

ACCORDO  
PREMIO DI RISULTATO FILIALI ADECCO ITALIA

Addì 24 novembre 2010 in Roma presso Hotel Quirinale in Via Nazionale, 7

tra

ADECCO Italia S.p.A., rappresentate da Federico Vione, Ilaria D'Aquila, Paolo Zacchetti, Paolo Ercolani, Udilia Pagliari, Davide Di Alesio, Carlo Bettani, Stefano Geronzi.

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Cristian Sesena  
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Dario Campeotto  
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Gabriele Fiorino

assistiti dalle Organizzazioni Sindacali Territoriali nonché dai Rappresentanti Sindacali Aziendali

si è stipulato il presente accordo, avente per oggetto principalmente la regolamentazione delle modalità di calcolo e di corresponsione della retribuzione variabile al personale delle filiali di Adecco Italia, come da previsione del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE vigente, in armonia con quanto stabilito dal CCNL terziario:

**Destinatari dell'accordo:**

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., Direttore di Filiale, Responsabile Commerciale, Responsabile di Selezione e Servizio, Responsabile di Gestione in service, Assistente di Filiale, Office Account Manager, Outplant Manager, Outplant Coordinator, On Site Manager, On Site Coordinator.

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.

**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 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.



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

Ruolo	FASCIA 1 % bonus su utile netto =<30k€	FASCIA 2 % bonus su utile netto =<100k€ e >30K€	FASCIA 3 % bonus su utile netto =<300k€ e >100K€	FASCIA 4 % Bonus utile netto >300K€
Altri ruoli	2,10%	2,20%	2,40%	2,60%
Moltiplicatore	nessuno	50% differenziale	100% differenziale	100% differenziale
DF	2,10%	2,40%	3,00%	3,30%

L'importo da corrispondere mensilmente 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.

#### Art.4

#### Allineamento erogazione al MAC definitivo

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.

Pertanto, al fine di dare continuità all'erogazione mensile del premio, con il ciclo paghe del mese di febbraio 2011 a tutti i ruoli indistintamente (destinatari della presente intesa), sarà corrisposta una somma forfettaria a titolo di anticipazione del bonus mensile di competenza gennaio 2011 equivalente a Euro 200,00 (duecento/00) lordi. Con l'erogazione del mese di marzo 2011 si potrà corrispondere il bonus calcolato sul risultato definitivo del mese di gennaio 2011 al netto della somma anticipata il mese precedente.

Resta inteso che per il personale operante presso filiali/centri di costo che raggiungono un utile netto per cui è prevista la sola erogazione minima mensile, l'anticipazione di cui al secondo comma sarà corrisposta nella misura prevista per l'erogazione minima mensile di cui all'art.7 successivo.

#### Art.5

#### Modalità di erogazione

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 l'eventuale conguaglio di bonus che si

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

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. 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 al comma precedente al netto di tutte le somme già corrisposte a titolo di retribuzione variabile.

### Esempio:

#### Erogazioni mensili periodo gennaio-dicembre:

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

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

#### Conguaglio, mese di febbraio anno successivo:

per un Direttore di Filiale la cui Filiale ha raggiunto un utile netto annuo pari a Euro 150.000,00

Utile netto annuo x % fascia corrispondente – bonus mensili già erogati

150.000 x 3% - 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.7.**

### Art.6

#### Bonus crescita utile netto filiale vs. anno precedente

Entro il 28 febbraio dell'anno successivo la crescita dell'utile netto dell'anno che si è chiuso rispetto all'utile netto dell'anno precedente potrà far maturare una ulteriore somma di bonus, detto "bonus crescita".

Tale bonus sarà corrisposto esclusivamente al personale in forza al 28 febbraio, da intendersi come condizione essenziale per la corresponsione del suddetto *bonus*.

Il "bonus crescita" si determina applicando la percentuale dedicata e riportata nelle tabelle sotto riportate alla crescita di utile netto determinata rispetto all'anno precedente.

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

1. Il personale operante in una filiale che non genera utile netto 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 netto, il bonus si dovrà calcolare sulla crescita rispetto al breakeven.

Per il solo anno 2011:

Ruoli	% Bonus utile netto crescita anno su anno
DF	4,00%
Altri ruoli	2,00%

Per gli anni 2012 e 2013:

Ruoli	% Bonus utile netto crescita anno su anno
DF	2,00%
Altri ruoli	1,00%

**Esempio 1:**

Utile netto anno 2010 Euro 80.000,00  
Utile netto anno 2011 Euro 120.000,00  
Utile netto crescita 2011 vs. 2010 Euro 40.000,00

Bonus crescita anno 2011 per un Direttore di Filiale:

Euro 40.000,00 x 4% = Euro 1.600,00 lordi

**Esempio 2:**

Utile netto anno 2010 Eur -20.000,00  
Utile netto anno 2011 Euro 30.000,00  
Utile netto crescita 2011 vs. 2010 Euro 30.000,00

Bonus crescita anno 2011 per un Responsabile di Selezione e Servizio:

Euro 30.000,00 x 2% = Euro 600,00 lordi

**Esempio 3:**

Utile netto anno 2010 Euro -50.000,00  
Utile netto anno 2011 Euro -30.000,00  
Utile netto crescita 2011 vs. 2010 Euro zero  
**NO BONUS CRESCITA**

**Art.7**

**Erogazione minima mensile in assenza di utile**

La società corrisponderà esclusivamente ai dipendenti destinatari della presente intesa Direttore di Filiale, Responsabile Commerciale, Responsabile di Selezione e Servizio, Responsabile di Gestione in service, Assistente di Filiale, Office Account Manager, Outplant Manager, Outplant Coordinator, On Site Manager, On Site Coordinator., 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 nelle tabelle seguenti:

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, 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.

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.8

#### 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.6, sono utili ai fini del riconoscimento del trattamento di fine rapporto.

#### Art.9

#### Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 01 gennaio 2011 e cesserà la sua validità il 31 dicembre 2013.

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

LE OOSS - RSA

Nonimi, homodestri