

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 16 gennaio 2004 presso la sede Adecco S.p.A. di Milano Piazza Diaz, 2

Tra

ADECCO Italia SFLT S.p.A., rappresentata da Christian Vasino, Paolo Zacchetti
ADECCO Italia Holding di Part. e Serv. S.p.A., rappresentata da Christian Vasino, Paolo Zacchetti

E

FILCAMS-CGIL NAZIONALE, rappresentata da Massimo Nozzi
FISASCAT-CISL NAZIONALE, rappresentata da Pietro Giordano
UILTUCS-UIL NAZIONALE, rappresentata da Marco Marroni

assistiti da:

I Rappresentanti Sindacali aziendali, Sigg.: Marialucia Campanella, Silvia De Simone, Patrizia Verdoliva, Francesca Fabiano, Enrica Torresani, Cosimo Carrieri, Cinzia Piscicchia, Annalisa Cattelani, Oliviero Gregori, Domenico Colapinto, Sergio Pennati, Alessia Iannarelli.

SI E' STIPULATO IL PRESENTE ACCORDO, avente per oggetto principalmente la regolamentazione delle modalità di calcolo e di corresponsione ai lavoratori dipendenti della retribuzione variabile, come da previsione del CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE del 27 giugno 2003, in armonia con quanto stabilito dal CCNL terziario e dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 1993:

Premessa

Tutti i Lavoratori dipendenti, all'atto dell'assunzione, 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".

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.

Il presente accordo si compone di cinque capitoli:

1. Norme generali sulla maturazione della retribuzione variabile;
2. Tipologie e istruzioni di calcolo della retribuzione variabile – Personale di Filiale;
3. Tipologie e istruzioni di calcolo della retribuzione variabile – Divisione Horecca;

4. Consegna delle buste paga e modelli CUD ai lavoratori dipendenti;
5. Conclusioni.

CAPITOLO PRIMO

Norme generali sulla maturazione della retribuzione variabile

Art.1

Periodo di carenza per i neo-assunti

Il periodo di carenza ha una durata di quattro mesi. Esso è stato istituito allo scopo di riservare i primi mesi del neo-assunto alla formazione iniziale. Quella formazione cioè che gli consentirà di conoscere nel dettaglio: la propria mansione, l'azienda e il suo contesto aziendale, a tal punto da permettergli di contribuire obiettivamente con un significativo valore aggiunto al conseguimento dei migliori risultati dell'impresa.

La lettura dei quattro mesi di carenza deve essere data in termini di risultato. Ciò significa che la prima maturazione di retribuzione variabile si calcolerà sul risultato del quarto mese di lavoro. In termini operativi, riferendoci ad un bonus a corresponsione mensile, il primo pagamento avverrà in concomitanza della quinta busta paga. Esso sarà calcolato in proporzione al numero dei giorni lavorati nel primo mese di assunzione.

Art.2

Malattia e infortunio

In occasione di assenze dal posto di lavoro per causa di malattia ed infortunio, nel rispetto dell'art.94 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.3

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.4

Rapporto di lavoro part-time e riduzione orario di lavoro per allattamento

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.5

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.

CAPITOLO SECONDO

Tipologie e istruzioni di calcolo della retribuzione variabile Personale di Filiale

Art.6

Tipologie – Personale di Filiale

Per il Personale dipendente operante in Filiale, la retribuzione variabile per l'anno 2004 si compone dei seguenti moduli:

- **Modulo primo – Utile S.d.G. Filiale:** avente come base di calcolo l'utile da stato di gestione della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza mensile. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione mensile massima di Euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione mensile massima di Euro 400,00 (quattrocento/00) lordi;
- **Modulo secondo – Utile S.D.G. Zona:** avente come base di calcolo l'utile da stato di gestione della zona. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza trimestrale. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 160,00 (centosessanta/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 130,00 (centotrenta/00) lordi;

- **Modulo terzo – Fatturato Filiale:** avente come base di calcolo il fatturato della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza trimestrale. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 100,00 (cento/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 70,00 (settanta/00) lordi;
- **Modulo quarto - Premio annuale:** Ottenuto da super performance del variabile appartenente al primo modulo. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza annuale. Per i Direttori di Filiale potrà essere equivalente ad una erogazione annua da permettere al massimo la concorrenza di Euro 20.000,00 (ventimila/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale potrà essere equivalente ad una erogazione annua da permettere al massimo la concorrenza di Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi;
- **Modulo quinto – Extrabonus:** avente come base di calcolo l'utile annuale da stato di gestione della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza annuale.

Art.7

Modulo primo – Utile S.d.G. Filiale

L'erogazione è mensile. L'importo da corrispondere è individuato dall'applicazione, rispettivamente per ogni singola mansione, delle percentuali indicate nella tabella di seguito riportata all'utile operativo della Filiale di appartenenza risultante dallo stato di gestione del mese anteriore a quello di pagamento.

L'erogazione mensile massima per i Direttori di Filiale è equivalente a Euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00) lordi, mentre per gli altri componenti della Filiale l'erogazione massima mensile è equivalente a Euro 400,00 (quattrocento/00) lordi:

| Base di calcolo | Erogazione lorda massima mensile |
|--|--|
| Percentuale Unica su Utile S.d.G. Filiale: 2,8% DF 1,8% RG-RSS-RC | € 550,00 mensili DF € 400,00 mensili RG-RSS-RC |

Art.8

Modulo secondo – Utile S.d.G. Zona

La sua erogazione è trimestrale. Si compone di due fasce individuate dal confronto tra l'utile operativo trimestrale da stato di gestione della Zona proprietaria della Filiale per il trimestre anteriore a quello di elaborazione della busta paga e quello dello stesso trimestre dell'anno precedente. Le due fasce individuano le condizioni riportate nella tabella che segue, in corrispondenza delle quali è riportato l'importo di una tantum da erogare al lavoratore:

| Fasce | Una Tantum lorda |
|---|--|
| Se Utile Risultato trimestrale < 120% Utile Risultato trimestrale 2003 | € 00,00 |
| Se Utile Risultato trimestrale => 120% Utile Risultato trimestrale 2003 | € 160,00 per DF € 130,00 per RC RG RS |

Art.9
Modulo terzo – Fatturato Filiale

La sua erogazione è trimestrale. Si compone di due fasce individuate dal confronto tra il fatturato trimestrale da stato di gestione della Filiale per il trimestre anteriore a quello di elaborazione della busta paga e quello dello stesso trimestre dell'anno precedente. Le due fasce individuano le condizioni per la maturazione del bonus. Esse sono riportate nella tabella che segue e in corrispondenza delle stesse è riportato l'importo di una tantum da erogare al lavoratore:

| Fasce | Una Tantum lorda |
|---|--|
| Se crescita Fatturato trimestre concluso 2004 < 120% fatturato stesso trimestre 2003 | € 00,00 |
| Se crescita Fatturato trimestre concluso 2004 > 120% fatturato stesso trimestre 2003 | € 100,00 per DF € 70,00 per RC, RG RS |

Art.10
Modulo quarto – Premio annuale

La corresponsione potrà avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello della sua maturazione per tutti i dipendenti in forza in tale data. La maturazione si ottiene dall'applicazione della percentuale di cui al Modulo primo (art.7 del presente accordo) ed è rappresentata dall'eventuale importo eccedente l'erogazione massima mensile. L'ammontare annuo complessivo di questo bonus potrà consentire di raggiungere la concorrenza di Euro 20.000,00 (ventimila/00) lordi per il Direttore di Filiale e Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi per gli altri componenti della Filiale. Tali importi devono intendersi comprensivi della sommatoria dei bonus di cui agli artt.7-8-9 del presente accordo già corrisposti. Segue tabella riepilogativa:

| Base di calcolo | Concorrenza lorda annua massima |
|--|---|
| Accantonamento mensile dell'eventuale differenza tra il variabile sull'Utile S.d.G. Filiale e il top mensile di € 550,00 DF e € 400,00 RG-RSS-RC | <ul style="list-style-type: none"> • DF: a concorrenza di € 20.000,00 totali annui • RG-RSS-RC: a concorrenza di € 15.000,00 totali annui |

Art.11
Modulo quinto – Extrabonus

La corresponsione potrà avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello della sua maturazione per tutti i dipendenti in forza in tale data.

Il calcolo dell'extrabonus ha come parametro di riferimento l'utile da stato di gestione annuale della Filiale. Il bonus si matura al realizzarsi delle condizioni indicate nella tabella che segue:

| Condizione | Premi |
|---|---|
| Se Utile 2004 è +10% dell'Utile 2003 (in presenza di utile) (calcolato sulla differenza da 0 al valore utile raggiunto) | 3% delta utile DF 2% delta utile RSS, RG, RC |

Art.12
Natura del premio annuale e dell'Extrabonus

Il premio annuale e l'Extrabonus di cui agli artt.10 e 11 del presente accordo sono legati a parametri che valorizzano i risultati migliorativi con lo scopo precipuo di una crescita della competitività aziendale e della propria posizione sul mercato.

Gli importi determinati sulla base degli obiettivi raggiunti verrà erogato con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a tutti i lavoratori in forza a tale data proporzionalmente ai mesi di effettiva presenza in organico nell'anno di riferimento.

CAPITOLO TERZO
Tipologie e istruzioni di calcolo della retribuzione variabile
Divisione Horecca

Art.13
Tipologie – Personale di Filiale Divisione Horecca

Per il Personale dipendente operante in Filiale, la retribuzione variabile per l'anno 2004 si compone dei seguenti moduli:

- **Modulo primo – Utile S.d.G. Filiale:** avente come base di calcolo l'utile da stato di gestione della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza mensile. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione mensile massima di Euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione mensile massima di Euro 400,00 (quattrocento/00) lordi;
- **Modulo secondo – Utile S.D.G. Divisione Horecca:** avente come base di calcolo l'utile da stato di gestione della Divisione. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza trimestrale. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 260,00 (duecentosessanta/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 200,00 (duecento/00) lordi;
- **Modulo terzo – Fatturato Filiale:** avente come base di calcolo il fatturato della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza trimestrale. E' previsto per i Direttori di Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 100,00 (cento/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale una erogazione trimestrale massima di Euro 70,00 (settanta/00) lordi;
- **Modulo quarto - Premio annuale:** Ottenuto da super performance del variabile appartenente al primo modulo. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza annuale. Per i Direttori di Filiale potrà essere equivalente ad una erogazione annua da permettere al massimo la concorrenza di Euro 20.000,00 (ventimila/00) lordi, per gli altri componenti della Filiale potrà essere equivalente ad una erogazione annua da permettere al massimo la concorrenza di Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi;
- **Modulo quinto – Extrabonus:** avente come base di calcolo l'utile annuale da stato di gestione della Filiale. La sua erogazione potrà avvenire con frequenza annuale.

Art.14

Modulo primo – Utile S.d.G. Filiale

L'erogazione è mensile. L'importo da corrispondere è individuato dall'applicazione, rispettivamente per ogni singola mansione, delle percentuali indicate nella tabella di seguito riportata all'utile operativo della Filiale di appartenenza risultante dallo stato di gestione del mese anteriore a quello di pagamento.

L'erogazione mensile massima per i Direttori di Filiale è equivalente a Euro 550,00 (cinquecentocinquanta/00) lordi, mentre per gli altri componenti della Filiale l'erogazione massima mensile è equivalente a Euro 400,00 (quattrocento/00) lordi:

| Base di calcolo | Erogazione lorda massima mensile |
|--|--|
| Percentuale Unica su Utile S.d.G. Filiale: 2,8% DF 1,8% RG-RSS-RC | € 550,00 mensili DF € 400,00 mensili RG-RSS-RC |

Art.15

Modulo secondo – Utile S.d.G. di Divisione Horecca

La sua erogazione è trimestrale. Si compone di due fasce individuate dal confronto tra l'utile operativo trimestrale da stato di gestione della Zona proprietaria della Filiale per il trimestre anteriore a quello di elaborazione della busta paga e quello dello stesso trimestre dell'anno precedente. Le due fasce individuano le condizioni riportate nella tabella che segue, in corrispondenza delle quali è riportato l'importo di una tantum da erogare al lavoratore:

| Fasce | Una Tantum lorda |
|---|--|
| Se Utile Risultato trimestrale < 120% Utile Risultato trimestrale 2003 | € 00,00 |
| Se Utile Risultato trimestrale => 120% Utile Risultato trimestrale 2003 | € 260,00 per DF € 200,00 per RC RG RS |

Art.16

Modulo terzo – Fatturato Filiale

La sua erogazione è trimestrale. Si compone di due fasce individuate dal confronto tra il fatturato trimestrale da stato di gestione della Filiale per il trimestre anteriore a quello di elaborazione della busta paga e quello dello stesso trimestre dell'anno precedente. Le due fasce individuano le condizioni per la maturazione del bonus. Esse sono riportate nella tabella che segue e in corrispondenza delle stesse è riportato l'importo di una tantum da erogare al lavoratore:

| Fasce | Una Tantum lorda |
|---|--|
| Se crescita Fatturato trimestre concluso 2004 < 120% fatturato stesso trimestre 2003 | € 00,00 |
| Se crescita Fatturato trimestre concluso 2004 > 120% fatturato stesso trimestre 2003 | € 100,00 per DF € 70,00 per RC, RG RS |

Art.17
Modulo quarto – Premio annuale

La corresponsione potrà avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello della sua maturazione per tutti i dipendenti in forza in tale data. La maturazione si ottiene dall'applicazione della percentuale di cui al Modulo primo (art.14 del presente accordo) ed è rappresentata dall'eventuale importo eccedente l'erogazione massima mensile. L'ammontare annuo complessivo di questo bonus potrà consentire di raggiungere la concorrenza di Euro 20.000,00 (ventimila/00) lordi per il Direttore di Filiale e Euro 15.000,00 (quindicimila/00) lordi per gli altri componenti della Filiale. Tali importi devono intendersi comprensivi della sommatoria dei bonus di cui agli artt.14-15-16 del presente accordo già corrisposti. Segue tabella riepilogativa:

| Base di calcolo | Concorrenza lorda annua massima |
|--|---|
| Accantonamento mensile dell'eventuale differenza tra il variabile sull'Utile S.d.G. Filiale e il top mensile di € 550,00 DF e € 400,00 RG-RSS-RC | <ul style="list-style-type: none"> • DF: a concorrenza di € 20.000,00 totali annui • RG-RSS-RC: a concorrenza di € 15.000,00 totali annui |

Art.18
Modulo quinto – Extrabonus

La corresponsione potrà avvenire entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello della sua maturazione per tutti i dipendenti in forza in tale data. Il calcolo dell'extrabonus ha come parametro di riferimento l'utile da stato di gestione annuale della Filiale. Il bonus si matura al realizzarsi delle condizioni indicate nella tabella che segue:

| Condizione | Premi |
|--|---|
| Se Utile 2004 è +10% dell'Utile 2003 (in presenza di utile) (calcolato sulla differenza da 0 al valore utile raggiunto) | 3% delta utile DF 2% delta utile RSS, RG, RC |

Art.19

Natura del premio annuale e dell'Extrabonus

Il premio annuale e l'Extrabonus di cui agli artt.17 e 18 del presente accordo sono legati a parametri che valorizzano i risultati migliorativi con lo scopo precipuo di una crescita della competitività aziendale e della propria posizione sul mercato.

Gli importi determinati sulla base degli obiettivi raggiunti verrà erogato con le competenze del mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, a tutti i lavoratori in forza a tale data proporzionalmente ai mesi di effettiva presenza in organico nell'anno di riferimento.

CAPITOLO QUARTO

Consegna delle buste paga e modelli CUD ai lavoratori dipendenti

Art.20

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 firmataria ad effettuare la consegna dei prospetti paga tramite altri servizi se non per i casi previsti al successivo art.21.

Art.21

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.

CAPITOLO QUINTO

Conclusioni

Art.22

Natura dei premi

I premi e le erogazioni previste dal presente accordo hanno natura distinta rispetto alla retribuzione corrente e si intendono pertanto esclusi dalla incidenza diretta e/o indiretta sugli istituti di Legge e di contratto (quali ad esempio tredicesima, 14 mensilità, ferie, permessi e festività), ovvero dal calcolo del trattamento di fine rapporto, nonché espressamente esclusi dalla retribuzione di fatto così come definita dal vigente CCNL.

Ad eccezione del premio "Utile S.d.G. Filiale" di cui agli artt.7-10-14-17 del presente accordo che sarà escluso unicamente dal calcolo dei tredicesima, quattordicesima mensilità, ferie, permessi e festività.

Art.23

Nota

Con riferimento agli artt.2-3 del presente accordo l'azienda si impegna a richiedere agli Istituti preposti un parere. Inoltre, le parti concordano che in mancanza di parere favorevole da parte di questi ultimi, si darà piena attuazione a quanto previsto dalla Legge nonché dal CCNL terziario.

Art.24

Decorrenza e durata

Il presente accordo ha una validità di 12 (dodici) mesi dunque, decorre dal 01 gennaio 2004 e scade il 31 dicembre 2004. Esso si intende rinnovato automaticamente per altri 03 (tre) mesi, fatta salva la facoltà di disdetta da ambo le parti da comunicarsi nel mese di novembre 2004 a mezzo lettera raccomandata a.r..

In caso di rinnovo automatico il presente accordo cesserà definitivamente i propri effetti alla data del 31 marzo 2005.

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.

Resta inteso che in caso di sostanziali modifiche dello scenario tecnico, organizzativo e commerciale, nonché di rilevanti modifiche normative, le parti si danno atto di rincontrarsi e valutare l'impatto sul presente accordo in termini di obiettivi al fine di giungere ai necessari adattamenti.

Letto, confermato e sottoscritto.