

# ACCORDO PREMIO DI RISULTATO FILIALI ADECCO ITALIA

Addì 03 luglio 2007 in Roma Via Nazionale n°7

tra

ADECCO Italia S.p.A., rappresentate da Sergio Picarelli, 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, Gabriele Fiorino

assistiti dalle Rappresentanze 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 e dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993:

## 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., così come specificato nei paragrafi successivi.

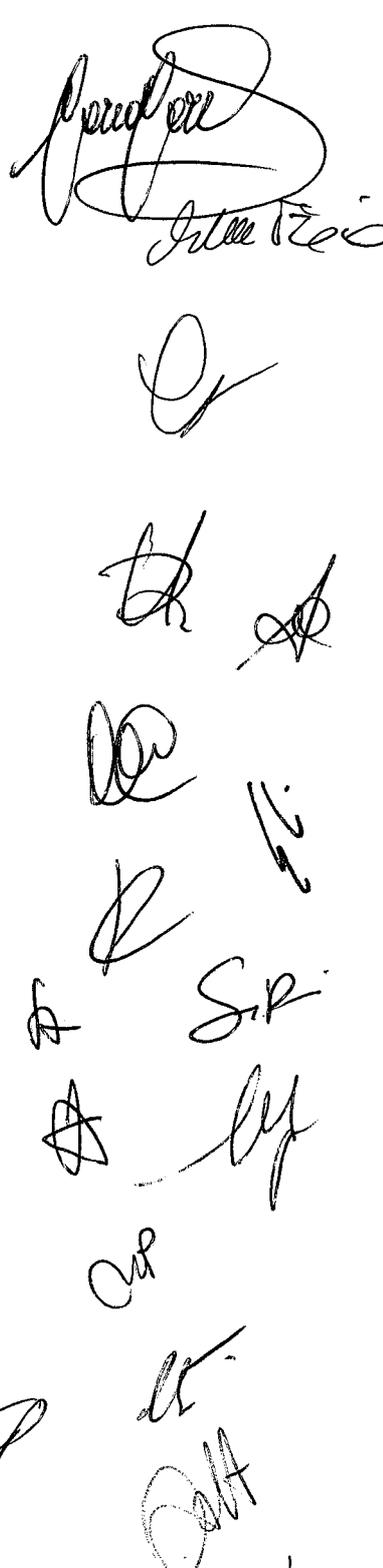
Ogni eventuale estensione delle norme disciplinate dal presente accordo anche a categorie di lavoratori non comprese tra quelle menzionate dovrà essere esplicitamente specificato nel testo in corrispondenza della disciplina che si intende estendere.

## **Premessa**

I lavoratori dipendenti destinatari del presente accordo potranno far parte di un programma di incentivazione che, a fronte del raggiungimento di determinati parametri di performance, potrà far maturare il diritto alla corresponsione di compensi che, per effetto della loro natura, prendono il nome di "retribuzione variabile" ovvero di "bonus".

Il bonus è collegato allo svolgimento quotidiano della mansione assegnata e alla presenza effettiva sul luogo di lavoro. Le assenze dovute a ferie e permessi, diversamente a quanto disciplinato dagli accordi precedenti, saranno riconosciute a pieno titolo quali periodi utili ai fini della maturazione del bonus con pari vigenza del presente accordo.

In continuità con l'accordo del 16 gennaio 2004, l'erogazione del premio relativa ai periodi di assenza dovuti a malattia, infortunio e maternità è disciplinata dalla parte normativa dell'accordo integrativo aziendale vigente.



Inoltre, le Parti si danno reciprocamente atto che i risultati utili ai fini del calcolo del premio dovranno essere raggiunti nel rispetto delle normative vigenti nonché delle procedure e regolamenti aziendali come specificati nelle norme generali della retribuzione variabile del vigente C.I.A.

**Art.1**  
**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 sarà inquadrato al Primo livello del vigente CCNL Terziario distribuzione e servizi secondo le modalità descritte dall'art. 15 dell'accordo integrativo vigente.

**Art.2**  
**Tipologia di bonus**

Le parti concordano che a decorrere dalla sottoscrizione definitiva del presente, le tipologie di bonus riconosciute al personale di filiale per la società Adecco Italia S.p.A. saranno le seguenti:

**Modulo primo – Quantitativo risultato “MAC” Filiale:** avente come base di calcolo l'utile netto da MAC della filiale di riferimento. La sua erogazione avverrà con frequenza mensile con le modalità specificate negli articoli che seguono. E' prevista un'erogazione mensile massima (CAP) di Euro 500,00 (cinquecento/00) lordi per i dipendenti inquadrati al primo, secondo, terzo, quarto e quinto livello ivi compresi Outplant Manager, Outplant Coordinator, On Site Manager, On Site Coordinator, Assistente di Filiale. Si intendono non inclusi i Consulenti di Ricerca e Selezione per i quali opera un diverso sistema.

**Modulo secondo – Quantitativo risultato Italia:** avente come base di calcolo l'Economic Profit del Gruppo Adecco Italia e con le modalità di calcolo illustrate negli articoli seguenti. La sua erogazione ha cadenza annuale per un importo pari ad Euro 2.000,00 (duemila/00) lordi al raggiungimento del 100% del budget.

**Art.3**  
**Modulo primo – Quantitativo su risultato “MAC” Filiale**

L'erogazione è mensile. L'importo da corrispondere è individuato dall'applicazione delle percentuali indicate nella tabella di seguito riportata all'utile netto da MAC definitivo di Filiale.

<b>Base di calcolo</b>	<b>Erogazione lorda massima mensile</b>
Percentuale Unica Su Risultato Mac di Filiale: dal 01/07/2007 fino al 30/06/2008: <b>2%</b> dal 01/07/2008 in poi: <b>2,1%</b>	<b>€ 500,00 mensili</b>

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'li', 'SP', 'CAP', and various illegible marks.]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Dzi', '2 di 7', and several illegible marks.]*

## NORMA TRANSITORIA

Ai Direttori di Filiale attualmente in forza e disciplinati dall'art.1 del presente accordo e dall'art 15 del CIA, ovvero i DF, Outplant Manager, On Site Manager, inquadrati al secondo livello, si applicherà il sistema qui disciplinato ad esclusione della percentuale del 2%, che rimane invariata al 2,8%, nonché dell'applicazione del tetto mensile fissato in euro 700,00 (settecento/00) lordi, sino al passaggio a nuovo inquadramento al livello primo. Per questi lavoratori il montante massimo di erogazione annua sarà riproporzionato applicando il previsto massimale mensile al numero dei mesi intercorrenti fino al loro passaggio al primo livello.

Allo scopo di applicare compiutamente anche al MAC i principi contabili già validi ai fini civilistici, mantenendo invariata la periodicità di erogazione dei bonus, si rende necessario calcolare per ogni erogazione mensile un conguaglio degli importi erogati mese per mese. Tale operazione viene rinviata al mese successivo a quello in cui è avvenuta l'erogazione del bonus e individuerà una somma che potrà essere corrisposta con la voce "Conguaglio bonus mese precedente".

Resta inteso quindi che l'applicazione della percentuale indicata nella tabella sopra esposta avverrà in una prima fase prendendo a riferimento l'utile netto da MAC della filiale di appartenenza in una sua versione non definitiva, riconosciuta convenzionalmente con il nome di "MAC Flash" e in una seconda fase (nel mese successivo) la medesima percentuale di cui sopra sarà applicata alla versione definitiva del MAC individuando così l'importo a conguaglio del bonus già erogato nel mese precedente ("Conguaglio bonus mese precedente").

Ad esempio, nel mese di aprile 2008:

1. sarà corrisposta una somma a titolo di bonus mensile individuata dall'applicazione delle percentuali di cui sopra al MAC flash del mese di marzo 2008;
2. contemporaneamente sarà corrisposta una somma a titolo di conguaglio del bonus già erogato con la busta paga del mese di marzo (Conguaglio bonus mese precedente). Tale conguaglio sarà individuato dalla differenza tra l'importo risultante dall'applicazione delle percentuali di cui alla tabella sopra esposta al MAC definitivo del mese di febbraio 2008 e il bonus mensile già corrisposto e calcolato sul MAC Flash di febbraio 2008;
3. con il ciclo paga del mese di maggio si procederà ad erogare una somma a conguaglio del bonus erogato nel mese di aprile con le modalità di cui al precedente punto 2 e prendendo come riferimento il MAC definitivo del mese di marzo 2008.

L'erogazione massima mensile di Euro 500,00 lordi deve tenere conto delle due erogazioni: 1. bonus mensile; 2. Conguaglio bonus mese precedente. Pertanto, nell'esempio di cui sopra la sommatoria tra il bonus mensile erogato nel ciclo paga di aprile e il conguaglio bonus mese precedente erogato nel ciclo paga di maggio non potrà eccedere la somma lorda mensile di euro 500,00.

L'eventuale eccedenza rispetto alla sommatoria annuale delle erogazioni mensili massime risultante dall'applicazione delle sopra esposte percentuali concorrerà alla formazione dell'importo del bonus annuale calcolato sui risultati di Adecco Italia (modulo secondo), nelle modalità e tempi specificati al successivo art.5.

**Art.4**  
**Erogazione minima mensile in assenza di utile**

La società corrisponderà esclusivamente ai dipendenti destinatari della presente intesa ovvero alle qualifiche richiamate nel sopraesposto art. 2, con un'anzianità aziendale non inferiore a ventiquattro mesi alla data della sottoscrizione del presente verbale, una somma lorda mensile, distinta per livello di inquadramento, come indicato nella tabella seguente:

<b>Livello *</b>	<b>Importo lordo</b>
1 livello DF	€ 50,00
2-3-4-5	€ 110,00

Le somme come sopra esposte saranno riconosciute altresì al personale con anzianità inferiore a ventiquattro mesi per i quali l'erogazione decorrerà da compimento del venticinquesimo mese.

Tali importi saranno indicati nel corpo del cedolino con la denominazione: "*importo accordo 18 aprile 2005*"; 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 "*l'importo accordo 18 aprile 2005*". 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".

Con esplicito riferimento all'intero personale di Adecco Italia, il presente articolo annulla e sostituisce integralmente ogni precedente disposizione relativa agli importi a cui è riferito. In particolare cesseranno di produrre definitivamente ogni effetto le disposizioni contenute nell'accordo sottoscritto in data 18 aprile 2005, nonché all'art.1 dell'accordo siglato in data 01 febbraio 2006.

**Art.5**  
**Modulo secondo – quantitativo su risultato Italia**

L'erogazione è annua e l'importo da corrispondere sarà individuato dall'applicazione dei criteri riportati nella tabella che segue:

<b>Condizione</b>	<b>Erogazione lorda</b>
Risultato Italia $\leq$ 85% Risultato Budget EP	NO BONUS
85% Risultato Budget EP < Risultato Italia EP $\leq$ 100% Risultato Budget EP	€ 133,33 lordi annui per ogni punto % eccedente l'85% e inferiore al 100%
Risultato Italia EP > 100% Risultato Budget EP	€ 66,66 lordi annui per ogni punto % eccedente il 100% budget

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

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

Per quanto concerne il risultato Italia, esso deve essere inteso come l'Economic Profit, vale a dire l'utile al netto delle imposte (NOPAT) desumibile dal report internazionale (MFRP) al netto del costo del capitale (WACC).

La società corrisponderà comunque un acconto entro il mese di luglio di ogni anno (a partire da luglio 2008). Esso sarà calcolato prendendo come base di riferimento l'Economic Profit risultante dal Full Year Forecast al 30 giugno.

In tutti i casi, l'erogazione massima consentita a titolo di acconto per il primo semestre dell'anno non potrà essere superiore ad Euro 1.000,00 lordi.

Esempio:

**Risultato Economic Profit Full Year Forecast al 30 giugno pari al 90% del risultato Italia da Budget:**

L'acconto da corrispondere nel mese di luglio sarà pari ad un importo lordo di Euro  $666,66/2 = 333,33$  a titolo di bonus su risultato Italia.

Nel mese di marzo dell'anno successivo, la società corrisponderà il premio calcolato sul risultato Italia effettivamente conseguito, al netto dell'eventuale acconto già corrisposto nel semestre precedente. Il calcolo del premio terrà conto dell'Economic Profit definitivo per l'intero anno che si è chiuso e delle somme già accantonate a seguito dell'applicazione del sistema di bonus di cui al modulo primo.

L'azienda corrisponderà l'importo maggiore tra il risultato Italia annuale e il complessivo overcap accantonato mensilmente oltre le 500,00 euro previste come limite massimo dal modulo primo.

Esempio:

**Caso primo - risultato Italia pari al 80% del risultato Italia da Budget e accantonato annuo da modulo primo pari a Euro 600,00:**

Il bonus da corrispondere nel mese di marzo dell'anno successivo sarà complessivamente pari a Euro 600,00 lordi provenienti dall'accantonamento mensile di cui al modulo primo in quanto il bonus su risultato Italia è pari a zero;

**Caso secondo - risultato Italia pari al 90% del risultato Italia da Budget e accantonato annuo da modulo primo pari a Euro 600,00:**

Il bonus da corrispondere nel mese di marzo dell'anno successivo sarà complessivamente pari a Euro 666,66 a titolo di bonus su risultato Italia in quanto superiore all'importo complessivo calcolato in eccesso (overcap) alla corrispondenza mensile minima di cui al modulo primo;

**Caso terzo - risultato Italia pari al 90% del risultato Italia da Budget e accantonato annuo da modulo primo pari a Euro 1.500,00:**

Il bonus da corrispondere nel mese di marzo dell'anno successivo sarà complessivamente pari a Euro 1.500,00 lordi così composti:

1. Euro  $[133,33 \times (90-85)] =$  Euro 666,66 a titolo di bonus su risultato Italia;
2. Euro 833,34 a titolo di bonus accantonato secondo il sistema di cui al modulo primo.

Con specifico riferimento al premio annuale di cui sopra le parti convengono circa le seguenti modalità di informazione e verifica:

L'azienda provvederà a comunicare

- entro il mese di gennaio di ogni anno l'obiettivo di Economic profit da budget per l'anno in corso;
- entro il mese di marzo di ogni anno il risultato a consuntivo di Economic profit dell'anno precedente e la percentuale di realizzazione dello stesso rispetto al budget;
- entro il mese di luglio di ogni anno la stima del full year forecast al 30 giugno dell'anno in corso e la percentuale di realizzazione dello stesso rispetto al budget.

Il premio su risultato Italia è legato a parametri che valorizzano la competitività aziendale e la sua posizione sul mercato.

Condizione necessaria affinché la società corrisponda le somme determinate con il sistema di calcolo di cui al modulo secondo è che il personale sia in forza alla data del 31 luglio per quanto attiene il bonus erogato a titolo di acconto nel primo semestre e che il personale sia in forza alla data del 28 febbraio dell'anno successivo per quanto attiene il bonus erogato a seguito dell'individuazione dei risultati definitivi Italia ovvero dell'overcap. In continuità a quanto già disciplinato dai precedenti accordi, l'importo da corrispondere dovrà essere proporzionalmente ridotto in funzione dell'eventuale minor periodo di effettiva presenza in organico nell'anno di riferimento.

#### Art.6

#### 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 sono utili ai fini del riconoscimento del trattamento di fine rapporto. Non vengono invece considerati a tal fine gli importi di bonus derivanti dal modulo secondo su risultato Italia descritto all'art.5 del presente accordo ancorché essi vengano riassorbiti dal maggiore importo derivante dall'applicazione del meccanismo di cui al modulo primo.

La sommatoria dei bonus precedentemente descritti dall'art.2, moduli primo e secondo, non potrà comunque, in nessun caso, eccedere l'importo di euro 10.000,00 (diecimila/00) lordi annui.

Si specifica che per il solo secondo semestre 2007 tale sommatoria non potrà eccedere gli euro 5.000,00 (cinquemila/00) lordi.

Pertanto le Parti chiariscono che gli importi derivanti dall'applicazione dell'art.4 non hanno effetto ai fini del raggiungimento dei suddetti limiti massimi.

**Art.7**  
**Periodo transitorio**

Le parti confermano l'integrale ultrattività del sistema di bonus previgente (2006) anche nel periodo transitorio che decorre dal 01 gennaio 2007 fino al 30 giugno 2007 (vedi art. 3, norma transitoria).

Resta inteso che i bonus ad erogazione annuale, ferme le date di pagamento, si conteggeranno in funzione dei risultati registrati nel periodo gennaio-giugno 2007 comparati con il medesimo periodo 2006 ovvero budget 2007 laddove previsto.

**Art.8**  
**Decorrenza e durata**

Il presente accordo decorrerà dal 1 luglio 2007 e cesserà la sua validità il 31 dicembre 2009.

Con la sottoscrizione del presente accordo le parti hanno inteso attuare quanto previsto in materia di contrattazione integrativa aziendale, dal vigente CCNL, nonché dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993 che qui s'intende richiamato in ogni sua parte anche ai fini della decontribuzione dei premi individuati nel presente accordo, così come previsto dal Decreto Legge 25 marzo 1997, n.67 convertito in Legge 23 maggio 1997, n.135.

In aggiunta a quanto previsto dall'art. 2 del CIA (diritti di informazione) le Parti convengono sull'opportunità di un incontro semestrale a livello nazionale volto a verificare l'andamento del sistema di incentivazione delle filiali stabilito dal presente accordo, anche in riferimento all'importo massimo di cui all'art.6.

Il primo incontro avverrà entro il mese di dicembre 2007.

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 al 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.

Letto, confermato e sottoscritto.

ADECCO ITALIA SPA

LE OOSS - RSA

The bottom section of the document contains numerous handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in several rows, representing the representatives of ADECCO ITALIA SPA and LE OOSS - RSA. Some signatures are more legible than others, but they all appear to be official signatures of the parties involved in the agreement.