un lasso temporale non inferiore a 48 ore, prima dell'inizio delle prestazioni straordinarie ed alla stessa dovrà seguire, con il medesimo strumento, una risposta del Direttore di Area 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 potrà essere 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 le ore 8. 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.

Art. 4
Relazioni sindacali

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 - così come previsto dalla legge 300/70 - nell'ambito dei raggruppamenti di regioni come di seguito elencati e nella misura indicata:

Raggruppamento	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 e Umbria	3	0,333	1
Centro sud	Lazio, Abruzzo, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Molise, Sicilia e Sardegna	9	0,444	4
Sede	Adecco Holding	1	1	1

Di seguito viene specificato un esempio di monte ore permessi a cui hanno diritto i sopra indicati RSA, tenendo conto che in aggiunta alle ore stabilite dall'art. 23 della Legge n°300/70 (nella fattispecie otto ore al mese per ciascun RSA), si

concedono complessivamente per ogni raggruppamento ulteriori 15 minuti, calcolati sul numero totale di dipendenti degli stessi, detratto il numero totale dei dipendenti appartenenti a Comuni con più di 15 unità:

Raggruppamento	Totale dipendenti raggruppamento esclusi comuni con più di 15 dipendenti.	Ore di permesso sindacale annue per ogni RSA del raggruppamento (art.23 L.300/70)	Ore di permesso sindacale annue per ogni raggruppamento
Nord Ovest	215 (ipotesi)	96	54

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 che saranno individuate applicando il calcolo descritto nel comma precedente prendendo come base di riferimento il numero dei dipendenti in forza al 1 gennaio dell'anno nuovo.

L'utilizzo dei permessi di cui sopra verrà comunicato per iscritto al Responsabile di Funzione a mezzo applicativo di cui all'art. 2 della presente intesa 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 alla Direzione del Personale della società a mezzo fax entro e non oltre 24 ore lavorative.

La convocazione delle suddette assemblee dovrà pervenire alla sede centrale – all'Ufficio del Personale – al HR di competenza territoriale, nonché alla D.op. interessata con un anticipo di almeno tre giorni lavorativi rispetto la data fissata per l'assemblea.
La società dichiara 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 cosi l'obbligo e le facoltà previste dalla legge 300/70 con riferimento agli istituti contrattuali previsti dal presente articolo.

Art. 5
Decorrenza e durata

La validità della presente ipotesi di accordo decorre dalla sua definitiva sottoscrizione ed in ogni caso sino alla modifica del sistema della retribuzione variabile ovvero all'effettiva entrata in vigore dell'accordo integrativo aziendale che andrà a sostituire l'attuale siglato in data 27 giugno 2003.

Con la sottoscrizione del presente accordo e in relazione al sistema di retribuzione variabile per l'anno 2005, le parti hanno inteso dare continuità all'accordo del 16

gennaio 2004 per gli articoli richiamati in premessa, nonché dal sistema di retribuzione variabile vigente nell'anno 2005, come comunicato della società in data 24 marzo 2005 che si allega al presente accordo come parte integrante dello stesso.

Le parti hanno inteso attuare inoltre, quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL, nonché dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993; che qui s'intende richiamato in ogni sua parte anche ai fini della decontribuzione dei premi individuati nel presente accordo, così come previsto dal Decreto Legge 25 marzo 1997, n.67 convertito in Legge 23 maggio 1997, n.135.

Allegato: comunicazione della società a tutto il personale del 24 marzo 2005

Letto, confermato e sottoscritto.

ADECCO ITALIA SPA

LE OO.SS. – R.S.A.

Adecco

DIREZIONE RISORSE UMANE

Milano, 24 Marzo 2005

Da: Christian Vasino



Ciao a tutti,

con riferimento alla comunicazione del 3 febbraio, vorrei presentarvi il nuovo sistema retributivo per le Filiali.

La nostra proposta per il 2005, presentata alle rappresentanze sindacali e condivisa con voi, al momento non è stata oggetto di un accordo. L'imminente scadenza del contratto integrativo aziendale (il 31 marzo) richiede, però, la definizione delle linee guida per i prossimi mesi.

Considerato che la nostra proposta prevede condizioni migliorative rispetto al 2004, coerentemente con il nostro impegno di **Garantire una politica retributiva premiante (IMPEGNO N.4)**, abbiamo deciso di applicarla a partire dal mese di aprile.

Come abbiamo visto, il sistema di compensation 2004 ha consentito un aumento complessivo dell'erogazione della retribuzione variabile che ha premiato la nostra crescita. Con il nuovo sistema, il nostro obiettivo è dare un ulteriore riconoscimento per i risultati che raggiungeremo grazie alle nuove opportunità che ci offre il mercato.

Inoltre, come anticipato, vi informo che è stata avviata l'implementazione del sistema di rilevazione presenze automatiche che sarà attivo in tutte le filiali a partire da maggio. Questo nuovo sistema ci consentirà di esplicitare in busta paga il pagamento delle eventuali ore di lavoro straordinario distinguendolo dalla restante parte di retribuzione variabile che supera tale importo.

Vediamo di seguito com'è strutturato il nuovo sistema di retribuzione variabile 2005. In rosso sono evidenziate le novità.

PREMI MENSILI E TRIMESTRALI

Tipologia premio		Erogazione	Importo
1	**Bonus quantitativo su utile da SdG Filiale**	**Mensile**	**DF:** 2,8% Utile SDG Filiale Top mensile € 700,00 **RSS, RG, RC:** 1,8% Utile SDG Filiale Top mensile € 500,00
2	**Bonus Una Tantum da SdG di Zona**	**Trimestrale**	Se Utile Trimestrale 2005 => 120% Utile Trimestrale 2004 **DF:** € 160 **RSS, RG, RC:** € 130
3	**Bonus Una Tantum Crescita Fatturato di Filiale**	**Trimestrale**	Se Fatturato Trimestrale 2005 => 120% Fatturato Trimestrale 2004 **DF:** € 100 **RSS, RG, RC:** € 70

PREMI ANNUALI*			
Tipologia		**Erogazione**	**Importo**
4	**Bonus Annuo su utile SdG Filiale**	**Entro gennaio 2006**	**DF:** Differenza tra il 2,8% dell'utile netto annuo da SdG di Filiale e gli importi già erogati a titolo di bonus quantitativo mensile in corso d'anno (premio punto 1) **RSS, RG, RC:** Differenza tra il 1,8% dell'utile netto annuo da SdG di Filiale e gli importi già erogati a titolo di bonus quantitativo mensile in corso d'anno (premio punto 1)
5	**Extrabonus Crescita Filiale**	**Entro gennaio 2006**	Se Utile 2005 => 110% Utile 2004 **DF:** 3% crescita utile 2005 vs 2004 **RSS, RG, RC:** 2% crescita utile 2005 vs 2004 (valore calcolato sulla differenza da 0 al valore di utile raggiunto)
6	**Extrabonus Ricerca e Selezione**	**Entro gennaio 2006**	Se rispettato il fatturato da budget 2005 **DF, RSS, RG, RC**: 3% margine derivante dalla vendita del servizio
7	**Extrabonus Formazione in Company**	**Entro gennaio 2006**	**DF, RSS, RG, RC**: 3% margine derivante dalla vendita del servizio

* se il rapporto di lavoro è in essere alla data di erogazione del medesimo

Tutti i premi, escluso l'Extra Bonus crescita filiale, saranno erogati per un importo annuo complessivo massimo di 20.000 euro per i Direttori di Filiale e 15.000 euro per i Responsabili di Selezione e Servizio, i Responsabili di Gestione e i Responsabili Commerciali.

Nei prossimi giorni ognuno riceverà una lettera con la descrizione dettagliata del nuovo sistema.

Anche quest'anno saremo premiati per il nostro impegno e i nostri risultati.

Colgo l'occasione per augurare a voi e alle vostre famiglie Buona Pasqua.

Christian