

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 01 FEBBRAIO 2006 in Roma

tra

ADECCO Italia S.p.A., rappresentata da Elia Congiu, Carlo Bettani, Paolo Ficolani, 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

FILCAMS-CGIL di Milano, rappresentata da Luigi Calzolaio  
FILCAMS-CGIL di Roma, rappresentata da Marco Rossi  
FISASCAT-CISL de L'Aquila, rappresentata da Salvatore Lagatta

assistiti dalle RSA aziendali

SI E' STIPULATO il presente 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 il presente 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 al 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, ad un dipendente inquadrato al terzo livello, per il quale il calcolo di retribuzione variabile mensile produce un importo lordo inferiore ad euro 80,00, sarà corrisposto unicamente "l'importo accordo 18 aprile 2005". Diversamente, se l'importo derivante dal calcolo della retribuzione variabile mensile è superiore ad euro 80,00 lorde, supponiamo sia pari a euro 100,00 lorde, al lavoratore saranno corrisposte due somme: la prima pari ad euro 80,00 lorde a titolo di "importo accordo 18 aprile 2005" e la seconda pari ad euro 20,00 lorde a titolo di retribuzione variabile.

Analoga procedura sarà applicata al personale titolare di un sistema di retribuzione variabile a corresponsione trimestrale, semestrale e annua.

Le parti, in continuità di quanto già pattuito con le precedenti intese in tema di erogazioni della retribuzione variabile e modalità di determinazione, confermano anche in questa sede che gli importi di cui alla precedente tabella hanno natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intendono pertanto esclusi dalla incidenza diretta c/o indiretta sugli istituti di Legge e di contratto (quali ad esempio tredicesima, quattordicesima mensilità, ferie, permessi e festività), nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL, fatta eccezione del trattamento di fine rapporto per il quale le predette somme devono ritenersi pertanto incidenti e incluse nel calcolo del medesimo.

#### 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.

In virtù della natura innovativa dell'applicativo Gerip Web e dunque in funzione delle potenziali necessità di implementazione, variazione c/o modificazione che potrebbero sorgere, si conviene altresì di proseguire la raccolta delle presenze su

*[Handwritten signatures and initials on the right margin, including names like "Pombi", "NR", and various initials.]*

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

libro presenza cartaceo fino alla data del 30 settembre 2006. Quest'ultima condizione non deve intendersi alternativa alla raccolta delle presenze a mezzo Gerip Web, ma bensì parallela e contestuale alla stessa.

### 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 intendono distinguere, con decorrenza 1 gennaio 2006, gli importi complessivamente dovuti per le prestazioni di lavoro straordinario dagli importi ricompresi sino al 31 dicembre 2005 a titolo di retribuzione variabile, definendone di seguito per il personale di filiale la procedura di autorizzazione e di 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.

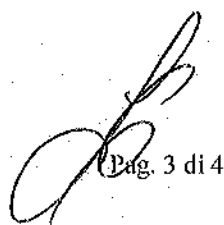
Le predette ore di lavoro straordinario verranno retribuite nel rispetto della disciplina del CCNL terziario.

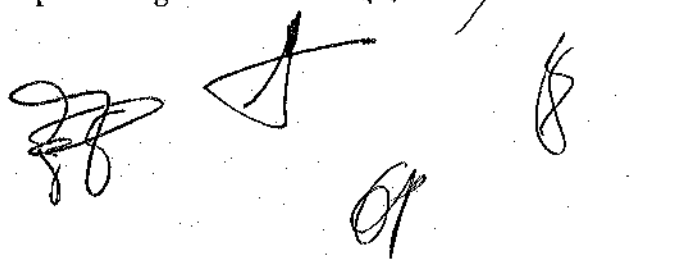
### Art. 4

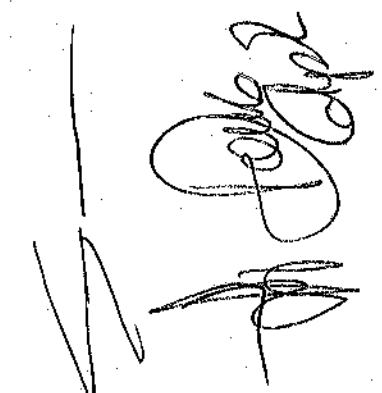
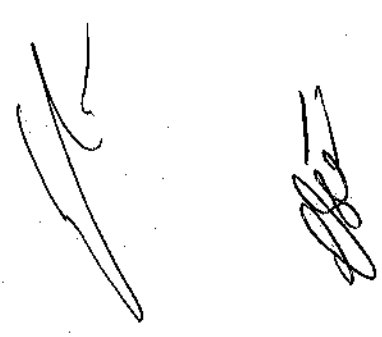

#### Decorrenza e durata

La validità del presente 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.

  
Pag. 3 di 4





**Adecco**

DIREZIONE RISORSE UMANE

Milano, 24 Marzo 2005

Dor. Gianluigi Vestito



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

