

IPOTESI DI ACCORDO RINNOVO CIA GRUPPO ADECCO

Addi 02 aprile 2007 in Roma Via Claterna n°2

tra

ADECCO Italia S.p.A., Adecco Italia Holding di Partecipazione e Servizi S.p.A., Adecco Professional Solutions S.r.l., Adecco Formazione S.r.l. rappresentate da Elia Congiu, Paolo Zacchetti, Paolo Ercolani, Udilia Pagliari, Ilaria D'Aquila, Carlo Bettani, Davide Di Alesio, Stefano Geronzi.

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Flora Carlini
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Dario Campeotto
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Marco Marroni

assistiti dalle Rappresentanze territoriali nonché dai RSA aziendali

Ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dal vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi e dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993, si è stipulata la presente ipotesi di accordo, avente per oggetto il rinnovo del Contratto Integrativo Aziendale del 27 giugno 2003 scaduto il 31 dicembre 2006, nonché dell'accordo siglato il 01 febbraio 2006 e avente per oggetto la rivisitazione dell'art.3 (relazioni sindacali) del menzionato contratto integrativo. La presente ipotesi si limita al rinnovo della normativa, rinviando ad altro accordo la disciplina specifica della retribuzione variabile (bonus):

Art.1

Sfera di applicazione

La presente ipotesi di accordo disciplina il rapporto di lavoro tra le società firmatarie ed il relativo personale dipendente in servizio sul territorio italiano funzionale alle attività produttive del Gruppo Adecco. Alcune norme che la compongono sono necessariamente disciplinate in modo differente e specifico in virtù della società alla quale si rivolgono, nel rispetto delle diverse peculiarità che le contraddistinguono.

Art.2

Diritti di informazione

Le parti, nel rispetto dei distinti ambiti di competenza, autonomia e responsabilità che contraddistinguono rispettivamente le Società stipulanti e le Organizzazioni Sindacali, tenuto conto della peculiarità aziendale, delle politiche e strategie decise in ambito internazionale dal gruppo Adecco, considerato che la forte dinamicità del settore può incidere profondamente sia sull'organizzazione del lavoro con necessità di soluzioni razionali, sia sui livelli occupazionali, nello spirito del vigente CCNL, convengono di articolare il reciproco scambio di informazioni nei tempi e con i contenuti seguenti.

A livello nazionale entro il mese di luglio di ogni anno, le parti si incontreranno per discutere delle informazioni di carattere generale riguardanti:

- andamento economico delle aziende firmatarie;
- pari opportunità;
- dinamiche di sviluppo dell'occupazione, con particolare riferimento al numero dei contratti a termine, dei contratti di inserimento, apprendistato, part-time e di tirocinio formativo;

A livello di singole direzioni operative sul territorio la società fornirà, con cadenza semestrale, informazioni riguardanti l'andamento dei risultati del salario variabile, nonché in via preventiva le tematiche riconducibili all'organizzazione del lavoro.

Le parti convengono sulla possibilità di costituire una commissione paritetica nazionale per lo studio e la gestione del premio variabile e la gestione del CIA.

Le parti convengono, altresì, che qualora venissero trattati argomenti e questioni che possono avere interesse per la concorrenza, le stesse saranno soggette a riservatezza.

Art.3 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
Centro Servizi	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 e al HR Representative di competenza territoriale per il tramite dell'applicativo di rilevazione presenze (GERIP) con almeno 2 giorni lavorativi di anticipo, nonché a mezzo fax.

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 Representative 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 così l'obbligo e le facoltà previste dalla legge 300/70 con riferimento agli istituti contrattuali previsti dal presente articolo.

Art.4

Bacheca sindacale elettronica

Si conferma la bacheca elettronica messa a disposizione sulla intranet aziendale dalla società quale unico strumento aziendale per consentire il flusso di comunicazioni e informazioni tra OO.SS., RSA e le Filiali

L'inserimento o la modifica delle comunicazioni e del contenuto all'interno della suddetta bacheca è di esclusiva competenza dei componenti delle RSA individuate ai sensi dell'art.3 del presente accordo.

Potendo disporre della bacheca elettronica non è consentito in alcun modo l'utilizzo della posta elettronica aziendale eccezion fatta per comunicazione di rilevante ed esclusivo interesse sindacale ad opera di RSA indirizzate alla Direzione Risorse Umane.

Al di fuori di questo ambito indicato non sarà possibile utilizzare il fax o altre attrezzature aziendali per comunicazioni di carattere sindacale.

Non è consentito l'uso della posta elettronica aziendale, ovvero di ogni altro strumento di proprietà delle Società firmatarie. Si provvederà all'istituzione di un account di posta elettronica specifico per RSA.

Le parti concordano che la bacheca sindacale informatizzata costituisce esercizio del diritto di affissione di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e che pertanto le Società firmatarie sono esonerate dagli obblighi derivanti da detto articolo.

Art.5 Sicurezza

Come da previsione dell'Accordo Interconfederale Confcommercio - FISASCAT CISL - UILTUCS UIL - FILCAMS CGIL del 18 Novembre 1996, l'elezione del "Rappresentante per la sicurezza dei lavoratori" avverrà nell'ambito delle RSA. Resta inteso che il numero di ore di permesso per l'attività di RLS, così come previsto dalla normativa in vigore, si devono intendere distinte dal numero di ore utili alla formazione degli stessi.

Art.6 Strumenti aziendali e loro uso

Le parti concordano che l'utilizzo degli strumenti aziendali, come di seguito elencati, potrà avvenire solo ed esclusivamente per esigenze connesse allo svolgimento della prestazione di lavoro così come dettagliatamente disciplinato dai regolamenti di servizio messi a disposizione di tutto il personale attraverso la intranet aziendale:

- auto aziendale di filiale a disposizione di tutto il personale della filiale stessa;
- carta credito carburante abbinata alle auto in dotazione alle filiali;
- computer, posta elettronica e Internet a disposizione di tutto il personale la cui mansione ne giustifica l'utilizzo.

Art.7 Contratto a termine: sostituzione di lavoratrice assente per maternità

In caso di sostituzione di lavoratrice madre, la durata del periodo di affiancamento è elevata fino a 3 mesi rispettivamente prima dell'inizio del congedo obbligatorio per maternità e fino a 3 mesi successivamente al suo rientro.

Art. 8 Rilevazione informatizzata delle presenze

La rilevazione delle presenze deve essere effettuata per il tramite del 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

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'MR', 'L', 'A', and others.

Handwritten signature at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature at the bottom right.

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.133 del CCNL terziario.

Art. 9

Esclusione delle prestazioni di lavoro straordinario dal Premio Variabile

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 rilevazione presenza.

La richiesta dovrà essere trasmessa anticipatamente con un lasso temporale non inferiore a 24 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, riconosciute le motivazioni, sarà 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 distribuzione e servizi.

Art.10

Indennità di reperibilità e disponibilità

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda da parte delle società clienti dei servizi resi dalle società firmatarie della presente intesa di prestazioni non programmabili a priori e fuori del normale orario di lavoro e quindi anche nel fine settimana o in orario notturno, in aggiunta a quanto previsto dal CCNL applicato per prestazioni svolte al di fuori del normale orario di lavoro, le società riconosceranno un'indennità di reperibilità e disponibilità mensile nella misura di 1/26 della retribuzione mensile di fatto di cui all'art.187 del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi (sola retribuzione fissa).

Destinatari del trattamento di cui al precedente comma sono i dipendenti occupati presso le strutture di filiale esplicitamente individuati dalla Direzione di Area o dalla Direzione Risorse Umane e/o a seguito di formale richiesta della società cliente e previa espressa disponibilità del lavoratore.

Art.11

Condizioni per l'erogazione dell'indennità di reperibilità e disponibilità

I lavoratori destinatari delle indennità di cui al precedente articolo 10 dovranno garantire una reperibilità telefonica diurna e notturna e/o all'occorrenza dovranno garantire un intervento nell'unità produttiva costituente la sede di lavoro entro un arco temporale di due ore, allo scopo di svolgere l'abituale attività e per poter dare corso alle richieste trasferite dalla società cliente.

Art.12

Ferie: calendario e autorizzazione

Compatibilmente alle previsioni del CCNL applicato, viene stabilito un calendario ferie che consenta la fruizione delle medesime con una pianificazione rinnovabile ogni quattro mesi. Si individuano in questo modo tre periodi:

1. "Primaverile": decorre dal 01 febbraio al 31 maggio;
2. "Estivo": decorre dal 01 giugno al 30 settembre";
3. "Invernale": decorre dal 01 ottobre al 31 gennaio.

Ciascun lavoratore dovrà pianificare il proprio calendario ferie entro i seguenti termini:

1. "Primaverile": entro il 15 dicembre;
2. "Estivo": entro il 15 aprile;
3. "Invernale": entro il 01 agosto.

Inoltre ciascun lavoratore, inserirà la propria pianificazione nel sistema di rilevazione presenze affinché il suo Responsabile di funzione possa analizzarla ed approvarla.

La fruizione delle ferie è subordinata all'autorizzazione scritta rilasciata entro un mese dai termini sopra indicati, dal Responsabile di funzione che la trasmetterà tramite il dispositivo informatico atto alla rilevazione delle presenze. Dal medesimo dispositivo, ciascun lavoratore potrà stampare la ricevuta di autorizzazione.

I calendari ferie autorizzati potranno essere modificati solo per imprescindibili necessità di carattere tecnico organizzativo e produttivo anche tenendo conto di eventuali difficoltà dei lavoratori.

La pianificazione delle ferie dovrà comunque consentire la presenza contemporanea per ogni Filiale di almeno due lavoratori, fatte salve le filiali composte da meno di tre dipendenti e fatta eccezione del mese di agosto in cui sarà possibile eccepire a tale disposizione. Qualora in Filiale rimanga la presenza di un solo lavoratore, l'orario di apertura della stessa si intenderà modificato come segue: dalle ore 09.00 alle ore 13.00 e dalle ore 14.00 alle ore 18.00.

Art.13

Permessi e congedi retribuiti

Al fine di agevolare i lavoratori al godimento dei permessi retribuiti disciplinati dall'art.140 del vigente CCNL, ad integrazione del medesimo, si conviene la possibilità di fruire delle ore predette anche in gruppi di due.

Inoltre, in aggiunta al monte ferie e permessi di cui agli artt.140 e 141 del CCNL terziario si riconoscono i seguenti congedi retribuiti:

- a) I lavoratori dipendenti matureranno il diritto ad ulteriori sedici ore di permesso per visite mediche per anno solare, il cui godimento sarà subordinato alla presentazione del certificato rilasciato dal medico curante il quale dovrà certificare anche l'orario della visita e la rispettiva durata;

- b) Il personale maschile, in occasione della nascita di un figlio, potrà godere di un giorno di congedo retribuito che dovrà essere fruito entro dieci giorni dalla nascita;
- c) Fermo restando quanto previsto dall'art.150 del CCNL qualora l'evento si verifichi in una regione diversa da quella del luogo di lavoro, il lavoratore avrà diritto a cinque giorni di congedo retribuito da utilizzarsi entro sette giorni dal decesso.

La richiesta e l'autorizzazione dei permessi retributivi e dei sopramenzionati congedi si dovrà effettuare tramite il software della rilevazione delle presenze. La richiesta, ove possibile, dovrà essere presentata con un preavviso di almeno tre giorni lavorativi. La mancata fruizione dei sopramenzionati congedi nell'arco dell'anno solare, comporterà la loro decadenza e non darà diritto ad alcuna indennità sostitutiva.

Art.14

Part-time post maternità

Fermo restando quanto previsto dalla disciplina contenuta nel CCNL terziario distribuzione e servizi e da quanto previsto dalle norme vigenti, Legge 8 Marzo 2000 n. 53 e D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche, al fine di consentire l'assistenza al bambino, pur in presenza di un organico inferiore ai limiti previsti dal vigente CCNL ed in considerazione dell'alto numero di personale femminile impiegato, la società si dichiara disponibile nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo pieno indeterminato e fino al compimento del diciottesimo mese d'età del bambino, alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, valutando le esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che fossero ostative.

Compiuto il diciottesimo mese d'età del bambino, la società dichiara la propria disponibilità a concedere una proroga per una durata massima di sei mesi salvo nuova verifica delle esigenze aziendali di cui sopra.

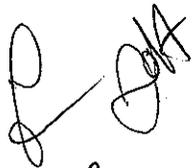
La predetta trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale consentirà alla società di modificare, laddove ci fosse la necessità per ragioni di carattere tecnico organizzativo e produttivo, il luogo della prestazione di lavoro della lavoratrice. Tenuto conto del luogo di residenza e/o domicilio della richiedente, la nuova sede non potrà distare più di cinquanta chilometri dalla sede originaria di lavoro.

In ogni caso, la società si rende disponibile, tenendo conto di quanto sopra dichiarato, a concedere, quando possibile, alla lavoratrice madre, dietro presentazione di richiesta scritta, entro il compimento del primo anno di vita del bambino e a conclusione dell'intero congedo parentale di cui all'art.32 D.Lgs151/2001, l'aspettativa non retribuita di cui all'art.151 del CCNL in un'unica soluzione temporale.

Art.15

Inquadramento del Direttore di Filiale

In considerazione della maggiore complessità organizzativa, derivante dalla nuova strategia di business introdotta dall'azienda nel 2006, con crescente focus sulle dinamiche commerciali e sul coordinamento tra le filiali e le nuove funzioni preposte allo sviluppo dei servizi specializzati, le parti stabiliscono che il Direttore di Filiale neo assunto sarà inquadrato al Primo livello del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi dal compimento dei due anni (24 mesi) di anzianità in tale



ruolo. Il passaggio decorrerà pertanto dal venticinquesimo mese. Per quanto riguarda la nomina del neo direttore di filiale di un dipendente già in forza all'azienda, valgono, in via definitiva le condizioni temporali di anzianità di servizio e di ruolo disciplinate dal comma successivo.

Norma Transitoria

Al fine di disciplinare il diverso inquadramento per il Direttore di filiale già in forza e nel ruolo alla data di sottoscrizione del presente, si stabiliscono le seguenti modalità transitorie:

Condizione	Data di passaggio al 1° liv.
Anzianità di Servizio >= anni 7	01 Luglio 2007
Anzianità di Servizio > = anni 6	01 Ottobre 2007
Anzianità di Servizio > = anni 5	01 Gennaio 2008
Anzianità di Servizio > = anni 4	01 Aprile 2008
Anzianità di Servizio > = anni 2	01 luglio 2008

Ai fini del riconoscimento del Primo livello, il direttore di filiale dovrà aver maturato l'anzianità aziendale di cui alla precedente tabella, nonché un'anzianità di ruolo pari almeno a 12 mesi. Il calcolo delle anzianità di cui alla precedente tabella decorrerà dalla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo.

Quanto disposto dalla presente norma transitoria non incide sugli eventuali superminimi concordati individualmente.

Retribuzione variabile -bonus- norme generali

Premessa

Tutti i Lavoratori dipendenti, entrano di diritto a far parte di 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 alla corresponsione di compensi che per effetto della natura dei parametri che ne determinano gli importi, prendono il nome di "retribuzione variabile" oppure di "bonus".

Le parti rinviando a successivo confronto la verifica dell'opportunità di disciplinare il sistema premiante delle altre articolazioni produttive facenti parte delle società firmatarie della presente.

La retribuzione variabile vuole essere di stimolo per il lavoratore dipendente affinché quest'ultimo si predisponga sempre al conseguimento dei migliori risultati. Dunque, il bonus variabile è collegato 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 negli articoli che seguono, nonché per ferie e permessi, esclusi in origine dall'accordo del 16 gennaio 2004, e rientranti a pieno titolo a costituire parametro di calcolo della retribuzione variabile con la presente intesa.

Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che i risultati su cui vengono calcolati i bonus debbano essere raggiunti secondo i principi e le modalità definiti nel contesto dei codici di condotta e delle procedure aziendali, pubblicati sulla Intranet aziendale e diffusi attraverso la comunicazione istituzionale interna oltre che

attraverso specifici percorsi formativi, nonché delle norme emanate ai sensi del D.Lgs 231/01

La non conformità alle norme e ai principi suddetti potrebbe produrre la sospensione dell'erogazione di bonus legati agli utili generati dalla violazione medesima. Di tale evenienza verrà fornita comunicazione tempestiva alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

Art.16 Periodo di carenza per i neo-assunti

Viene confermato un periodo di carenza per i lavoratori neo-assunti. Esso è stato istituito allo scopo di riservare i primi mesi del neo-assunto alla formazione iniziale, al punto tale da permettergli di contribuire con un significativo valore aggiunto al conseguimento dei migliori risultati dell'impresa.

Il lavoratore neo-assunto maturerà progressivamente il diritto alla corresponsione del bonus in funzione della sua anzianità di servizio. Più precisamente e indipendentemente dalla mansione, il lavoratore inizierà a percepire un bonus nella misura e con l'anzianità indicate dalla tabella che segue:

Anzianità di servizio	Misura massima di bonus
Da 0 a 4 mesi	Zero
Da 5 a 8 mesi	50% del bonus complessivo determinabile
Da 9 a 12 mesi	75% del bonus complessivo determinabile
Dal 13° mesi in poi	100% del bonus complessivo determinabile

Ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio si terrà conto anche di eventuali precedenti rapporti di lavoro subordinato (compresi i contratti di somministrazione a proprio favore) con le società che sottoscrivono la presente intesa.

Gli importi sono proporzionalmente ridotti per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Art.17 Malattia e infortunio

In occasione di assenze dal posto di lavoro per causa di malattia ed infortunio, nel rispetto degli artt.168 e 170 del CCNL, si distinguono i seguenti due periodi:

Primo periodo: L'assenza per malattia o infortunio non si protrae oltre i 30 giorni.

In tal caso il calcolo dell'indennità di malattia verrà eseguito, prendendo come retribuzione di riferimento quella corrisposta con l'ultima busta paga precedente il verificarsi dell'evento comprensiva dell'intero importo di retribuzione variabile corrisposto nello stesso periodo.

Il lavoratore avrà anche diritto, nella stessa busta paga, alla retribuzione variabile calcolata sul risultato operativo del mese precedente.

Secondo periodo: L'assenza per malattia o infortunio si protrae oltre i 30 giorni.

In questa situazione vale naturalmente quanto esposto nel punto precedente per i primi 30 giorni. Per il periodo successivo occorrerà modificare la base di calcolo dell'indennità di malattia relativamente all'ammontare della retribuzione variabile

che era stata presa originariamente come base di riferimento. Quest'ultima infatti era quella corrisposta solo nel periodo immediatamente precedente al verificarsi dell'evento, tuttavia, essendo il bonus una retribuzione variabile, al perdurare dell'assenza oltre i 30 giorni per poter garantire la corresponsione di una retribuzione che più equamente si avvicina alla *retribuzione netta cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto*, la retribuzione che dovrà essere presa come base di calcolo per l'indennità di malattia o di infortunio comprenderà, oltreché la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario, una media matematica dei bonus variabili percepiti nelle ultime 12 (dodici) buste paga immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento.

Art.18

Congedo di maternità e di paternità – congedo parentale

In occasione delle astensioni dal lavoro per le ragioni di cui al presente titolo, della lavoratrice o del lavoratore, per garantire la corresponsione di una retribuzione che più equamente si avvicina alla *retribuzione netta che il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto*, la retribuzione che dovrà essere presa come base di calcolo per l'indennità di maternità comprenderà, oltreché la retribuzione di fatto di cui al CCNL terziario, una media matematica dei bonus variabili percepiti nelle ultime 12 (dodici) buste paga immediatamente precedenti il verificarsi dell'evento.

Art.19

Rapporto di lavoro part-time

Nelle circostanze di cui al presente titolo la retribuzione variabile, subirà un riproporzionamento dovuto al ridotto orario lavorativo per l'intero periodo in cui esso sussiste.

Art.20

Aspettativa non retribuita, richiamo alle armi, volontariato internazionale

In concomitanza di aspettativa non retribuita così come prevista dall'art.78 del CCNL terziario, di richiamo alle armi o di volontariato internazionale e comunque in concomitanza di periodi di sospensione del rapporto di lavoro che non danno diritto alla maturazione della retribuzione, il lavoratore non avrà diritto altresì alla maturazione di retribuzione variabile.

Art.21

Natura della retribuzione variabile - bonus -

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 dal calcolo del trattamento di fine rapporto (solo in quest'ultimo caso sono fatti salvi i bonus a corresponsione mensile nonché quanto disciplinato dall'art.6 dell'ipotesi di accordo Premio risultato Filiali Adecco Italia S.p.A. di pari vigenza), nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

Art.22
Consegna prospetti paga e modelli CUD

Preso atto che le società firmatarie il presente accordo sono state autorizzate dal Ministero del Lavoro ad accentrare presso la propria sede l'elaborazione delle retribuzioni e il versamento dei contributi inerenti al personale occupato presso altri posti di lavoro e che parimenti sono state autorizzate dalle competenti sedi INAIL alla stampa laser dei fogli paga e riepilogativi mensili. In considerazione del fatto che tutti i Lavoratori dipendenti sono autorizzati ad accedere alla intranet aziendale, si conviene che i prospetti paga mensili e i modelli CUD saranno consegnati al personale dipendente attraverso lo strumento della intranet aziendale che consente la visualizzazione a video e la stampa laser in locale, garantendo l'inalterabilità e la riservatezza dei dati. Tale procedura esonera le società firmatarie ad effettuare la consegna dei prospetti paga tramite altri servizi se non per i casi previsti dall'articolo successivo.

Art.23
Consegna del prospetto paga al personale assente e cessato

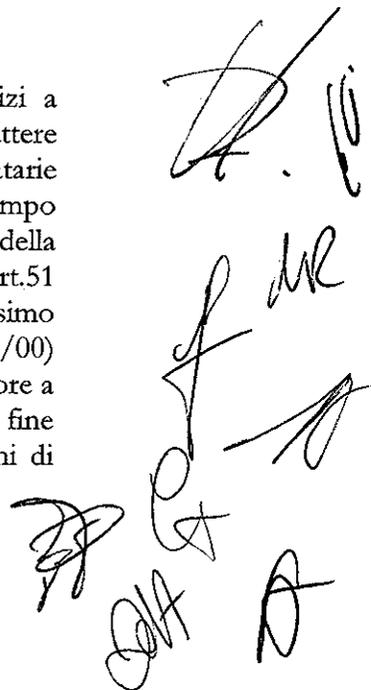
La consegna del prospetto paga al personale dipendente assente per maternità, malattia, infortunio e per il personale che ha interrotto il rapporto di lavoro verrà effettuata dall'Ufficio del Personale tramite posta prioritaria all'indirizzo di domicilio del lavoratore assente e/o cessato.

Art.24
Buoni pasto

Le società riconosceranno a decorrere dal mese immediatamente successivo a quello di sottoscrizione della presente intesa a tutto il personale, un incremento del valore nominale dei buoni pasto tale per cui, il valore complessivo unitario sia pari a Euro 5,00(cinque/00) per ogni giorno di lavoro effettivamente prestato, intendendosi come tale una prestazione resa per un numero di ore non inferiore alle 4 (quattro) nello stesso giorno.

Art. 25
Sostegno alla maternità e paternità

In considerazione del fatto che sussiste una crescente domanda di servizi a supporto della maternità e paternità, allo scopo di agevolare con misure di carattere economico il personale occupato a tempo indeterminato, le società firmatarie intendono istituire con riguardo ai familiari del personale dipendente a tempo indeterminato di cui all'art. 13 del D.P.R. 917/86 la misura di sostegno della partecipazione alle spese di frequenza di asili nido così come disciplinato dall'art.51 comma 2 lettera f bis del TUIR. Tale sostegno, avrà un importo massimo rimborsabile per le spese di frequenza dell'asilo nido di Euro 100,00 (cento/00) mensili sino al terzo anno di vita del bambino e complessivamente non superiore a Euro 1.500,00 (millecinquecento/00) per bambino, per nucleo familiare. A tal fine si rinvia alla stesura di un regolamento che definisca i tempi e le condizioni di attuazione.



Resta inteso che qualora intervengano delle modifiche all'attuale disciplina fiscale e previdenziale cui si fa riferimento con l'intervento a sostegno della maternità e paternità, le parti concordano fin da ora la cessazione immediata della corresponsione delle somme sopra specificate.

Le parti concordano di approfondire ulteriori interventi ai fini di favorire la conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro.

Art.26 Decorrenza e durata

La presente intesa decorre dal 01 luglio 2007 e cesserà la sua validità il 31 dicembre 2009.

Con la sottoscrizione del presente documento le parti hanno inteso attuare quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL, nonché dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993.

Resta 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 ed i necessari adattamenti.

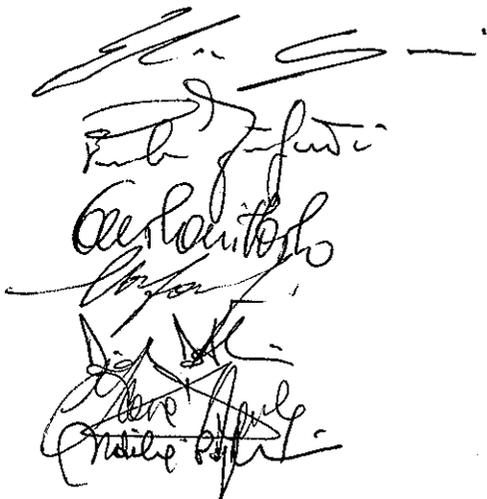
L'accordo rimane in vigore, oltre il periodo previsto, sino a diversa intesa tra le parti.

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 sulla applicazione della presente intesa 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 PART. E SERV. SPA
ADECCO FORMAZIONE SRL
ADECCO PROFESSIONAL SOLUTIONS SRL



LE OOSS - RSA

