



FEDERAZIONI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO TURISMO E SERVIZI

Segreterie Nazionali

**SIGLATA IPOTESI DI ACCORDO PER IL RINNOVO DEL CONTRATTO
INTEGRATIVO AZIENDALE ADECCO SPA**

Il 19 ottobre 2010 è stata sottoscritta l'ipotesi di Accordo per il rinnovo del Contratto Integrativo per i dipendenti di Adecco Italia, Adecco Formazione e Adecco Holding. L'intesa, raggiunta dopo 18 ore di trattativa serrata, è da ritenersi positiva e soddisfacente a partire dalla parte normativa che, nel riconfermare quanto già acquisito nei precedenti rinnovi, si caratterizza per ulteriori ampliamenti in alcuni casi fortemente innovativi. Nel panorama delle Agenzie per il Lavoro, attraversate nel 2009 da una crisi senza precedenti che ha fortemente inciso anche sull'occupazione, questo contratto dimostra come la valorizzazione del lavoro attraverso la conduzione di relazioni sindacali strutturate costituisca la strada maestra anche in contesti di mercato difficile.

Nel dettaglio, sul piano normativo (che ricordiamo riguarda le lavoratrici ed i lavoratori del gruppo Adecco) registriamo come particolarmente positivi:

- L'istituzione di un **osservatorio nazionale** con il compito di verificare le professionalità esistenti in Adecco Italia, Adecco Formazione e Centro Servizi, a partire da quelle "nuove" derivanti dalle modifiche apportate all'organizzazione del lavoro, ma senza tralasciare quelle a rischio di obsolescenza.
- La previsione nell'ambito del capitolo **Prevenzione, Salute e Sicurezza** di precisi passaggi di condivisione volti alla promozione dell'azione degli RLS nell'ambito del confronto sul delicato tema dello stress da lavoro correlato.
- La definizione del ruolo del Responsabile di Gestione in Condivisione (RG in Service) e delle modalità di espletamento della sua professionalità.
- L'istituzione di un'**indennità giornaliera di disagio** pari a 23,00 euro netti per gli spostamenti da sede di lavoro tradizionale a sede condivisa per gli RG in Service estesa ai Direttori di Filiale in condivisione (per questi con un importo massimo di 184,00 euro netti mensili) e comunque a tutto il personale qualora lo stesso si trovi ad essere inviato dall'azienda su altra sede per necessità tecnico organizzative straordinarie. L'istituzione di una **indennità forfettaria** mensile di 50 euro per le condivisioni di più filiali sullo stesso comune per RG, RS, e DF. Vengono fatte salve tutte le eventuali condizioni di miglior favore individuali precedenti alla vigenza dell'accordo.
- L'elevazione del **rimborso chilometrico** a 0,34 euro per km.
- La creazione di processi negoziali e di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali per la determinazione di piani formativi finanziati.
- La creazione della **Banca del Tempo** ove le ore eventualmente lavorate dalla 38esima alla 40esima potranno essere accantonate, con la corresponsione della maggiorazione contrattuale prevista, e successivamente fruite in tranches fino ad un massimo di 8 ore giornaliere, di norma nei due mesi successivi e comunque saldate entro gennaio dell'anno successivo.

- La disponibilità alla concessione del **part time post maternità** nelle realtà ove per quanto previsto dal CCNL non sussisterebbe il diritto, per un periodo minimo di sei mesi fino al 18 esimo mese di vita del bambino prorogabile di ulteriori sei.
- La definizione di **ulteriori agevolazioni al rientro della lavoratrice madre** (che si vanno ad aggiungere al sostegno economico alla maternità e paternità già previsto) quali l'eventuale concessione del part time su altra sede di lavoro, l'utilizzo di permessi e ferie, e la predisposizione di idonei percorsi formativi volti a facilitarne il reingresso sul luogo di lavoro.
- L'istituzione del **lavoro a distanza (da casa)** per comprovate ragioni di difficoltà personale o esigenze di assistenza e cura che comportino l'effettiva impossibilità al normale spostamento casa- lavoro, per sei mesi, prorogabili di ulteriori sei mesi. La valutazione dei modi e forma di tale attività è definita da una commissione paritetica azienda-OOSS.

Sul piano del **Premio di Risultato** per Adecco Italia si è raggiunta una intesa che contempera le esigenze di differenziazione dell'erogazione del premio tra ruoli professionali dell'impresa con la richiesta di mantenimento di elementi di solidarietà avanzata dalle OOSS:

- Mantenimento della quota certa per le filiali in perdita (BASANTE)
- Bonus Mensile sull'utile netto diviso per fasce progressive di crescita con mantenimento del cap mensile di 500 euro e pagamento dell'eventuale overcap il mese successivo.
- La percentuale di erogazione della prima fascia (da 0 a 30,000 euro) è la stessa per tutti i ruoli professionali. Nelle successive fasce di crescita la differenziazione dell'erogazione fra Direttore di Filiale e altre figure professionali è data dall'applicazione alla quota del premio dei valori di riparametrazione 1°/3° livello previsto del CCNL.
- Viene eliminato il cap annuale.
- Bonus Annuale sulla crescita a fronte del raggiungimento di un utile netto positivo erogato per il 2011 con percentuali del 2% per le figure di filiale e il 4% per i direttori di filiale. Per il 2012 e il 2013 con percentuali del 1% e del 2%.

Per quanto concerne i **sistemi incentivanti di Adecco Holding e Adecco Formazione**, pur non avendo potuto renderli negoziali, saranno oggetto di informazione preventiva alle OOSS Nazionali, e saranno poi successivamente valutati nell'ambito di apposite sedi di confronto territoriale. Ciò permetterà di conoscere e fissare gli schemi dei sistemi senza modifiche "in corso d'opera"

L' ipotesi di accordo sarà sottoposta a consultazione delle lavoratrici e dei lavoratori di Adecco nelle assemblee che verranno calendarizzate nei prossimi giorni.

p. La FILCAMS-CGIL

p. La FISASCAT-CISL

p. La UILTuCS-UIL