

Verbale di Accordo

Il giorno 24 giugno 2011 in Milano si sono incontrate

Manpower S.p.A., Manpower Italia S.r.l., Manpower Formazione S.p.A. e Manpower Business Solutions S.r.l. rappresentate da Laura D'Amico e Stefano Pera

(di seguito anche Azienda o Società)

e

FILCAMS CGIL rappresentata da Cristian Sesena, FISASCAT CISL rappresentata da Dario Campeotto e UILTUCS UIL rappresentata da Gabriele Fiorino, unitamente alle Territoriali ed alle R.S.A.,

(di seguito anche OO.SS.)

PREMESSA

- con la Circolare n° 3/E del 14 Febbraio 2011 l'Agenzia delle Entrate e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno fornito chiarimenti in relazione all'agevolazione fiscale consistente nell'applicazione - per il periodo d'imposta 2011 - dell'imposta sostitutiva del 10 % sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in correlazione ad incrementi di produttività;
- in data 6/7 aprile 2011 le OO.SS. e Confcommercio hanno sottoscritto a livello nazionale un accordo quadro in materia di imposta sostitutiva del 10% sulle componenti accessorie della retribuzione corrisposte ai lavoratori dipendenti in connessione ai suddetti incrementi di produttività i cui trattamenti economici, se contenuti in accordi o intese al secondo livello di contrattazione, daranno luogo ai benefici derivanti dalla tassazione agevolata per il periodo di imposta 2011

TANTO PREMESSO

le Parti riconoscono la correlazione tra gli istituti del lavoro straordinario, della reperibilità e degli incentivi/premi (come da allegato 1) erogati all'incremento di produttività ed ogni altra voce retributiva finalizzata ad incrementare produttività, aziendale, qualità e competitività, innovazione ed efficienza organizzativa e concordano di volere applicare agli Istituti sopraelencati la tassazione agevolata nei limiti e alle condizioni previste dalla normativa e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate.



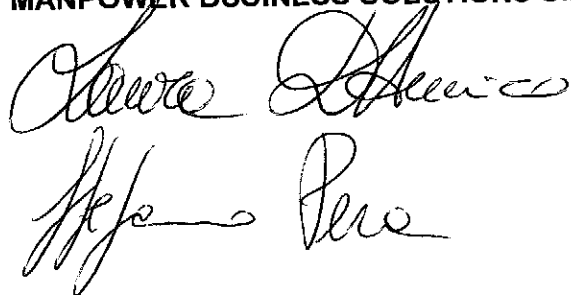
La Società, pertanto, applicherà dette agevolazioni fiscali a tali istituti, così come disciplinati dall'Accordo Quadro di cui in premessa, erogati nel 2011, nei limiti ed alle condizioni previste dalla normativa applicabile e dalle indicazioni ministeriali e dell'Agenzia delle Entrate, considerando quanto avvenuto nel 2009 e 2010.

Tale beneficio fiscale sarà riconosciuto a tutti i dipendenti, anche se occupati presso sedi o unità operative situate fuori dal territorio in cui ha sede legale l'azienda.

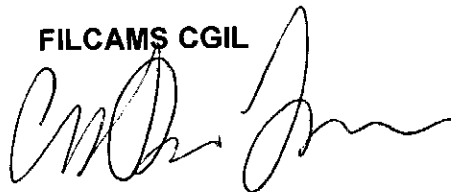
Letto, confermato e sottoscritto

Per

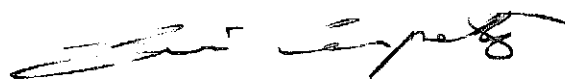
**MANPOWER S.p.A.
MANPOWER FORMAZIONE S.p.A.
MANPOWER ITALIA S.r.l.
MANPOWER BUSINESS SOLUTIONS S.r.l.**



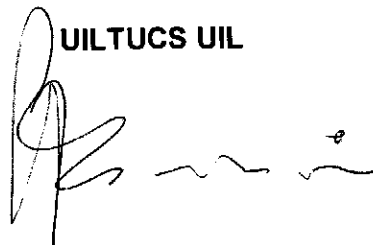
FILCAMS CGIL



FISASCAT CISL



UILTUCS UIL



Allegato 1)

Sistema Incentivante Anno 2011

Il Sistema Incentivante rappresenta una modalità di gestione della retribuzione variabile che intende stimolare la tensione al superamento degli obiettivi commerciali ed agli incrementi di produttività.

Le società del gruppo Manpower retribuiscano infatti il superamento di obiettivi economico-finanziari predefiniti ed assegnati a budget, secondo parametri e criteri di calcolo comunicati annualmente, collegati e coerenti con il ruolo ricoperto e stabiliti dal "Sistema Incentivante" proprietario.

In relazione ai risultati raggiunti ed al ruolo ricoperto, il Sistema potrà incidere in misura differente sulla Retribuzione Fissa.

Per tutte le strutture orientate al Business il riferimento è la misurazione del Gross Profit (Margine Lordo) generato nelle dimensioni e nei livelli coerenti con il proprio ambito organizzativo.

Il Gross Profit rappresenta la differenza tra il ricavato della vendita del servizio ed il costo necessario per la sua realizzazione. Costituisce quindi l'indicatore principale per misurare il risultato dell'attività commerciale e della produttività di realizzazione del servizio, perché primo margine lordo dopo i costi diretti e rappresenta la redditività lorda dell'attività commerciale, prima dei costi di struttura commerciale, amministrativa e degli oneri finanziari.

Il Sistema Incentivante si basa sulla valorizzazione dello scostamento tra l'obiettivo assegnato (budget) ed i risultati effettivamente conseguiti (actual).

Il valore del premio è differenziato in base alla classe di overbudget del Temporary Staffing generato nel periodo di riferimento (trimestre o semestre). Per accedere al calcolo è necessario che l'Area di appartenenza della Filiale/HUB abbia realizzato nel trimestre il 100% del budget di GP valore Temporary Staffing. Il valore è migliorativo se viene raggiunto/superato il budget totale di Speciality. Esistono poi degli acceleratori collegati alle Linee di Business nel caso in cui siano raggiunti gli obiettivi di Permanent Recruitment, Formazione aziendale e Manpower Business Solutions

I budget possono essere individuali, di filiale, di hub, di area, di regione, di linea di business e/o di Gruppo.