IPOTESI DI ACCORDO
PER IL RINNOVO DEL CIA GRUPPO ADECCO – PARTE ECONOMICA

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., 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, parte economica, del 24 novembre 2010.

Premessa

Ai Lavoratori destinatari della presente intesa viene applicato 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 ad 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 dalla parte normativa dell'accordo integrativo aziendale vigente. Le assenze dovute a ferie e permessi ivi compresi i permessi sindacali saranno riconosciute a pieno titolo quali periodi utili ai fini della maturazione della retribuzione variabile.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che i risultati utili ai fini del calcolo del premio dovranno essere raggiunti nel rispetto delle normative vigenti nonché dalle procedure e regolamenti aziendali come specificati nelle norme generali della retribuzione variabile del vigente Contratto Integrativo Aziendale parte normativa.

TITOLO 1
RETE FILIALI ADECCO ITALIA

Premessa:

Destinatario del presente accordo è unicamente il personale dipendente operante sul territorio nazionale presso le filiali periferiche in forza alla Adecco Italia S.p.A., aventi il ruolo di Direttore di Filiale, Responsabile Commerciale, Responsabile di Selezione e

Servizio, Responsabile di Gestione in service, Delivery & Service Account (DSA), Assistente di Filiale, City Account Manager, City Account Specialist, Hubsite Manager, On Site Manager, On Site Coordinator, On site Specialist, On Site Representative.

Ogni eventuale estensione delle norme disciplinate dal presente accordo anche a categorie di lavoratori non comprese tra quelle menzionate dovrà essere esplicitamente specificato nel testo in corrispondenza della disciplina che si intende estendere.

Le parti concordano che a decorrere dall'entrata in vigore della presente intesa, le tipologie di bonus riconosciute ai dipendenti destinatari della presente intesa (Titolo 1) come sopra identificati saranno le seguenti:

1) **Bonus quantitativo risultato "MAC" Filiale**
2) **Bonus crescita utile gestionale filiale vs. anno precedente**

La corresponsione dei bonus sopra esposti sarà riconosciuta in proporzione all'attività di lavoro prestata su ogni filiale/centro di costo esclusivamente al personale in forza nel Gruppo Adecco alla data di erogazione, indipendentemente dal periodo di maturazione.

Art. 1 – Bonus quantitativo risultato "MAC" Filiale

Ha come base di calcolo l'utile netto da MAC della filiale/centro di costo di assegnazione e come parametro riferimento il budget di filiale. La sua erogazione avverrà con frequenza mensile e una erogazione mensile massima (cap) di euro 500,00= con le modalità specificate nei paragrafi e negli articoli che seguono.

Le Società dichiarano che l'inserimento del budget quale parametro di riferimento ai fini della assegnazione del premio variabile discende dalla necessità di avere una analisi economico-finanziaria delle potenzialità espresse dal mercato e pertanto si identifica come un indicatore teso a valutare le potenzialità esprimibili dalla filiale e a garantire la crescita dell'intera organizzazione del gruppo Adecco.

Da questo punto di vista l'inserimento di tale riferimento in questo contesto ha la finalità di valorizzare i risultati raggiunti dalle singole filiali/centro di costo e viene escluso in maniera esplicita che il mancato raggiungimento dello stesso possa essere utilizzato come elemento di valutazione di scarso rendimento.

In considerazione della novità di tale parametro e data la mancanza di uno storico sull'utilizzo dello stesso ai fini della corresponsione del premio variabile per i destinatari della presente titolo, si conviene che l'introduzione di tale criterio abbia carattere sperimentale.

Si concorda pertanto che, per il periodo di vigenza del presente contratto, l'inserimento del parametro del budget avvenga in maniera graduale e che lo stesso sia da intendersi unicamente quale fattore correttivo del bonus maturato secondo il seguente schema:

Fattore correttivo al bonus quantitativo in relazione al raggiungimento del budget di Utile gestionale di ogni singola filiale/centro di costo:

- Anno 2018: correzione lineare in base al mancato raggiungimento dell'utile gestionale (UG) annuale vs. UG da budget sino ad un massimo del -5%;
- Anno 2019: correzione lineare in base al mancato raggiungimento dell'utile Gestionale annuale vs. UG da budget sino ad un massimo del -15%, con correzione in positivo linearmente sino ad un massimo del +3%;
- Dall'anno 2020: correzione lineare in base al mancato raggiungimento dell'utile gestionale annuale vs. UG da budget sino ad un massimo del -25 %, con correzione in positivo linearmente sino ad un massimo del +5%.

  Il valore correttivo per l'anno 2020 sarà ridotto ad un massimo -20% laddove venga raggiunto il risultato di UG da budget complessivo dell'intero Gruppo Adecco Italia.

Le Parti concordano che in maniera preventiva la Società fornirà informazioni relative all'andamento di mercato e ai più significativi trend macroeconomici - a livello di regioni - al fine di contestualizzare e condividere logiche, metodi e strategie utilizzate nella definizione degli obiettivi di budget.

Con la finalità di seguire l'andamento del percorso sperimentale sopra riportato le Parti concordano di istituire un apposito incontro a livello territoriale e aziendale, presumibilmente nel mese di luglio di ogni anno, al fine di effettuare una verifica sull'andamento dei risultati delle filiali/centro di costo e degli effetti dell'applicazione del fattore correttivo, i cui esiti verranno riportati a livello nazionale.

La Società si impegna - laddove il mancato raggiungimento del budget di Utile gestionale da parte del numero complessivo delle filiali sia particolarmente significativo - ad analizzare e approfondire le motivazioni di tale scostamento, valutando gli effetti di tale situazione. A tal fine si identifica come valore significativo:

- per l'anno 2018 la percentuale del 50%;
- per l'anno 2019 la percentuale del 55%
- per l'anno 2020 la percentuale del 60%.

In considerazione del carattere sperimentale dell'introduzione del parametro del budget si conviene che laddove negli anni non venga raggiunta la soglia di raggiungimento come sopra riportata che:

- non venga applicato il fattore correttivo laddove la percentuale di raggiungimento sia inferiore al 50%;
- inoltre che per l'anno 2019 venga applicato il fattore correttivo del 2018 laddove la percentuale di raggiungimento sia compresa tra il 50% e il 55%;
- inoltre che per l'anno 2020 venga applicato il fattore correttivo del 2019 laddove la percentuale di raggiungimento sia compresa tra il 55% e il 60% ovvero il fattore correttivo del 2018 laddove la percentuale di raggiungimento sia compresa tra il 50% e il 55%.

Art. 2 Bonus quantitativo risultato "MAC" Filiale – percentuali e fasce

Il sistema prevede l'applicazione di una percentuale di base per tutto il personale destinatario della presente intesa all'utile netto di filiale/centro di costo da MAC.

Per i soli ruoli di Direttore di filiale e Hubsite Manager la percentuale sarà individuata tramite l'applicazione alla percentuale base di un moltiplicatore convenzionalmente stabilito tra le parti come differenziale percentuale oggi individuabile tra il primo e il terzo livello retributivo del vigente CCNL.

Sono previste quattro fasce di utile netto con relative percentuali per ruolo come sotto riportate:

Ruolo	FASCIA 1 % bonus su utile netto =<50k€	FASCIA 2 % bonus su utile netto =<180K€ e >50K€	FASCIA 3 % bonus su utile netto =<380K€ e >180K€	FASCIA 4 % Bonus utile netto >380k€
Altri ruoli	**2,10%**	**2,20%**	**2,40%**	**2,60%**
Moltiplicatore	nessuno	50% differenziale	100% differenziale	100% differenziale
DF/Hubsite Manager	**2,10%**	**2,40%**	**3,00%**	**3,30%**

L'importo da corrispondere è individuato dall'applicazione delle percentuali indicate nella tabella di cui sopra all'utile netto da MAC definitivo di Filiale nelle modalità e nei tempi specificati negli articoli successivi.

Resta inteso che il valore del moltiplicatore come sopra individuato resterà immutato per l'intera validità della presente intesa, anche a fronte delle eventuali variazioni che dovessero interessare i parametri utilizzati per la sua determinazione.

Allo scopo di far coincidere i tempi di determinazione del MAC mensile definitivo con i tempi di erogazione del bonus, le parti concordano di erogare il bonus nel secondo mese successivo a quello di competenza.

Art. 3 Bonus quantitativo risultato "MAC" Filiale - Modalità di erogazione

Per il bonus di competenza relativo ai risultati dei mesi cha vanno da gennaio a novembre di ogni anno, il bonus sarà erogato mensilmente in misura pari all'applicazione della percentuale di fascia 1 all'utile netto mensile della filiale.

L'erogazione massima mensile è limitata per tutti i ruoli al tetto (cap mensile) di Euro 500,00= (cinquecento/00) lordi. L'eventuale overcap potrà essere corrisposto già con l'erogazione del mese successivo e fino a concorrenza del tetto medesimo.

Entro il 28 febbraio dell'anno successivo a quello di competenza, al personale in forza a quella data - da intendersi quale condizione essenziale per l'erogazione del conguaglio -, la società procederà a calcolare (cd. "ricalcolo") l'eventuale conguaglio di bonus che si determinerà applicando la percentuale di cui alle precedenti tabelle, corrispondente alla fascia in cui si è collocato l'utile netto annuo (gennaio-dicembre) di filiale in proporzione alla percentuale di utile gestionale da budget raggiunta.

Pertanto, con il ciclo paga del mese di febbraio dell'anno successivo, la società corrisponderà la somma equivalente alla differenza tra il bonus calcolato come ai paragrafi precedenti al netto di tutte le somme già corrisposte a titolo di retribuzione variabile (relative ai risultati dei mesi da gennaio a novembre) con l'eventuale applicazione del fattore correttivo negativo o positivo commisurato al raggiungimento dell'utile gestionale da budget come indicato all'art. 1.

Ai fini dell'applicazione del fattore correttivo negativo contribuiranno tutte le voci di retribuzione variabile erogate con la mensilità di febbraio anche relative ad altri articoli del presente titolo. Resta inteso che non si potrà comunque procedere, a seguito della applicazione del fattore correttivo, a decurtare gli importi già erogati con le buste paga dei mesi precedenti da intendersi gennaio-novembre.

Esempio (Anno 2018)

<u>Erogazioni mensili periodo gennaio-novembre</u>

per un Direttore di Filiale, per tutte le filiali senza distinzione di fascia:

Utile netto mensile (per ogni mese da gennaio a novembre) x 2,1%=**Bonus mensili**

<u>Conguaglio, mese di febbraio anno successivo:</u>

per un Direttore di Filiale la cui Filiale ha raggiunto un utile netto annuo pari a Euro 250.000,00

(Utile netto annuo * % fascia corrispondente) * % Raggiungimento Budget – bonus mensili già erogati

Budget: UG 270.000

% Raggiungimento Budget = 250.000/270.000= 93%

(250.000 x 3%) * 95% - Bonus mensili già erogati = **Conguaglio bonus**

Nota: Ai fini del conguaglio, la voce Bonus mensili deve intendersi comprensiva anche degli importi corrisposti a titolo di erogazione minima mensile di cui all'art. 5.

Art.4 Bonus crescita utile gestionale vs. anno precedente

Ha come base di calcolo la crescita dell'utile gestionale annuo da MAC della filiale/centro di costo di assegnazione rispetto al risultato dell'anno precedente e parametro di riferimento il raggiungimento dell'utile gestionale da budget della filiale.

La sua erogazione avverrà annualmente con le modalità specificate nei paragrafi che seguono e la corresponsione del bonus sopra esposti sarà riconosciuta in proporzione all'attività di lavoro prestata su ogni luogo di lavoro/centro di costo esclusivamente al personale in forza al 28 febbraio, da intendersi come condizione essenziale per la corresponsione del suddetto *bonus*.

Entro il 28 febbraio dell'anno successivo la crescita dell'utile gestionale dell'anno che si è chiuso rispetto all'utile gestionale dell'anno precedente potrà far maturare una ulteriore somma di bonus, detto "bonus crescita". Il "bonus crescita" si determina applicando la percentuale dedicata e riportata nella tabella sottostante alla crescita di utile gestionale determinata rispetto all'anno precedente, in relazione alla percentuale di utile gestionale conseguito nell'anno e il budget assegnato.

Ruoli	**% bonus utile gestionale crescita anno su anno**
DF/Hubsite manager	2,00%
Altri ruoli	1,00%

Nella determinazione del bonus crescita occorrerà tenere conto delle seguenti condizioni:

1. Il personale operante in una filiale che non genera utile gestionale nell'anno di riferimento non ha diritto al bonus sulla crescita;
2. Per il personale la cui filiale nell'anno precedente non ha generato utile gestionale, il bonus si dovrà calcolare sulla crescita rispetto al breakeven;
3. Il valore da corrispondere verrà moltiplicato per un fattore correttivo dato dalla percentuale di raggiungimento del budget di utile gestionale con le stesse modalità di correlazione lineare previste all'art. 1 del presente titolo.

Esempio 1:
Utile Gestionale anno 2017 = euro 80.000,00
Utile Gestionale anno 2018 = euro 120.000,00
UG crescita 2018 vs. 2017 = euro 40.000,00

Bonus crescita DF = 2% * 40.000 = 800
% Raggiungimento Budget: = 66%
Bonus erogato = 800 * 95% = 760

Esempio 2:
Utile gestionale anno 2017 euro -50.000,00
Utile gestionale anno 2018 euro -30.000,00
Utile gestionale crescita 2018 vs. 2017 Euro zero
Nessun bonus crescita

Art. 5 Erogazione minima mensile in assenza di utile

La società corrisponderà esclusivamente ai dipendenti destinatari del titolo 1 della presente intesa con un'anzianità aziendale non inferiore a ventiquattro mesi (pertanto l'erogazione decorrerà dal compimento del venticinquesimo mese) una somma lorda mensile, distinta per livello di inquadramento, come indicato nella seguente tabella:

Per tutti i ruoli destinatari dell'intesa:

Livello	Importo
1 livello	€ 50,00
2-3-4-5	€ 110,00

Tali importi saranno indicati nel corpo del cedolino con la denominazione: "*Erogazione minima mensile*"; essi saranno corrisposti a titolo di erogazione minima mensile della retribuzione variabile, solo ed esclusivamente nel caso in cui l'utile derivante dal calcolo MAC filiale di cui ai precedenti articoli, sia inferiore agli importi di cui sopra.

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 110,00, sarà corrisposto unicamente "*Erogazione minima mensile*". Diversamente, se l'importo derivante dal calcolo della retribuzione variabile mensile è superiore ad euro 110,00, supponiamo sia pari a euro 140,00, al lavoratore sarà corrisposta l'unica somma di euro 140,00 a titolo di "bonus mensile".

Qualora la somma complessivamente maturata ed erogata a titolo di bonus - così come disciplinato al precedente art. 2 - risulti essere inferiore a quanto complessivamente corrisposto su base annua a titolo di erogazione minima mensile, non verrà effettuata alcuna decurtazione.

Confermando quanto stabilito con precedenti e separate intese si conviene che tale importo verrà corrisposto anche ai lavoratori che provenienti da ruoli elegibili per tale erogazione vengano assegnati successivamente alle mansione di Retail Account Specialist e di Consultant di filiale.

Resta inteso che ai fini del calcolo del conguaglio annuo del bonus utile netto filiali, l'erogazione minima mensile di cui al presente articolo deve intendersi a tutti gli effetti bonus corrisposto in corso d'anno.

Art. 6 Bonus Consultant di filiale e Retail Account Specialist

A seguito della implementazione nella organizzazione di nuovi e differenti ruoli di filiale da quelli identificati nel presente titolo le Parti convengono di avviare il lavoro di una Commissione Paritetica, entro il mese di marzo 2018, con l'obiettivo di verificare le diverse modalità di erogazione del bonus applicate e la finalità di presentare una proposta di retribuzione variabile per tali ruoli. Gli esiti dei lavori della Commissione verranno riportati al tavolo nazionale con la finalità della successiva integrazione all'interno del presente accordo.

Quale misura transitoria si conviene nel dare continuità agli schemi di bonus, allegati al presente verbale, ad oggi previsti per i ruoli del presente articolo.

Art. 7 Bonus Filiali Grandi e Modello City

A seguito della implementazione nella organizzazione aziendale di diversi modelli organizzativi, quali il modello "city" ovvero quello delle filiali "grandi" intendendosi quelle

che contengono un numero di dipendenti significativamente superiore rispetto alla media delle filiali/centro di costo si conviene nella volontà di definire una schema di retribuzione variabile che tenga conto della peculiarità di tali organizzazioni sia in una ottica di organizzazione delle realtà periferiche e sia in una ottica di redistribuzione complessiva delle risorse.

A tal fine le Parti convengono di avviare il lavoro di una Commissione Paritetica, entro il mese di marzo 2018, con la finalità di presentare una proposta di retribuzione variabile per tutti i dipendenti di tali organizzazioni i cui esiti verranno riportati al tavolo nazionale con la finalità della successiva integrazione all'interno del presente accordo.

In attesa degli esiti di tale percorso si conviene di dare continuità agli schemi di bonus, allegati al presente verbale, ad oggi previsti per i dipendenti inseriti all'interno delle suddette unità organizzative.

Art. 8 Bonus Politiche attive

A seguito dell'inserimento nella organizzazione di figure professionali "PA specialist" e "PA consultant" legate alla gestione alle cd. misure di politiche attive riconosciute dalla normativa le Parti convengono di avviare il lavoro di una Commissione Paritetica, entro il mese di marzo 2018, con l'obiettivo di verificare le diverse modalità di erogazione del bonus applicate e la finalità di presentare una proposta di retribuzione variabile per tali ruoli al fine del successivo inserimento all'interno del presente accordo. Gli esiti dei lavori della Commissione verranno riportati al tavolo nazionale con la finalità della successiva integrazione all'interno del presente accordo.

Quale misura transitoria si conviene nel dare continuità agli schemi di bonus, allegati al presente verbale, ad oggi previsti per i ruoli del presente articolo.

Art. 9 Carattere dei premi, modalità e importi di erogazione

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), ovvero espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

Tutti gli importi del bonus derivanti dall'applicazione della percentuale concordata all'utile netto da MAC di filiale, con esclusione del bonus crescita di cui all'art. 4, sono utili ai fini del riconoscimento del trattamento di fine rapporto.

TITOLO 2

ADECCO ITALIA HOLDING SEDE E CENTRO SERVIZI

Destinatario del presente accordo è unicamente il personale dipendente in forza alla Adecco Italia Holding operante sul territorio nazionale presso la Sede e il Centro Servizi.

Ogni eventuale estensione delle norme disciplinate dal presente accordo anche a categorie di lavoratori non comprese tra quelle menzionate dovrà essere esplicitamente specificato nel testo in corrispondenza della disciplina che si intende estendere.

La corresponsione dei bonus sopra esposti sarà riconosciuta in proporzione all'attività di lavoro prestata esclusivamente al personale in forza alla data di erogazione, indipendentemente dal periodo di maturazione.

Art. 10 Bonus Sede

Destinatario del presente articolo è da intendersi il personale di sede, ad esclusione di quadri e dirigenti, impiegato sui servizi di sede.

Il premio variabile, dettagliato nella bonus policy annuale e relativo addendum saranno preventivamente condivisi con le organizzazioni sindacali territoriali e aziendali con un incontro specifico a questo deputato entro il mese di marzo. Le Parti si impegnano a fissare un incontro a livello nazionale laddove emergessero dubbi sulla coerenza dei criteri identificati rispetto ai principi richiamati nella presente intesa.

Il premio variabile verrà assegnato a ciascun dipendente della sede destinatario della presente intesa mediante compensation letter individuale che contiene l'indicazione dell'importo lordo annuo del bonus ed il riferimento alla bonus policy.

L'erogazione del bonus è legata al raggiungimento di un target di crescita di Metriche di Country del Gruppo Adecco Italia rispetto a una baseline, con la seguente modalità:

Bonus = Bonus target * Additional Metriche di Country / Target

Additional Metriche di Country

Il predetto bonus viene erogato annualmente entro il mese di marzo dell'anno solare successivo a quello di competenza, con la mensilità di luglio dell'anno solare di competenza sarà corrisposto un acconto del bonus sulla base della stima annuale (FYF) di raggiungimento delle metriche di country.

Art. 11 Bonus Centro Servizi

Per il personale del Centro Servizi, ad esclusione dei quadri e dirigenti, è individuato uno schema di bonus dettagliato nella Bonus Policy Centro Servizi annuale e relativo Addendum che saranno preventivamente condivisi con le organizzazioni sindacali territoriali e aziendali con un incontro specifico a questo deputato entro il mese di marzo. Le Parti si impegnano a fissare un incontro a livello nazionale laddove emergessero dubbi sulla coerenza dei criteri identificati rispetto ai principi richiamati nella presente intesa.

Il premio variabile viene assegnato a ciascun dipendente, destinatario della presente intesa, mediante compensation letter individuale che contiene il riferimento alla bonus policy e l'importo lordo annuo del bonus al target.

L'erogazione del bonus è commisurata:

a) al raggiungimento di un target di crescita di Metriche di Country del Gruppo Adecco Italia rispetto a una baseline, con la seguente modalità:

   Bonus = Bonus target * Additional Metriche di Country / Target

   Additional Metriche di Country

   Tale bonus viene erogato annualmente entro il mese di marzo dell'anno solare successivo a quello di competenza, con la mensilità di luglio dell'anno solare di competenza sarà corrisposto un acconto del bonus sulla base della stima annuale (FYF) di raggiungimento delle metriche di country.

b) al raggiungimento di indicatori legati alla specifica funzione per l'anno di riferimento. Tale bonus viene erogato trimestralmente con le modalità riportate nella bonus policy del Centro Servizi. La Società si impegna a condividere gli indicatori applicati con le organizzazioni sindacali al fine della verifica che gli stessi siano coerenti con i principi richiamati dalla presente intesa e presentino carattere di oggettività e misurabilità.

Art. 12 Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 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 anche ai fini degli sgravi contributivi dei premi individuati nel presente accordo, così come previsto dalla Legge n.247 del 24 dicembre 2007 e successive integrazioni e modificazioni.

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

ADECCO ITALIA SPA

ADECCO ITALIA HOLDING DI PARTECIPAZIONE E SERVIZI SPA

OO.SS. – LE R.S.A.