

20 Marzo 2012, Bologna

Le Parti

Obiettivo Lavoro Spa
Intempo Spa
(ora in avanti le "Società")

e

FILCAMS — CGIL nella persona di Cristian Sesena

FISASCAT – CISL nella persona di Dario Campeoto

UILTUCS - UIL nella persona di Gabriele Fiorino

(ora in avanti le "OO.SS." ed, insieme alle Società, le "Parti")

PREMESSO CHE

- con circolare n. 3/E del 14 Febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate ed il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione alla agevolazione fiscale consistente nell'applicazione per il periodo di imposta 2011 dell'imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ad incrementi di produttività;
- che l'art. 33, comma 12, della L. n. 183/2011, in attuazione dell'art. 26 del D. L. n. 98/2011, convertito con modificazioni dalla Legge n. 111/2011, ha prorogato per il periodo di imposta 2012 le misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro previste dall'art. 2 comma 1, lettera c) del D.L. n. 93/2008 convertito con modificazioni dalla Legge n. 126/2008;
- qualora i suddetti istituti vengano richiamati, ove non già contenuti, in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, i relativi trattamenti economici daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2012;
- le agenzie per il lavoro Obiettivo Lavoro Spa e Intempo Spa sono associate ad Assolavoro, Associazione Nazionale delle Agenzie per il Lavoro;
- Assolavoro, FILCAMS – CGIL, FISASCAT – CISL, UILTUCS – UIL hanno sottoscritto in data 29 Febbraio 2012 un accordo quadro nazionale volto a disciplinare l'attuazione delle finalità perseguite dalla legislazione in materia di imposta sostitutiva sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte in relazione ad incrementi di produttività e, pertanto, per il conseguimento dei relativi benefici per i lavoratori;
- le Parti hanno sottoscritto in data 30 Maggio 2011 un Accordo sulla Detassazione per il 2011, ~~che qui si allega come parte integrante del presente accordo, unitamente al Sistema-Premiante Individuale 2012.~~

si conviene quanto segue

Le premesse e gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente accordo.

Per l'anno 2012 con il presente accordo le disposizioni del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi sono recepite nella presente intesa, ai sensi della citata circolare 3/E dell'Agenzia delle Entrate e del Ministero del Lavoro del 14 Febbraio 2011, per gli istituti che - considerando quanto avvenuto in materia negli anni 2009, 2010 e 2011 - sono riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa, in relazione a risultati riferibili all'andamento economico o agli utili dell'impresa o

od ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale, anche sulla base di indicatori di tipo territoriale individuati dalla contrattazione collettiva.

Le Agenzie per il Lavoro Obiettivo Lavoro Spa e Intempo Spa pertanto, applicheranno dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato in azienda (il trattamento economico per il lavoro straordinario, supplementare, indennità forfettaria per lavoro straordinario, compensi per clausole elastiche e flessibili, lavoro a turno, indennità di reperibilità e di disponibilità, lavoro domenicale o festivo anche svolto durante il normale orario di lavoro, lavoro notturno, premi variabili di rendimento, previa informazione delle parti, anche derivanti dalla contrattazione di secondo livello, e comunque ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare la produttività aziendale, la qualità, la competitività, la redditività, l'innovazione ed efficienza organizzativa) erogati nel 2012, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto negli anni 2009, 2010 e 2011.

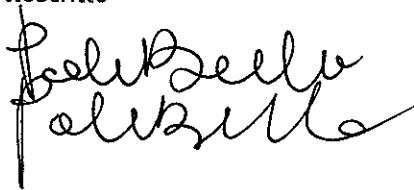
Le Agenzie per il Lavoro Obiettivo Lavoro Spa e Intempo Spa applicheranno le agevolazioni fiscali a tutti i dipendenti diretti, anche se occupati presso sedi o unità produttive situate fuori dal territorio in cui hanno sede legale le Società.

Le Agenzie per il Lavoro Obiettivo Lavoro Spa e Intempo Spa comunicheranno l'applicazione dei benefici fiscali di cui al presente accordo per iscritto alle RSA e, in assenza, ai dipendenti interessati.

Letto, confermato e sottoscritto

Obiettivo Lavoro Spa

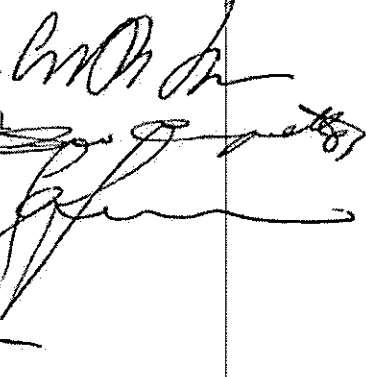
Intempo Spa



FILCAMS/CGIL

FISASCAT/CISL

UILTUCS/UIL



Allegati:

~~Allegato 1: Accordo sulla Detassazione del 30 Maggio 2011~~

Allegato 2: Sistema Premiante Individuale 2012



ALLEGATO 2 – SISTEMA PREMIANTE INDIVIDUALE 2012



Premessa

Per l'anno 2012 il sistema premiante rivolto al personale di seguito indicato sarà costruito anche secondo il seguente schema.

Advisor

Ad ogni Advisor vengono assegnati, per l'anno di riferimento:

- fino a quattro Obiettivi di Margine relativi a: Somministrazione, Permanent, Assessment, Concorsi ad Evidenza Pubblica;
- un Obiettivo DSO, misurato in giorni e relativo ai tempi di incasso del credito.

L'Advisor che raggiunge tutti gli Obiettivi di Margine ottiene un premio lordo pari al 10% della retribuzione annua lorda dell'anno di riferimento ("RAL"); in relazione all'eventuale risultato superiore agli Obiettivi ottenuto, tale premio lordo potrà arrivare fino al 25% della RAL. Il premio verrà dimezzato se l'Advisor non consegue anche l'Obiettivo DSO.

Account Permanent Placement

Ad ogni Account Permanent Placement viene assegnato, per l'anno di riferimento, un Obiettivo sul Margine. L'Account Permanent Placement che raggiunge l'obiettivo di Margine ottiene un premio lordo pari al 10% della retribuzione annua lorda dell'anno di riferimento ("RAL"). Se l'Obiettivo è superato di almeno il 10%, il suddetto premio lordo viene aumentato del 50%.

Premi corrisposti a fronte della vendita/gestione dei servizi di Permanent Placement

Il premio complessivo consiste in un importo pari al 10% del Margine generato dalle attività di vendita dei servizi di Ricerca e Selezione, Assessment e Concorsi ad Evidenza Pubblica.

Il suddetto premio lordo viene suddiviso come segue:

- 50% viene attribuito a colui che ha seguito la conclusione del contratto;
- 10% viene attribuito a colui che ha gestito amministrativamente il mandato;
- 40% viene attribuito a colui che si occupato della fornitura del servizio.



Credit Collector

Ad ogni Credit Collector vengono assegnati, per l'anno di riferimento:

- un Obiettivo DSO, misurato in giorni e relativo ai tempi di incasso del credito;
- un Obiettivo sul Margine della propria area di competenza.

Il Credit Collector che raggiunge l'Obiettivo DSO dell'area di competenza ottiene un premio fisso (la cui entità viene comunicata individualmente ad ogni Credit Collector). Se l'Obiettivo di Margine dell'area di competenza non viene raggiunto, il suddetto premio base viene dimezzato. Se l'Obiettivo nazionale DSO viene raggiunto, il premio base viene aumentato del 50%.



Premio Formazione e PAL

Il premio complessivo consiste in un importo pari al 10% del Margine generato dalle attività di vendita dei servizi di Formazione e PAL (Progetti per Tirocini e progetti per Cassa Integrati).

Premio Buste Paga

Il premio complessivo verrà calcolato con riferimento ai contratti di vendita dei servizi di Buste Paga.

Operation

Solo nel caso di conseguimento da parte di Obiettivo Lavoro dell'obiettivo di Margine nazionale per l'anno di riferimento, i Coordinatori di Filiale che raggiungono l'obiettivo di Margine relativo al grappolo di filiali di propria competenza ricevono una premialità la cui entità verrà

comunicata successivamente. Sempre al verificarsi delle suddette condizioni, il Coordinatore di Filiale assegnerà una premialità da ripartire tra i componenti della filiale che hanno contribuito alla maggior produttività, sulla base di una serie di variabili quali/quantitative in relazione all'apporto personale, e comunque in un'ottica di equità.

Premio innovazione produttiva

Al personale che contribuirà con soluzioni innovative, che apportino miglioramenti significativi alla qualità, all'efficienza e alla produttività del proprio ambito di competenza, verrà riconosciuta, anche secondo criteri di equità, una premialità specifica.